

**MANAJEMEN PROGRAM *SHORT COURSE* PENINGKATAN KOMPETENSI DOSEN
PEMULA (PKDP) UNTUK MEWUJUDKAN PROFESIONALISME DOSEN DI
DIREKTORAT PENDIDIKAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM KEMENTERIAN
AGAMA REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

Program Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Bunga Aprilia Firdausi

NIM. 200106110078



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**MANAJEMEN PROGRAM *SHORT COURSE* PENINGKATAN KOMPETENSI DOSEN
PEMULA (PKDP) UNTUK MEWUJUDKAN PROFESIONALISME DOSEN DI
DIREKTORAT PENDIDIKAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM KEMENTERIAN
AGAMA REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Diajukan oleh:

Bunga Aprilia Firdausi

NIM. 200106110078

Dosen Pembimbing

Devi Pramitha, M. Pd. I

NIP. 199012212019032012



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**MANAJEMEN PROGRAM *SHORT COURSE* PENINGKATAN KOMPETENSI
DOSEN PEMULA (PKDP) UNTUK MEWUJUDKAN PROFESIONALISME DOSEN
DI DIREKTORAT PENDIDIKAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM KEMENTERIAN
AGAMA REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh:

Bunga Aprilia Firdausi

NIM. 200106110078

Telah disetujui dan disahkan untuk diujikan

Pada tanggal 04 Juni 2024

Oleh:

Dosen Pembimbing



Devi Pramitha, M. Pd. I

NIP. 199012212019032012

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Nurul Yaqien, S. Pd. I, M. Pd

NIP. 197811192006041001

LEMBAR PENGESAHAN

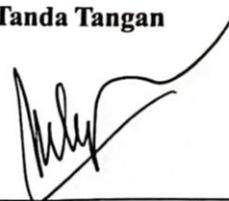
Skripsi dengan Judul “Manajemen Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia” Oleh Bunga Aprilia Firdausi (200106110078) telah dipertahankan di depan penguji sidang dan dinyatakan **LULUS** pada tanggal 20 Juni 2024.

Dewan Penguji

Tanda Tangan

Ketua Sidang

Dr. H. Mulyono, MA :
NIP. 19660626 200501 1 003



Sekretaris Sidang

Devi Pramitha, M. Pd. I :
NIP. 19901221 201903 2 012



Dosen Pembimbing

Devi Pramitha, M. Pd. I :
NIP. 19901221 201903 2 012



Penguji

Angga Teguh Prastyo, M. Pd :
NIP. 19850722 20160801 1 008



Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



HALAMAN PERSEMBAHAN

{ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ }

Alhamdulillah rabbil'aalamiin, puji syukur saya panjatkan kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala* yang telah memberikan nikmat, terkhusus nikmat kesehatan, kelancaran, kekuatan mental dan insyaAllah keberkahan atas karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan karya tulis ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Saya persembahkan karya ini untuk kedua orang tua saya, beliau adalah Ibu (Rofikoh) dan Bapak (Suwoto) yang telah berjasa dalam hidup saya mulai dari kecil sampai saat ini yang selalu mendoakan dan memberi dukungan dalam bentuk apapun serta selalu menjadi pendengar yang baik kepada penulis. Teruntuk saudara kandungku yaitu kakak saya (Syamsul Hadi), adik pertama (Dimas Sabilul Rosad) dan adik kedua saya (Citra Sintya Bella Sari), serta kakak ipar saya (Khusnul Khotimah) yang selalu memberi semangat, motivasi, kebahagiaan, serta membagikan pengalaman yang luar biasa sehingga saya bisa bertahan hingga detik ini. Tidak lupa juga untuk seluruh keluarga saya yang turut memberikan *support* dan semangat serta kebahagiaan kepada saya, semoga Allah senantiasa memberikan kebaikan dan kebahagiaan kepada mereka.

Untuk para Bapak/Ibu Guru yang telah memberikan petuah-petuah hebat kepada saya di SDN Ngabab 01, MTs Sunan Bonang, dan MAN Kota Batu yang telah ikhlas dan berkenan membimbing dan memberikan ilmu, mendidik, mendoakan dan berjasa hingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir Strata Satu di kampus tercinta UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Semoga segala kebaikan, jasa dan do'a beliau-beliau diberkahi Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dan menjadi amal jariyah serta bermanfaat di dunia dan di akhirat kelak. *Aamiin Allahuma Aamiin*.

HALAMAN MOTTO

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ...

“*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka*”

(Q.S Ar-Ra'd Ayat 11)¹

¹ Al-Qur'an Surah Ar-Ra'd ayat 11.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Devi Pramitha, M. Pd. I
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang, 04 Juni 2024

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Di Malang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali pelaksanaan bimbingan secara tatap muka, baik dari segi bahasa, teknik penulisan, maupun dari segi isi penelitian skripsi dari mahasiswa di bawah ini:

Nama : Bunga Aprilia Firdausi
NIM : 200106110078
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

Oleh karena itu, selaku pembimbing skripsi dari mahasiswa di atas, maka kami berpendapat bahwasanya mahasiswa tersebut sudah layak untuk mempertanggungjawabkan penelitian skripsinya dalam sidang skripsi. Demikian rekomendasi dari kami, kurang lebihnya mohon maaf.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Pembimbing



Devi Pramitha, M. Pd.I

NIP. 199012212019032012

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bunga Aprilia Firdausi
NIM : 200106110078
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya yang telah ditulis atau diterbitkan orang lain. Adapun pendapat atau temuan orang lain dalam tugas akhir/skripsi/tesis/disertasi ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah dan dicantumkan dalam daftar rujukan. Apabila di kemudian hari ternyata skripsi ini terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Malang, 04 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan



Bunga Aprilia Firdausi

NIM. 200106110078

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan Keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf Konsonan

أ	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= h	ط	= th	و	= h
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= w
د	= d	ع	= ‘	ء	= ‘
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

B. Vokal Panjang

Vokal (a) Panjang	= ā
Vokal (i) Panjang	= ī
Vokal (u) Panjang	= ū

C. Vokal Diftong

أو	= aw
أي	= ay
أو	= ū
أي	= ī

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala karena atas segala rahmat, nikmat, petunjuk, dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir S1 (Strata Satu) atau skripsi di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita nanti-nantikan syafaatnya *ila yaumul qiyamah*.

Sebuah kebahagiaan besar dan kebanggaan tersendiri bagi penulis yang telah melalui kisah perjalanan selama di bangku perkuliahan hingga terselesaikan tugas akhir ini. Namun penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak lepas dari bimbingan dan arahan kritik yang membuat penulis menjadi lebih semangat lagi dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya serta penghargaan setinggi-tingginya kepada:

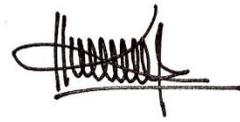
1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Ali, M. Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, S. Pd. I, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sekaligus Dosen Wali yang sudah mengarahkan penulis dalam menentukan arah dan tujuan studi selama kuliah.
4. Ibu Devi Pramitha, M. Pd. I selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sekaligus Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan membimbing dengan baik sehingga penulisan skripsi ini terselesaikan.
5. Segenap dosen-dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah ikhlas mendidik dan menyalurkan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan ini.
6. Bapak Dr. Ruchman Basori, S. Ag., M. Ag selaku Kasubdit Ketenagaan DIKTIS sebagai pengelola program PKDP yang telah memberikan izin dan membuka gerbang penelitian skripsi kepada penulis.

7. Bapak Dr. Helmi Syaifuddin, M. Fil. I selaku Ketua LPM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai PTP Program PKDP yang telah meluangkan waktu dan banyak membantu memberikan informasi terkait penelitian skripsi penulis.
8. Ibu Ummu Shofiyah, MA, Hk selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKIN Subdit Ketenagaan DIKTIS sekaligus panitia program PKDP yang telah meluangkan waktu dan membantu banyak dalam memberikan informasi terkait penelitian skripsi kepada penulis.
9. Ibu Nazidatul Inayah, ST selaku pegawai Subdit Ketenagaan DIKTIS sekaligus panitia program PKDP yang sudah banyak membantu dalam memberikan informasi terkait penelitian skripsi penulis.
10. Segenap pegawai-pegawai di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam dan tim PMU yang sudah menerima baik penulis dalam melaksanakan magang dan penelitian untuk tugas akhir skripsi penulis.
11. Ibu Fantika Febry Puspita, M. Pd dan Ibu Mega Noerman Ningtyas, M. Sc sebagai peserta Program PKDP yang telah membantu penelitian skripsi penulis dalam memberikan informasi-informasi terkait program PKDP.
12. Tim Tangguh yang telah banyak memberikan pengalaman, kesempatan, pengetahuan dan pembelajaran sehingga penulis dapat belajar hal-hal baru yang sebelumnya tidak pernah dilakukan.
13. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2020 khususnya sahabat penulis sejak menjadi mahasiswa baru hingga sekarang yang biasa ku panggil “**mama**” yang selalu memberikan kebahagiaan, dukungan serta semangat.
14. Teman seperjuangan penulis dalam menyusun dan bimbingan saat skripsi yaitu Obi dan Bude Erma yang selalu memberikan semangat untuk segera menuntaskan tugas akhir perkuliahan.
15. Teman-teman lingkungan rumah penulis sedari masa kecil hingga sekarang yang selalu berkenan untuk menemani penulis dalam mengerjakan skripsi dan tugas-tugas lain, serta memberikan keceriaan dan mengajak *healing* saat penulis merasa penat dalam masa-masa perkuliahnya.

16. Seluruh sahabat, teman dan saudara yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah memberikan dukungan penuh dan semangat serta bantuan bentuk apapun dalam penyusunan skripsi ini.

Segala upaya sudah dilakukan untuk menyusun laporan tugas akhir (skripsi) ini, namun tidak mustahil apabila dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan. Oleh karena itu, diharapkan saran dan kritik yang membangun serta dapat dijadikan masukan dalam menyempurnakan laporan tugas akhir (skripsi) ini.

Malang, 04 Juni 2024



Bunga Aprilia Firdausi

NIM. 200106110078

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xviii
مستخلص البحث	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Orisinalitas Penelitian	8
F. Definisi Istilah	12
G. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Manajemen Program <i>Short Course</i>	14
1. Perencanaan Program <i>Short Course</i>	17
2. Pelaksanaan Program <i>Short Course</i>	19
3. Evaluasi Program <i>Short Course</i>	23

B. Profesionalisme Dosen	32
C. Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula	34
D. Kerangka Berfikir	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	40
C. Kehadiran Peneliti	41
D. Data dan Sumber Data	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data	46
G. Pengecekan Keabsahan Data	48
H. Prosedur Penelitian	49
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	51
A. Gambaran Lokasi	51
B. Paparan Data Hasil Penelitian	55
C. Hasil Temuan Penelitian	84
BAB V PEMBAHASAN	86
A. Perencanaan program <i>Short Course</i> Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia	86
B. Pelaksanaan program <i>Short Course</i> Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia	88
C. Evaluasi program <i>Short Course</i> Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia	90
BAB VI PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian	10
Tabel 3.1 Informan Penelitian	44
Tabel 4.1 Program Prioritas/Unggulan Direktorat PTKI	52
Tabel 4.2 Tahapan Kegiatan Pelaksanaan Program <i>Short Course</i> PKDP	73
Tabel 4.3 Hasil Temuan Penelitian	84

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Berfikir	38
Bagan 4.1 Target Program Prioritas Diktis Tahun 2020 – 2045	53
Bagan 4.2 Struktur Organisasi Direktorat PTKI	54
Bagan 4.3 Struktur Tim Penyelenggara Program <i>Short Course</i> PKDP	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kesesuaian Implementasi atau Pelaksanaan Program	20
Gambar 2.2 Evaluasi Model Stake	30
Gambar 3.1 Model Analisis Data Miles, Hubberman & Jonny Saldana	44
Gambar 4.1 Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Sub Direktorat Ketenagaan Diktis	57
Gambar 4.2 Wawancara dengan Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	62
Gambar 4.3 Wawancara dengan Bu Ummu Shofiyah selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKIN sekaligus Teknisi Program PKDP	64
Gambar 4.4 Rapat Koordinasi Program Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula	68
Gambar 4.5 Wawancara dengan Ibu Mega Noer Ningtyas selaku Peserta Program PKDP Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	71
Gambar 4.6 Wawancara dengan Ibu Fantika Febry Puspitasari selaku Peserta Program PKDP Dosen FITK UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	72
Gambar 4.7 Tahapan <i>In Service Course (ISC)</i> Pelaksanaan Program <i>Short Course</i> Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP)	76
Gambar 4.8 <i>Training of Trainer</i> Program Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula	78
Gambar 4.9 Rapat Koordinasi bersama Para Mentor dan Evaluator di PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	79

ABSTRAK

Firdausi, Bunga Aprilia. 2024. *Manajemen Program Short Course Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk Mewujudkan Profesionalitas Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia*. Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing Devi Pramitha, M. Pd. I

Kata Kunci: Manajemen Program, Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula, Profesionalisme Dosen.

Dosen adalah bagian penting dari sistem pendidikan perguruan tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk iman, takwa, dan akhlak mulia, serta penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Maka dari itu, peningkatan kompetensi sumber daya dosen perlu dilakukan untuk mencapai profesionalisme dalam melaksanakan tanggung jawab sebuah pekerjaan seperti halnya bagi dosen pemula. Berangkat dari hal tersebut, penulis terdorong untuk meneliti lebih lanjut terkait Manajemen Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: 1) Bagaimana perencanaan program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia. 2) Bagaimana pelaksanaan program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia. 3) Bagaimana evaluasi program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, dalam hal ini berarti peneliti mengkaji atau menggambarkan secara mendalam dari fenomena yang dikaji, serta metode dalam pengumpulan data yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang telah didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan proses kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Kredibilitas data dilakukan dengan cara pengecekan prosedur triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Adapun hasil dari penelitian ini bahwa manajemen program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen meliputi: 1) Perencanaan dilaksanakan melalui rapat koordinasi para penyelenggara dari pemerintah serta perguruan tinggi penyelenggara. 2) Tahap pelaksanaan dilaksanakan dengan beberapa macam kegiatan yakni *In Service Course* dan *On the Job Course*, setelah melaksanakan program tersebut kemudian, 3) Dilakukan evaluasi program yang dilaksanakan melalui survey dan pelaporan hasil evaluasi, dengan mengevaluasi program bertujuan agar kedepannya menjadi lebih baik lagi.

ABSTRACT

Firdausi, Bunga Aprilia. 2024. *Management of the Beginner Lecturer Competency Improvement Short Course Program (PKDP) to Realize Lecturer Professionalism at the Directorate of Islamic Higher Education, Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia*. Thesis, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Keguruam Sciences, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor Devi Pramitha, M. Pd. I

Keywords: Program Management, Improving the Competence of Beginner Lecturers, Lecturer Professionalism.

Lecturers are an important part of the higher education system in achieving national education goals. The roles, duties, and responsibilities of lecturers are very important in educating the nation's life and improving the quality of human resources, including faith, piety, and noble character, as well as mastery of science, technology, and art. Therefore, increasing the competence of lecturer resources needs to be done to achieve professionalism in carrying out the responsibilities of a job as well as for novice lecturers. Departing from this, the author is encouraged to further research related to the Management of the Beginner Lecturer Competency Improvement Short Course Program (PKDP) to realize the professionalism of lecturers at the Directorate of Islamic Higher Education. This research is intended to answer the problems: 1) How is the planning of the Beginner Lecturer Competency Improvement (PKDP) short course program to realize the professionalism of lecturers at the Directorate of Islamic Higher Education of the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia. 2) How is the implementation of the Beginner Lecturer Competency Improvement (PKDP) short course program to realize the professionalism of lecturers at the Directorate of Islamic Religious Higher Education of the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia. 3) How is the evaluation of the short course program for improving the competence of novice lecturers (PKDP) to realize the professionalism of lecturers at the Directorate of Islamic Religious Higher Education of the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia.

This research uses descriptive qualitative research, in this case meaning that researchers examine or describe in depth the phenomenon studied, as well as methods in data collection, namely observation, interviews and documentation. The data that has been obtained is then processed using the process of data condensation, data presentation and conclusion drawing. Data credibility is carried out by checking the source triangulation and technique triangulation procedures.

The results of this study show that the management of the short course program for improving the competence of novice lecturers (PKDP) to realize the professionalism of lecturers include: 1) Planning is carried out through coordination meetings of the organizers from the government and the organizing universities. 2) The implementation stage is carried out with several types of activities, namely In Service Course and On the Job Course, after implementing the program then, 3) Program evaluation is carried out through surveys and reporting evaluation results, by evaluating the program aims to make it even better in the future.

مستخلص البحث

الفردوسي، بنغا أبريليا. 2024. إدارة برنامج الدورة القصيرة لتحسين كفاءة المحاضرين المبتدئين لتحسين كفاءة المحاضرين لتحقيق الكفاءة المهنية للمحاضرين في مديرية التعليم العالي الإسلامي، وزارة الشؤون الدينية في جمهورية إندونيسيا. أطروحة، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية وعلوم الكيجورام، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، المشرف ديفي براميثا، الماجستير .

الكلمات المفتاحية : إدارة البرنامج، تحسين كفاءة المحاضرين المبتدئين، الكفاءة المهنية للمحاضر.

يعتبر المحاضرون جزءًا مهمًا من نظام التعليم العالي في تحقيق أهداف التعليم الوطني. إن أدوار المحاضرين وواجباتهم ومسؤولياتهم مهمة للغاية في تثقيف حياة الأمة وتحسين نوعية الموارد البشرية بما في ذلك الإيمان والتقوى والخلق النبيل، وكذلك إتقان العلوم والتكنولوجيا والفنون. لذا، فإن رفع كفاءة المحاضرين من موارد المحاضرين لا بد أن يكون من أجل تحقيق الكفاءة المهنية في القيام بمسؤوليات الوظيفة، وكذلك الأمر بالنسبة للمحاضرين المبتدئين. وانطلاقاً من هذا، فإن المؤلف يشجع على إجراء المزيد من البحوث المتعلقة بإدارة برنامج الدورة القصيرة لتحسين كفاءة المحاضر المبتدئ لتحقيق الكفاءة المهنية للمحاضرين في مديرية التعليم العالي الإسلامي. ويهدف هذا البحث إلى الإجابة عن الإشكاليات التالية (1) كيف يتم تخطيط برنامج الدورة القصيرة لتحسين كفاءة المحاضر المبتدئ (PKDP) لتحقيق الكفاءة المهنية للمحاضرين في مديرية التعليم العالي الإسلامي التابعة لوزارة الشؤون الدينية في جمهورية إندونيسيا. (2) كيف يتم تنفيذ برنامج الدورة القصيرة لتحسين كفاءة المحاضر المبتدئ (PKDP) لتحقيق الكفاءة المهنية للمحاضرين في مديرية التعليم العالي الديني الإسلامي التابعة لوزارة الشؤون الدينية في جمهورية إندونيسيا. (3) كيف يتم تقييم برنامج الدورة التدريبية القصيرة لتحسين كفاءة المحاضر المبتدئ (PKDP) لتحقيق الكفاءة المهنية للمحاضرين في مديرية التعليم العالي الديني الإسلامي التابعة لوزارة الشؤون الدينية في جمهورية إندونيسيا.

يستخدم هذا البحث البحث البحث الكيفي الوصفي، وهذا يعني في هذه الحالة أن الباحثين يفحصون أو يصفون بعمق الظاهرة المدروسة، وكذلك الأساليب في جمع البيانات، أي الملاحظة المقابلات والتوثيق. ثم تتم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام عملية تكييف البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. ويتم التحقق من مصداقية البيانات من خلال التحقق من إجراء تثليث المصدر وتقنية التثليث.

وتظهر نتائج هذه الدراسة أن إدارة برنامج الدورة القصيرة لتحسين كفاءات المحاضرين المبتدئين لتحقيق الكفاءة المهنية للمحاضرين تتضمن (1) يتم التخطيط من خلال اجتماعات تيسيقية للمنظمين من الحكومة والجامعات المنظمة. (2) يتم تنفيذ مرحلة التنفيذ من خلال عدة أنواع من الأنشطة، وهي الدورة التدريبية أثناء الخدمة والدورة التدريبية على رأس العمل، بعد تنفيذ البرنامج، (3) يتم تقييم البرنامج من خلال الاستبيانات وإعداد تقارير بنتائج التقييم، من خلال تقييم البرنامج بهدف تحسينه في المستقبل.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Seiring berkembangnya zaman di era globalisasi, tantangan pendidikan menjadi besar berkenaan dengan pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang mewajibkan bagi negara untuk menyiapkan komponen-komponen pendidikan yang sesuai.² Pada saat ini, sumber daya manusia di Indonesia menjadi sumber daya yang potensial, meski demikian faktanya kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih di kategorikan rendah dan belum di manfaatkan secara optimal.³ Perkembangan zaman dengan segala teknologi yang besar dan bergerak begitu cepat melanda kehidupan bangsa, negara, masyarakat serta lembaga-lembaga organisasi termasuk lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi yang di tuntutan untuk mempersiapkan diri bukan saja agar tetap bertahan dalam kehidupan global yang penuh persaingan, akan tetapi kerja keras dengan memberikan hasil yang berkualitas tinggi. Hal ini menuntut lembaga pendidikan tinggi untuk memiliki visi, misi dan wawasan masa depan yang dapat diterapkan dalam suatu rencana program kegiatan pengembangan untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam meningkatkan produktivitas kinerja dan hasil kerja organisasi yang bertujuan agar mampu bersaing dan berkualitas.

Pendidikan tinggi mempunyai peran sentral dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Dosen adalah elemen kunci dalam proses pendidikan tinggi yang memiliki tanggung jawab, tidak hanya sebagai pendidik tetapi juga sebagai peneliti dan penggerak perubahan di lingkungan akademik. Peningkatan kompetensi dosen menjadi bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Oleh karena itu, profesionalisme dosen menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan pendidikan tinggi yang berkualitas. Kompetensi menjadi indikator utama dari profesionalisme, dalam hal ini profesionalisme memiliki hubungan erat dengan kompetensi. Sehingga, peningkatan kompetensi menjadi salah satu syarat untuk menjadikan individu yang memiliki perilaku profesionalisme. Menurut Sukmadinata yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela kompetensi

² Murtafiah, Nurul Hidayati. "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An-Nur Lampung)." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10.02 (2022). Hal. 790.

³ Ratnasari, Sri Langgeng. "Aktualisasi peran pemimpin nasional dalam pengembangan sumber daya manusia bidang pariwisata." *Jurnal Dimensi* 6.3 (2017). Hal 464 – 74.

dapat ditingkatkan melalui beberapa kegiatan yaitu pendidikan pra jabatan (*pre-service education*) dan pendidikan dalam jabatan (*in-service education*).⁴ Menurut Oemar Hamalik, profesionalisme dosen terdiri dari komponen kepribadian, keilmuan, dan keterampilan. Oleh karena itu, kemampuan profesional tentu saja mencakup ketiga komponen tersebut, meskipun fokus utama terletak pada komponen keterampilan sesuai dengan peranan yang dikerjakan.⁵ Dengan demikian, maka diperlukan program-program untuk peningkatan kompetensi seorang dosen untuk meningkatkan profesionalisme, terlebih bagi dosen pemula dimana tidak semua dosen pada perguruan tinggi memiliki latar belakang ilmu pendidikan dan keguruan, sehingga perlu untuk dibekali ilmu mengajar dalam mengembangkan pembelajaran di kampus.

Pada sistem pendidikan perguruan tinggi, dosen menjadi salah satu komponen esensial dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi iman, takwa, dan akhlak mulia, serta penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.⁶ Dengan demikian, perguruan tinggi membutuhkan dosen yang profesional untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut. Dosen dianggap sebagai komponen terpenting pendidikan tinggi dan dianggap sebagai jalan yang tepat membantu para kaum muda untuk menjadi individu yang ideal, cerdas dan kompetitif.

Pengembangan profesionalisme dosen menjadi kebutuhan nyata untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dosen (SDMD) melalui proses yang sistematis, runtut, terukur dan terorganisir agar dosen lebih profesional dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Di tengah tantangan iklim kompetitif yang semakin meningkat di era globalisasi, upaya-upaya seperti itu harus dilakukan dalam manajemen SDMD yang mampu memenuhi harapan publik (*stakeholders*) perguruan tinggi yang berorientasi "*market-oriented*".⁷ Sebagaimana yang

⁴ Sinambela, Lijan Poltak. "Profesionalisme dosen dan kualitas pendidikan tinggi." *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora* 2.2 (2017): 579-596.

⁵ Oemar Hamalik. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006) cet. Ke-4 hal. 39.

⁶ Andoyo, Andreas, Muhamad Muslihudin, and Noca Yolanda Sari. "Pembuatan Model Penilaian Indeks Kinerja Dosen Menggunakan Metode Fuzzy Multi Attribute Decision Making (FMADM) (Studi: PTS di Provinsi Lampung)." *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*. Vol. 1. No. 1. 2017. Hal. 195.

⁷ Salamah, Salamah. "Pasca Konflik Syara Yang Terjadi Di Kabupaten Aceh Singkil." *Edu-Riligia: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam dan Keagamaan* 5.1 (2022). Hal. 7.

diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 yang menyebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merancang serta melakukan proses pendidikan, memperhitungkan hasil pendidikan, melaksanakan pembimbingan serta pelatihan, dan melaksanakan riset serta pengabdian kepada masyarakat, terutama untuk pendidik pada perguruan tinggi.⁸ Sehingga dapat dipahami bahwa tugas pokok dosen bukan hanya mengajar tetapi juga melaksanakan riset dan pengabdian kepada masyarakat.

Hal serupa juga terdapat pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 2 bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.⁹ Berdasarkan regulasi tersebut prinsip profesionalitas yang dimiliki oleh seorang dosen yakni: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (c) kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan dosen.

Faktanya, beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa: Pertama, masih banyak dosen yang menduduki jabatan sebagai asisten ahli atau lektor pada program studi yang dikarenakan terdapat kesulitan dalam kenaikan jabatan akademik, hal ini disebabkan dosen tidak mempunyai penelitian.¹⁰ Kedua, terdapat permasalahan yang signifikan bagi profesi dosen seperti gaji atau kesejahteraan, studi lanjut, tanggung jawab administrasi, publikasi termasuk publikasi internasional bereputasi dan jaringan atau *networking*. Pada permasalahan terkait publikasi internasional contohnya, aturan publikasi internasional bereputasi sangat

⁸ Suarga, "Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Idaarah* 3, no. 1 (2019): 164–73, <https://doi.org/10.1097/01.ede.0000417167.61785.27>.

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 2.

¹⁰ Siti Maria Ulfah. "Manajemen Pengembangan Profesionalisme dalam Peningkatan Kinerja Dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang". Tesis Universitas Pendidikan Indonesia, 2021. Hal. 3 - 4.

membebani dosen karena waktu yang lama dan biaya publikasi yang tinggi, akan tetapi juga ada banyak dosen yang menanggapi positif aturan publikasi internasional ini.¹¹ Dan ketiga, permasalahan lain pada dosen terlihat pada jumlah dosen profesional yang memiliki sertifikat pendidik dan sudah tersertifikasi masih cukup rendah. Hal ini dapat berdampak terhadap profesionalisme dosen dalam menjalankan tugasnya, terutama bagi dosen yang belum tersertifikasi karena tunjangan yang diberikan oleh pemerintah sertifikasi dosen akan mendorong motivasi dosen dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu semakin banyak dosen yang tersertifikasi, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi melalui kinerja yang lebih baik dari dosen dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional.¹² Maka dari itu, peningkatan kompetensi sumber daya manusia perlu untuk dilakukan dalam mencapai profesionalisme untuk melaksanakan tanggung jawab sebuah pekerjaan seperti halnya bagi dosen pemula.

Berdasarkan Data EMIS PTKI, bahwa jumlah dosen perguruan tinggi keagamaan islam (PTKI) masih banyak yang belum menyandang sertifikasi dosen. Pada periode data tahun 2022/2023 terdapat dosen PTKIN yang sudah bersertifikasi sejumlah 8.693 sedangkan dosen yang belum bersertifikasi sejumlah 9.758 dosen. Kemudian pada PTKIS terdapat 4.480 dosen yang sudah bersertifikasi sedangkan dosen yang belum bersertifikasi berjumlah 15.563 dosen. Dengan demikian, jika di total seluruhnya terdapat 25.321 dosen PTKI yang belum bersertifikasi dari total seluruh dosen PTKI yang berjumlah kurang lebih 38.494.¹³ keadaan ini merupakan indikasi bahwa kinerja dosen masih rendah, karena untuk menjadi dosen yang bersertifikasi harus terpenuhinya unsur tridharma perguruan tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Salah satu program pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah peningkatan kualitas dosen melalui sertifikasi dosen. Melalui program sertifikasi dosen, akan terbentuk dosen profesional, yaitu dosen yang minimal telah memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi.¹⁴

¹¹ Yohamintin. “*Manajemen Strategis Pengembangan Kompetensi Profesional Dosen Berkelanjutan Pada Dosen PGSD Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*”. Disertasi Universitas Pendidikan Indonesia. 2023. Hal. 3 - 4.

¹² Fitri Zulfa. “*Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen (Penelitian di STAI Miftahul Huda Subang)*”. Tesis Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2021. Hal. 13 - 14.

¹³ Emis Pendis, <https://emispendis.kemendiknas.go.id/ptkidashboard/Dosen/StatusLembagaStatusSertifikasi>. Diakses pada tanggal 25 November 2023.

¹⁴ Anita Tri Utami, “Kinerja Dosen Ditinjau Dari Profesionalisme, Sertifikasi Dosen, Komitmen Dan Kompetensi Dosen Universitas Surakarta,” *Edunomika* 07, no. 02 (2023): 1–10.

Dosen pemula perlu untuk memahami dinamika pendidikan tinggi, metode pengajaran terbaru, dan berbagai peran yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dalam rangka menjawab tantangan ini, Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia menciptakan sebuah program yang dirancang untuk membantu dosen pemula dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi profesional yang efektif dan berkualitas, program tersebut yaitu *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP). Program *short course* PKDP ini penting dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi dengan segala tantangan dan permasalahan yang dihadapi oleh seorang dosen.¹⁵ Program PKDP yang dilaksanakan dibawah naungan Kementerian Agama merupakan program yang dilatarbelakangi dari adanya program Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional atau PEKERTI yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi untuk meningkatkan profesionalisme dosen dalam memangku jabatan fungsional, terutama dalam peningkatan keterampilan pedagogis.¹⁶

Kegiatan pelatihan Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional atau yang dikenal dengan PEKERTI merupakan kegiatan pelatihan yang memberikan bekal kompetensi pedagogik untuk para dosen pemula sebelum terjun langsung menghadapi berbagai macam latar belakang mahasiswa. Pada program pelatihan PEKERTI diberikan berbagai materi diantaranya adalah terkait dengan pembelajaran, mulai dari teori pembelajaran, teori pengajaran, metode pembelajaran, strategi hingga evaluasi pembelajaran, membuat rangkaian dan perangkat pembelajaran, hingga praktik *micro teaching*.¹⁷ Hal ini hampir serupa dengan kegiatan pelatihan program *Short Course* PKDP, namun terdapat beberapa hal lain yang menjadi fokus dan tujuan dari program PKDP seperti kepenulisan karya tulis ilmiah, moderasi beragama serta terkait kepangkatan karir dosen.

¹⁵ Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam, "Panduan Program Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam," Modul, 2023.

¹⁶ Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah X, "Pelatihan Teknik Instruksional (PEKERTI) dan Program Applied Approach (AA)". <https://l1dikti10.kemdikbud.go.id/detail/pelatihan-teknik-instruksional-pekerti-dan-program-applied-approach-aa>. Diakses pada 22 Juni 2024.

¹⁷ Lembaga Inovasi Pembelajaran UMM, "Pelatihan Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI)". <https://lip.umm.ac.id/id/pages/pekerti-aa.html>. Diakses pada 22 Juni 2024.

Program *short course* PKDP merupakan program pelatihan dosen untuk meningkatkan kemampuan yang meliputi kemampuan pedagogik, kemampuan dalam menulis karya tulis ilmiah, moderasi beragama serta pengembangan karir. Hal yang membedakan program pelatihan *short course* PKDP dengan program PEKERTI yakni program PKDP lebih menekankan pada empat kompetensi yaitu kompetensi professional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Selain itu, program PKDP juga bertujuan untuk membekali terkait jenjang karir kepangkatan dosen serta menekankan pada moderasi beragama. Program *short course* PKDP dalam anggarannya, di *cover* oleh program pemerintah yakni Beasiswa Indonesia Bangkit (BIB) Program non-gelar yang merupakan beasiswa kolaborasi antara Kementerian Agama Republik Indonesia dengan Lembaga Pengelolaan Dana Pendidikan (LPDP). Sehingga pelaksanaan program *short course* PKDP penting dilaksanakan dengan melihat beberapa faktor seperti fasilitas yang memadai, sumber daya manusia yang mumpuni serta anggaran yang telah disediakan.

Penyelenggaraan manajemen program *Short Course* PKDP bukanlah tugas yang mudah, diperlukan perencanaan yang matang, sumber daya yang memadai, pemantauan yang efektif, dan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan keberhasilan program tersebut. Selain itu, penting juga untuk menilai dampak dari program *Short Course* PKDP terhadap profesionalisme dosen, baik dari segi pengajaran, penelitian, maupun kontribusi kepada institusi pendidikan. Menilik masalah-masalah sumber daya manusia dosen, khususnya bagi dosen pemula di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) baik negeri maupun swasta sangat penting untuk dilaksanakan pada saat ini. Kebijakan Kementerian Agama RI dalam melaksanakan pengembangan kelembagaan PTKI menjadi alasan utama mengapa masalah sumber daya manusia ini sangat *urgent* untuk diperhatikan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia dengan judul “*Manajemen Program Short Course Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia*”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan, maka dengan ini penulis mengambil fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perencanaan program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?
2. Bagaimana bentuk pelaksanaan program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?
3. Bagaimana bentuk evaluasi program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Beberapa rumusan masalah yang dipaparkan pada fokus penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis terkait perencanaan program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis terkait implementasi program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis terkait evaluasi program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis serta praktis sebagaimana yang diuraikan di bawah ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi referensi dalam memberi tambahan ilmu pengetahuan serta sebagai dasar perbandingan bagi peneliti lain untuk kegiatan penelitian yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya

dosen melalui program peningkatan kompetensi dosen pemula dalam bentuk *short course* untuk mewujudkan profesionalisme dosen.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Diktis Dirjen Pendis Kementerian Agama Republik Indonesia

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam melakukan optimalisasi terhadap pelaksanaan program pengembangan kompetensi bagi dosen pemula bagi dosen pemula yakni *short course* PKDP yang dilaksanakan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

b. Bagi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan terkait manajemen program pengembangan kompetensi dosen, khususnya dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen, serta penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai koleksi bacaan tambahan untuk perpustakaan.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat kepada peneliti sebagai bekal ilmu pengetahuan terkait manajemen *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen serta sebagai bekal apabila peneliti nantinya berkecimpung di dunia kerja misalnya pada lembaga pendidikan tinggi atau lembaga yang menaungi.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi tambahan untuk mengembangkan keilmuan bagi peneliti selanjutnya.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa acuan dari penelitian sebelumnya yang sudah ada lebih dahulu. Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan peneliti, diperoleh sejumlah penelitian sebelumnya yang mempunyai kesamaan atau relevansi dengan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan penelitian ini.

Pertama, Alfathia yang telah melakukan penelitian dengan judul “*Manajemen Program Guru Penggerak sebagai Peningkatan Profesionalisme Guru pada Dinas Pendidikan dan*

Kebudayaan Kabupaten Cilacap”. Adapun perbedaannya terdapat pada fokus dan objek penelitian, dimana penelitian terdahulu fokus pada manajemen program guru penggerak sebagai peningkatan profesionalisme dosen pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. Sedangkan penelitian peneliti fokus pada manajemen program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen yang dikelola oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia. Persamaannya yaitu terdapat pada penggunaan variabel terkait pembahasan manajemen program yang diadakan oleh pemerintah dan juga jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian kualitatif.¹⁸

Kedua, Naffisah Aini Triaji, mahasiswi dari Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang telah melakukan penelitian dengan judul “*Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus di SMP Negeri 4 Ponorogo)*”. Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu yakni lebih fokus pada manajemen pengembangan kompetensi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu lulusan (studi kasus di SMP Negeri 4 Ponorogo), sedangkan penelitian peneliti fokus pada manajemen program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen yang di kelola oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia. Adapun persamaannya terdapat pada topik pembahasan manajemen pengembangan kompetensi dan juga penelitian menggunakan pendekatan kualitatif serta fokus penelitian membahas terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program pengembangan SDM.¹⁹

Ketiga, Khusni Tamimudin yang telah melakukan penelitian dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran (di MTs Minat Kesugihan Cilacap)*”. Adapun perbedaannya terdapat pada fokus permasalahan, dimana penelitian terdahulu fokus pada manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran di MTs Minat Kesugihan yang membahas terkait perencanaan, rekrutmen, pengembangan dan evaluasi dari manajemen sumber daya pendidik. Sedangkan fokus penelitian peneliti yakni pada manajemen dengan membahas terkait perencanaan,

¹⁸ Alfathiah. “Manajemen Program Guru Penggerak Sebagai Peningkatan Profesionalisme Guru Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap”, Tesis UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, (2022).

¹⁹ Triaji Naffisah Aini. “Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus Di SMP Negeri 4 Ponorogo)”, Skripsi Institut Agama Islam Negeri Ponorogo (2020), <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/12803>.

implementasi dan evaluasi dari program *short course* peningkatan kompetensi dosen untuk mewujudkan profesionalisme dosen yang di kelola oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia. Adapun persamaannya terdapat pada variabel yang membahas terkait profesionalisme pendidik, dimana pada penelitian ini yakni dosen dan juga pada penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kualitatif.²⁰

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1.	Alfatiah, “ <i>Manajemen Program Guru Penggerak sebagai Peningkatan Profesionalisme Guru pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap</i> ”. Tesis UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. (2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pada penggunaan variabel terkait pembahasan manajemen program yang diadakan oleh pemerintah 2. Jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian kualitatif. 	<p>Penelitian terdahulu fokus pada manajemen program guru penggerak sebagai peningkatan profesionalisme guru sedangkan penelitian peneliti fokus pada manajemen program <i>short course</i> Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen.</p>	<p>Penelitian peneliti fokus pada manajemen program <i>short course</i> peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen yang dikelola oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.</p>
2.	Naffisah Aini Triaji, “ <i>Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Topik pembahasan manajemen pengembangan kompetensi 2. Penelitian menggunakan 	<p>Pada penelitian terdahulu yakni lebih fokus pada manajemen pengembangan kompetensi tenaga pendidik untuk</p>	<p>Kementerian Agama Republik Indonesia.</p>

²⁰ Tamimudin Khusni. “Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran Di MTs Minat Kesugihan Cilacap”, Tesis Sekolah Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen, (2021).

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
	<i>di SMP Negeri 4 Ponorogo</i> ”). Skripsi IAIN Ponorogo. (2020).	pendekatan kualitatif, 3. Fokus permasalahan yakni terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program pengembangan kompetensi.	meningkatkan mutu lulusan sedangkan penelitian peneliti fokus pada manajemen program <i>short course</i> Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen.	
3.	Khusni Tamimudin, “ <i>Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran di MTs Minat Kesugihan Cilacap</i> ”. Tesis Sekolah Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen. (2021).	1. Topik pembahasan terkait profesionalisme pendidik. 2. Jenis penelitian yang digunakan.	Pada penelitian terdahulu yakni fokus pada manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran sedangkan penelitian peneliti fokus pada manajemen program <i>short course</i> Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen.	

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang telah ditemukan oleh peneliti, terdapat beberapa *novelty* (pembaharuan) dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti yaitu pada tema penelitian yang fokus membahas tentang manajemen program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen yang

diselenggarakan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia, karena kegiatan PKDP ini baru diselenggarakan dua tahun yang lalu sehingga belum pernah ada peneliti yang membahas terkait kegiatan program tersebut.

F. Definisi Istilah

Pada penelitian ini, peneliti menjelaskan penggunaan istilah yang dipergunakan dalam penelitian, dengan tujuan untuk menghindari kesalahan persepsi guna menginterpretasikan maksud dari judul penelitian, Adapun istilah-istilah tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Program

Manajemen program merupakan serangkaian proses untuk mengatur kumpulan-kumpulan kegiatan dalam mengelola sebuah lembaga atau instansi yang bertujuan agar mendapatkan hasil maksimal sesuai dengan target yang sudah ditentukan sebelumnya secara efektif dan efisien dengan menggunakan fungsi manajemen yakni perencanaan, pelaksanaan atau implementasi dan evaluasi. Manajemen program pada penelitian ini yaitu pengelolaan program kegiatan pengembangan SDM Dosen dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi.

2. *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP)

Short Course Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) merupakan program yang dilaksanakan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia yang disusun untuk membentuk kualitas dosen PTKI agar memiliki kecakapan mengajar dan kualifikasi akademik yang baik. Dengan tujuan utama untuk dapat beradaptasi dengan iklim kerja serta nilai budaya kerja pada PTKI dan juga untuk membantu dosen pemula supaya mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai dosen profesional di PTKI sebagaimana tertuang dalam Tridharma Perguruan Tinggi yang diantaranya yaitu pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

3. Profesionalisme Dosen

Profesionalisme dosen merupakan semua sifat yaitu kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu yang mencirikan kinerja dari seorang profesional dosen dalam melaksanakan profesinya. Dosen dapat dikatakan profesional jika seorang dosen dapat memposisikan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja dan

harus penuh tanggung jawab serta memiliki nilai integritas dalam mengembangkan, mentransformasikan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

G. Sistematika Pembahasan

Secara sistematis pembahasan untuk memudahkan serta memahami penulisan proposal penelitian ini dengan menyeluruh yang berjudul “Manajemen Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia”

BAB I: Pendahuluan yang mana peneliti membahas secara global isi penelitian yang meliputi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, originalitas penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Pembahasan yang mana peneliti membahas terkait kajian pustaka terkait manajemen program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen yang diteliti oleh peneliti serta kerangka berfikir yang menjadi landasan dalam penelitian ini.

BAB III: Metodologi penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, serta prosedur penelitian.

BAB IV: Pada BAB IV menjelaskan tentang paparan data dan temuan dalam penelitian yang meliputi: gambaran lokasi penelitian (profil, visi, misi, program unggulan dan struktur organisasi), paparan data penelitian yang berisi tentang data-data untuk menjawab fokus penelitian, temuan penelitian yang membahas dari paparan data atau hasil analisis data.

BAB V: Menjelaskan tentang pembahasan hasil penelitian yang meliputi penyajian temuan penelitian dalam bentuk data yang nantinya disertai dengan pembahasan mengenai jawaban dari masalah penelitian.

BAB VI: Pada bagian ini, berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran dari tulisan ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Program

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, Ramayulis dalam Nur Kholis berpendapat bahwa hakekat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini berasal dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-Qur'an seperti firman Allah SWT,²¹ seperti pada Q.S As-Sajdah ayat 5

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا
تَعُدُّونَ

Artinya: “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”. (Q.S. As-Sajdah: 5).²²

Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara terstruktur untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi manusia.²³ Sedangkan manajemen menurut para ahli lainnya yaitu:

1. Menurut Prof. Eiji Ogawa yang dikutip oleh Abdullah, manajemen adalah perencanaan, pengimplementasian, dan pengendalian dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dengan menetapkan tujuan yang lebih baik sesuai dengan situasi.²⁴

²¹ Pratiwi, Resa. *Manajemen Peserta Didik Di Mi Mathlaul Anwar Natar Kabupaten Lampung Selatan*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2020.

²² Tafsir Web, <https://tafsirweb.com/7557-surat-as-sajdah-ayat-5.html>. Diakses pada tanggal 30 Oktober 2023

²³ Mahmudah, Mila. "Manajemen Mutu terhadap Peningkatan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Keislaman* 3.1 (2020): 1-24.

²⁴ Abdullah, Wawan, Encep Syarifudin, and Eneng Musihah. "Refleksi Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam." *IQ (Ilmu Al-qur'an): Jurnal Pendidikan Islam* 6.01 (2023): 19-42.

2. Menurut Prajudi Atmosudirjo yang dikutip oleh Sukarmini, manajemen adalah melaksanakan sesuatu dengan menggerakkan orang, uang, mesin, dan alat sesuai kebutuhan.²⁵

Program merupakan serangkaian rencana kegiatan yang diselenggarakan oleh seseorang atau kelompok organisasi, lembaga bahkan negara. Hal ini sebagaimana menurut Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa program adalah serangkaian rencana kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai kegiatan tertentu.²⁶ Kegiatan yang sudah dilaksanakan bukan lagi program, kegiatan yang tidak direncanakan walaupun terjadi bukan merupakan suatu program. Dari definisi manajemen dan program maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen program adalah suatu pengaturan dan pengelolaan terhadap serangkaian acara atau rencana kegiatan yang akan dilaksanakan oleh seseorang, sekelompok organisasi, lembaga bahkan Negara.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen program adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam cara yang disahkan untuk mencapai tujuan. Manajemen program mencakup *job desk*, aturan, sasaran, target serta hubungan kerja. Jadi dapat dipahami, dalam proses ini perlu mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk mencapai suatu tujuan.

Pengadaan program *short course* merupakan salah satu wujud dari terealisasinya pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud adalah peningkatan kualitas manusia menjadi lebih terampil dan profesional. Program *short course* sebagai bentuk pelatihan untuk meningkatkan keterampilan peserta yang mengikuti program tersebut. Menurut Flippo yang dikutip oleh Priansa, mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, program *short course* digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi baik individu maupun kelompok. Adapun tujuan program *short course* mengarah kepada tujuan pelatihan kerja menurut keputusan Menaker KEP. 229/MEN/2003 bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat

²⁵ Sukarmini. "Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya Aparatur Sebagai Upaya Peningkatan Prestasi Kerja Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata Dan Kominfo Kota Samarinda." *Jurnal Paradigma (JP)* 1.3 (2017): 208-323.

²⁶ Suharsini Arikunto. "Penilaian Program Pendidikan". (Yogyakarta: Bima Aksara). 1998. Hal. 129.

keterampilan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.²⁷

Program pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkemampuan tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Namun kegiatan pelatihan ini juga memiliki kelemahan, terutama dalam hal pembiayaan. Secara penjabarannya kelemahan dan keuntungan dari penyelenggaraan program pelatihan yaitu sebagai berikut:²⁸

1. Keuntungan dalam menyelenggarakan program pelatihan
 - a. Meningkatnya produktifitas atau jumlah produksi.
 - b. Menghindari atau mengurangi kesalahan dalam bekerja.
 - c. Tidak perlu adanya pemantauan (monitoring) yang berlebihan.
 - d. Perubahan sikap.
 - e. Memiliki kemampuan dalam bekerja.
 - f. Menghindari atau mengurangi *turn over* (pergantian karyawan).
 - g. Peserta pelatihan dapat saling berinteraksi, bertukar pengalaman dan saling memahami.
2. Kelemahan dalam menyelenggarakan program pelatihan
 - a. Gaji atau upah dan waktu yang terpakai oleh para trainer (pelatih).
 - b. Gaji atau upah dan waktu yang terpakai oleh karyawan yang dilatih.
 - c. Biaya material untuk pelatihan (*training material cost*).
 - d. Biaya-biaya lain yang dikeluarkan untuk para trainer (pelatih) dan trainee (yang dilatih).
 - e. Biaya-biaya fasilitas dan peralatan untuk pelatihan.
 - f. Materi-materi yang diberikan biasanya bersifat teoritis dan nilai prakteknya berkurang, sehingga kurang kesesuaian antara kebutuhan materi dengan keadaan sesungguhnya.
 - g. Beberapa metode membutuhkan biaya yang mahal.
 - h. Pelatihan tidak dilaksanakan di dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya.

²⁷ Nora Saiva Jannana et al., "Manajemen Program Short Courses Management of Short Course Programs," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2017): 82–94.

²⁸ Arief Subyantoro, *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2022).

Dalam mencapai keberhasilan program *short course* diperlukan manajemen yang baik agar pelaksanaan program dapat berjalan secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan, baik secara individu ataupun bersama-sama.

1. Perencanaan Program *Short Course*

Perencanaan adalah proses menyiapkan kegiatan-kegiatan secara terstruktur yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut pendapat Koontz menyatakan bahwa, "*Planning is decision making: it involves seleting the courses of action that a company oe other enterprise, and every department of it, will follow*". Berarti perencanaan adalah pengambilan keputusan yang mencakup semua kegiatan yang akan dilaksanakan oleh organisasi, untuk menjadikan organisasi yang kuat dan bertahan lama diperlukan suatu perencanaan yang matang.²⁹ Dalam ilmu manajemen perencanaan mempunyai peran yang sangat penting untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Perencanaan adalah proses untuk menentukan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dengan menggunakan strategis untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan adalah suatu fungsi yang meliputi proses menentukan sasaran, kebijakan, produk, jasa, alat-alat, pengeluaran, jadwal, lokasi, personalia, hubungan organisasi.

Menurut Hikmat dalam bukunya Manajemen Pendidikan yang di kutip oleh Ahmad Ridwan menuliskan bahwa *planning* berasal dari Bahasa Inggris *plan* yang artinya rencana, rancangan, maksud, atau niat, dengan demikian *planning* berarti perencanaan. *Education*, artinya pendidikan. Sehingga *planning* atau perencanaan pendidikan dapat diartikan sebagai seluruh proses perkiraan dan penentuan secara matang hal-hal yang akan dikerjakan dalam pendidikan untuk masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.³⁰

Proses perencanaan berdasarkan pendapat dari Berry dalam Mahi dan Trigunarso, yang dikutip oleh Yeni Nur Afifah memiliki tujuh tahapan sebagai berikut, diantaranya yaitu:³¹

²⁹ Koontz, *Manajemen Function and Strategy*, (Tokyo: Mc.Graw Hill Kogakusha), 1980, hlm.18.

³⁰ Ridwan, Ahmad. "Implementasi Fungsi Planning di Sekolah dalam Kerangka Manajemen Pendidikan Islam." *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 2.2 (2020): 71-83.

³¹ Yeni Nur Afifah, "Tinjauan Teori Perencanaan Dalam Pelaksanaan Program Pemanfaatan Dana Desa," *Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian Dan Pengembangan* 3, no. 1 (2019): 10, <https://doi.org/10.32630/sukowati.v3i1.95>.

- a. Diagnosis masalah.
- b. Perumusan tujuan.
- c. Proyeksi dan perkiraan.
- d. Pengembangan alternatif.
- e. Analisis kelayakan.
- f. Evaluasi.
- g. Implementasi.

Sedangkan menurut Tjokroamidjojo, terdapat tahapan-tahapan dalam proses perencanaan terdiri dari:³²

- a. Penyusunan rencana yang mencakup tinjauan keadaan, baik sebelum memulai rencana (*review before take off*) maupun pelaksanaan rencana sebelumnya (*review of performance*), perkiraan masa yang akan dilalui oleh rencana (*forecasting*), penetapan tujuan rencana (*plan objectives*) dan pemilihan cara-cara untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, identifikasi kebijakan atau kegiatan usaha yang perlu dilakukan dalam rencana serta pengambilan keputusan sebagai persetujuan atas suatu rencana.
- b. Penyusunan program rencana yang dilakukan dengan perumusan yang lebih merinci terkait tujuan atau sasaran dalam jangka waktu tertentu meliputi perincian jadwal kegiatan, jumlah dan jadwal pembiayaan serta menentukan lembaga atau kerja sama antar lembaga yang akan mengelola program peningkatan kompetensi untuk dosen.
- c. Implementasi rencana (implementasi) yang mencakup eksplorasi, konstruksi dan operasi. Pada tahap ini, kebijakan-kebijakan harus dipatuhi sesuai dengan konsekuensi pelaksanaannya, bahkan secara terus menerus diperlukan penyesuaian berkala.
- d. Tahap selanjutnya adalah pengawasan pelaksanaan rencana yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, apabila terdapat kesalahan maka perlu diketahui seberapa jauh kesalahan tersebut dan apa penyebabnya serta tindakan korektif terhadap adanya kesalahan yang harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan monitoring atau pengawasan dengan pelaporan dan *feedback* yang baik dari pelaksana rencana.
- e. Evaluasi untuk mendukung kegiatan pengawasan, yang dilakukan melalui tinjauan yang dilaksanakan secara terus menerus (*concurrent review*). Selain itu, evaluasi juga

³² Tjokroamidjoyo, Bintoro. *Perencanaan Pembangunan*. Jakarta: Gunung Agung, 1996.

dapat digunakan untuk mendukung tahap penyusunan rencana yakni evaluasi sebelum rencana dimulai dan evaluasi tentang pelaksanaan rencana sebelumnya. Berdasarkan hasil evaluasi, dapat dilakukan perbaikan atau penyesuaian terhadap perencanaan selanjutnya atau juga diperlukan dalam pelaksanaan perencanaan.

2. Pelaksanaan Program *Short Course*

Pelaksanaan merupakan suatu tindakan untuk memastikan agar semua anggota kelompok berupaya untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Dengan kata lain pelaksanaan adalah proses menerapkan semua bentuk rencana, konsep, ide, dan gagasan yang telah disusun sebelumnya, baik pada level manajerial maupun level operasional untuk mencapai tujuan. Dalam melaksanakan rencana yang sebelumnya sudah dirancang sedemikian rupa, ada kemungkinan bahwa hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan berhasil sukses sebagaimana yang dicita-citakan.³³

Program adalah upaya yang berwenang untuk mencapai tujuan. Menurut Charles O. Jones dalam Siti Erna Latifi Suryana tahun 2009 yang dikutip oleh Illiya Arina Riska, ada tiga pilar aktivitas dalam mengoperasikan program yaitu:³⁴

a. Pengorganisaian

Struktur organisasi yang jelas diperlukan untuk menjalankan sebuah program sehingga tenaga pelaksana dapat terbentuk dari sumber daya manusia yang kompeten, berpengalaman serta berkualitas tinggi.

b. Interpretasi

Para pelaksana harus mampu menjalankan program sesuai dengan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksana agar tujuan program dapat tercapai.

c. Penerapan atau aplikasi

Prosedur kerja yang jelas perlu dibuat agar program kerja dapat berjalan sesuai dengan jadwal kegiatan sehingga tidak berbenturan dengan program lainnya.

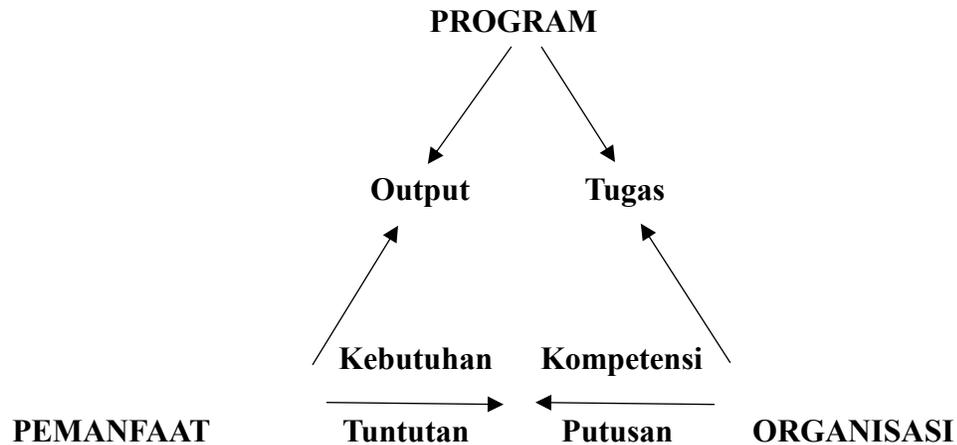
Salah satu model implementasi atau pelaksanaan program yakni model yang di kemukakan oleh David C. Korten dalam buku Model Implementasi Program Lembaga

³³ Aditama, A. R. *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: Perdana Publishing, 2020. Hal 16.

³⁴ Illiya Arina Riska and Dewi Rostyaningsih, "Implementasi Program Indonesia Pintar Pada Jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Di Smp 3 Satu Atap Gebog Kudus," *Journal of Public Policy and Management Review* 7, no. 2 (2018): 608–31.

Penjaminan Mutu karya Syamsul Bahri. Model ini menggunakan pendekatan proses pembelajaran dan lebih dikenal dengan model kesesuaian implementasi program. Model kesesuaian Korten digambarkan sebagai berikut:³⁵

Gambar 2.1 Model Kesesuaian Implementasi atau Pelaksanaan Program



Korten menggambarkan model ini sebagai gabungan dari tiga komponen yang ada dalam pelaksanaan program yaitu program itu sendiri, pelaksanaan program, dan kelompok sasaran program. Korten menyatakan bahwa keberhasilan pelaksanaan suatu program didasarkan pada kesesuaian dari tiga komponen implementasi program. Pertama, kesesuaian antara program dengan pemanfaat, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan kebutuhan kelompok sasaran (pemanfaat). Kedua, kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu berarti bahwa tugas yang diminta oleh program harus sesuai dengan kemampuan organisasi pelaksana program. Ketiga, kesesuaian antara organisasi pelaksana dengan kelompok pemanfaat, yaitu kesesuaian antara persyaratan yang ditentukan organisasi untuk mendapatkan output atau hasil program dengan kemampuan kelompok sasaran program.³⁶

³⁵ Syamsul Bahri, Bedjo Sujanto, and Madhakomala, *Model Implementasi Progam Lembaga Penjaminan Mutu*, ed. Rudi Hartono, Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, cetakan 1 (Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, 2020).

³⁶ Haedar Akib, "Implementasi Kebijakan : Apa, Mengapa Bagimana," *Jurnal Adminstrasi Publik* 1, no. 1 (2010): 1–100, <https://media.neliti.com/media/publications/97794-ID-implementasi-kebijakan-apa-mengapa-dan-b.pdf>.

Berdasarkan pola yang dikembangkan Korten, menunjukkan bahwa tanpa kesesuaian antara tiga komponen implementasi kebijakan, kinerja program tidak akan berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini disebabkan jika output program tidak memenuhi kebutuhan kelompok sasaran, output tersebut jelas tidak dapat dimanfaatkan serta digunakan. Jika organisasi pelaksana program tidak mempunyai kemampuan melaksanakan tugas yang disyaratkan oleh program, maka organisasi tersebut tidak dapat menyampaikan output atau hasil dari program dengan tepat. Dan sebaliknya, jika syarat yang ditetapkan organisasi pelaksana program tidak dapat dipenuhi oleh kelompok sasaran, maka kelompok sasaran tidak mendapatkan output program. Oleh karena itu, kesesuaian antara tiga komponen implementasi kebijakan mutlak diperlukan supaya program dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Islamy dalam buku Maryono yang berjudul Menakar Kebijakan RSBI: Analisis Kritis Studi Implementasi, terkait landasan dan mutu implementasi, untuk bisa melihat proses implementasi atau pelaksanaan program telah berjalan dengan baik terdapat kriteria yang harus diperhatikan, diantaranya yakni:³⁷

- a. Apakah persiapan unit pelaksana teknis telah sesuai?
- b. Apakah pelaksana kebijakan telah memahami akan rencana, tujuan dan sasaran kebijakan tersebut?
- c. Apakah aktor-aktor utama telah ditetapkan dan bersedia menerima tanggung jawab pelaksanaan kebijakan tersebut?
- d. Apakah koordinasi pelaksanaan telah dilakukan dengan baik?
- e. Apakah pelaksana kebijakan telah memahami dan melaksanakan dengan baik terkait hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab?
- f. Apakah standar atau kriteria yang digunakan unruk mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan kebijakan telah ada, jelas, dan diterapkan dengan baik?

Pertanyaan-pertanyaan di atas dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman dalam proses pencarian data pada instansi dalam upaya untuk mendeskripsikan pelaksanaan program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

³⁷ Maryono, H. "Menakar Kebijakan RSBI: Analisis Kritis Studi Implementasi." *Yogyakarta: Magnum Pustaka* (2010). Hal. 43.

Kesimpulannya program adalah interpretasi dari kebijakan pemerintah yang terdiri dari kumpulan instruksi, yang dirancang untuk memperbaiki permasalahan yang sedang berkembang. Oleh karena itu, program harus ada dalam melaksanakan suatu kebijakan. Program pemerintah yang menjadi fokus kajian penelitian ini yakni program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) yang merupakan salah satu program yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia untuk meningkatkan kualitas serta profesionalisme sumber daya manusia dosen.

Dalam proses pelaksanaan program terdapat faktor-faktor yang menunjang penyelenggaraan kegiatan tersebut, diantaranya yakni:³⁸

- a. Komunikasi, dimana suatu program yang dilaksanakan secara efektif apabila jelas bagi pelaksana, hal ini mencakup proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan juga konsistensi informasi.
- b. Sumber daya (*resource*), dimana terdapat empat elemen yaitu ketersediaan jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan atau kewenangan dalam melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab serta fasilitas yang diperlukan untuk pelaksanaan.
- c. Disposisi, sikap dan komitmen dari implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program.
- d. Struktur Birokrasi, yaitu SOP (*Standar Operating Procedures*) yang mengatur cara pelaksanaan program. Hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian khusus tanpa pola yang baku.

Faktor-faktor tersebut dianggap mempengaruhi keberhasilan proses implementasi, selain itu juga saling mempengaruhi dan saling berhubungan antara faktor yang satu dengan faktor yang lain. Proses implementasi dan perspektif hasil juga menentukan keberhasilan kebijakan atau program. Pada perspektif proses, program pemerintah dapat dikatakan berhasil jika dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan pelaksanaan yang telah disusun oleh pembuat program, termasuk pelaksanaan, agen pelaksana, kelompok sasaran dan manfaat program. Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang

³⁸ Basyarahil, Abubakar, and Mohammad Bustanol Husein. "Implementasi Program Telecenter Dishubkominfo Dalam Pembinaan Internet Pelaku Ukm Batik Di Pamekasan." *Aspirasi: Jurnal Ilmiah Administrasi Negara* 2.1 (2017): 35-40.

perspektif hasil, program dapat dikatakan berhasil apabila program memiliki dampak yang diinginkan. Suatu program mungkin berhasil dilihat dari sudut pandang proses, tetapi bisa jadi gagal jika dilihat dari dampak yang akan dihasilkan atau sebaliknya.

Terdapat tiga jenis pelaksanaan menurut Faisal H. Basri, untuk tercapainya suatu program pengembangan sumber daya manusia, yaitu:³⁹

- a. Pelaksanaan secara langsung yaitu pemerintah langsung membuat keputusan, ketentuan dan peraturan yang mendukung pelaksanaan pengembangan secara mandiri.
- b. Pelaksanaan secara tidak langsung yaitu pemerintah hanya mengeluarkan ketentuan dan aturan yang dapat mempengaruhi tindakan dan perilaku organisasi untuk mencapai tujuan program, akan tetapi tidak melakukan pengembangan secara langsung atau tidak melaksanakan sendiri, sehingga bergerak kearah yang sesuai dengan tujuan untuk mencapai program yang telah ditentukan.
- c. Pelaksanaan campuran yaitu pemerintah maupun kelompok masyarakat ataupun keduanya mempunyai kesempatan atau peran yang dapat dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan-tujuan dalam melakukan pengembangan bersama.

3. Evaluasi Program *Short Course*

Evaluasi menjadi bagian penting dalam menentukan keberhasilan sebuah kegiatan serta untuk mengukur sejauh mana tujuan dari kegiatan tersebut dapat tercapai mulai dari keefektifan kebijakan guna dipertanggungjawabkan hingga melihat sejauh mana kesenjangan antara ekspektasi dengan kenyataan. Menurut Suchman dalam Arikunto dan Jabar, mengemukakan bahwa evaluasi adalah proses menentukan hasil yang dicapai dari berbagai kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian tujuan.⁴⁰ Definisi lain dikemukakan oleh Stufflebeam dan Coryn bahwa evaluasi digunakan untuk mengumpulkan dan menyatukan informasi dari pencapaian kualitas program, produk, orang, kebijakan, proposal atau rencana. Secara operasional, evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, melaporkan dan menerapkan informasi deskriptif serta melakukan justifikasi tentang nilai objek, berdasarkan kriteria seperti kualitas, nilai,

³⁹ Faisal H. Basri. Otonomi Daerah Evaluasi dan Proyeksi. Yayasan Harkat Bangsa, Jakarta. 2005. Hal 25.

⁴⁰ Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara, 2010. Hal 1

kejujuran, keadilan, kelayakan, biaya, efisiensi, keselamatan, dan signifikansi.⁴¹ Operasionalisasi dapat dilakukan pada pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang secara langsung terkait pada objek yang dievaluasi. Dengan demikian, evaluasi dapat didefinisikan sebagai proses kegiatan mengukur, menilai, dan menganalisis program atau kebijakan untuk menentukan hasil dari tujuan yang telah ditetapkan sebagai pedoman tindakan langkah berikutnya.

Penyelenggaraan program bukanlah sesuatu hal yang sederhana, diperlukan perencanaan dan pelaksanaan dengan baik supaya dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia yang bermutu serta profesional diperlukan program pengembangan yang baik pula, namun terlaksananya perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan SDM bukan berarti pelaksanaan program tersebut telah selesai, akan tetapi hal penting lainnya yaitu mengetahui seberapa jauh tingkat keberhasilan program pengembangan SDM tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan kegiatan evaluasi program. Evaluasi program ini dilaksanakan agar pelaksana program bisa mengukur keberhasilan ataupun kekurangan dan kelebihan suatu program, oleh karena itu dengan adanya hasil ini diharapkan kegiatan atau program tersebut akan semakin baik di kemudian hari dan terlaksana sesuai harapan.

Menurut Mulyatiningsih yang dikutip oleh Alma Nurbaitillah, evaluasi program dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi program terhadap pencapaian organisasi dalam mengembangkan program yang sama di tempat lain, hal ini juga bertujuan untuk memutuskan tentang keberlanjutan program, apakah program harus dipertahankan atau dihentikan. Pada setiap tahap evaluasi, keputusan yang dibuat digunakan sebagai indikator-indikator penilaian kinerja atau *assessment performance* yang terdapat kategori terdiri dari rendah, moderat, dan tinggi.⁴² Berdasarkan pemahaman di atas, evaluasi program adalah suatu proses yang secara eksplisit evaluasi mengacu pada pencapaian tujuan sedangkan secara implisit evaluasi harus melakukan perbandingan antara apa yang telah dicapai dari program dengan apa yang seharusnya dicapai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

⁴¹ Stufflebeam, Daniel L. & Coryn, Chris L.S. *Evaluation Theory, Models, and applications*. New York: Jossey-Bass A Willey Brand. 2014. Hal. 312.

⁴² Alma Nurbaitillah Suryana, Ahmad Hamdan, and Lilis Karwati, "Evaluasi Program Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Pkbn Danis Jaya Kota Tasikmalaya," *Jurnal Cendekiawan Ilmiah PLS Vol 3*, no. 1 (2018): 6–10.

Menurut Briekerhoff et-al dalam Ananda dan Rafida, mengemukakan bahwa evaluasi program adalah proses menentukan seberapa jauh tujuan dan sasaran proyek atau program telah dicapai, memberikan informasi untuk pengambilan keputusan, membandingkan kinerja dengan standar atau patokan untuk mengetahui adanya kesenjangan, penilaian harga dan kualitas dan penyelidikan sistematis tentang nilai atau kualitas suatu objek.⁴³ Pendekatan utama dalam evaluasi adalah menetapkan tujuan program yang harus dicapai. Tujuan ini biasanya ditetapkan sebelum pelaksanaan atau implementasi program dimulai. Jika tujuan program telah ditetapkan secara jelas dan spesifik, metode yang tepat untuk mengevaluasinya sudah dapat ditetapkan sebelum program dimulai, dengan begitu, evaluasi dapat dilaksanakan saat program dimulai. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa evaluasi program adalah serangkaian tindakan yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien keterlaksanaan suatu program yang biasanya dilakukan untuk kepentingan pengambilan keputusan dalam rangka menentukan kebijakan selanjutnya.

Adapun langkah-langkah evaluasi program menurut Oemar Hamalik yang dikutip Sugawara, adalah sebagai berikut:⁴⁴

- a. Menyusun rencana evaluasi dalam menjelaskan nilai yang akan digunakan untuk tujuan program.
- b. Menyusun instrumen evaluasi, misalnya dengan pembuatan skala, daftar rentang, pedoman untuk observasi/kuesioner, pedoman untuk wawancara, dan pedoman untuk dokumentasi.
- c. Melaksanakan observasi lapangan, yaitu mengumpulkan data dari responden atau sampel evaluasi.
- d. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, selanjutnya dapat dibuat terkait tingkat keberhasilan program, kelemahan atau kendala-kendala untuk diperbaiki.
- e. Mengajukan beberapa saran atau rekomendasi untuk program yang telah di evaluasi tersebut.

⁴³ Ananda, R., & Rafida, T. (2017). Pengantar Evaluasi Program Pendidikan. (C. Wijaya, Ed.) (1st ed.). Medan: Perdana Publishing. 2017. Hal. 6.

⁴⁴ Etsuko Sugawara and Hiroshi Nikaido, "Evaluasi Program Regrouping SD Negeri Tukang 01 Dan SD Negeri Tukang 02 Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang," *Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana FKIP-UKSW* 58, no. 12 (2014): 7250–57.

- f. Membuat laporan evaluasi dan memberitahukan kepada pihak yang berkepentingan terkait hasil evaluasi.

Selain itu, menurut Oemar Hamalik yang dikutip oleh Etsuko Sugawara juga mengemukakan terkait kriteria evaluasi program antara lain sebagai berikut:⁴⁵

- a. Koherensi, yaitu hubungan dan keterkaitan yang kuat antara komponen dalam suatu program.
- b. Kemampuan tenaga pelaksana yang juga bertanggung jawab dalam menentukan kelancaran pelaksanaan program.
- c. Persepsi pemakai program yang memperlihatkan sikap dan reaksi terhadap program yang telah dilaksanakan.
- d. Persepsi penyedia program yang berkaitan dengan sikap dan penilaian pihak penyedia dan penyampai program.
- e. Keefektifan penggunaan dana, yakni berarti perbandingan antara besarnya biaya yang dikeluarkan dengan produk atau evaluasi yang diperoleh secara nyata.
- f. Kemampuan generatif, yakni berarti perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang memang diharapkan dari program.
- g. Dampak yang merupakan nilai tambah setelah suatu program diselenggarakan, yang berbeda bila program tersebut tidak ada.

Menurut Suharsimi Arikunto, pelaksanaan evaluasi program sangat penting untuk pengambilan keputusan dan kebijakan program yang lebih lanjut. Hasil evaluasi program adalah rekomendasi dari peneliti untuk pengambil keputusan (*decision maker*). Berdasarkan hasil dalam pelaksanaan program yang ditentukan oleh keputusan, terdapat empat kemungkinan kebijakan yang dapat dilakukan, kebijakan tersebut sebagai berikut.⁴⁶

- a. Menghentikan program, karena dipandang bahwa program tersebut tidak ada manfaat, atau tidak dapat dilaksanakan dengan baik.
- b. Merevisi atau memperbaiki program, karena ada beberapa bagian yang kurang sesuai dengan yang diharapkan (terdapat kesalahan tetapi hanya sedikit).

⁴⁵ Sugawara and Nikaido. "Evaluasi Program Regrouping SD Negeri Tukang 01 Dan SD Negeri Tukang 02 Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang," *Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana FKIP-UKSW* 58, no. 12 (2014): 7250–57.

⁴⁶ Arikunto, Suharsimi, and Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Program Pendidikan; Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahapeserta Didik Dan Praktisi Pendidikan*. 2nd ed. Jakarta: Bumi Aksara. 2010.

- c. Melanjutkan program, karena pelaksanaannya menunjukkan bahwa semua sudah berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang bermanfaat.
- d. Menyebarluaskan program, karena program tersebut telah dicapai dengan baik, oleh karena itu sangat baik juga jika dilaksanakan lagi di tempat dan waktu yang lain.

Selain itu, terdapat beberapa model evaluasi yang dapat digunakan dalam mengevaluasi suatu program. Model evaluasi merupakan model desain yang dibuat oleh ahli atau pakar evaluasi. Model ini dibedakan berdasarkan jenis pertanyaan, tujuan, pendekatan dan metode yang digunakan. Masing-masing model memiliki kekurangan dan kelebihan tergantung pada model yang digunakan, hal ini juga menentukan kegunaan evaluasi untuk tujuan terkait dimana dan kapan evaluasi tersebut akan dilakukan.

Menurut Arikunto dan Jabar yang dikutip oleh Darodjat dan Wahyudhiana M, ada beberapa model evaluasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu program. Model-model ini memiliki tujuan yang sama, meskipun antara satu dengan yang lainnya berbeda, yaitu untuk melakukan kegiatan pengumpulan data atau informasi terkait dengan program yang dievaluasi.⁴⁷ Adapun beberapa model-model evaluasi yang sering kali digunakan ialah sebagai berikut:

a. *CSE-UCLA Evaluation Model*

Model ini dikembangkan oleh Alkin pada tahun 1969, yang menggambarkan kerangka kerja evaluasi yang hampir sama dengan model CIPP. Menurut Alkin, evaluasi merupakan proses meyakinkan dalam mengambil keputusan, memilih informasi yang tepat, mengumpulkan dan menganalisis informasi sehingga dapat menghasilkan ringkasan data yang membantu pembuat keputusan dalam memilih alternatif.⁴⁸ Terdapat empat tahap tentang model *CSE-ULA*, yaitu:

- 1) *Need Assessment*: pada tahap ini evaluator fokus pada penentuan masalah.
- 2) *Program planning*: pada tahap ini evaluator mengumpulkan data terkait pemenuhan kebutuhan program yang telah diidentifikasi pada tahap pertama. Dalam tahap perencanaan ini, program dievaluasi untuk mengetahui apakah rencana program telah dibuat berdasarkan hasil analisis kebutuhan.

⁴⁷ Darodjat dan Wahyudhiana M, "Model Evaluasi Pendidikan," *Islamadina* XIV (2015): 1–28.

⁴⁸ Eko Putro Widyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal 6.

- 3) *Formative evaluation*: pada tahap ini evaluator berkonsentrasi pada keterlaksanaan program. Diharapkan evaluator benar-benar terlibat dalam program karena harus mengumpulkan data dan seluruh informasi tentang pengembangan program.
- 4) *Summative evaluation*: pada tahap ini evaluator diharapkan bisa mengumpulkan seluruh data terkait hasil dan dampak dari program. Evaluasi sumatif dimaksudkan untuk menentukan apakah tujuan program telah tercapai atau tidak.

b. Model Brinkerhoff

Setiap desain evaluasi biasanya meliputi elemen-elemen yang sama, ada banyak cara untuk menggabungkan elemen tersebut, dan masing-masing ahli atau evaluator memiliki pendapat yang berbeda, dalam hal ini Brinkerhoff & Cs, (1983) mengemukakan tiga golongan evaluasi yang dibentuk berdasarkan penggabungan elemen-elemen yang sama, sebagai berikut:

1) *Fixed vs Emergent Evaluation Design*.

Desain evaluasi yang tetap (*fixed*) ditentukan dan direncanakan secara terstruktur sebelum pelaksanaan kegiatan diselenggarakan. Desain evaluasi ini dikembangkan dengan mengacu pada tujuan program. Setelah mendapatkan informasi dari berbagai instrumen dan perangkat pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya, selanjutnya yaitu menganalisis hasil evaluasi kemudian melaporkan secara formal pada yang bersangkutan. meskipun desain *fixed* lebih terstruktur dari pada desain *emergent*, akan tetapi desain *fixed* dapat disesuaikan dengan kemungkinan yang dapat berubah.

2) *Formative vs Sumative evaluation*

Evaluasi formatif merupakan evaluasi yang dilakukan selama pelaksanaan program berjalan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi dalam mencapai perbaikan program. Sedangkan evaluasi sumatif merupakan evaluasi yang dilakukan di akhir pelaksanaan program. Evaluasi ini bertujuan untuk mengevaluasi manfaat program agar dapat diputuskan untuk melanjutkan program tersebut atau tidak. Untuk memutuskan melanjutkan tidaknya, diperlukan informasi dan data untuk perbaikan program dan jika program

tersebut tidak dilanjutkan maka dapat digantikan oleh program kompetitif lainnya.

3) *Experimental and Quasi Experimental Design vs Natural Unobtrusive Inquiry*

Tujuan evaluasi model ini untuk menilai manfaat suatu objek, program atau strategi baru yang sedang di uji cobakan. Dengan memberikan perlakuan maka dapat dilihat dengan perbandingan antara kondisi pengguna program dengan kondisi tanpa pengguna program.

c. *Discrepancy Model*

Kata *discrepancy* dalam bahasa Indonesia berarti "kesenjangan". Model yang dikembangkan oleh Malcolm Provus ini merupakan model yang menekankan perspektif bahwa terdapat kesenjangan didalam pelaksanaan program. Evaluasi yang dilakuakn oleh evaluator menghitung seberapa besar kesenjangan yang ada di antara setiap elemen. Model yang di kembangkan oleh Malcolm Provus, menekankan pada kesenjangan yang seharusnya yaitu mengukur adanya perbedaan yang seharusnya dicapai dengan yang sudah riil dicapai.

d. *Goal Oriented Evaluation Model*

Model ini merupakan model pertama sehingga menjadi model tertua dalam evaluasi program. Dalam model *Goal Oriented Evaluation Model* berorientasi pada tujuan dari program yang sudah di tetapkan jauh sebelum program dimulai. Evaluasi ini dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan untuk menilai seberapa jauh tujuan tersebut telah tercapai di dalam proses pelaksanaan program. Tujuan program digunakan oleh model ini sebagai kriteria untuk mengukur keberhasilan program.

e. *Goal Free Evaluation Model*

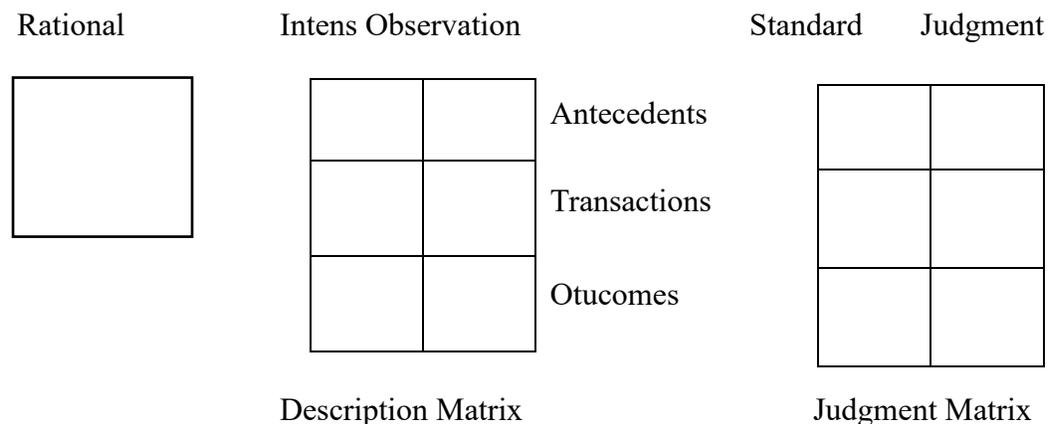
Model *Goal Free Evaluation Model* yang dikembangkan oleh Michael Scriven tidak berfokus pada tujuan. Menurutnya, saat melaksanakan evaluasi program, evaluator tidak perlu memperhatikan yang menjadi tujuan program, namun dapat dilakukan dengan melihat bagaimana bekerjanya suatu program dengan cara mengidentifikasi hal-hal yang terjadi, baik hal positif (hal yang diharapkan) maupun hal negatif (hal yang sebetulnya tidak diharapkan).

Goal Free Evaluation Model tidak lepas sama sekali dari tujuan, tetapi hanya lepas dari tujuan khusus. Model ini hanya mempertimbangkan tujuan umum yang akan dicapai oleh program, bukan secara rinci untuk setiap komponennya.

f. *Countenance Evaluation Model*

Model yang dikembangkan oleh Stake ini fokus pada adanya pelaksanaan dua hal pokok yaitu *description* dan *judgements*. *Matrix Description* menjelaskan terkait intens (*Goals*) dan observation (*Effect*) atau yang sebenarnya terjadi. *Judgement* mempunyai dua aspek, yaitu *standard* dan *judgements*.

Gambar 2.2 Evaluasi Model Stake



g. *Responsive Model*

Pada *Responsive Model* terjadi pendekatan yang lebih terfokus pada proses. Model ini berangkat dari fenomena bahwa sebenarnya orang tidak suka di evaluasi. Oleh karena itu model ini secara langsung mengamati setiap kegiatan program dan kemudian menggambarkan peristiwa yang terjadi di dalamnya. Metode yang digunakan pada model ini adalah metode kualitatif.

h. *CIPP MODEL (Context, Input, Process, Product)*

Konsep *Evaluasi model CIPP* pertama kali ditawarkan oleh Stufflebeam pada tahun 1965 sebagai hasil upaya yang dilakukan dalam mengevaluasi. Stufflebeam menawarkan model tersebut dengan perspektif bahwa tujuan utama evaluasi adalah untuk memperbaikinya, bukan untuk membuktikan sesuatu. Evaluasi model *CIPP* dapat diimplementasikan dalam berbagai bidang seperti

dalam bidang pendidikan, manajemen, perusahaan, dan juga dalam berbagai jenjang baik proyek, program maupun instansi.

Model *CIPP* ini dikembangkan oleh Stufflebeam dan kawan-kawan pada tahun 1967 di *Ohio State University*. *CIPP* yang merupakan sebuah singkatan dari huruf awal empat buah kata, yaitu:

1) *Context evaluation* (evaluasi terhadap konteks)

Perencanaan keputusan berdampak pada pemilihan tujuan umum dan tujuan khusus. Evaluasi konteks mencakup analisis masalah yang terkait dengan lingkungan program atau kondisi obyektif yang akan dilaksanakan. Berisi tentang analisis kekuatan dan kelemahan obyek tertentu. Dengan kata lain evaluasi konteks berkaitan dengan analisis masalah kekuatan dan kelemahan dari objek tertentu yang akan atau sedang berjalan. Evaluasi konteks memberikan informasi bagi pengambil keputusan dalam perencanaan suatu program yang akan *on going*. Selain itu, konteks juga mengacu pada seberapa rasionalnya suatu program.

2) *Input evaluation* (evaluasi terhadap masukan)

Evaluasi terhadap masukan merupakan evaluasi yang bertujuan memberikan informasi untuk menentukan bagaimana menggunakan sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan program, sumber daya dan keputusan pembentukan atau *structuring*.

3) *Process evaluation* (evaluasi terhadap proses)

Evaluasi proses merupakan evaluasi yang dibuat dan diterapkan dalam praktik selama implementasi kegiatan. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan program sudah sesuai dengan strategi yang diterapkan, maka perlu dilakukan evaluasi. Evaluasi ini yang disebut dengan evaluasi proses. Mengidentifikasi permasalahan prosedur dalam pelaksanaan kejadian dan aktivitas merupakan bagian dari evaluasi proses. Setiap perubahan-perubahan yang terjadi pada aktivitas diawasi secara jujur dan cermat.

4) *Product evaluation* (evaluasi terhadap hasil)

Evaluasi produk adalah evaluasi yang bertujuan untuk mengukur, menginterpretasikan dan menilai keberhasilan program. Keputusan yang

disusun ulang ini menentukan apakah suatu program perlu dilanjutkan, atau dilanjutkan dengan modifikasi, dan atau diberhentikan sepenuhnya sesuai dasar kriteria yang ada.

Keempat kata yang diistilahkan dengan singkatan *CIPP* tersebut merupakan sasaran evaluasi yang meliputi komponen dari proses sebuah program kegiatan. Dengan kata lain, model *CIPP* adalah model evaluasi yang memandang program yang dievaluasi sebagai sebuah sistem.⁴⁹

B. Profesionalisme Dosen

Pada dasarnya profesionalisme adalah suatu pekerjaan dengan menggunakan ilmu yang telah diperoleh, dan pekerjaannya didasarkan atas teori-teori yang ada, serta kinerjanya dapat diukur untuk meningkatkan kinerja, mengingat tugas seorang profesional adalah tugas yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat dan berdampak besar terhadap perkembangan masyarakat. Salah satu profesi yang sangat penting adalah profesi pendidik, khususnya pada jenjang pendidikan paling atas, yang mana pekerjaan dan kinerjanya sangat berdampak pada kualitas SDM yang dihasilkan. Dalam pendidikan, profesionalisme adalah seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan didasarkan pada keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus dibidang pekerjaan yang mampu menekuni bidang profesinya selama hidupnya. Mereka itu adalah para dosen profesional yang memiliki kompetensi *teaching* atau mengajar setelah melakukan pendidikan atau latihan di lembaga atau institusi dalam jangka waktu tertentu.

Profesionalisme merupakan sifat-sifat yang meliputi kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada seorang profesional. Profesionalisme berasal dari kata "*profesion*" yang bermakna berhubungan dengan profesi dan memerlukan keahlian khusus untuk menjalankannya.⁵⁰ Jadi profesionalisme adalah perilaku, kepakaran atau kualitas dari seseorang yang profesional. Menurut Oemar Hamalik yang dikutip oleh Hanafi, profesionalisme dosen mengandung komponen kepribadian, keilmuan, dan keterampilan. Dengan demikian kemampuan

⁴⁹ Farida Y Tayibnapis, *Evaluasi Program* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal 15.

⁵⁰ Repi, Jeklin F., Sofia Pangemanan, and Frans Singkoh. "Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (Asn) Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dalam Pelayanan Publik Di Kota Tomohon." *JURNAL EKSEKUTIF* 2.5 (2020).

profesional tentu saja mencakup ketiga komponen tersebut meskipun fokus yang lebih besar terletak pada unsur keterampilan sesuai dengan peranan yang dikerjakan. Sehingga menurut Danim, menyatakan bahwa manusia profesional mempunyai sifat-sifat yang berbeda dengan manusia yang tidak profesional meskipun berada pada pekerjaan dan dalam ruangan kerja yang sama.⁵¹

Sikap profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Seorang profesional mempunyai kebermaknaan bahwa ahli (*expert*) dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Tanggung jawab (*responsibility*) atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan memiliki kesejawatan, menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Seorang profesional memberikan layanan pekerjaan secara terstruktur. Hal ini dapat dilihat dari tugas personal yang mencerminkan suatu pribadi yaitu terdiri dari konsep diri (*self concept*), idea yang muncul dari diri sendiri (*self idea*), dan realita atau kenyataan dari diri sendiri (*self reality*).⁵²

Profesi dosen menurut UU 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (2), dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Telah disebutkan secara jelas dalam undang-undang tersebut bahwa penilaian, kinerja dan acuan kinerja dosen meliputi tiga ranah, yakni bidang pengajaran/pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.⁵³

Dosen sebagai seorang yang profesional, tidak dapat mendelegasikan tanggung jawabnya kepada orang lain. Meskipun sulit untuk mengetahui dosen telah menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak, tetapi ada tanda-tanda yang dapat digunakan untuk mengukur profesionalisme seorang dosen. Profesi dosen memiliki indikator-indikator yang dapat dijadikan ukuran untuk melihat tingkat profesionalisme dosen. Terdapat tiga acuan untuk mengidentifikasi tanda-tanda profesionalisme dosen diantaranya yaitu: 1) profesionalisme dalam aspek pengajaran, (2) profesionalisme dalam unsur penelitian, dan (3) profesionalisme dalam komponen pengabdian

⁵¹ Hanafi, Halid. *Profesionalisme guru dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran di sekolah*. deepublish, 2018.

⁵² Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*. Yogyakarta; CV. Cinta Buku: 2020 hal 1.

⁵³ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1.

kepada masyarakat.⁵⁴ Indikator profesional untuk masing-masing dari ketiga komponen tersebut berbeda-beda, namun jika digabungkan semuanya menjadi indikator yang komprehensif bagi dosen profesional, meskipun indikator tersebut saling berhubungan.

C. Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP)

Dosen memiliki peran penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan tinggi untuk menciptakan kualitas dari sumber daya manusia. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh kompetensi dosen yang mampu mewujudkan rasa profesionalisme dalam pelaksanaan transfer ilmu kepada mahasiswa. Oleh sebab itu, pengertian kompetensi perlu dipahami terlebih dahulu guna meningkatkan kualitas seorang dosen dalam mewujudkan mutu pendidikan tinggi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 10 seorang dosen dikatakan kompeten apabila telah menguasai empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.⁵⁵

Profesi dosen menurut UU 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (2), dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Telah disebutkan secara jelas dalam undang-undang tersebut bahwa penilaian, kinerja dan acuan kinerja dosen meliputi tiga ranah, yakni bidang pengajaran/pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Sehingga dengan adanya pelatihan atau *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula dilaksanakan untuk mewujudkan profesionalisme dengan meningkatkan kemampuan dosen. Terdapat beberapa tahapan dalam pelaksanaan program PKDP agar dapat berjalan secara efektif dan efisien serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diantaranya yaitu:⁵⁶

1. Pra pelaksanaan, pada tahap ini dari pihak Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam, pimpinan Perguruan Tinggi Penyelenggara (PTP) maupun pengelola program melakukan perencanaan PKDP yang meliputi:

⁵⁴ June Irene, "Profesionalisme Dosen dalam Tridharma Perguruan Tinggi (Studi Pada Fakultas Tarbiyah Institut PTIQ Jakarta)". Tesis. Institut PTIQ Jakarta. (2023).

⁵⁵ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 10 Seorang Guru/Dosen.

⁵⁶ Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam, "Panduan Program Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam," Modul, 2023.

- a. Persiapan program
 - 1) Sosialisasi/bimbingan teknis tentang pelaksanaan PKDP yang diikuti oleh pimpinan PTKI/PTP, dan pengelola program dari masing-masing PTKI/PTP;
 - 2) Diktis dan pimpinan PTKI/PTP menunjuk pengelola PKDP;
 - 3) Pimpinan PTKI/PTP menyusun anggaran pembiayaan untuk program PKDP.
 - 4) Pendampingan dan penyamaan persepsi program PKDP.
 - b. Pemetaan Dosen Pembimbing dan Materi
 - 1) Pengelola program melakukan pemetaan kompetensi dosen pembimbing dalam pelaksanaan pendampingan yang memiliki kesesuaian kriteria dengan ketentuan yang berlaku:
 - a) Dosen tetap pada PTKI;
 - b) Dosen memiliki jabatan akademik minimal Lektor Kepala; atau
 - c) Dosen memiliki jabatan akademik Lektor yang berpendidikan Doktor (S3) dan memiliki pengalaman kerja minimal 5 tahun.
 - c. PTKI/PTP menunjuk 4 orang mentor dengan masing-masing peserta 10 orang sesuai asumsi 1 kelas adalah 40 orang
 - d. Satu orang pembimbing dapat ditugaskan untuk membimbing paling banyak 10 orang peserta dengan materi bimbingan Penyusunan RPS, Pembuatan video interaktif bahan/sumber pembelajaran, Penilaian Pembelajaran, dan Penulisan Artikel Ilmiah.
2. Pelaksanaan
- a. ISC I (Tatap muka daring atau luring)

Pelaksanaan program PKDP diawali dengan ISC I (tatap muka daring dan/atau luring) yang dilakukan selama 6 hari atau 48 Jam Pelajaran (@ 60 menit) yang difasilitasi oleh trainers yang ditunjuk langsung oleh Kementerian Agama. Materi meliputi: Kebijakan Kementerian Agama (6 JP), Pembelajaran (22) JP; Penulisan artikel ilmiah (6 JP); Moderasi Beragama (8 JP); Karir Dosen (3 JP), Overview (1 JP), dan Building Learning Commitment (2 JP).
 - b. Pendampingan Pelaksanaan Bimbingan

Pada tahap ini, para peserta program akan terjun langsung melaksanakan kegiatan pembelajaran dan penulisan artikel ilmiah dalam jangka waktu 2 bulan atau 52 hari setara dengan 140 JP, dengan rincian Pendampingan 32 JP dan Pembelajaran Mandiri

108 JP. Dalam pelaksanaannya, peserta program akan didampingi oleh dosen pembimbing yang akan melakukan coaching dalam proses Penyusunan RPS, Pembuatan video interaktif bahan/sumber pembelajaran, Penilaian Pembelajaran dan Penulisan Artikel Ilmiah. Di antara tahapan proses pendampingan digunakan teknik briefing, praktik mandiri, dan review hasil Penyusunan RPS, Pembuatan video interaktif bahan/sumber pembelajaran, Penilaian Pembelajaran dan Penulisan Artikel Ilmiah.

c. Penilaian

Penilaian kelulusan peserta program ditentukan berdasarkan hasil tes pada kegiatan ISC I dan penilaian kinerja pada pendampingan pelaksanaan bimbingan. Penilaian ini bertujuan untuk menentukan kompetensi dan nilai kinerja peserta program dalam menyerap materi pada kegiatan pelatihan (orientasi) dan pendampingan pelaksanaan bimbingan. Peserta PKDP yang dinyatakan lulus akan mendapatkan Sertifikat Kelulusan Program. Peserta yang tidak lulus akan diberi kesempatan untuk melakukan remedial.

d. Penerbitan Sertifikat

Sertifikat diberikan kepada peserta yang lulus mengikuti program, mulai dari orientasi, pendampingan, dan penyajian produk. Sertifikat diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Islam dan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.

3. Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan Program

a. Monitoring dan evaluasi (monev) program

Monev program dilakukan oleh Direktorat Diktis. Sasaran Monev meliputi kebijakan pimpinan PTKI/PTP, proses penyelenggaraan, dan bimbingan. Adapun evaluasi program dilaksanakan pada saat pelaksanaan program PKDP selesai. Sebagai penjaminan mutu pelaksanaan program PKDP, PTKI/PTP perlu melaksanakan pemantauan terhadap setiap tahapan kegiatan program, yang meliputi: (1) persiapan, (2) pelaksanaan, (3) penilaian, dan (4) pelaporan penyelenggaraan program. Monitoring ini dilakukan dengan cara studi dokumen dan observasi keterlaksanaan setiap tahap.

Monev dilakukan mengacu pada prosedur sebagai berikut:

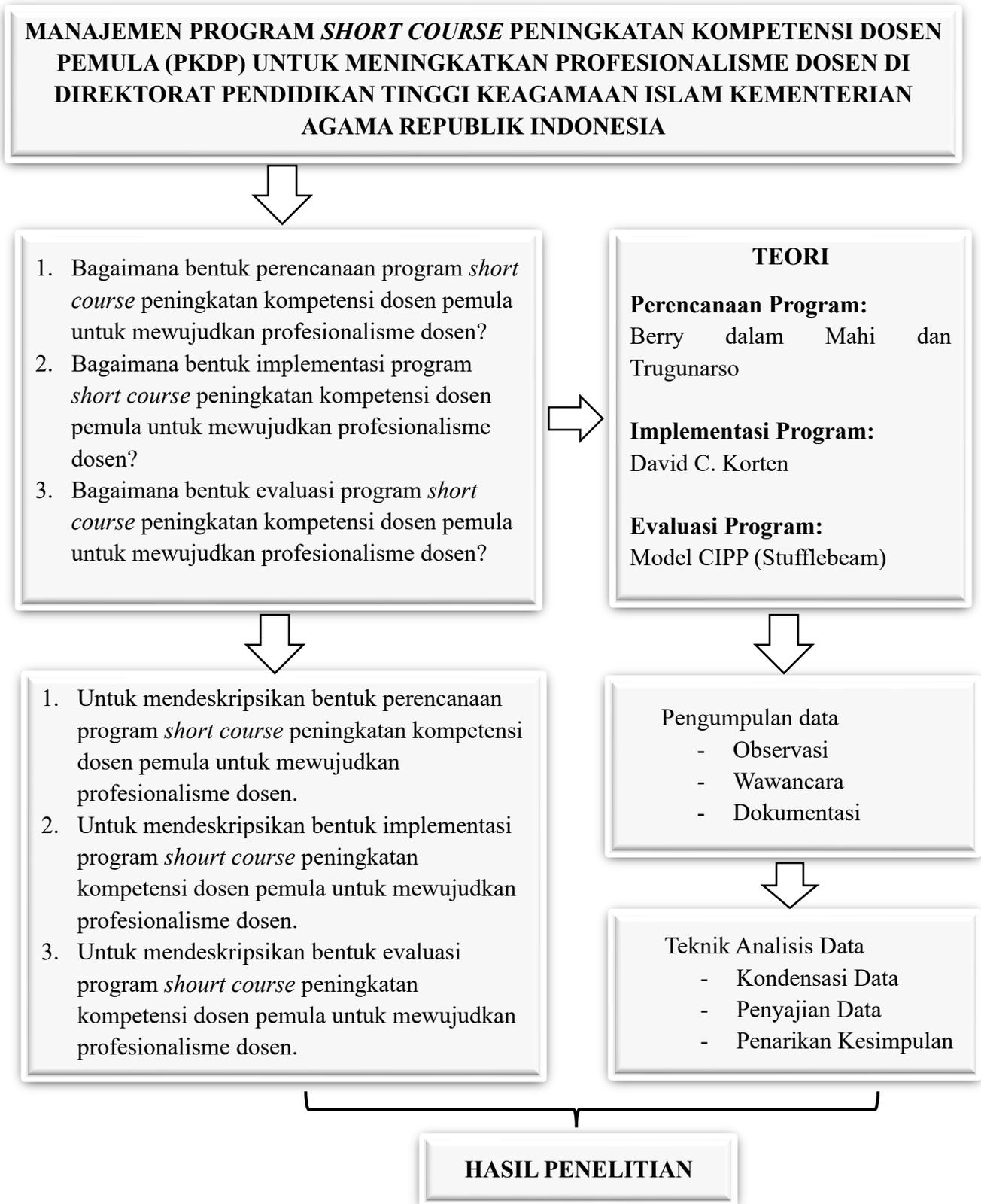
- 1) Penyusunan panduan monev yang memuat latar belakang, tujuan, sasaran, tempat dan waktu, metode, dan sistematika evaluasi.
 - 2) Penyusunan instrumen monev.
 - 3) Pelaksanaan.
 - 4) Pelaporan.
- b. Tindaklanjut bagi perbaikan

Hasil refleksi dan evaluasi bersama ini digunakan sebagai dasar bagi penyusunan program tindak lanjut, berupa penguatan terhadap program yang sudah baik, perbaikan program dan strategi, dan penyusunan strategi baru diimplementasikan pada program PKDP berikutnya.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini yaitu pada Manajemen Program Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia

Bagan 2.1 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan judul penelitian tentang “Manajemen Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI”, maka pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dikarenakan peneliti ingin mengkaji atau menggambarkan secara mendalam dari fenomena yang dikaji. Selain itu, peneliti juga ingin mengedepankan atas realitas persoalan dengan berlandaskan pada pengungkapan apa yang telah dieksplorasi dan diungkapkan oleh informan serta data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka juga dokumen-dokumen pendukung lainnya. Sebagaimana menurut Moleong, bahwa penelitian kualitatif merupakan prosedur dalam penelitian yang memberikan output data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari orang-orang yang dapat diamati. Moleong juga mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian memahami fenomena terkait apa yang dinilai berdasarkan subjek penelitian misalnya tingkah laku, persepsi, motivasi, tindakan yang dituangkan dengan cara deskriptif berupa kata-kata dan bahasa pada suatu lingkup khusus menggunakan beberapa metode alamiah.⁵⁷ Dengan demikian, penelitian kualitatif mampu memberikan hasil penelitian berupa penjabaran secara mendalam mengenai ucapan, tulisan atau tingkah laku yang bisa diamati dalam suatu lingkup tertentu dapat dilihat dari perspektif yang komprehensif.

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yakni penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata serta bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁵⁸ Menurut Husaini dan Purnomo, penelitian deskriptif kualitatif adalah menjabarkan pendapat responden sesuai dengan pertanyaan

⁵⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), cet. XX, hal. 6.

⁵⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

penelitian, selanjutnya dianalisis menggunakan kata-kata berdasarkan perilaku responden dengan cara direduksi, ditriangulasi, disimpulkan dan diverifikasi.⁵⁹

Peneliti menerapkan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dikarenakan untuk mendapatkan informasi yang sebanyak-banyaknya serta memperoleh data dari informasi yang selaras dengan yang diteliti. Alasan lain yaitu untuk membuat perencanaan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana proses manajemen program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula atau PKDP terkait perencanaan, implementasi dan evaluasi untuk mewujudkan profesionalisme dosen yang di kelola oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dituju dalam penelitian ini yaitu bertempat di Kementerian Agama Republik Indonesia pada Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia, alasan dalam pemilihan lokasi penelitian tersebut merupakan instansi yang menjadi penyelenggara program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP).

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Republik Indonesia pada Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. Yang lokasinya berada di Jl. Lapangan Banteng Barat No. 3 – 4, Jakarta Pusat. Pemilihan lokasi ini dilakukan dengan alasan melalui pertimbangan beberapa aspek, diantaranya karena Kementerian Agama Republik Indonesia adalah kemeterian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama salah satunya pada bidang perguruan tinggi keagamaan islam yang langsung mengelola kebijakan pada PTKI. Selain itu peneliti berkeinginan untuk mencari data terkait bagaimana proses manajemen program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) yang dikelola oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia untuk mewujudkan profesionalisme dosen.

⁵⁹ Husaini Usman - Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1997), hal. 41.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam pelaksanaan penelitian, kehadiran peneliti menjadi hal yang penting untuk penelitian sehingga peneliti wajib untuk datang ke lokasi penelitian karena menggunakan kegiatan pertemuan seperti wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat mencari permasalahan pada konteks penelitian yang sebelumnya sudah dibahas. Selain itu juga mengamati terhadap penemuan fenomena-fenomena melalui penelitian ini berupa lokasi di instansi pemerintah yang menaungi lembaga pendidikan islam di Indonesia salah satunya yaitu jenjang PTKI. Dengan demikian, kegiatan wawancara dan observasi sebagai bukti peneliti untuk menafsirkan fokus penelitian secara mendalam yang diperlukan untuk mendapatkan data secara optimal. Peneliti harus menghadiri bentuk penelitian ini karena memang sangat dibutuhkan karena untuk observasi fenomena-fenomena yang secara intensif.

Kehadiran peneliti di lokasi penelitian juga menjadi salah satu cara untuk mendapatkan sumber data yang sesuai dan juga untuk memperoleh informasi yang lebih akurat, valid dan absah sesuai dengan fokus penelitian yang akan diteliti. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data yakni sebagai berikut:

1. Memberikan surat izin penelitian sekaligus melaksanakan magang untuk mendapatkan informasi terkait topik yang diambil oleh peneliti.
2. Melakukan observasi awal serta melakukan wawancara sebagai pra-penelitian dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait topik yang menjadi fokus penelitian di lokasi tersebut.
3. Mengumpulkan data melalui kaedah teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi berdasarkan fenomena yang menjadi fokus penelitian.
4. Melakukan pengolahan data dengan menggunakan teknik analisis seperti kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan terkait kajian manajemen program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

D. Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini, metode pemilihan informan yang digunakan adalah *Purpose sampling*. Menurut Sugiyono, *purpose sampling* merupakan teknik pengambilan *sample* sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu contohnya yaitu ketika memilih informan, orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang penulis harapkan

atau mungkin dia sebagai pemimpin, sehingga memudahkan peneliti dalam menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.

Data yang akan peneliti kumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang telah dikumpulkan sesuai dengan fokus penelitian yaitu data terkait manajemen program *short course* PKDP dari perencanaan, implementasi hingga evaluasi yang dilaksanakan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

Salah satu yang menjadi pertimbangan dalam menentukan masalah penelitian yaitu adanya atau ketersediaan sumber datanya. Menurut Suharsimi Arikunto sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh.⁶⁰ Sumber data meliputi dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan sumber pustaka pokok yang menjadi objek kajian seperti buku, dokumen dan sejenisnya. Sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data pendukung dalam penelitian.⁶¹

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan di lapangan langsung dari sumber asli yaitu kepala subdirektorat, sub koordinasi, dan staf atau pegawai yang ikut serta dalam pengelolaan program *short course* PKDP yang di kelola oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang peneliti kumpulkan untuk menunjang data primer. Dalam hal ini, yang termasuk data sekunder diantaranya berupa dokumentasi yakni profil, data dosen PTKI, data PTKI yang mengikuti program *short course* PKDP, data selama perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi program *short course* PKDP dan data pelaksana atau panitia program *short course* PKDP yang dilaksanakan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi, pengertian teknik pengumpulan data adalah teknik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, yang mana cara tersebut menunjukkan pada suatu yang abstrak, tidak dapat diwujudkan dalam benda yang kasat mata, tetapi dapat

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Penelitian Tindakan Kelas*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 3.

⁶¹ Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017, hal. 64-65.

diperlihatkan penggunaannya.⁶² Pada suatu penelitian salah satu elemen penting yang ada di dalamnya yaitu teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat strategis dalam sebuah penelitian, hal tujuan pokok penelitian yaitu untuk mengumpulkan data.⁶³ Terkait dengan pengumpulan data yang diperlukan, peneliti memakai berbagai metode teknik sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Observasi atau pengamatan berarti melihat dengan penuh perhatian. Dalam konteks penelitian, observasi merupakan cara-cara mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati setiap individu atau kelompok yang diteliti secara langsung. Menurut Margono yang dikutip oleh Annita Sari, observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.⁶⁴ Pengamatan dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Pengamatan secara langsung merupakan pengamatan yang dilakukan terhadap objek penelitiannya di tempat dan waktu terjadinya peristiwa, sedangkan penelitian tidak langsung merupakan pengamatan yang dilakukan melalui perantara alat tertentu, seperti rekaman video, film, rangkaian slide dan rangkaian foto.⁶⁵

Pelaksanaan observasi dapat dilakukan dengan beberapa teknik yaitu dengan teknik observasi partisipan dan teknik observasi non-partisipan. Observasi partisipan adalah metode observasi dimana peneliti juga berfungsi sebagai partisipan, ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan kelompok yang diteliti. Sedangkan observasi non-partisipan merupakan metode observasi dimana peneliti hanya bertindak mengobservasi tanpa ikut terjun melakukan aktivitas seperti yang dilakukan kelompok yang di riset, baik kehadirannya diketahui atau tidak.⁶⁶

Pada penelitian ini, penulis melakukan observasi dengan dua metode yakni menggunakan observasi tidak langsung dan observasi non-partisipan. Observasi tidak langsung yang dilakukan peneliti yakni dengan mengamati serangkaian pelaksanaan program *short course* PKDP melalui video di youtube, kemudian terkait perencanaan

⁶² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002, Cet. XII), hal. 134.

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 224.

⁶⁴ Annita Sari, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*, Cetakan Pertama, (Jayapura: CV. Angkasa Pelangi, 2023).

⁶⁵ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, ed. Syahrani, Cet. 1 (Banjarmasin: Antasari Press, 2011).

⁶⁶ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. (Yogyakarta: PT. GELORA ASMARA PRATAMA, 2009) hal. 129.

dan evaluasi program menggunakan rangkaian foto yang diberikan oleh pelaksana program. Sedangkan untuk observasi non partisipan dilakukan karena dalam proses penelitian, peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan, akan tetapi hanya berperan mengamati kegiatan. Pemilihan teknik jenis ini dilakukan agar peneliti lebih fokus dalam melakukan pengamatan terhadap objek yang sering diamati sehingga data observasi yang dihasilkan benar-benar valid dan sesuai dengan kondisi yang sedang diamati.

2. Metode Wawancara

Metode ini merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian antara orang yang mewawancarai memberi pertanyaan dan kepada orang yang diwawancarai dengan maksud supaya menjawab atas pertanyaannya.⁶⁷ Sebagai pihak yang mewawancarai untuk mengumpulkan data, maka sumber datanya dinamakan informan yaitu pihak yang memberi tanggapan dan jawaban atas pertanyaan peneliti.

Metode wawancara peneliti dipergunakan untuk menggali dan mencari data terkait manajemen program *short course* PKDP untuk mewujudkan profesionalisme dosen yang di kelola oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

Adapun informan yang dapat di wawancara sebagai bahan pengambilan data pada penelitian ini diantaranya yaitu:

Tabel 3.1 Informan Penelitian

Ruchman Basori, M. Ag	Kasubdit Ketenagaan Dit PTKI sekaligus sebagai sekretaris Program <i>Short Course</i> PKDP.
Ummu Shofiyah, MA, Hk	Selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKI sekaligus TIM kegiatan program PKDP.
Nazidatul Inayah, ST	Selaku Tenaga Teknik Program PKDP sekaligus pegawai Diktis Subdit Ketenagaan
Dr. Helmi Syaifuddin, M. Fil.I	Selaku Ketua LPM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

⁶⁷ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hal. 186.

Fantika Febry Puspitasari, M. Pd	Dosen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sekaligus Peserta Kegiatan Program <i>Short Course</i> PKDP Tahun 2023.
Mega Noerman Ningtyas, M. Sc	Dosen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sekaligus Peserta Kegiatan Program <i>Short Course</i> PKDP Tahun 2023.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah aktivitas merekam dokumen-dokumen pendukung yang dibutuhkan dalam kegiatan penelitian. Dokumentasi dapat dilakukan saat pelaksanaan observasi dan wawancara. Selain itu, dokumentasi juga merupakan kegiatan untuk memperoleh data sebagai bukti tertulis yang dapat diakses dan diperoleh dengan waktu yang lebih singkat. Dokumentasi ini dapat berupa dokumen publik, seperti makalah atau koran dan juga dapat berupa dokumentasi pribadi seperti jurnal, catatan pribadi atau surat.⁶⁸

Istilah dokumentasi, berasal dari kata “*dokumen*” yang berarti barang tertulis. Dalam praktiknya yakni peneliti mencermati benda tertulis seperti buku, dokumen, SOP, notulen rapat, catatan harian dan dokumen lainnya.⁶⁹ Dokumentasi digunakan peneliti untuk mengumpulkan data berbentuk dokumen berhubungan yang berkaitan dengan proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terkait program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP). Dokumentasi yang didapatkan peneliti berbentuk foto saat rapat koordinasi, buku pedoman program *short course* PKDP serta terkait laporan-laporan pelaksanaan dan evaluasi yang telah dibuat.

Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini dapat dikatakan metode yang tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi, yang diamati bukanlah benda hidup melainkan benda mati.⁷⁰

⁶⁸ Creswell, John W, *Research Design*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2017). hal. 256-257.

⁶⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002, Cet.XII), hal. 149.

⁷⁰ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), hal. 130.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, hasil wawancara, dan sumber lainnya, untuk memberikan kemudahan dalam memahami dan dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, mendeskripsikan ke dalam bagian-bagian, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, menentukan mana yang penting dan yang harus dipelajari, serta membuat kesimpulan yang dapat dijelaskan kepada orang lain.

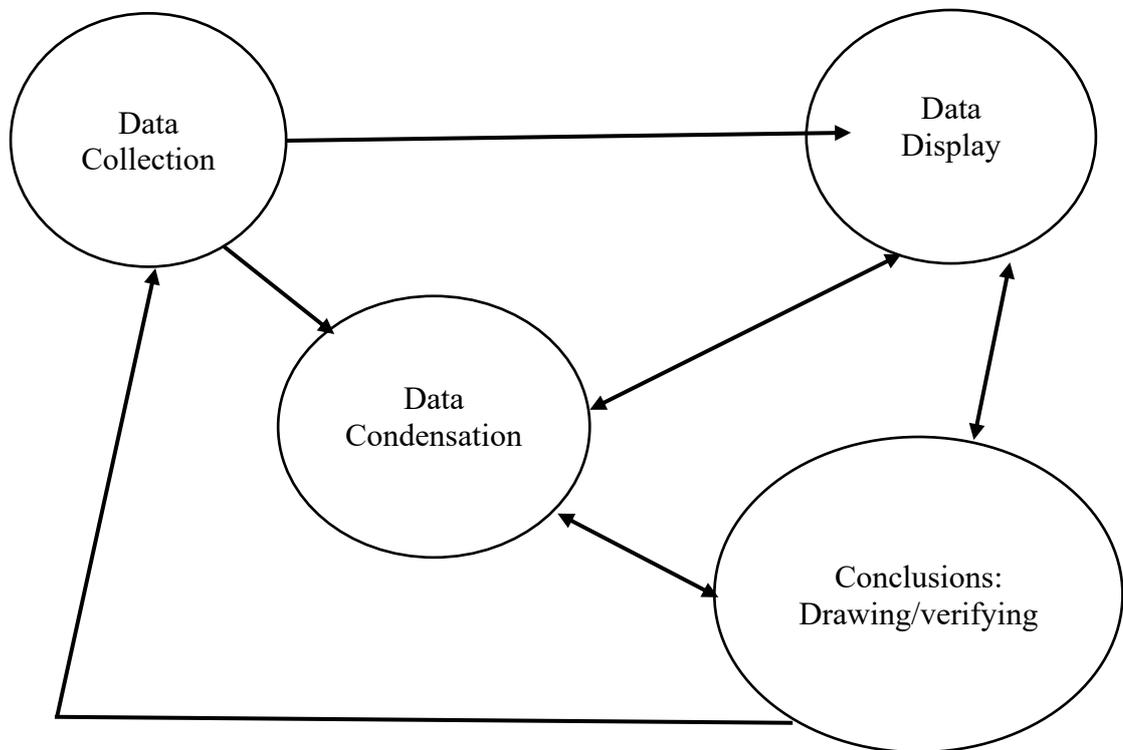
Proses analisis data penelitian ini dilakukan sejak berada di lapangan hingga setelah selesai di lokasi penelitian atau lapangan. Akan tetapi, analisis data dalam penelitian kualitatif lebih ditekankan selama proses pelaksanaan penelitian di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Miles, Huberman dan Saldana, yaitu analisis data dalam penelitian kualitatif dilaksanakan secara interaktif dan berlangsung secara konsisten atau berkelanjutan sampai tuntas, sehingga data yang didapatkan sudah penuh. Berikut tahapan-tahapan dalam analisis data model Miles, Huberman, dan Saldana:⁷¹

1. Kondensasi Data (*Data Condensations*)

Kondensasi data adalah proses menentukan, menyederhanakan, mengabstrakkan dan mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan dan observasi lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumentasi dan materi-materi empiris lainnya. Kondensasi (pengembunan) data berarti mengubah data yang sebelumnya menguap menjadi lebih padat (air).

⁷¹ Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3, Terj. Tjetjep Rohindi Rohidi, (Jakarta: UI Press, 2014), hal. 31.

**Gambar 3.1. Model Analisis Data Mathew B. Miles, A. Michael
Hubberman & Johnny Saldana**



Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dengan kondensasi atau menggabungkan proses analisis data pada penelitian kualitatif pasti akan lebih mengakomodir data secara komprehensif tanpa harus mengurangi temuan lapangan yang diperoleh selama penelitian berlangsung. Oleh karena itu pada tahap kondensasi data, peneliti akan menyederhanakan, mengabstrakan, dan mentransformasikan data yang ada di lapangan terkait perencanaan, implementasi atau pelaksanaan, evaluasi manajemen program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen yang diselenggarakan oleh Direktorat PendidikanTinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Pada tahap selanjutnya setelah kondensasi data yakni penyajian data yang bisa dilakukan dengan membuat uraian singkat, bagan, diagram hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam model teknik analisis data ini yang paling berguna dalam menyajikan data adalah dengan teks yang bersifat naratif, penyajian data memberikan kemudahan untuk memahami apa yang terjadi sehingga dapat merencanakan tindakan kerja selanjutnya berdasarkan pemahaman data yang sesuai

dengan kejadian sebenarnya. Tujuan penyajian data digunakan untuk menggabungkan informasi sehingga dapat mendeskripsikan keadaan yang terjadi, dengan demikian peneliti dapat memahami informasi secara keseluruhan ataupun dalam bagian tertentu. Tahap ini dilaksanakan karena data yang tersebar luas dan tidak terstruktur dengan baik sehingga dapat mempengaruhi peneliti untuk bertindak ceroboh dan mengambil kesimpulan yang memihak, tersekat-sekat dan tidak mendasar. Oleh karena itu, pada tahap penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggabungkan semua informasi dengan baik terkait perencanaan, pelaksanaan atau implementasi dan evaluasi program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula yang di selenggarakan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

3. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/verifying*)

Kesimpulan awal yang disampaikan masih bersifat sementara, dan dapat berubah apabila tidak ada bukti-bukti yang kuat dan mendukung saat tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan dapat berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Penarikan kesimpulan dilakukan selama proses penelitian berlangsung seperti halnya proses reduksi data, setelah data terkumpul cukup memadai maka selanjutnya diambil kesimpulan sementara, dan setelah data benar-benar lengkap maka diambil kesimpulan akhir. Sejak awal penelitian, peneliti selalu berusaha mencari makna data yang terkumpul. Untuk itu perlu mencari pola, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya. Kesimpulan yang diperoleh mula-mula bersifat tentatif, kabur dan diragukan akan tetapi dengan bertambahnya data baik dari hasil wawancara maupun dari hasil observasi dan dengan diperolehnya keseluruhan data hasil penelitian. Kesimpulan-kesimpulan itu harus diklarifikasikan dan diverifikasikan selama penelitian berlangsung.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan dimana setiap keadaan harus mendemonstrasikan nilai yang valid dan benar, memberikan dasar supaya hal tersebut bisa diterapkan serta memperoleh keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari hasil temuan dan keputusan-keputusannya. Untuk memperoleh data yang

valid maka peneliti harus menguji keabsahan data dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, hasil atau data dapat dinyatakan valid atau akurat jika tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dan keadaan sebenarnya yang terjadi pada tempat penelitian.

Data yang baik adalah data yang memenuhi skala validitas dan realibilitas. Adapun uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif antara lain yaitu uji kredibilitas, uji transferabilitas, uji dependabilitas dan uji konfirmasi. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan uji keabsahan data dalam bentuk uji kredibilitas melalui teknik triangulasi. Uji kredibilitas melalui teknik triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.⁷² Dalam hal ini peneliti mengimplementasikan dua teknik triangulasi dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah metode yang digunakan untuk mencari data sejenis dengan memeriksa data dari berbagai sumber informan. Peneliti dapat dengan mudah mendeskripsikan data-data dan mengategorikan mana perspektif yang sama ataupun yang berbeda maupun yang spesifik. Sehingga, peneliti lebih mudah dalam melakukan analisis data dengan menggali dari berbagai sumber yang ada, baik bersifat dokumenter maupun kegiatan yang sedang berjalan.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik merupakan metode untuk menguji keabsahan data dengan cara mengecek data kepada berbagai sumber dengan menggunakan metode yang berbeda. Data yang diperoleh dari wawancara, misalnya dikroscek dengan observasi.

H. Prosedur Penelitian

Prosedur atau tahapan-tahapan yang dilaksanakan oleh peneliti dalam penelitian ini, antara lain yaitu:

1. Peneliti melakukan penyusunan rancangan penelitian serta memilih lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian.
2. Selanjutnya, peneliti melaksanakan pra-observasi di lokasi penelitian untuk menyusun outline penelitian sebagai syarat pendaftaran pengajuan judul skripsi.
3. Kemudian, peneliti berkonsultasi mengenai judul serta memberikan *outline* penelitian kepada dosen wali sebagai salah satu syarat dalam mengajukan judul skripsi ke fakultas.

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 268.

4. Setelah mendapatkan persetujuan dari dosen wali, peneliti melakukan pendaftaran judul skripsi melalui link google formulir dengan mengunggah surat persetujuan dosen wali untuk mendapatkan dosen pembimbing.
5. Selanjutnya, setelah SK Dosen Pembimbing keluar, peneliti berkonsultasi terkait judul proposal penelitian kepada dosen pembimbing guna memastikan judul proposal penelitian yang akan diteliti disetujui oleh dosen pembimbing.
6. Setelah judul disetujui oleh dosen pembimbing, peneliti mulai mengerjakan konteks penelitian serta mencari penelitian-penelitian terdahulu dan mengumpulkan kajian-kajian teori untuk acuan supaya tidak terjadi plagiasi dalam penyusunan laporan penelitian skripsi.
7. Peneliti mulai merancang terkait beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan pada saat observasi dan wawancara dengan informan yang telah peneliti tentukan. Tujuan dari melakukan ini adalah untuk mendapatkan data awal yang diperlukan untuk menyusun skripsi penelitian yang akan dilaksanakan.
8. Setelah mengumpulkan data awal, peneliti menyusun proposal penelitian yang mencakup dari, pendahuluan, kajian pustaka dan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti.
9. Pada langkah terakhir, peneliti terus berkonsultasi dengan dosen pembimbing untuk memperbaiki proposal penelitian hingga diseminarkan kemudian berlanjut pada langkah selanjutnya yaitu membuat laporan penelitian skripsi pada hasil penelitian, paparan data, pembahasan dan kesimpulan.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Paparan data merupakan uraian data yang telah peneliti dapatkan melalui hasil informasi yang berhasil dikumpulkan berdasarkan prosedur pengumpulan data yang digunakan dan sesuai dengan pertanyaan peneliti. Berdasarkan fokus penelitian dalam penelitian ini, peneliti akan menyajikan berbagai hasil penelusuran penelitian yang telah dilakukan, sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya. Berikut deskripsi hasil penelitian melalui prosedur pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan studi dokumentasi yang telah diperoleh.

1. Profil Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI

Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (Direktorat PTKI) merupakan salah satu unit kerja yang berada dibawah Direktorat Jenderal Pendidikan Islam dengan tugas dan fungsi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, standarisasi dan bimbingan teknis serta evaluasi di bidang pendidikan tinggi keagamaan islam sebagaimana yang diatur dalam Keputusan Menteri Agama Nomor 72 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama RI.⁷³

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang dimaksud, Direktorat PTKI memiliki perangkat kerja yang terdiri dari 5 (lima) subdirektorat yang merepresentasikan tugas dan fungsi terkait pengembangan pendidikan tinggi keagamaan islam, yaitu: subdirektorat pengembangan Akademik, Subdirektorat Kerjasama dan Kelembagaan, Subdirektorat Ketenagaan, Subdirektorat Sarpras dan Kemahasiswaan, serta Subdirektorat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Selain itu, dalam mendukung kerja-kerja manajerial dan pelayanan, Direktorat PTKI juga dilengkapi perangkat Tata Usaha.⁷⁴

2. Visi dan Misi Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam

Pada kurun tahun 2022 – 2024 Direktorat memiliki Visi “**Terwujudnya Keunggulan, Tata Kelola dan Kapasitas Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kelas Dunia**”. Visi ini kemudian diterjemahkan kedalam 3 (tiga) arah kebijakan yang

⁷³ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama Pasal 89.

⁷⁴ Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI, “Profil Diktis”. <https://diktis.kemenag.go.id/v1/pengantar>. Diakses pada Senin, 01 April 2024.

kemudian menjadi rujukan program-program strategis di lingkungan Direktorat PTKI. Adapun *grand desain* PTKI sebagai arah pengembangan PTKI tahun 2022-2024 yaitu:⁷⁵

- a. Menjadi pusat gerakan moderasi beragama di dunia.
- b. Menjadi pusat kajian keislaman yang komprehensif.
- c. Menjadi pusat pengembangan perpaduan keilmuan islam dan keilmuan umum.

3. Program Unggulan

Berdasarkan rumusan visi dan arah pengembangan PTKI yang dirumuskan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam, Maka Diktis merupuskan 8 (delapan) target program prioritas yang hendak dicapai dalam kurun tahun 2022-2024 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Target Program Priorotas Diktis Tahun 2020 – 2045



Dengan demikian, Direktorat PTKI menggagas beberapa program yang sifatnya merupakan Program Strategis Nasional (PSN), dan Program Prioritas/Unggulan Kementerian Agama, sebagai berikut:⁷⁶

⁷⁵ Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI, “Visi-Misi Diktis”. <https://diktis.kemenag.go.id/v1/visi-misi>. Diakses pada Senin, 01 April 2024.

⁷⁶ Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI, “Program Diktis”. <https://diktis.kemenag.go.id/v1/program>. Diakses pada Senin, 01 April 2024.

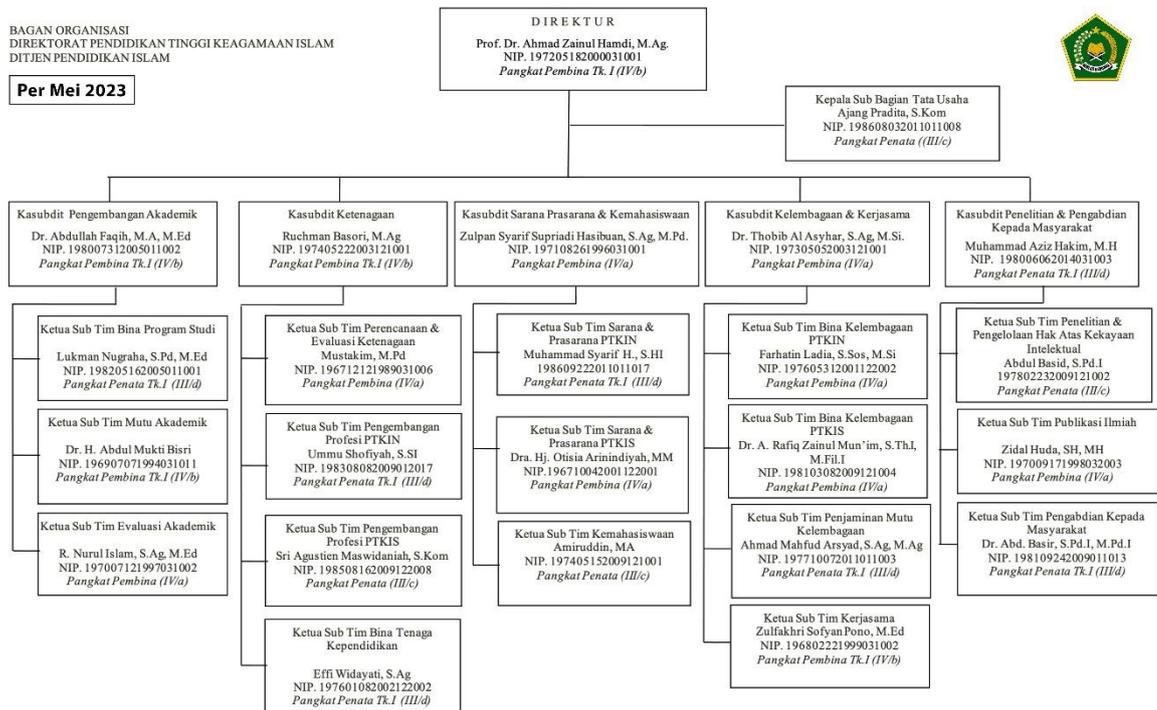
Tabel 4.1 Program Prioritas/Unggulan Direktorat PTKI

No.	Arah Kebijakan	Program Prioritas/Unggulan
1.	Menjadi Pusat Gerakan Moderasi Beragama di Dunia	<ul style="list-style-type: none"> a. Sindikasi Media PTKI untuk Pengarusutamaan Moderasi Beragama; b. Pembinaan Jaringan Diaspora Penggerak Moderasi Beragama bagi <i>Awardee</i> PTKI; c. Penguatan Rumah Moderasi Beragama pada PTKI; d. Perkemahan Wirakarya Nasional bagi Mahasiswa PTKI; e. Membangun Universitas Internasional Islam Indonesia (UIII) sebagai Destinasi Kajian Islam Indonesia di Level Internasional; f. Penelitian Kolaboratif dan Diseminasi Islam Indonesia di Level Internasional; g. Program Beasiswa <i>Degree</i> (Magister dan Doktor) dan <i>Non-Degree</i> Luar Negeri; h. Program Beasiswa Mahasiswa Asing pada Program Studi Keagamaan; i. Penguatan <i>Cyber Islamic University</i>.
2.	Menjadi Pusat Kajian Keislaman yang Komprehensif	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyelenggaraan <i>Annual International Conference Islamic Studies</i>; b. Program <i>Double Degree</i> Internasional; c. Penyelenggaraan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Tingkat Internasional; d. Penguatan Program Studi yang termasuk Rumpun Ilmu Dasar Islam (Ushuluddin, Ilmu Tafsir dan Al-Qur'an, Filsafat Islam, Tasawuf, dan sebagainya); e. Penguatan Program Studi Vokasi pada PTKI.

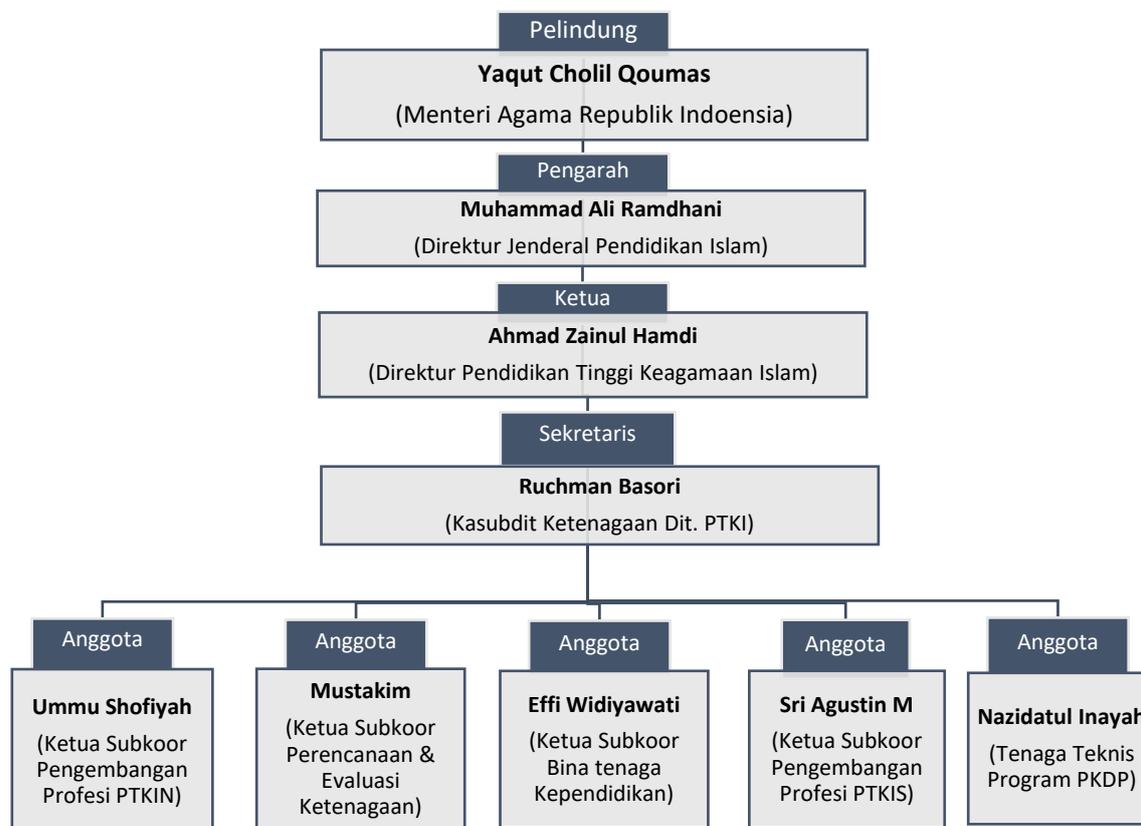
3.	Menjadi Pusat Pengembangan Perpaduan Keilmuan Islam dan Keilmuan Umum	<p>a. Pengarusutamaan Integrasi Keilmuan pada Kurikulum Program Studi di Lingkungan UIN;</p> <p>b. Penguatan Keunggulan Distingtif pada Tiap PTKIN Berbasis pada Integrasi Keilmuan;</p> <p>c. Transformasi Kelembagaan IAIN menjadi UIN;</p> <p>d. Olimpiade Agama, Sains dan Riset PTKI;</p> <p>e. Akreditasi Internasional bagi Program Studi Keagamaan;</p> <p>f. Transformasi Tata Kelola Keuangan dari Satker mejadi BLU, dan dari BLU menjadi PTNBH.</p>
----	---	---

4. Struktur Organisasi Direktorat PTKI dan Penyelenggara Program *short course* PKDP

Tabel 4.2 Struktur Organisasi Direktorat PTKI



Tabel 4.3 Struktur Tim Penyelenggara Program *short course* PKDP



B. Paparan Data Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di lapangan baik melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, maka disajikan dalam fokus penelitian yang berkenaan dengan manajemen program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP), yakni meliputi perencanaan program *short course* PKDP, implementasi program *short course* PKDP dan evaluasi program *short course* PKDP.

1. Perencanaan Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia

Perencanaan merupakan langkah utama dalam manajemen yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Perencanaan dilaksanakan dengan tujuan sebagai pedoman dalam melaksanakan program agar dapat terlaksana secara efektif dan efisien serta sistematis sehingga dapat berjalan dengan baik dan lancar. Dalam manajemen

program *short course* peningkatan kompetensi dosen sangat diperlukan perencanaan yang matang agar program yang akan dilaksanakan dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan.

Pada bab ini, peneliti akan menyajikan data-data yang telah dikumpulkan dan diperoleh melalui proses wawancara terhadap beberapa informan, observasi tidak langsung dan pengumpulan data sekunder. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada saat proses wawancara merupakan pertanyaan yang berasal dari pedoman wawancara yang telah disusun oleh peneliti, namun peneliti tidak hanya terpaku pada pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dalam pelaksanaannya, pertanyaan-pertanyaan tersebut berkembang sesuai dengan permasalahan penelitian ini.

Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam memiliki program peningkatan kompetensi dosen yang dikenal dengan program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) yang direncanakan sebagai pemecahan berbagai permasalahan dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi bagi dosen pemula pada perguruan tinggi keagamaan (PTK) di tempat tugasnya. Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Diktis, dimana Direktorat Ketenagaan sebagai pengelola program *short course* PKDP tentang perencanaan program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen:

“Dalam menjawab berbagai tantangan dosen, Kementerian Agama memiliki program dalam mewujudkan profesionalisme seorang dosen melalui peningkatan kompetensi yaitu program PKDP. PKDP dilaksanakan mulai tahun 2022, dan baru dijalankan selama dua tahun dari 2022 dan 2023. Pada awalnya, sejak tahun 2019 sudah dipikirkan serius akan muncul program PKDP saat Kasubditnya Pak mamat Slamet Burhanudin, tetapi karena keterbatasan anggaran akhirnya baru dilaksanakan pada tahun 2022 dengan skema anggaran melalui program Beasiswa Indonesia Bangkit (BIB) kategori non-gelar. Selanjutnya pada awal dimulainya program pihak dari Kementerian Agama melakukan sosialisasi kepada Perguruan Tinggi Penyelenggara atau yang biasa disebut PTP untuk pelaksanaan program PKDP, yang kemudian diharapkan untuk lanjut dalam perencanaan program melalui rapat koordinasi...”⁷⁷

Berikut wawancara bersama Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam:

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

**Gambar 4.1 Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Sub
Direktorat Ketenagaan DIKTIS**



Dengan demikian, bahwasanya perencanaan program peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen dengan menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi oleh seorang dosen, Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam memiliki tahapan dalam merencanakan program PKDP dengan pihak-pihak terkait seperti Perguruan Tinggi Penyelenggara. Sesuai dengan hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan, berikut merupakan tahapan perencanaan program *short course* PKDP untuk mewujudkan profesionalisme dosen.

a. Diagnosis Masalah

Perencanaan didasari karena adanya ketidakpuasan terhadap kondisi yang ada berupa isu-isu yang berkembang atau sengaja dikembangkan dengan diagnosis masalah, tergantung pada gambaran keadaan yang diinginkan dan berfungsi sebagai sasaran yang akan dituju. Berikut wawancara bersama Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam:

“Terkait permasalahan yang ada pada dosen cukup kompleks seperti dirasa kurang menguasai keterampilan pedagogik, kurang memahami jenjang karir dan kepangkatan akademik dosen, kualitas dalam menulis karya ilmiah dosen dan lain sebagainya. Cara kami mengetahui apa saja masalah, pada saat itu kita kumpul dengan ketua-ketua LPM kita mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan serta permasalahan di lapangan untuk dosen, kira-kira apa sih yang

*dibutuhkan seorang dosen supaya kedepannya output lebih bagus. Salah satu banyak dosen dari non tarbiyah sehingga tidak menguasai metodologi pengajaran, kedua banyak dosen yang tidak sadar akan tugasnya kalau dosen tidak hanya mengajar tetapi juga tri dharma pendidikan, penelitian, pengabdian. Selain itu, banyak dosen yang tidak sadar pentingnya kenaikan pangkat karena itu karir dosen ya ada di situ, Adapun syarat untuk kenaikan pangkat ya itu penulisan karya ilmiah kayak jurnal scopus gitu. Kemudian lagi terkait jargon kita moderasi beragama, salah satu alat untuk menyebarkan moderasi beragama yaitu melalui dosennya, jangan sampai dosen ini yang malah radikal gitu yang nanti efeknya pasti luar biasa, setelah itu mencari solusi atas masalah-masalah itu barulah kami melakukan perencanaan dan penyelesaian terkait masalah tersebut”.*⁷⁸

Berdasarkan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa diagnosis masalah yang dilakukan oleh Diktis untuk mengetahui beberapa permasalahan dosen di lapangan dengan mengumpulkan ketua-ketua LPM untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dosen agar *output* dosen kedepannya lebih berkualitas. Pernyataan yang di sampaikan oleh Bapak Kasubdit Ketenagaan Diktis juga serupa dengan yang dikemukakan oleh pernyataan oleh Ketua LPM UIN Malang. Berikut wawancara bersama Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang ikut serta dalam serangkaian pelaksanaan program dari perencanaan hingga evaluasi program *short course* PKDP:

*“...kita mendapatkan informasi tentang background kegiatan ini (PKDP) dari panitia pusat yang dikoordinir oleh subdit ketenagaan Diktis, menurut informasi dari sana itu ada problem bagi dosen-dosen pemula di lingkungan PTKI yaitu mengenai skill/keterampilan mereka dalam pedagogik. Kemudian yang kedua suasana di negara kita mengalami krisis dalam hal moderasi beragama harus diselesaikan melalui program ini. Yang ketiga regulasi tentang karir dosen dimana banyak dosen yang belum tau menau terkait jenjang kepangkatan karir dosen. Dari beberapa masalah itu, Diktis mengundang Perguruan Tinggi untuk melakukan rapat koordinasi untuk membahas lebih lanjut dan mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dan masalah yang ada di lapangan pada dosen”.*⁷⁹

⁷⁸ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

⁷⁹ Wawancara dengan Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada 19 April 2024.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan, hasil penelitian pada indikator diagnosis masalah yaitu menunjukkan bahwa ada beberapa tahapan untuk mendiagnosis terkait permasalahan pada dosen PTK. Tahapan tersebut adalah pengumpulan informasi dan data, mengidentifikasi kebutuhan serta permasalahan, setelah kebutuhan dan masalah didapatkan tahap terakhir yang dilakukan adalah melakukan perencanaan dan pelaksanaan program sebagai bentuk penyelesaian masalah.

b. Perumusan Tujuan

Perumusan tujuan sejatinya erat kaitannya dengan permasalahan, jika masalah didefinisikan dengan jelas maka tujuan perencanaan akan jelas mengingat pada dasarnya tujuan dimaksud untuk menjawab permasalahan. Berdasarkan hasil diagnosis masalah menunjukkan bahwa kurangnya penguasaan keterampilan pedagogik dosen juga penulisan karya ilmiah dan pemahaman kepangkatan akademik serta jenjang karir serta adanya krisis dalam hal moderasi beragama merupakan masalah utama yang harus diperhatikan oleh Kementerian Agama, karena aspek-aspek tersebut merupakan hal penting bagi para dosen untuk mewujudkan profesionalisme.

Suatu program pemerintah pastinya ada manfaat yang diharapkan akan tercapai, baik tujuan secara umum dan tujuan khusus, baik manfaat bagi pelaksana program maupun kelompok peserta yang menjadi objek program tersebut. Peningkatan kompetensi dosen memiliki tujuan yang terarah terhadap suatu permasalahan bagi dosen khususnya dosen pemula, letak suatu program dinilai tepat atau tidak terlihat dari output atau dampak yang dirasakan oleh kelompok peserta atau dosen.

Bu Ummu Shofiya selaku Subkood Pengembang Profesi PTKIN sekaligus teknis dalam pelaksanaan program *short course* PKDP menyebutkan tujuan dari perencanaan program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) yaitu:

“alasan program PKDP diadakan dikarenakan banyaknya dosen kita yang non-tarbiyah yang dirasa kurang menguasai pedagogik. Yang kedua, memang kebutuhan untuk persiapan, dimana kalau di kemendikbudristek itu sebelum dosen serdos ada yang namanya program PEKERTI, kalau di kita itu lebih sempurna, yang mana tidak hanya pedagogik tetapi ada 3 aspek lainnya yaitu moderasi beragama, pengembangan karir, dan bagaimana cara pengembangan

dan peningkatan karya tulis ilmiah. Jadi ada 4 aspek yang ditekankan pada program PKDP.”⁸⁰

Hal tersebut juga dikemukakan oleh Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan Diktis bahwasanya:

“...apa alasan di adakannya PKDP? Karena tantangan dosen yang kompleks, kemudian PKDP untuk memberikan wawasan Pedagogik, kemudian untuk memberikan pemahaman keagamaan yang moderat, kemudian alasannya yaitu untuk bagaimana dosen dapat menulis karya ilmiah dengan baik dan setelah itu soal PKDP tujuannya adalah kaitanya dengan karir dan kepengkatan akademik dosen.”⁸¹

Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara dari pernyataan tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) memiliki tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Tujuan tersebut yaitu meningkatkan kemampuan atau keterampilan pedagogik atau pembelajaran, mewujudkan dosen pelopor dalam moderasi beragama, membekali pemahaman karir dan jabatan dosen serta yang terakhir meningkatkan kemampuan kepenulisan karya tulis ilmiah.

c. Proyeksi dan Perkiraan

Perencanaan sejatinya sangat menekankan orientasi pada masa depan sehingga aspek prediksi menjadi hal yang penting di dalam proses pelaksanaan program. Dalam pelaksanaan program *short course* PKDP di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam, tahap ini dilakukan untuk menyusun langkah antisipasi jika terbentur masalah terutama pada hak milik dengan masyarakat setempat. Berdasarkan wawancara bersama Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menjelaskan:

“Mengantisipasi masalah di kemudian hari dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, kita lihat dari sisi peserta seperti ada dosen senior yang namanya masuk memenuhi syarat sebagai peserta dan sudah di SK kan pada kegiatan program ternyata tidak minat dalam mengikuti program PKDP sehingga tidak hadir dalam pelaksanaan, kemudian jadwal peserta bentrok dengan pelaksanaan PKDP bisa jadi jadwal mereka penting dan tidak bisa di tinggalkan. Kedua dari sisi keuangan, dimana pencairan keuangan molor hingga lebih dari 3 bulan sehingga hak peserta dalam mengganti uang

⁸⁰ Wawancara dengan Bu Ummu Shofiya selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKIN Subdit Ketenagaan Diktis sekaligus Tenaga Teknis Program *short course* PKDP pada 30 Maret 2024.

⁸¹ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

transport dan hak narasumber dalam mendapatkan honorinya, hak mitra hotel dalam mendapatkan pembayaran sewa dan sebagainya akhirnya tertunda. Kemudian untuk mengantisipasi masalah tersebut peserta yang bentrok dengan jadwalnya kita kasih tau pelaksanaan PKDP yang offline itu tanggal sekian sekian, mereka harus mengisi formulir kesediaan, kemudian kita analisis terjadi bentrok atau tidaknya. Setelah itu jika ada peserta yang menyatakan tidak bisa kita langsung laporkan ke pusat untuk mendapatkan pengganti peserta. Kemudian untuk masalah anggaran kita sampaikan ke semua pihak terkait khususnya pihak hotel bahwa ini adalah kegiatan pemerintah yang anggarannya dari LPDP sehingga pencairan dana tergantung pada pusat dengan demikian di dalam kontrak itu harus ada toleransi jika ada terlambat beberapa bulan tidak apa-apa namun jika sudah melebihi batas kesepakatan boleh dikenakan sanksi dan sebagainya.”⁸²

Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan Diktis juga memberikan keterangan terkait langkah antisipasi yang menyatakan bahwa:

“Ya misalkan pada masalah pertama soal pendanaan, kalau pendanaan terancam, pada saat ini kan sudah tertangani sudah dianggarkan diluar APBN diluar DIPA yaitu solusinya dapat dari BIB non gelar, pertanyaannya kalau BIB sudah tidak ada bagaimana? Ya berarti nanti akan menjadi kebijakan pendanaannya mandiri seperti halnya PEKERTI. Sehingga karena ini merupakan program penting maka dosen secara mandiri harus melakukan itu, antisipasinya seperti itu dari sisi pendanaan. Yang kedua dari sisi regulatif, sekarang kita tetapkan sebagai syarat Sertifikasi Dosen, antisipasinya jika sekarang masih di juknis mungkin kedepannya perlu dibuatkan KMA atau sebagainya seperti Keputusan Dirjen.”⁸³

⁸² Wawancara dengan Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada 19 April 2024.

⁸³ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

Gambar 4.2 Wawancara dengan Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dari pernyataan tersebut, tahap proyeksi dan perkiraan sudah dilakukan dengan baik, pemerintah Kementerian Agama RI sudah melakukan antisipasi-antisipasi untuk meminimalisir jika akan terjadi masalah di kemudian hari. Ada beberapa aspek dalam melakukan antisipasi ketika terjadi masalah dikemudian hari yaitu, 1) aspek peserta, dimana ada dosen yang bentrok dengan jadwal yang dirasa lebih penting, maka antisipasinya yaitu pihak penyelenggara melakukan sosialisasi terkait jadwal kemudian jika ada dosen yang tidak bisa mengikuti maka harus diganti dengan peserta lainnya; 2) aspek pendanaan, dimana ketika pencairan anggaran terjadi keterlambatan maka antisipasinya harus melakukan kontrak perjanjian yang berisikan kesepakatan keterlambatan pembayarannya. Anggaran program *short course* PKDP yang selama dua tahun berjalan di tangani oleh dana BIB non-gelar, jika nantinya program ini tidak ada maka antisipasi yang dilakukan bisa jadi dengan menggunakan dana mandiri atau dana pribadi; 3) aspek regulatif, program *short course* PKDP dijadikan sebagai syarat mengikuti sertifikasi dosen yang masih di paparkan pada juknis, untuk antisipasi masalah ini agar pelaksanaan program dianggap penting maka perlu dibuatkan KMA atau Keputusan Dirjen.

d. Pengembangan Alternatif

Dalam proses perencanaan program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP), pengembangan alternatif menjadi salah satu yang kerap diabaikan. Padahal, tahap ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Keputusan akhir mengingat Keputusan tersebut berasal dari rangkaian pilihan yang akan dipilih dalam perencanaan. Hal tersebut terjadi di Diktis terkait program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP), berikut wawancara

yang dilakukan bersama Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan terkait pengembangan alternatif:

“kalau ditanya apakah ada pengembangan kompetensi alternatif lain ya untuk sekarang tidak ada namun sebelumnya ada beberapa pelatihan seperti pelatihan tentang literasi, pelatihan tentang karya ilmiah dan pelatihan lainnya bagi dosen, Cuma sekarang yang diwajibkan adalah PKDP apakah di kemudian hari akan diganti kita ya Wallahu’alam pasti sebuah program akan di evaluasi keberadaannya. Tapi sekarang kita sedang menjadikan PKDP menjadi instrument minimal setidaknya untuk meningkatkan kapasitas para dosen.”⁸⁴

Hal tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bu ummu Shofiya selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKI sekaligus teknis dalam pelaksanaan program *short course* PKDP:

“apabila perencanaan pada program PKDP tidak terealisasi ditahun yang direncanakan seperti terdapat permasalahan pada anggaran dimana pada 2 tahun ini dana di cover oleh Beasiswa Indonesia Bangkit (BIB) program non gelar, untuk pelaksanaan program selanjutnya meskipun nantinya memakai dana dari pusat ataupun tidak PKDP harus tetap dilaksanakan meskipun harus memakai dana mandiri seperti halnya PEKERTI (Pelatihan Teknik Instruksional) yang ada dibawah kelola Kemendikbudristek”⁸⁵

Dengan demikian, dapat peneliti simpulkan bahwasanya Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemerintah kementerian Agama RI tidak menerapkan pengembangan alternatif pada perencanaan program PKDP. Berdasarkan wawancara tersebut bahwa program *short course* PKDP merupakan program wajib yang direncanakan untuk meningkatkan kapasitas para dosen. Selain itu, pada pernyataan tersebut juga di jelaskan bahwasanya jika pelaksanaan program belum bisa dijalankan karena kendala anggaran maka yang diubah adalah teknisnya bukan programnya.

⁸⁴ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

⁸⁵ Wawancara dengan Bu Ummu Shofiya selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKIN Subdit Ketenagaan Diktis sekaligus Tenaga Teknis Program *short course* PKDP pada 30 Maret 2024.

Gambar 4.3 Wawancara dengan Bu Ummu Shofiya Selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKIN sekaligus Teknisi Program PKDP



e. Analisis Kelayakan

Analisis kelayakan dilakukan dengan mengajukan pertanyaan terhadap setiap pilihan, terutama terkait hambatan-hambatan yang mungkin muncul pada saat pelaksanaan nantinya. Berdasarkan wawancara bersama Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan Diktis menyampaikan bahwa:

*“Ya hambatan-hambatan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan program PKDP yang pertama soal belum dipahami kebijakan program PKDP bagi dosen pemula dimana mereka menganggap program ini program terpaksa, program yang ujung-ujuk dilaksanakan oleh pusat belum menjadi sebuah kesadaran apalagi mereka menganggap sudah doctor kok harus belajar lagi soal mengajar yang dianggapnya remeh. Kendala kedua soal problem kesepahaman masing-masing pelaksana atau PTP di kampus dimana kita masih melihat kadang-kadang ada yang serius ada yang simple ada yang hanya sekedar mengumpulkan tugas nah saya rasa dengan ini control mutu juga perlu di tingkatkan”.*⁸⁶

Dari pernyataan tersebut tidak begitu banyak hambatan yang terjadi pada pelaksanaan kegiatan program *short course* PKDP. Kurangnya pemahaman terkait

⁸⁶ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

kebijakan program *short course* PKDP mengakibatkan para dosen kurang berminat dengan adanya program *short course* PKDP, hal ini menjadi hambatan dalam pelaksanaan PKDP. Kemudian kendala lainnya yaitu terkait kesepahaman masing-masing pelaksana atau PTP yang mana masih ada beberapa PTP yang pelaksanaannya berbeda dengan lainnya.

Berdasarkan wawancara bersama Bapak Helmi Syaifudin selaku Ketua LPM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menyampaikan bahwa:

*“Sebenarnya dengan anggaran yang mencukupi itu, sarana dan prasana yang kita miliki, kemudian fasilitas yang ada serta SDM kita berharap rencana dapat berjalan dengan baik, kalau ada kendala pasti kecil seperti perubahan jadwal dan jam. Akan tetapi pasti materi akan tersampaikan semuanya”*⁸⁷

Hal tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan Diktis sebagai berikut:

*“Ya sudah layak, sebagai bentuk perencanaan ya, kan perencanaan yang baik diawali dari pembacaan masalah, teman-teman di Diktis sudah melakukan dengan cara pembacaan masalah-masalah yang tadi saya sampaikan. Perencanaan yang baik akan dilakukan dengan pembacaan peluang dan tantangan kedepan seperti yang sudah saya jelaskan tadi dilihat ada problem-problem teknologi, ada problem the death of expertise maka ya melihat masa depan itu bagian dari dasar perencanaan, kemudian dari sisi perencanaan pendanaannya juga sudah oke terus sinergi dengan para pihak terkait sudah dilakukan artinya dari sisi kelayakan perencanaan sudah dilalui semuanya.”*⁸⁸

Dari pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa meskipun terdapat beberapa hambatan atau kendala, terdapat sisi-sisi lain yang mendukung akan pelaksanaan program *short course* PKDP seperti dari sisi pendanaan yang mendukung, SDM yang memadai, sarana dan prasarana serta fasilitas yang memadai juga. Tidak hanya itu, perencanaan yang dilakukan pun sudah berjalan baik sehingga adanya program *short course* PKDP sudah layak untuk dilaksanakan.

Bu Ummu Shofiyah selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKIN sekaligus tenaga teknis dari program *short course* PKDP juga menyampaikan terkait hambatan serta kelayakan adanya program PKDP:

⁸⁷ Wawancara dengan Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada 19 April 2024.

⁸⁸ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

“Sejauh ini, program ini yang saat sekarang di butuhkan dan dirasa ini penting sehingga program ini sudah termasuk layak untuk di implementasikan dalam menjawab kebutuhan kebutuhan dosen yang mana masih banyak problem-problem yang dirasa kompleks. Ada beberapa hambatan dalam pelaksanaan program short course PKDP diantaranya seperti ada dosen yang senior misalnya mutasi dari jabatan struktural ke dosen yang merasa sudah banyak memiliki karya dan sebagainya, pada nyatanya program ini diadakan dipukul rata untuk semuanya. Sehingga jika tidak mau dalam ikut serta maka dosen tidak bisa iku sertifikasi dosen sehingga tidak dapat meningkatkan kepangkatannya karena serdos menjadi salah satu syarat untuk naik ke lektor kepala dan guru besar”.⁸⁹

Berdasarkan pernyataan tersebut, pihak penyelenggara menyadari masalah-masalah yang ada pada dosen sehingga adanya program *short course* PKDP sangat dibutuhkan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ada pada dosen. Terlepas dari adanya hambatan pelaksanaan PKDP seperti terdapat dosen yang tidak minat bahkan tidak menyadari pentingnya mengikuti program PKDP maka dosen tidak akan bisa meningkatkan kepangkatannya karena salah satu syarat untuk meningkatkan kepangkatan yaitu sertifikasi dosen. Sedangkan PKDP merupakan program yang menjadi syarat untuk mengikuti sertifikasi dosen. Dengan demikian wajib bagi dosen pemula untuk mengikuti program *short course* PKDP.

f. Evaluasi

Evaluasi merupakan tahapan yang mana untuk memastikan jalannya program apakah sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, evaluasi diperlukan untuk memastikan bahwa tahapan pelaksanaan program tidak terjadi penyimpangan. Tahap evaluasi dijalankan ketika perencanaan telah mengantongi sejumlah alternatif, kriteria umum yang kerap digunakan adalah efisiensi dengan memilih alternatif mana yang memberikan hasil terbanyak dengan biaya yang sama. Berikut wawancara bersama Bu Ummu Shofiya selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKIN Subdit Ketenagaan Diktis sekaligus tenaga teknis program *short course* PKDP, bahwa:

“Evaluasi tetap dilakukan dan jika terjadi kesalahan akan dilakukannya perubahan dan revisi pada perencanaan. evaluasi perencanaan dilakukan dalam bentuk rapat koordinasi dimana sebelum pelaksanaan diadakan rakor

⁸⁹ Wawancara dengan Bu Ummu Shofiya selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKIN Subdit Ketenagaan Diktis sekaligus Tenaga Teknis Program *short course* PKDP pada 30 Maret 2024.

untuk persamaan persepsi dikarenakan pelaksanaan tidak di satu tempat maksudnya di bagi di 19 PTP itu sehingga diperlukan persamaan persepsi dimana juga dalam pereview an buku pedoman program short course PKDP”⁹⁰

Hal tersebut serupa dengan yang dikemukakan oleh Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan Diktis, bahwa:

“Dari penyelenggara pihak di diktis optimis dalam melaksanakan program short course PKDP sebelum dibuat juknis dimana mulai dari tahun 2019 kegiatan sudah direncanakan namun dapat terlaksana pada tahun 2022 dikarenakan beberapa problem, kemudian bagaimana mengeksekusi program besar itu? Sehingga sebelum pelaksanaan program PKDP diperlukan evaluasi dengan mempersiapkan dan mereview kembali juknis, buku pedoman hingga SDM yang ada.”⁹¹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, evaluasi tetap dilakukan dalam bentuk rapat koordinasi untuk penyamaan persepsi, *mereview* kembali juknis dan buku pedoman program *short course* PKDP serta mengorganisasikan SDM untuk pelaksanaan nantinya. Melalui evaluasi ini, Diktis melibatkan Perguruan Tinggi Penyelenggara (PTP) juga sehingga mereka dapat mengetahui apakah program tersebut sudah sesuai dengan yang direncanakan. Evaluasi memang sangat diperlukan guna mengetahui dan menganalisis permasalahan yang terjadi nantinya akan dilakukan upaya perbaikan agar tujuan yang ditetapkan sebelumnya bisa tercapai dengan baik.

Dari hasil penelitian diatas dapat diperkuat dengan dokumentasi kegiatan perencanaan dalam gambar di bawah ini:

⁹⁰ Wawancara dengan Bu Ummu Shofiya selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKIN Subdit Ketenagaan Diktis sekaligus Tenaga Teknis Program *short course* PKDP pada 30 Maret 2024.

⁹¹ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

Gambar 4.4 Rapat Koordinasi Program Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP)



2. Implementasi Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia

Dalam setiap program, tentu terdapat tahapan-tahapan pelaksanaan agar program yang dijalankan terkontrol dan pada klimaksnya dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Pada tahapan program, terdapat tahapan implementasi atau yang biasa disebut pelaksanaan. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi dari program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia dilaksanakan dengan beberapa tahapan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa dalam pelaksanaan program tersebut terdapat elemen-elemen yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya, dimana ketika ada elemen yang tidak berjalan dengan optimal maka akan mempengaruhi

elemen lainnya. Adapun elemen tersebut yakni pada program itu sendiri, pelaksana program dan kelompok sasaran program.

a. Elemen program

Pada elemen pertama, kesesuaian program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran. Keselarasan program dengan kebutuhan sasaran program mutlak di kedepankan karena berpengaruh secara langsung terhadap kebermanfaatan yang akan diperoleh sasaran program. Apabila program tidak sesuai dengan kebutuhan kelompok sasaran, maka dapat dipastikan bahwa hasil program tidak memberikan manfaat dan tidak memberdayakan dosen sebagai kelompok sasaran. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menyatakan bahwa:

*“PKDP ini tidak hanya membekali pengetahuan tetapi juga keterampilan dan bahkan output nya terukur maksudnya seberapa paham mereka tentang materi yang disampaikan, hal itu diukur dengan tes, kemudian seberapa terampil mereka berkarya itu juga diukur dengan karya mereka menulis artikel, membuat RPS dan sebagainya. Sehingga manfaat dari dosen sendiri yaitu dapat meningkatkan keterampilan”.*⁹²

Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan Diktis juga menyatakan serupa terkait manfaat diadakannya program *short course* PKDP bahwa:

*“Ya, manfaat utama diadakannya PKDP, mereka dengan adanya kegiatan ini akan menambah wawasan dan keterampilan dimana menjadi dosen yang baik, dosen yang professional, dosen yang bisa menjalankan tugas-tugas pembelajaran, kemudian mempunyai dia akan mempunyai pemahaman dan keterampilan soal moderasi beragama, yang nanti actionnya tidak hanya untuk bekal pribadi dia tetapi juga menjadi desiminator atau orang yang berada di garda terdepan dalam memahami atau menjadikan islam sebagai pemahaman yang fleksibel, toleran dan damai. Selain itu mereka juga dapat memahami dengan baik bagaimana meningkatkan karir dan mengurus kepegangannya”.*⁹³

Berdasarkan wawancara narasumber-narasumber tersebut menyatakan bahwa manfaat di adakanya program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) pada intinya untuk mewujudkan profesionalisme seorang dosen yaitu dengan meningkatkan kemampuan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian (Tri

⁹² Wawancara dengan Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada 19 April 2024.

⁹³ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

Dharma Perguruan Tinggi) baik secara teoritis maupun praktis. Kemudian mewujudkan dosen pelopor dalam moderasi beragama dan berkomitmen kebangsaan yang tinggi. Meningkatkan keterampilan dan kecakapan adaptasi dalam menyikapi perubahan sosial dan teknologi, dan yang terakhir meningkatkan kemampuan merencanakan dan mengembangkan karir serta jabatan dosen. Dengan demikian manfaat-manfaat tersebut merupakan output dari kebutuhan-kebutuhan dosen yang di jawab melalui program *short course* PKDP.

Berdasarkan wawancara bersama ibu Mega Noer Ningtyas selaku dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim sekaligus peserta program *short course* PKDP mengatakan bahwa:

“Program PKDP sangat membantu dosen yang berlatar belakang dari non pendidikan, tidak hanya itu menurut saya yang sudah mengikuti beberapa pelatihan terkait kemampuan pedagogic ya, program PKDP ini lebih luas tidak hanya pedagogic saja, tetapi penelitian, moderasi beragama, pengembangan karir. Melihat kendala-kendala yang mungkin dialami beberapa dosen ya khususnya yang bukan pendidikan terkait pedagogik PKDP ini sangat membantu dalam proses terlebih saat penyusunan RPS”⁹⁴

Dari pernyataan diatas, program PKDP ini dilaksanakan dengan melihat kebutuhan-kebutuhan dosen khususnya bagi dosen yang berlatar belakang bukan dari fakultas pendidikan atau tarbiyah sehingga dapat meningkatkan kompetensi pedagogik khususnya.

⁹⁴ Wawancara bersama ibu Mega Noer Ningtyas selaku peseta PKDP sekaligus dosen UIN maulana Malik Ibrahim Malang Fakultas Ekonomi

Gambar 4.5 Wawancara dengan Ibu Mega Noer Ningtyas Peserta program *short course* PKDP Selaku Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Hal ini serupa dengan pernyataan dengan peserta program *short course* PKDP lainnya, Bu fantika yang menyatakan bahwa:

“Program PKDP ini membantu dosen-dosen untuk melakukan sertifikasi, dimana program ini membantu untuk pelatihan dan pembinaan melalui pemantapan dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan tinggi yakni pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat lebih dimatangkan lagi untuk melihat layak atau tidak sih kita dinobatkan sebagai dosen yang professional”

Dengan demikian dari pernyataan diatas bahwasanya program *short course* PKDP ini diadakan untuk mewujudkan profesionalisme dosen dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Gambar 4.6 Wawancara dengan Ibu Fantika Febry Puspitasari selaku Peserta Program *Short Course* PKDP Dosen FITK UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dalam pelaksanaan program *short course* PKDP juga terdapat strategi yang dilakukan oleh pihak penyelenggara, hal ini sebagaimana wawancara bersama Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Diktis, bahwa:

*“Ya pertama sebagai sebuah strategi agar program PKDP berjalan, kita berusaha semaksimal mungkin mendekatkan antara perencanaan dengan pelaksanaan apa yang tertuang di dalam juknis atau buku pedoman kami laksanakan dengan baik, apa yang menjadi harapan-harapan dan arahan-arahan para pimpinan dilaksanakan dengan baik dalam sebuah desain baik program PKDP yang applicable ya desain yang gampang yang dapat dilakukan oleh siapapun baik pemegang kebijakan umum atau juga kebijakan teknis terutama bagi para mentor bagi para dosen bagi para pembimbing. Strategi kedua saya rasa melakukan koordinasi dan konsolidasi intensif antara berbagai pihak yang terlibat di dalam program PKDP baik diktis, Perguruan tinggi, pusiklat balitbang maupun temen-temen dosen. Yang ketiga, adalah bagaimana kita bisa mengawal control mutu atau quality assurance bagaimana menghasilkan produk dosen-dosen yang professional, moderat, yang memahami karir dengan baik, dan dosen dosen yang bisa menjadi penulis di jurnal bereputasi maka perlu adanya control. Yang terakhir melakukan evaluasi secara reflektif, continue agar kegiatan ini tambah baik tambah baik dengan cara mencari feedback dari berbagai pihak”.*⁹⁵

⁹⁵ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kepala Subdirektorat Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa strategi yang dilakukan dalam pelaksanaan program *short course* PKDP yaitu dengan menjalankan program sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sebagaimana yang ada pada buku pedoman pelaksanaan program, kemudian melakukan koordinasi dan konsolidasi dengan berbagai pihak terkait serta melakukan *control mutu* dan juga *quality assurance* dalam setiap kegiatan dan yang terakhir yaitu melakukan evaluasi secara berkelanjutan.

Pelaksanaan program *short course* PKDP dilakukan di setiap Perguruan Tinggi Penyelenggara (PTP) masing-masing yang sudah di tunjuk oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. Pelaksanaan program *short course* PKDP dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan atau 60 hari dengan pola *In Service Course (ISC)* dan *On The Job Course (OJC)*.⁹⁶ Dengan rincian kegiatan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Tahapan Kegiatan Pelaksanaan Program *short course* PKDP

No	Tahapan	Waktu	Kegiatan	Penanggungjawab
1.	<i>In Service Course (ISC) I (48 JP) asumsi 6 hari</i>			
	<i>ISC I</i>	6 hari	1. Kebijakan Kementerian Agama 2. Pembelajaran 3. Penulisan Artikel Ilmiah 4. Moderasi Beragama 5. Karir dosen 6. <i>Overview</i> 7. <i>Building Learning Commitment</i>	<i>Trainers</i> ((60% pengetahuan, 40% praktik)
2	<i>On The Job Course (OJC) (140 JP) asumsi 52 hari</i>			
	Pendampingan Pelaksanaan	32 JP	1. Menyusun RPS	Dosen Pembimbing

⁹⁶ Dokumentasi Buku Pedoman Program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) tahun 2023.

	Bimbingan (Produk/Output)		<ol style="list-style-type: none"> 2. Membuat video interaktif bahan/sumber belajar 3. Membuat video praktik mengajar 4. Menyusun rancangan penugasan 5. Menyusun instrument penilaian 6. Menyusun analisis penilaian 7. Penyusunan artikel ilmiah 8. Menyusun konten moderasi beragama pada media sosial 	
			<ol style="list-style-type: none"> a. Pendampingan pembelajaran 10 JP b. Pendampingan penilaian 10 JP c. Pendampingan penulisan Artikel 10 JP d. Penyusunan konten moderasi beragama 2 JP 	
	Pembelajaran Mandiri	108 JP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun RPS 2. Membuat video interaktif 	Peserta PKDP

			bahan/sumber belajar 3. Membuat video praktik mengajar 4. Menyusun rancangan penugasan 5. Menyusun instrument penilaian 6. Menyusun analisis penilaian 7. Penyusunan artikel ilmiah 8. Menyusun konten moderasi beragama pada media sosial	
			a. Praktik mandiri pembelajaran 35 JP b. Praktik mandiri penilaian 35 JP c. Praktik mandiri penulisan artikel 35 JP d. Praktik mandiri penyusunan konten moderasi beragama 3 JP	
3	<i>In service course (ISC) II 16 JP (2 hari) online</i>			
	Ekspos Proyek Pembelajaran	6 JP (1 hari)	Bahan ajar pembelajaran inovatif berbasis digital	Mentor dan Peserta

	Ekspos Proyek Penulisan Artikel	6 JP (1 hari)	Artikel ilmiah siap submit jurnal	Mentor dan Peserta
	Penilaian Kelulusan	3 hari	Penilaian kompetensi peserta program	Dosen pembimbing, pengelola program, PTP
	Penerbitan Sertifikat	7 hari	Penyusunan, penandatanganan, dan pemberian sertifikat	PTP, Direktorat Diktis, Pusdiklat Kementerian Agama RI
Jumlah ISC I, OJC, dan ISC II = 200 JP (50 hari)				

Dari penelitian diatas dapat diperkuat dengan dokumentasi kegiatan implementasi dalam gambar di bawah ini:

Gambar 4.7 Tahapan *In Service Course (ISC)* Pelaksanaan Program *Short Course* PKDP



Hal ini serupa dengan wawancara bersama pihak penyelenggara. Berdasarkan wawancara bersama Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada saat pelaksanaan program *short course* PKDP menyatakan bahwa:

*“PKDP ini terbagi menjadi 3 (tiga) fase kegiatan: pertama, in service course I dilaksanakan selama 6 hari secara offline pada masing-masing PTP. Kedua, on the job training yang dilaksanakan dengan durasi 140 JP/52 hari yang dilaksanakan secara online / daring pada masing-masing PTP. Dan yang ketiga, in service course II yang dilaksanakan dengan durasi 12 JP / 2 hari”.*⁹⁷

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) dilaksanakan secara bertahap mulai dari *in service course I*, *On the job training*, hingga *in service course II* yang kemudian di lanjut pada proses penilaian.

b. Elemen organisasi pelaksana atau pelaksana program

Pada elemen kedua, kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana artinya kesesuaian antara tugas yang dibebankan dengan kemampuan organisasi pelaksana harus dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya. Jika organisasi pelaksana program tidak memiliki kemampuan melaksanakan tugas yang disyaratkan oleh program, maka organisasinya tidak dapat menyampaikan program dengan tepat. Hal ini bisa berakibat pada tidak tersampainya manfaat program yang mempengaruhi tujuan program yang dicita-citakan. Berdasarkan wawancara Bersama bapak helmi syaifuddin menyampaikan persiapan pelaksana program dalam menguasai terkait pemahaman, pengetahuan dan pendalaman terkait implementasi program bahwa:

*“...Subdit Ketenagaan Diktis mengundang 19 PTP kemudian di TOT (Training of Trainer) yang dilaksanakan di Jakarta. Adapun yang diundang dalam pelaksanaan ToT yaitu pihak penyelenggara, trainer atau narasumber, dan pengelola keuangan, jadi 3 unsur tersebut di ToT sehingga semua penyelenggaraan menjadi seragam dan baku lalu delegasi 3 unsur tersebut di masing-masing kampus memberikan pemahaman seperti yang mereka terima waktu ToT tersebut”.*⁹⁸

⁹⁷ Wawancara dengan Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada 19 April 2024.

⁹⁸ Wawancara dengan Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada 19 April 2024.

Dengan demikian berdasarkan wawancara tersebut bahwa tidak semua panitia seperti mentor dan dosen pembimbing atau narasumber diundang semuanya untuk melakukan *trainer* di pusat akan tetapi hanya beberapa delegasi saja yang selanjutnya di sosialisasikan di PTP masing-masing. Berdasarkan pernyataan tersebut dikuatkan dengan dokumentasi kegiatan dalam gambar di bawah ini:

Gambar 4.8. *Training of trainer* Program Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP)



Berdasarkan wawancara bersama Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan Diktis menyatakan terkait manfaat bagi pihak penyelenggara bahwa:

“Manfaat bagi pihak penyelenggara ya mempunyai kesempatan melatih tidak hanya dosen-dosen dari kampus itu, maksudnya dengan kegiatan PKDP maka akan menjadikan pengalaman LPM mengelola program-program Peningkatan Kompetensi dosen menambah pengalaman. Kedua, menambah kesejahteraan dimana dengan pelaksanaan di kampus tersebut mendapat anggaran sehingga para dosen memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri sebagai trainer, pembimbing, dan sebagai penyelenggara. Kemudian jejaring mereka akan lebih luas karena peserta PKDP berasal dari seluruh Indonesia. Manfaat keempat mereka akan mempunyai keterampilan sebagai event organizer dalam bentuk pelatihan-pelatihan.”

Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Bu Nadzifatul Inayah selaku tenaga teknis pelaksanaan Program *short course* PKDP terkait pemahaman pelaksana program terkait program itu sendiri, bahwa:

“Tentu sudah, karena bagaimana mereka tidak paham jika sebelum pelaksanaan pasti ada koordinasi, kemudian ada workshop nya bersama Kementerian agama gitu, jadi mereka pasti memahami adanya program PKDP.”⁹⁹

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebelum program dilaksanakan dari seluruh pihak terkait sudah melakukan komunikasi dan koordinasi serta diadakan *workshop* untuk memahami secara baik tujuan diadakannya program *short course* PKDP ini. Berdasarkan pernyataan tersebut dikuatkan dengan dokumentasi kegiatan dalam gambar di bawah ini:

Gambar 4.9. Rapat Koordinasi Bersama Para Mentor dan Evaluator di PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



c. Elemen Kelompok Sasaran

Pada elemen ketiga, kesesuaian antara sasaran program dengan capaian yang sudah ditentukan oleh organisasi pelaksana sehingga tujuan program dapat bermanfaat untuk sasaran program. Jika tujuan yang ditetapkan organisasi pelaksana program tidak dapat dipenuhi oleh kelompok sasaran maka otomatis

⁹⁹ Wawancara dengan Bu Nadzifatul Inayah selaku Tenaga Teknis Pelaksanaan Program *short course* PKDP pada 30 Maret 2024.

kelompok sasaran tidak mendapatkan hasil program. Karena itu, elemen ini harus bersinergi satu sama lain agar antara pelaksana dan sasaran program sama-sama mendapatkan manfaat. Berdasarkan wawancara bersama bapak helmi syaifuddin:

“...dalam mengukur pemahaman peserta PKDP, pelaksana program memberikan orientasi kegiatannya seperti apa, serta gambaran awal, termasuk teknis mengikuti PKDP itu seperti apa. Nanti pada saat mereka disesif kegiatan ada overview lagi, overview itu diberikan oleh panitia pusat dari subdit ketenagaan mereka memberikan pemahaman terkait kegiatan ini, kemudian penanggung jawab kegiatan dalam ini Wakil Rektor Bidang Akademik juga menekankan kembali tujuan, latar belakang output sampai dengan untuk apa di adakannya kegiatan ini, sehingga adanya 3 kali sosialisasi harapannya peserta cukup paham tujuan diadakannya kegiatan ini”¹⁰⁰

Berdasarkan wawancara tersebut menyatakan dalam mengukur pemahaman peserta program atau kelompok sasaran yaitu dengan memberikan orientasi terkait diadakannya program PKDP. Setelah itu, panitia pusat juga memberikan pemahaman terkait program ini pada kegiatan *overview*. Dan yang terakhir juga dilakukan oleh Wakil Rektor Bidang Akademik yang menekankan Kembali terkait pemahaman diadakannya program *short course* PKDP. Dengan demikian adanya beberapa kali sosialisasi dirasa cukup untuk peserta memahami akan adanya program tersebut. Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan terkait pemahaman peserta program melalui wawancara bahwa:

“Ya Diktis maupun Perguruan Tinggi melihat dosen dalam konteks pelatihan ibarat botol itu bukan botol kosong tetapi para dosen itu sebagai peserta PKDP orang yang sudah ada isinya orang yang bukan dari nol sudah punya keterampilan, sudah punya konten penguasaan materi kuliah nya dan sebagainya. Nah, tugas pelatihan tinggal menambah atau melakukan strategi-strategi agar mereka bisa memenuhi botol kosong itu dengan baik.”¹⁰¹

Berdasarkan wawancara tidak atas bahwasanya dari pihak penyelenggara dalam mengukur pemahaman kelompok sasaran menyatakan bahwa sudah memahami dengan baik karena pada prinsipnya dosen bukan berangkat dari tangan kosong artinya sama sekali tidak mengerti akan diadakannya program PKDP akan tetapi

¹⁰⁰ Wawancara dengan Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada 19 April 2024.

¹⁰¹ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

berangkat dari dosen yang potensial sudah mempunyai pengalaman tersendiri yang perlu diberdayakan atau dioptimalkan.

Adapun terkait sasaran kelompok program berdasarkan wawancara bersama Bu Ummu Shofiyah selaku Subkoor Pengembangan Profesi PTKIN sekaligus tenaga teknis pada program *short course* PKDP, bahwa:

“dalam menentukan sasaran kelompok dalam hal ini peserta program PKDP, proses seleksi di tangani bersama antara Diktis dengan perguruan Tinggi termasuk juga kopertais yang swasta kemudian juga yang negeri dari PTKIN disesuaikan dengan syarat-syarat sebagaimana yang sudah diatur dalam juknis PKDP, setelah itu dari long list ke short list misalkan di UIN Semarang itu yang diajukan ada 120 ternyata kuotanya dapat 25 berarti di seleksi berdasarkan kualitas 4 poin tadi, pertama; kepangkatan akademik (asisten ahli), kemudian gelar akademik, kemudian masa Khidmah atau masa bekerja dan selanjutnya adalah soal umur”.

Berdasarkan pernyataan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak semua dosen bisa ikut serta dalam pelaksanaan program *short course* PKDP. Terdapat syarat-syarat bagi peserta dalam ikut pelaksanaan program *short course* PKDP diantaranya yaitu kepangkatan akademik dosen harus minimal asisten ahli dengan status kepegawaian sebagai berikut:

- a. Dosen PNS atau Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS);
- b. Dosen Tetap Bukan PNS pada PTKN;
- c. Dosen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- d. Dosen Tetap pada PTK.

3. Evaluasi Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) Untuk Mewujudkan Profesionalisme Dosen Di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam terkait manajemen program *short course* PKDP dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Berikut data-data yang ada dan mengacu pada fokus penelitian serta kerangka teori, diantaranya:

Pertama, evaluasi konteks, evaluasi ini menggambarkan secara jelas tentang tujuan program yang akan dicapai. Evaluasi konteks pada dasarnya. Berdasarkan wawancara bersama Bapak Helmi Syaifuddin selaku ketua LPM dari PTP UIN Maulana Malik Ibrahim Malang bahwa:

*“Ya penerapan evaluasi konteks pada program short course ini PKDP maksudnya, tujuan utamanya ingin meningkatkan kapasitas profesionalisme dalam melaksanakan tugas Tridharma Perguruan tinggi. Program PKDP ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sesuai yang ada pada Tridharma Perguruan Tinggi tadi. Selain itu, program ini juga diharapkan dapat mewujudkan dosen pelopor dalam moderasi beragama dan komitmen kebangsaan yang tinggi serta dapat meningkatnya kemampuan merencanakan dan mengembangkan karir dan jabatan dosen”.*¹⁰²

Dapat dilihat dari pernyataan informan diatas, bahwa program PKDP bertujuan untuk mewujudkan profesionalisme dosen, dimana dalam pelaksanaan program terdapat materi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam keterampilan pedagogik, kemampuan menulis karya tulis ilmiah, meningkatkan pemahaman terkait moderasi beragama serta membekali pemahaman karir dan jabatan dosen.

Kedua, evaluasi masukan, merupakan evaluasi sebagai fasilitas/sarana yang mendukung suatu kegiatan atau program agar dapat berjalan dengan baik sehingga program yang dibuat dapat tepat sasaran untuk pesertanya. Berdasarkan wawancara dengan Bu Ummu Shofiya selaku Subkooor Pengembangan Profesi PTKIN sekaligus tenaga teknis pelaksanaan program *short course* PKDP bahwa:

*“Pihak penyelenggara yang mengelola pelaksanaan program PKDP ini terdiri dari Direktorat Diktis pada Subdirektorat ketenagaan sebagai pengelola program, Perguruan Tinggi Penyelenggara (PTP) sebagai penyelenggara program, dosen pembimbing atau mentor serta pelatih atau trainer. Mereka ditugaskan untuk memastikan program berjalan dengan baik dan lancar. Trainers sendiri bertugas untuk menyampaikan materi-materi yang sudah di rencanakan sejak awal sebelum pelaksanaan program pada tahapan in service course. Sedangkan untuk dosen pembimbing bertugas untuk pendampingan pelaksanaan bimbingan dan pada saat pembelajaran mandiri pada tahapan on the job course.”*¹⁰³

Dengan demikian, dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk dengan adanya panitia program seperti dosen pembimbing dan trainer menjadikan

¹⁰² Wawancara dengan Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada 19 April 2024.

¹⁰³ Wawancara bersama Bu Ummu Shofiya selaku Subkooor Pengembangan Profesi PTKIN sekaligus tenaga teknis Program *short course* PKDP pada 30 Maret 2024.

program *short course* PKDP ini dapat berjalan dengan baik dan lancar, dimana setiap panitia memiliki jobdesk masing-masing dalam penyelenggaraan program.

Ketiga evaluasi proses, yaitu suatu program yang baik tentu sudah di rancang mengenai kegiatan dan kapan kegiatan tersebut terlaksana. Program *short course* PKDP sudah dijalankan sejak tahun 2022 oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam. Program ini baru terlaksana 2 tahun yaitu 2022-2023. Hal ini berdasarkan wawancara bersama Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan Diktis bahwa:

“PKDP dilaksanakan mulai tahun 2022, dan baru dijalankan selama dua tahun dari 2022 dan 2023. Pada awalnya, sejak tahun 2019 sudah dipikirkan serius akan muncul program PKDP. Program ini dilaksanakan selama 3 bulan dengan pola in service course yang dilaksanakan secara offline dan on the job course yang dilaksanakan secara online”.¹⁰⁴

Berdasarkan kutipan wawancara diatas, dapat diketahui alur kegiatan program *short course* PKDP dimana dilaksanakan secara online dan offline dengan dua pola kegiatan yakni *in service course* dan *on the job course*.

Bapak Helmi Syifuddin juga menyatakan terkait beberapa kendala saat pelaksanaan program *short course* PKDP bahwa:

“Selama program PKDP berjalan tentu tidak akan lepas dari sebuah hambatan dan kendala-kendala. Misalnya pada anggaran dimana terjadi keterlambatan pencairan dana dimana yang seharusnya sudah dibayarkan pada pihak hotel malah mendapatkan denda karena keterlambatan itu tadi. Kemudian terdapat peserta yang masih tidak hadir pada pelaksanaan dikarenakan ada kegiaatan yang mungkin lebih penting dari ini sehingga tidak dapat di tinggalkan. Namun pada tahun 2023 ini peserta dengan nilai dibawah rata-rata hanya ada 4 orang sehingga secara keseluruhan program ini sudah berjalan dengan baik”.¹⁰⁵

Berdasarkan data yang telah peneliti dapatkan bahwa usaha yang dilakukan oleh pihak penyelenggara dalam pelaksanaan program bahwa pelaksanaan sudah berjalan dengan baik meskipun masih ada beberapa hambatan seperti dari segi anggaran maupun dari SDM nya namun hal tersebut tidak menjadikan program yang dijalankan tidak berjalan dengan lancar.

¹⁰⁴ Wawancara dengan Bapak Ruchman Basori selaku Kasubdit Ketenagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada 28 Maret 2024.

¹⁰⁵ Wawancara bersama Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada 19 April 2024.

Keempat evaluasi hasil, ini merupakan tahap terakhir yaitu evaluasi terhadap berhasil tidaknya peserta PKDP dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi hasil memerlukan perbandingan antara tujuan yang ditetapkan dalam rancangan dengan hasil program dicapai. Hasil yang dinilai dapat berupa penilaian dari tugas-tugas yang telah diberikan yang masing-masing didapatkan dari evaluasi sebelumnya. Berdasarkan wawancara bersama Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang:

*“Untuk mengukur keberhasilannya peserta program short course PKDP harus mempresentasikan tentang karya dan tugas tugas tagihan itu baru setelah itu dinilai lulus tidaknya oleh panitia. Kemudian pada evaluasi yang dilakukan yaitu dengan melakukan penyusunan instrument evaluasi hal ini dibuat dalam bentuk angket yang kemudian disebarakan ke seluruh peserta program PKDP untuk mengisi angket tersebut, dengan harapan bisa menjadi evaluasi untuk pelaksanaan program selanjutnya”.*¹⁰⁶

Dengan demikian, berdasarkan wawancara diatas evaluasi akhir yang dilakukan yaitu dengan melihat hasil tugas dari peserta program dimana tujuan ini untuk melihat berhasil tidaknya peserta program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang dibuktikan dengan lulus atau tidaknya juga. Kemudian dalam mengukur keberhasilan program pihak penyelenggara melakukan survey kepada peserta program untuk melihat sejauh mana program dilaksanakan baik atau tidaknya.

Dari penelitian diatas dapat diperkuat dengan dokumentasi kegiatan implementasi dalam gambar di bawah ini:

C. Hasil Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memperoleh hasil temuan, sesuai dengan tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Hasil Temuan Penelitian

No.	Fokus Penelitian	Hasil Temuan
1.	Perencanaan program <i>short course</i> peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi	a. Melaksanakan rapat koordinasi/sosialisasi/bimbingan teknis tentang pelaksanaan PKDP yang diikuti oleh pimpinan PTKI/PTP dan pengelola program.

¹⁰⁶ Wawancara bersama Bapak Helmi Syaifuddin selaku Ketua LPM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada 19 April 2024.

	Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?	<ul style="list-style-type: none"> b. Diktis dan pimpinan PTP menunjuk pengelola PKDP. c. Pimpinan PTP Menyusun anggaran pembiayaan untuk program PKDP. d. Pendampingan dan penyamaan persepsi program PKDP. e. Pemetaan dosen pembimbing dan materi.
2.	Implementasi program short course peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>In Service Course (ISC)</i> b. <i>On The Job Course (OJC)</i> c. Penilaian Kelulusan Peserta Program d. Penerbitan Sertifikat
3.	Evaluasi program short course peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyusunan instrument evaluasi b. Pelaksanaan evaluasi c. Pelaporan <p>Evaluasi ini dilakukan dengan cara studi dokumen dan observasi keterlaksanaan setiap tahap.</p>

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil penelitian di bab sebelumnya, dimana peneliti telah memperoleh data yang peneliti butuhkan baik dari wawancara maupun dokumentasi-dokumentasi yang diberikan. Pada bab ini peneliti akan menyajikan uraian pembahasan sesuai dengan fokus penelitian dan tujuan penelitian. Oleh karena itu peneliti akan melakukan analisis data yang peneliti kumpulkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan serta dokumentasi sebagai penguat data selama penelitian. Kemudian data yang peneliti peroleh baik data primer maupun sekunder akan di analisis sesuai dengan hasil penelitian yang mengacu pada konteks penelitian.

A. Perencanaan Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) dalam Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia

Proses perencanaan berdasarkan pendapat dari Berry dalam Mahi dan Trigunarso, yang dikutip oleh Yeni Nur Afifah memiliki tujuh tahapan sebagai berikut, diantaranya yaitu:¹⁰⁷

1. Diagnosis Masalah

Dalam tahap diagnosis masalah ini yang didiagnosis yakni problematika dosen dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi. Diagnosis masalah dilakukan dengan mengumpulkan ketua-ketua Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) untuk mengumpulkan data dan informasi terkait masalah yang dialami seorang dosen. Dengan demikian, dapat memudahkan dalam menemukan kebutuhan-kebutuhan dosen, sehingga dapat dilakukan perencanaan dan pelaksanaan program dengan baik serta dapat menjawab permasalahan sebagai bentuk solusi.

2. Perumusan Tujuan

Dalam tahapan perumusan tujuan dilakukan pada saat penyusunan program, dimana dari hasil diagnosis masalah dirapatkan untuk menyusun program sesuai dengan kebutuhan tersebut, setelah Menyusun program selanjutnya menentukan proyeksi dan perkiraan sebagai langkah antisipasi jika terbentur masalah terutama pada saat pelaksanaan program kedepannya.

3. Proyeksi dan Perkiraan

Tahapan ini, bertujuan untuk melakukan antisipasi-antisipasi untuk meminimalisir jika akan terjadi masalah di kemudian hari pada saat pelaksanaan

¹⁰⁷ Afifah, "Tinjauan Teori Perencanaan Dalam Pelaksanaan Program Pemanfaatan Dana Desa."

berlangsung. Pada program *short course* PKDP, antisipasi dilaksanakan dengan dilihat dari beberapa aspek seperti aspek peserta, dimana pihak penyelenggara melakukan sosialisasi terlebih dahulu ketika nanti ada dosen yang terkendala hadir untuk mengikuti acara, maka harus diganti dengan peserta lainnya, hal ini dilakukan dengan adanya surat persetujuan dari calon peserta program. Pada aspek pendanaan dilakukan kesepakatan atau kontrak terlebih dahulu sebagai bentuk antisipasi ketika nanti terjadi keterlambatan pencairan dana. Pada aspek regulatif dilakukan pembuatan KMA atau Keputusan Dirjen atau sejenisnya sebagai syarat mengikuti sertifikasi dosen untuk mengantisipasi kurangnya minat keikutsertaan dalam pelaksanaan program dari dosen-dosen.

4. Pengembangan Alternatif

Pada tahapan ini mempunyai pengaruh yang mendalam pada kualitas keputusan akhir, sebab keputusan tersebut berasal dari rangkaian pilihan yang akan dipilih dalam rencana tersebut. Diadakannya program *short course* PKDP dirumuskan dengan tidak adanya pengembangan alternatif dikarenakan program ini disusun karena terinspirasi dari program Kemendikbudristek yakni PEKERTI, dimana program ini sama-sama untuk meningkatkan kemampuan pedagogik, namun program PKDP lebih luas sesuai dengan kebutuhan dosen perguruan tinggi keagamaan, sehingga program ini dirumuskan dengan benar-benar baik agar dapat terlaksana. Selain itu, dirasa program ini sudah dirumuskan dengan sesuai kebutuhan dan permasalahan dosen yang begitu kompleks sehingga tidak ada pengembangan alternatif.

5. Analisis Kelayakan

Pada tahapan ini, perlu dipertimbangkan terkait hambatan-hambatan terlebih dahulu agar mudah dikenali saat pelaksanaan program dan hal ini harus dipertimbangkan dalam suatu rencana yang realistis. Analisis kelayakan ini dilaksanakan dengan menyadari masalah-masalah yang ada pada dosen sehingga adanya program *short course* PKDP sangat dibutuhkan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ada pada dosen. Terkait hambatan pada saat pelaksanaan, pihak penyelenggara sudah mengantisipasi dan menyadari terdapat sisi-sisi lain yang mendukung akan pelaksanaan seperti sisi pendanaan yang mendukung, SDM yang memadai, serta sarana prasarana dan fasilitas yang memadai juga.

6. Evaluasi

Pada tahapan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu kegiatan yang telah tercapai, yaitu serangkaian kegiatan atau aktivitas yang bertujuan untuk

mengukur tingkat keberhasilan pada suatu program. Evaluasi pada program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) dilakukan dalam bentuk rapat koordinasi secara berkala untuk penyamaan persepsi, mereview kembali juknis dan buku pedoman program *short course* PKDP serta mengorganisasikan SDM untuk pelaksanaannya. Sehingga dengan adanya evaluasi ini dapat mengetahui apakah program yang disusun sudah sesuai dengan yang direncanakan.

Dengan melihat teori dan hasil analisis peneliti dapat dikatakan berkesinambungan karena hamper 95% yang dilakukan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia sama dengan teori diatas, hanya saja pada tahapan pengembangan alternatif tidak diterapkan oleh Diktis.

B. Implementasi Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) dalam Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia

Dalam setiap program, tentu terdapat tahapan-tahapan implementasi agar program yang dijalankan terkontrol dan pada klimaksnya dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Tahap pelaksanaan merupakan proses paling krusial di mana menentukan keberhasilan suatu program. Untuk itu, dalam bagian ini peneliti akan menggambarkan proses implementasi program *short course* peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen dengan mengkaitannya ke dalam model implementasi program menurut David C. Korten. Dalam pandangan Korten, keberhasilan implementasi program harus meliputi tiga elemen yang disebut dengan model kesesuaian. Ketiga elemen itu saling berkaitan satu sama lain sehingga apabila terdapat salah satu elemen yang tidak berjalan dengan optimal maka akan mempengaruhi elemen yang lainnya. Adapun ketiga elemen itu yakni pada program itu sendiri, pelaksanaan program, dan kelompok sasaran program.¹⁰⁸ Dengan demikian, keterkaitan antara elemen satu dengan yang lainnya dijabarkan sebagai berikut:

1. Elemen Program

Pada elemen ini, menekankan kesesuaian program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran. Keselarasan program dengan kebutuhan sasaran program harus di kedepankan karena berpengaruh secara langsung terhadap kebermanfaatan yang akan diperoleh sasaran program.

¹⁰⁸ Bahri, Sujanto, and Madhakomala, *Model Implementasi Program Lembaga Penjaminan Mutu*.

2. Elemen Pelaksanaan Program

Pada elemen ini, menekankan kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, artinya kesesuaian antara tugas yang dibebankan dengan kemampuan organisasi pelaksana harus dapat dilakukan sebaik-baiknya. Jika organisasi pelaksana program tidak memiliki kemampuan melaksanakan tugas yang diisyaratkan oleh program, maka organisasinya tidak dapat menyampaikan program dengan tepat. Hal ini bisa berakibat pada tidak tersampainya manfaat program yang mempengaruhi tujuan program yang di cita-citakan. Maka dalam hal ini diperlukan disposisi implementor yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

3. Elemen Kelompok Sasaran

Pada elemen ini, menekankan kesesuaian antara sasaran program dengan capaian yang sudah ditentukan oleh organisasi pelaksana sehingga tujuan program dapat bermanfaat untuk kelompok sasaran program. jika tujuan yang ditetapkan organisasi pelaksana program tidak dapat dipenuhi oleh kelompok sasaran, maka otomatis kelompok sasaran tidak mendapatkan hasil program.

Teori diatas sudah dilaksanakan dan berjalan di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan islam yang dimana pihak penyelenggara telah menyesuaikan antara tujuan diadakannya program PKDP dengan kebutuhan dan permasalahan yang ada pada dosen. Berikut merupakan paparan hasil analisis peneliti terkait implementasi program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam:

Pertama, implementasi program *short course* PKDP bertujuan untuk mewujudkan profesionalisme seorang dosen yaitu dengan meningkatkan kemampuan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi baik secara teoritis maupun praktis. Berdasarkan tujuan tersebut, program ini memiliki kesesuaian dengan kebutuhan kelompok sasaran yang telah di diagnosis sebelumnya seperti kurangnya kemampuan pedagogik terutama pada dosen yang non pendidikan, kurangnya minat dosen dalam menulis karya tulis ilmiah, dan kurangnya perhatian terhadap kepankangan karir.

Kedua, dalam implementasi program pihak penyelenggara Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam dalam pelaksanaan program *short course* PKDP, melakukan Trainer of Training bagi para panitia pelaksana seperti mentor dan trainer pada Perguruan Tinggi Penyelenggara. Selain itu, dilaksanakan sosialisasi dan rapat koordinasi secara berkala sehingga dapat dipastikan bahwa pihak penyelenggara dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Ketiga, pelaksanaan program *short course* PKDP dalam mengukur pemahaman dosen atau kelompok sasaran program dengan kegiatan overview yang mana sebelum itu, panitia memberikan orientasi terkait diadakannya program PKDP. Sehingga pihak penyelenggara dapat melihat pemahaman dosen terhadap pelaksanaan program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP).

Dengan melihat teori dan hasil analisis peneliti dapat dikatakan berkesinambungan dalam proses implementasi program terhadap komponen komponen seperti kesesuaian antara diadakannya program dengan kelompok sasaran, antara pihak penyelenggara dengan program, serta antara kelompok sasaran dengan pihak penyelenggara. Adapun dalam proses pelaksanaan program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam melalui tahapan berikut yakni: a) implementasi dari program *short course* PKDP di Diktis mengikut yang sudah direncanakan di awal seperti yang dijelaskan pada proses perencanaan diatas yakni mendiagnosis masalah, perumusan tujuan, proyeksi dan perkiraan, analisis kelayakan serta evaluasi. b) Pelaksanaan program *short course* PKDP dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan atau 60 hari dengan pola *In Service Course (ISC)* I yang dilaksanakan selama 6 hari secara *offline* atau tatap muka untuk penyampaian materi-materi dan *On the Job Course (OJC)* yang dilaksanakan secara *online* untuk menyusun tugas yang dibantu dengan pengarahan dari dosen pembimbing melalui pembelajaran jarak jauh, serta *In Service Course (ISC)* II yang dilaksanakan secara online untuk pengumpulan-pengumpulan tugas. c) Pelaksanaan program *short course* PKDP di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam berjalan sesuai tahapan yang telah direncanakan di awal, adapun kendala atau hambatan nantinya akan dipaparkan dan dibenahi pada saat evaluasi untuk di tindak lanjuti.

C. Evaluasi Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) dalam Mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia

Penentuan komponen evaluasi merupakan hal yang penting dalam kegiatan evaluasi. Dengan adanya komponen dalam kegiatan evaluasi dapat menentukan atau mengarahkan jalannya evaluasi. Tanpa adanya komponen, pertimbangan yang diberikan tidak memiliki dasar dan tolak ukur apapun. Salah satu model yang dapat digunakan adalah model evaluasi CIPP yang dikembangkan oleh Stufflebeam merupakan susunan kata yang terbentuk dari keempat huruf depan faktor evaluasi, yaitu: *Context*, *Input*, *Process*, dan *Product* yang selanjutnya akan disebut dengan evaluasi konteks, evaluasi input, evaluasi proses dan

evaluasi produk.¹⁰⁹ Hal tersebut dapat dilaksanakan ketika dalam proses pelaksanaan program peningkatan kompetensi pendidik, yang nantinya setelah pelaksanaan program tersebut dilanjut dengan tahap evaluasi. Pada saat evaluasi memerlukan beberapa komponen yang dijabarkan sebagai berikut:

1. *Context Evaluation* / Evaluasi Konteks

Evaluasi konteks bertujuan untuk memahami faktor-faktor seperti tujuan program, kebijakan terkait dan kondisi sosial, ekonomi, dan politik dalam mempengaruhi implementasi program. penilaian ini mencakup perencanaan, persyaratan program, dan tujuan program untuk menilai masalah, kebutuhan, sumber daya dan peluang yang terkait dengan kondisi target (lingkungan pemograman).

2. *Input Evaluation* / Evaluasi Input

Evaluasi input digunakan untuk mengevaluasi apakah sumber daya seperti anggaran, SDM dan fasilitas ini cukup untuk mencapai tujuan program dan apakah mereka digunakan secara efektif.

3. *Process Evaluation* / Evaluasi Proses

Evaluasi proses bertujuan untuk mengevaluasi apakah strategi dan aktivitas yang digunakan efektif dalam mencapai tujuan program dan apakah interaksi antara pelaksana program dengan peserta program berjalan baik. Sehingga dapat mengetahui sejauh mana hal tersebut telah dilaksanakan dan komponen mana yang perlu diperbaiki.

4. *Product Evaluation* / Evaluasi Produk

Evaluasi yang bertujuan untuk mengukur, menginterpretasikan dan menilai keberhasilan program. Keputusan yang disusun ulang ini menentukan apakah suatu program perlu dilanjutkan, atau dilanjutkan dengan modifikasi, dan atau diberhentikan sepenuhnya sesuai dasar kriteria yang ada.

Beberapa teori diatas, sudah dilaksanakan dan berjalan di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam dengan pihak terkait seperti Perguruan Tinggi Penyelenggara yang dimana sebagai pihak manajemen. Berikut merupakan paparan hasil analisis peneliti terkait Evaluasi Program Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam.

¹⁰⁹ Farida Y Tayibnapis, *Evaluasi Program* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal 15.

Pertama, dalam proses evaluasi ini, Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam melakukan evaluasi dengan menggunakan beberapa komponen, sehingga pertimbangan yang diberikan memiliki dasar dan tolak ukur.

Kedua, dalam melakukan evaluasi tentunya memiliki komponen-komponen seperti evaluasi konteks, evaluasi input, evaluasi proses, dan evaluasi produk. Pada evaluasi konteks pada program *short course* PKDP untuk memahami tujuan program yakni meningkatkan kemampuan dosen dalam keterampilan pedagogik, kemampuan menulis karya tulis ilmiah, meningkatkan pemahaman terkait moderasi beragama serta membekali terkait kepangkatan karir, hal ini mempengaruhi dalam implementasi program dimana dalam pelaksanaan harus ada keterkaitan dengan tujuan yang telah dirumuskan. Pada evaluasi input terkait anggaran, SDM, dan fasilitas sudah dijalankan dengan baik meskipun masih terdapat beberapa kendala. Pada anggaran program ini di *cover* oleh beasiswa BIB dengan rencana anggaran biaya yang telah ditentukan. Kemudian untuk SDM telah diorganisasikan berdasarkan kriteria-kriteria yang harus ada sebagai pelaksana program. Adapun fasilitas yang diberikan juga sangat memadai dengan anggaran yang telah diberikan. Pada evaluasi proses juga sudah dilaksanakan dengan baik melalui strategi yang dilakukan dan perencanaan yang sudah lama dipikirkan. Pelaksanaan program antara pelaksana dengan peserta juga memiliki komunikasi yang baik. Pada evaluasi produk atau evaluasi hasil ini merupakan evaluasi terhadap berhasil tidaknya peserta PKDP dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil yang dinilai berupa penilaian dari tugas-tugas yang telah diberikan.

Ketiga, setelah proses dan tahapan evaluasi, selanjutnya tentu ada tindak lanjut dari hasil evaluasi, dalam menindak lanjuti hasil evaluasi itu dapat dilakukan dengan dua cara yakni dilaksanakan dengan pretest dan posttest pada saat sebelum dan sesudah pelaksanaan program *short course* PKDP.

Dengan melihat teori dan hasil analisis peneliti dapat dikatakan berkesinambungan karena dalam proses evaluasi program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) melalui komponen-komponen seperti teori diatas yaitu evaluasi konteks, evaluasi input, evaluasi proses, dan evaluasi produk atau hasil.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melalui tahapan pengambilan data sesuai dengan kajian teori dan analisis data yang berdasarkan pada penemuan data di lapangan mengenai Program *Short Course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan Profesionalisme Dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan yakni:

1. Perencanaan program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen meliputi, melaksanakan rapat koordinasi dengan pihak terkait yakni Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam sebagai penanggungjawab program dan Perguruan Tinggi Penyelenggara sebagai penyelenggara program, yang didalamnya membahas tahapan perencanaan program peningkatan kompetensi dosen yakni dengan mendiagnosis masalah, perumusan tujuan, proyeksi dan perkiraan, analisis kelayakan dan evaluasi perencanaan.
2. Pelaksanaan program *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen meliputi dua tahapan yakni *In Service Course* dan *On the Job of Course* yang dimana semuanya saling berkaitan antara kesesuaian program dengan kelompok sasaran, kesesuaian pelaksana program dengan program itu sendiri serta kesesuaian antara pelaksana program dengan kelompok sasaran.
3. Evaluasi program pengembangan *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen memiliki beberapa komponen yakni evaluasi konteks, evaluasi input, evaluasi proses dan evaluasi produk atau hasil, melalui rapat koordinasi dengan pihak terkait yakni Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam sebagai penanggungjawab program dan Perguruan Tinggi Penyelenggara sebagai penyelenggara program. Selain itu, juga melalui survey serta pretest dan posttest untuk peserta program, setelah melaksanakan serangkaian proses evaluasi tersebut dapat menindaklanjuti hasil evaluasi yang sudah dievaluasikan bersama.

B. Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian mengenai manajemen *short course* Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam, olehnya itu peneliti menyampaikan saran yakni:

1. Kepada Pihak Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam

Terus meningkatkan lagi kualitas para dosen, tidak hanya untuk dosen senior saja, melainkan dosen-dosen yang benar-benar masih pemula. Kemudian, tetap lakukan evaluasi secara berkala agar mengetahui ada kendala atau hambatan yang nantinya dapat dibenahi, sehingga dapat meningkatkan hasil yang lebih baik lagi.

2. Kepada Perguruan Tinggi Penyelenggara

Tetap jalin komunikasi dengan baik kepada pihak terkait terutama bagi panitia pelaksana, karena pihak penyelenggara lah yang sangat mempengaruhi dalam proses pelaksanaan program peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen.

3. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini tentunya masih ada kekurangan, baik dalam penulisan, tata Bahasa ataupun yang lain, olehnya peneliti berikutnya diharapkan bisa lebih teliti dan dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi atau rujukan sebagai pedoman dan kajian tambahan sehingga nantinya tau akan kekurangan dalam penelitian ada dan bisa di perbaiki pada penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Wawan, Encep Syarifudin, and Eneng Musihah. (2023). "Refleksi Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam." *IQ (Ilmu Al-qur'an): Jurnal Pendidikan Islam* 6.01. 19-42.
- Aditama, A. R. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: Perdana Publishing.
- Afifah, Yeni Nur. "Tinjauan Teori Perencanaan Dalam Pelaksanaan Program Pemanfaatan Dana Desa." *Jurnal Litbang Sukowati : Media Penelitian Dan Pengembangan* 3, no. 1 (2019): 10. <https://doi.org/10.32630/sukowati.v3i1.95>.
- Aini, Triaji Naffisah. "Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus Di SMP Negeri 4 Ponorogo)," 2020. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/12803>.
- Akib, Haedar. "Implementasi Kebijakan : Apa, Mengapa Bagimana." *Jurnal Adminstrasi Publik* 1, no. 1 (2010): 1–100. <https://media.neliti.com/media/publications/97794-ID-implementasi-kebijakan-apa-mengapa-dan-b.pdf>.
- Alfatiah. "Manajemen Program Guru Penggerak Sebagai Peningkatan Profesionalisme Guru Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap," 2022.
- Bahri, Syamsul, Bedjo Sujanto, and Madhakomala. *Model Implementasi Progam Lembaga Penjaminan Mutu*. Edited by Rudi Hartono. *Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung*. Cetakan 1. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, 2020.
- Darodjat dan Wahyudhiana M. "Model Evaluasi Pendidikan." *Islamadina* XIV (2015): 1–28.
- Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam. "Panduan Program Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam," 2023.
- Khusni, Tamimudin. "Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran Di MTs Minat Kesugihan Cilacap," 2021.
- Riska, Illiya Arina, and Dewi Rostyaningsih. "Implementasi Program Indonesia Pintar Pada Jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Di Smp 3 Satu Atap Gebog Kudus." *Journal of Public Policy and Management Review* 7, no. 2 (2018): 608–31.

- Saiva Jannana, Nora, Yoyon Suryono, Politeknik Muhammadiyah Magelang, and Universitas Negeri Yogyakarta. "Manajemen Program Short Courses Management of Short Course Programs." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2017): 82–94.
- Suarga. "Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Idaarah* 3, no. 1 (2019): 164–73. <https://doi.org/10.1097/01.ede.0000417167.61785.27>.
- Sugawara, Etsuko, and Hiroshi Nikaido. "Evaluasi Program Regrouping SD Negeri Tukang 01 Dan SD Negeri Tukang 02 Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang." *Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana FKIP-UKSW* 58, no. 12 (2014): 7250–57.
- Suryana, Alma Nurbaitillah, Ahmad Hamdan, and Lilis Karwati. "Evaluasi Program Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Pkbm Danis Jaya Kota Tasikmalaya." *Jurnal Cendekiawan Ilmiah PLS Vol* 3, no. 1 (2018): 6–10.
- Utami, Anita Tri. "Kinerja Dosen Ditinjau Dari Profesionalisme, Sertifikasi Dosen, Komitmen Dan Kompetensi Dosen Universitas Surakarta." *Edunomika* 07, no. 02 (2023): 1–10.

LAMPIRAN

Lampiran I Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Gajayana No. 50, Telepon (0341) 552398, Faximile (0341) 552398 Malang
Website: fitk.uin-malang.ac.id E-mail: fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : B-3964/Un.03.1/FITK/PP.00.9/05/2023

30 Mei 2023

Sifat : -

Hal : Permohonan Izin Perpanjangan Waktu Magang/ Praktik Kerja

Kepada Yth.
Direktur Jenderal Pendidikan Islam
Cq. Direktur Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam
Kementerian Agama Republik Indonesia
di Tempat

Assalamualaikum, Wr.Wb.

Dengan hormat, menindaklanjuti Surat Nomor B-444/Set.I/Set.I.5/PP.00.9/01/2023 tanggal 30 Januari 2023 perihal Jawaban Permohonan Magang mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI mulai tanggal 13 Maret sampai dengan tanggal 05 Juni 2023.

Dikarenakan mahasiswa kami masih dibutuhkan dan sekaligus akan melakukan penelitian tugas akhir, oleh karena itu kami memohon kepada Bapak/ Ibu pimpinan dapat memperpanjang pelaksanaan magang/ praktik kerja di instansi yang Bapak/ Ibu pimpin **mulai tanggal 05 Juni – 31 Juli 2023**, atas nama:

No	Nama	NIM	No WA
1	Siti Robbiatul Adawiyah	200106110138	085714915291
2	Abdul Mujab	200106110124	085850729957
3	Bunga Aprilia Firdausi	200106110078	085755531370
4	Muhamad Zaki Taufiqul Hidayat	200106110120	085963952561

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Bekas,

Nur Ali

Lampiran II Instrumen Pemenuhan Komponen RPS

INSTRUMEN PEMENUHAN KOMPONEN RPS

Nama Peserta Program :
 Nama Dosen Pembimbing :
 Program Studi/Fakultas :
 Universitas/Institut/Sekolah Tinggi :
 Mata Kuliah :
 Hari/Tanggal Observasi :

NO	ASPEK PENILAIAN	Skor (√)			CATATAN
		3	2	1	
1	Kelengkapan Unsur RPS				
2	Keterkaitan antara Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) dengan Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)				
3	Rumusan kemampuan dalam CPMK menggunakan kata kerja spesifik dan operasional untuk memudahkan proses penilaian				
4	Rumusan CPMK harus berorientasi kepada mahasiswa atau peserta didik				
5	Rumusan kemampuan akhir menunjukkan ketercapaian CPMK				
6	Ketersediaan dan kebaruan sumber belajar				
7	Minimal ada tiga model/metode/ strategi pembelajaran berbeda yang digunakan				
8	Pengalaman belajar menggunakan paradigma pedagogi				
9	Integrasi moderasi beragama dalam penyusunan RPS				
10	Integrasi sains dan Islam dalam penyusunan RPS				
11	Integrasi pembelajaran dengan hasil riset				
12	Integrasi pembelajaran dengan hasil pengabdian kepada masyarakat				
13	Kejelasan dalam pemilihan teknik penilaian				
14	Kejelasan dalam penyusunan instrument penilaian				
Skor Perolehan					
	Skor Maksimum	42			

	Skor Minimum	14		
--	--------------	----	--	--

Keterangan:

1	Kelengkapan unsur RPS	Skor 3 jika, kelengkapan unsur RPS meliputi: (a) identitas [nama prodi, nama dan kode mata kuliah, semester, SKS, nama dosen pengampu], (b) capaian pembelajaran, (c) kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap akhir tahap pembelajaran, (d) bahan kajian yang terkait dengan kemampuan yang akan dicapai, (e) model/metode/strategi pembelajaran, (f) waktu yang disediakan untuk mencapai kemampuan pada tiap tahap pembelajaran, dan (g) pengalaman belajar yang diwujudkan dalam deskripsi tugas, (h) kriteria, indikator, dan bobot penilaian, (i) daftar referensi.
		Skor 2 jika, ada 6-8 unsur RPS di atas.
		Skor 1 jika, kurang dari 5 unsur RPS di atas.
2	Keterkaitan antara Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) dengan Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)	Skor 3 jika, menunjukkan kaitan antara capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL) dengan capaian pembelajaran mata kuliah (CPMK).
		Skor 2 jika, kurang menunjukkan kaitan antara capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL) dengan capaian pembelajaran mata kuliah (CPMK).
		Skor 1 jika, tidak menunjukkan kaitan antara capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL) dengan capaian pembelajaran mata kuliah (CPMK).
3	Rumusan kemampuan dalam CPMK menggunakan kata kerja spesifik dan operasional untuk memudahkan proses penilaian	Skor 3 jika, rumusan kemampuan dalam CPMK menggunakan kata kerja spesifik dan operasional untuk memudahkan proses penilaian, yakni dapat diidentifikasi atau dibuktikan dengan konsisten melalui alat penilaian. Oleh karena itu, dalam merumuskan CPMK harus menggunakan kata kerja operasional.
		Skor 2 jika, rumusan kemampuan dalam CPMK sudah menggunakan kata kerja akan tetapi tidak spesifik dan operasional.
		Skor 1 jika, rumusan kemampuan dalam CPMK tidak memuat kata kerja.
4	Rumusan CPMK harus berorientasi kepada mahasiswa atau peserta didik	Skor 3 jika, rumusan CPMK berorientasi kepada mahasiswa/peserta didik. Dalam perumusan CPMK, mempertimbangkan tiga hal berikut: <ul style="list-style-type: none"> ▪ CPMK merinci suatu tindakan/kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa yang dapat diamati. ▪ CPMK merinci suatu tindakan/kegiatan yang

		<p>dilakukan oleh mahasiswa yang dapat diukur.</p> <ul style="list-style-type: none"> CPMK merinci suatu tindakan/kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa dan bukan oleh dosen.
		Skor 2 jika, hanya mempertimbangkan dua poin dari tiga hal di atas.
		Skor 1 jika, hanya mempertimbangkan satu poin dari tiga hal di atas.
5	Rumusan kemampuan akhir menunjukkan ketercapaian CPMK	Skor 3 jika, rumusan kemampuan akhir menunjukkan ketercapaian CPMK.
		Skor 2 jika, rumusan kemampuan akhir kurang menunjukkan ketercapaian CPMK.
		Skor 1 jika, rumusan kemampuan akhir tidak menunjukkan ketercapaian CPMK.
6	Ketersediaan dan kebaruan sumber belajar	Skor 3 jika, tersedia sumber belajar yang memadai, baik secara cetak maupun digital, sesuai dengan topik pembelajaran MK yang mutakhir (referensi 10 tahun terakhir) sesuai dengan karakteristik mata kuliah.
		Skor 2 jika, tersedia sumber belajar yang memadai sesuai dengan topik pembelajaran, namun sumber referensinya belum sesuai dengan perkembangan terbaru.
		Skor 1 jika, tersedia sumber belajar dengan jumlah yang sangat minimal dan tidak mengikuti perkembangan terbaru.
7	Minimal ada tiga model/metode/strategi pembelajaran berbeda yang digunakan	Skor 3 jika, terdapat tiga model/metode/ strategi pembelajaran yang berbeda (e.g. diskusi kelompok, simulasi, studi kasus, pembelajaran kolaboratif, pembelajaran kooperatif, pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis masalah atau metode pembelajaran lain, maupun gabungan berbagai bentuk).
		Skor 2 jika, terdapat dua model/metode/ strategi pembelajaran yang berbeda.
		Skor 1 jika, hanya menggunakan satu model/metode/strategi pembelajaran saja.
8	Pengalaman belajar menggunakan paradigma pedagogi	Skor 3 Jika, RPS memuat pengalaman belajar yang: (a) mencerminkan kelima komponen pedagogi [konteks, pengalaman, aksi, evaluasi dan refleksi], (b) berisi serangkaian tugas yang dikerjakan baik secara mandiri maupun kelompok, (c) kegiatan pembelajaran disusun untuk mencapai 3C, yaitu <i>competence</i> [penugasan materi], <i>conscience</i> [kesadaran

		nurani], dan <i>compassion</i> [kepedulian]. Skor 2 jika, RPS mencerminkan sebagian dari tiga poin di atas. Skor 1 jika, RPS tidak mencerminkan satu pun dari tiga poin di atas.
9-10	Integrasi sains-Islam serta perspektif moderasi beragama dalam penyusunan RPS	Skor 3 jika, ada sub capaian pembelajaran/pengalaman belajar/sub bahasan yang mengintegrasikan antara sains dan Islam serta perspektif moderasi beragama dalam penyusunan RPS. Skor 2 jika, hanya ada satu dari dua poin di atas. Skor 1 jika, tidak ada satu dari dua poin di atas.
11	Integrasi pembelajaran dengan hasil riset	Skor 3 jika, ada satu artikel publikasi dan/atau buku karya dosen sendiri sebagai referensi dan ada pelibatan mahasiswa di dalam kegiatan ilmiah dalam proses pembelajaran. Skor 2, jika hanya ada satu dari dua poin di atas. Skor 1, jika tidak ada satu dari dua poin di atas.
12	Integrasi pembelajaran dengan hasil pengabdian kepada masyarakat	Skor 3 jika, ada satu karya/laporan pengabdian pada masyarakat sebagai referensi dan ada pelibatan mahasiswa di dalam kegiatan ilmiah dalam proses pembelajaran. Skor 2 jika, hanya ada satu dari dua poin di atas. Skor 1 jika, tidak ada satu dari dua poin di atas.
13	Kejelasan dalam pemilihan teknik penilaian	Skor 3 jika, evaluasi pembelajaran yang dirancang mencakup 3C, mengintegrasikan teknik dan instrumen penilaian, serta mempertimbangkan pembobotan yang sesuai dengan capaian pembelajaran. Skor 2 jika, evaluasi pembelajaran yang dirancang tidak secara jelas mencakup 3C, mengintegrasikan teknik dan instrumen penilaian, serta mempertimbangkan pembobotan yang sesuai dengan capaian pembelajaran. Skor 1 jika, evaluasi pembelajaran yang dirancang tidak mencakup 3C, mengintegrasikan teknik dan instrumen penilaian, serta mempertimbangkan pembobotan yang sesuai dengan capaian pembelajaran.

Jakarta,
Dosen Pembimbing,

NIP/NIDN.

Pedoman Penskoran:

$$N = \frac{\text{Nilai Perolehan Setiap Komponen}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Nilai dan Predikat Hasil

Nilai	Predikat
91-100	Amat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Sedang
≤ 50	Kurang

Lampiran III Instrumen Pemenuhan Rancangan Penugasan

INSTRUMEN PEMENUHAN RANCANGAN PENUGASAN

Nama Dosen Pemula :
 Nama Dosen Pembimbing :
 Program Studi/Fakultas :
 Universitas/ Institut / Sekolah Tinggi :
 Mata Kuliah :
 Hari/ Tanggal Observasi :

No	Komponen	Skor (√)			Catatan
		3	2	1	
1	Tujuan Tugas				
2	Objek Tugas				
3	Batasan Tugas				
4	Metode Penugasan				
5	Deskripsi Luaran Tugas				
6	Rubrik Penilaian Penugasan				
Skor Perolehan					
	Skor Makmimal	18			
	Skor minimal	6			

Keterangan:

- Skor 3, jika rumusan menggambarkan deskripsi yang lengkap sesuai dengan karakteristik penugasan (ranah CPMK, kemampuan akhir, dan bahan kajian, dan penilaian)
- Skor 2, jika rumusan menggambarkan deskripsi yang kurang lengkap sesuai dengan karakteristik penugasan (ranah CPMK, kemampuan akhir, dan dan penilaian)
- Skor 1, jika tidak ada rumusan yang menggambarkan deskripsi sesuai dengan karakteristik penugasan (ranah CPMK, kemampuan akhir, dan dan penilaian)

Jakarta,
 Dosen Pembimbing,

 NIP./NIDN.

Lampiran IV Instrumen Penelaahan Rancangan Penilaian

INSTRUMEN PENELAAHAN RANCANGAN PENILAIAN

Nama Peserta Program :
 Nama Dosen Pembimbing :
 Program Studi/Fakultas :
 Universitas/Institut/Sekolah Tinggi :
 Mata Kuliah :
 Hari/Tanggal Observasi :

No	Komponen	Skor (√)			Catatan
		3	2	1	
Kesesuaian dengan RPS					
1	Kesesuaian antara format penilaian dengan capaian pembelajaran				
Persiapan Penilaian					
2	Kisi-Kisi Penilaian Pengetahuan				
3	Rubrik Penilaian Keterampilan				
4	Penilaian Sikap				
Rancangan Bentuk Penilaian					
5	Ketersediaan Rancangan Penilaian Harian				
6	Ketersediaan Rancangan UTS				
7	Ketersediaan Rancangan UAS				
Ketersediaan Soal dan Bahan Penilaian					
8	Soal tes pengetahuan				
9	Rubrik Penugasan				
Pengolahan Penilaian					
10	Pengolahan penilaian pengetahuan				
11	Pengolahan nilai Sikap				
12	Pengolahan nilai keterampilan				
13	Rancangan Remedial				
14	Rancangan Pengayaan				
15	Kumpulan/Daftar Nilai				
Skor Perolehan					
	Skor Maksimum	45			
	Skor Minimum	15			

Keterangan:

- Skor 3 jika, rumusan menggambarkan deskripsi komponen yang lengkap sesuai dengan karakteristik penilaian
- Skor 2, jika rumusan menggambarkan deskripsi komponen yang kurang lengkap sesuai dengan karakteristik penilaian
- Skor 1, jika tidak ada rumusan yang menggambarkan deskripsi yang sesuai dengan dengan karakteristik penilaian

Jakarta,
 Dosen Pembimbing,

 NIP./NIDN.

Pedoman Penskoran:

$$N = \frac{\text{Nilai Perolehan Setiap Komponen}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Nilai dan Predikat Hasil

Nilai	Predikat
91-100	Amat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Sedang
≤ 50	Kurang

INSTRUMEN OBSERVASI PEMBELAJARAN

Nama Peserta Program :
 Nama Dosen Pembimbing :
 Program Studi/Fakultas :
 Universitas/Institut/Sekolah Tinggi :
 Mata Kuliah :
 Hari/Tanggal Observasi :

NO	ASPEK PENILAIAN	SKOR (√)			CATATAN
		3	2	1	
A	KOMPETENSI PEDAGOGIK				
	PERSIAPAN				
	1	Ketersediaan dokumen RPS			
	2	Ketersediaan media dan sumber belajar yang akan digunakan			
	3	Kesiapaan pendekatan/Metode/Strategi Pembelajaran yang akan digunakan			
	4	Kesiapan instrumen evaluasi pembelajaran yang akan digunakan			
	PELAKSANAAN				
	b. Keterampilan Membuka Pelajaran				
	5	Mengkondisikan kesiapan kelas dan kesiapan peserta didik			
	6	Melakukan Apersepsi			
	7	Membangkitkan rasa ingin tahu peserta didik/motivasi			
	8	Menyampaikan capaian pembelajaran yang ingin dicapai			
c. Pendekatan/Metode/Strategi Pembelajaran					
9	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan CPMK dan karakteristik peserta didik				
10	Melaksanakan pembelajaran secara runtut				
11	Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual				
12	Melaksanakan pembelajaran dengan memasukan perspektif moderasi beragama dan integrasi keilmuan (sains dan Islam) dalam pengalaman belajar peserta didik				

13	Kemampuan menghidupkan suasana kelas dan menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik				
14	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan				
15	Menggunakan variasi model/metode/strategi pembelajaran yang sesuai dengan capaian pembelajaran				
c. Penggunaan media/alat bantu pembelajaran					
16	Menunjukkan keterampilan dalam menggunakan media/alat bantu pembelajaran				
17	Kesesuaian media/alat bantu pembelajaran yang digunakan dengan capaian pembelajaran dan materi ajar				
18	Melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media/alat bantu pembelajaran				
d. Keterampilan menutup pelajaran					
19	Melakukan refleksi atau membuat simpulan dengan melibatkan peserta didik				
20	Melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, kegiatan atau tugas sebagai bagian remedi/pengayaan				
EVALUASI PEMBELAJARAN					
21	Ketepatan menggunakan teknik dan instrumen penilaian				
22	Kesesuaian teknik, instrumen dan pembobotan penilaian yang digunakan dengan capaian pembelajaran				
Skor A					
B KOMPETENSI PROFESIONAL					
23	Kemampuan menjelaskan bahan kajian secara tepat				
24	Kemampuan memberi contoh relevan dari konsep yang diajarkan				
25	Kemampuan menjelaskan keterkaitan bahan kajian yang diajarkan dengan bahan kajian lain				
26	Kemampuan menjelaskan keterkaitan				

		bahan kajian yang diajarkan dengan konteks kehidupan dan isu-isu mmutakhir				
	27	Penggunaan hasil-hasil penelitian dan pengabdian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan				
	28	Kemampuan menggunakan beragam teknologi komunikasi				
		Skor B				
C	KOMPETENSI KEPRIBADIAN					
	29	Kewibawaan sebagai pribadi dosen				
	30	Kearifan dalam mengambil keputusan				
	31	Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku				
	32	Konsistensi kata dan tindakan				
	33	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi				
	34	Adil dalam memperlakukan mahasiswa				
	35	Menunjukkan sifat terbuka terhadap respon peserta didik				
		Skor C				
D	KOMPETENSI SOSIAL					
	36	Kemampuan menyampaikan pendapat				
	37	Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain				
	38	Mengenal dengan baik mahasiswa yang mengikuti perkuliahannya				
	39	Mudah bergaul di kalangan sejawat, karyawan, dan mahasiswa				
	40	Toleransi terhadap keberagaman mahasiswa				
		Skor D				
	SKOR PEROLEHAN					
		Skor Maksimum	120			
		Skor Minimum	40			

Keterangan:

- Skor 3 jika, menunjukkan penampilan mengajar yang sesuai dengan kompetensi
- Skor 2 jika, menunjukkan penampilan mengajar yang kurang sesuai dengan kompetensi
- Skor 1 jika, menunjukkan penampilan mengajar yang tidak sesuai dengan kompetensi

Jakarta,
Dosen Pembimbing,

NIP/NIDN.

Pedoman Penskoran:

$$N = \frac{\text{Nilai Perolehan Setiap Komponen}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Nilai dan Predikat Hasil

Nilai	Predikat
91-100	Amat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Sedang
≤ 50	Kurang

Lampiran VI Instrumen Penilaian Artikel

INSTRUMEN PENILAIAN ARTIKEL

Nama Dosen Pemula :
 Nama Dosen Pembimbing :
 Program Studi/Fakultas :
 Universitas/ Institut / Sekolah Tinggi :

No	Komponen	Skor (√)			Catatan
		3	2	1	
1	Tema yang menarik				
2	Abstrak yang singkat dan komprehensif				
3	Pendahuluan yang meyakinkan, menunjukkan <i>novelty</i> dan <i>state of art</i> dari penelitian tersebut				
4	Metode penelitian secara detail				
5	Hasil yang argumentatif berbasiskan data yang diperoleh				
6	Pembahasan yang mampu mendialogkan antara hasil dengan hasil penelitian terdahulu/teori yang ada				
7	Simpulan dan rekomendasi hasil penelitian yang jelas				
8	Penggunaan aplikasi <i>referencing</i> yang terstandar				
9	Pemilihan jurnal untuk publikasi yang sesuai dengan <i>scope</i> dan isi karya yang ditulis				
Skor Perolehan					
	Skor Maksimal	27			
	Skor minimal	9			

Keterangan:

- Skor 3, jika rumusan dalam komponen menggambarkan deskripsi yang lengkap dan sesuai dengan standar penelitian
- Skor 2, jika rumusan dalam komponen menggambarkan deskripsi yang kurang lengkap dan kurang sesuai dengan standar penelitian
- Skor 1, jika tidak ada rumusan dalam komponen menggambarkan deskripsi yang lengkap dan sesuai dengan standar penelitian

Pedoman Penskoran:

$$N = \frac{\text{Nilai Perolehan Setiap Komponen}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Nilai dan Predikat Hasil

Nilai	Predikat
91-100	Amat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Sedang
≤ 50	Kurang

Lampiran VII Instrumen Portofolio Pendampingan

INSTRUMEN PORTOFOLIO PENDAMPINGAN

Nama Dosen Pemula :
 Nama Dosen Pembimbing :
 Program Studi/Fakultas :
 Universitas/ Institut / Sekolah Tinggi :

No	Komponen	Skor (√)			Catatan
		3	2	1	
1	Penyusunan RPS				
2	Pembuatan video interaktif bahan/sumber pembelajaran				
3	Pembuatan video praktik mengajar				
4	Rancangan Penugasan				
5	Penyusunan Instrumen Penilaian				
6	Analisis Penilaian				
7	Penulisan Artikel Ilmiah				
8	Penyusunan Konten Moderasi Beragama pada media sosial				
Skor Perolehan					
	Skor Maksimal	24			
	Skor minimal	1			

Keterangan:

- Skor 3, jika bukti dalam komponen menggambarkan deskripsi yang lengkap dan sesuai dengan standar
- Skor 2, jika bukti dalam komponen menggambarkan deskripsi yang kurang lengkap dan kurang sesuai dengan standar
- Skor 1, jika tidak ada bukti dalam komponen menggambarkan deskripsi yang lengkap dan sesuai dengan standar

Pedoman Penskoran:

$$N = \frac{\text{Nilai Perolehan Setiap Komponen}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Nilai dan Predikat Hasil

Nilai	Predikat
91-100	Amat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Sedang
≤ 50	Kurang

Lampiran VIII Instrumen Evaluasi Penyelenggaraan PKDP Diktis Kementerian Agama RI

**INSTRUMEN EVALUASI PENYELENGGARAAN
PKDP DIKTIS KEMENTERIAN AGAMA RI TAHUN 2023**

Nama Responden :
 Nama PTP :
 Hari/Tanggal :

Petunjuk Pengisian Instrumen:

1. Instrumen ini digunakan untuk mengukur penyelenggaraan PKDP Tahun 2023
2. Komponen yang dinilai adalah Tahap Persiapan, Tahap Pelaksanaan, dan Pelaporan Keuangan.
3. Pengisian instrumen menggunakan ceklist pada skor yang dimaksud sesuai dengan kelengkapan dokumen/foto/bukti lain yang ditemukan di lapangan
4. Petunjuk penskoran:

Skor	Kriteria
3	jika dokumen/bukti lengkap sesuai dengan pernyataan
2	jika dokumen/bukti kurang lengkap sesuai dengan pernyataan
1	Jika tidak ada dokumen/bukti sesuai dengan pernyataan

No	Pernyataan	1	2	3
A	TAHAP PERSIAPAN			
1	Ketersediaan dokumen/foto/bukti lain Pimpinan PTKI/PTP dan/ pengelola program mengikuti sosialisasi/bimbingan teknis pelaksanaan program PKDP			
2	Ketersediaan dokumen/foto/bukti lain pimpinan PTKI/PTP melakukan pendampingan dan penyamaan persepsi program PKDP di PTP			
3	Ketersediaan dokumen/foto/bukti lain Pengelola program pada PTP melakukan pemetaan kompetensi dosen pembimbing (mentor) dalam pelaksanaan pendampingan yang memiliki kesesuaian dengan pedoman PKDP Kemenag RI Tahun 2022			
4	Ketersediaan dokumen/foto/bukti lain Pengelola program pada PTP menunjuk 4 orang mentor dengan masing-masing peserta 10 orang sesuai asumsi 1 kelas adalah 40 orang			
5	Ketersediaan dokumen kebijakan PTKI dalam pelaksanaan program PKDP			
6	Ketersediaan modul (pembelajaran, publikasi ilmiah dan desain implementasi moderasi beragama)			
7	Ketersediaan panduan teknis pelaksanaan Program PKDP yang dibuat oleh PTP			
B	TAHAP PELAKSANAAN			
	<i>Tahap In Service Course I (ISC I)</i>			
8	Ketersediaan dokumen/foto/bukti lain ISC I dilakukan selama 6 hari atau 48 Jam Pelajaran (@ 60 menit)			

No	Pernyataan	1	2	3
9	Ketersediaan dokumen/foto/bukti lain <i>Trainers</i> ISC I sesuai dengan pedoman PKDP			
10	Ketersediaan sarana dan prasarana ISC I sesuai dengan standar			
11	Ketersediaan dokumen penilaian ISC I			
12	Ketersediaan dokumen evaluasi ISC I yang diisi oleh peserta PKPD			
<i>Tahap On the Job Course (OJC)</i>				
13	Ketersediaan dokumen pembimbingan (OJC) dilaksanakan dalam waktu 2 bulan atau 43 hari setara dengan 123 JP, dengan rincian Pendampingan 28 JP dan Pembelajaran Mandiri 95 JP			
14	Ketersediaan dokumen/foto/bukti lain pendampingan dilakukan oleh mentor sesuai pedoman PKDP Kemenag Tahun 2023			
15	Ketersediaan dokumen penilaian pelaksanaan pendampingan			
16	Ketersediaan dokumen fortopolio pendampingan yang diisi oleh Mentor			
17	Ketersediaan dokumen penilaian produk RPS			
18	Ketersediaan dokumen penilaian produk Video Praktik Mengajar			
19	Ketersediaan dokumen penilaian untuk Produk Penugasan dan Penilaian			
20	Ketersediaan dokumen evaluasi OJC yang diisi oleh peserta PKPD			
<i>Tahap In Service Course II (ISC II)</i>				
21	Ketersediaan dokumen/foto/bukti lain ISC II dilaksanakan selama 2 hari			
22	Ketersediaan dokumen/foto/bukti lain Evaluator sesuai dengan pedoman PKDP Kemenag Tahun 2022			
23	Ketersediaan sarana dan prasarana ISC II sesuai dengan standar			
24	Ketersediaan dokumen penilaian produk Video Interaktif (bahan ajar inovatif berbasis digital)			
25	Ketersediaan dokumen penilaian produk Artikel Siap Submit			
26	Ketersediaan dokumen penilaian ISC II			
27	Ketersediaan dokumen evaluasi ISC II yang diisi oleh peserta PKPD			
C	PELAPORAN			
28	Ketersediaan laporan akademik (Pendahuluan, maksud dan tujuan; Hasil yang dicapai; Hambatan dan kendala, penutup)			
29	Ketersediaan bukti pendukung (Juknis, surat penunjukan PTP, surat undangan, daftar hadir, foto, biodata, dll)			
30	Ketersediaan dokumen RAB & rekapitulasi realisasi anggaran			

No	Pernyataan	1	2	3
31	Ketersediaan dokumen belanja bahan			
32	Ketersediaan dokumen daftar penerimaan uang harian peserta			
33	Ketersediaan dokumen daftar penerimaan transport peserta			
34	Ketersediaan dokumen daftar penerimaan honorarium narasumber dan mentor			
35	Ketersediaan dokumen daftar penerimaan transport narasumber dan mentor			
Jumlah Skor				
Skor Maksimal		105		
Skor Minimal		35		

Pedoman Penskoran:

$$N = \frac{\text{Nilai Perolehan Setiap Komponen}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Nilai dan Predikat Hasil

Nilai	Predikat
91-100	Amat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Sedang
≤ 50	Kurang

Lampiran IX Instrumen Penilaian Terhadap Trainer

INSTRUMEN PENILAIAN TERHADAP TRAINER

Nama Trainer :

No.	Aspek yang Dinilai	SKOR (√)		CATATAN
		Ya	Tidak	
1	Penguasaan Materi			
2	Pengetahuan dan Keterampilan Mengajar			
3	Sistematika Penyajian			
4	Kemampuan Menyajikan			
5	Penggunaan Metoda dan Alat Bantu Pembelajaran			
6	Ketercapaian Tujuan			
7	Etika			
8	Sikap Terhadap Peserta			
9	Cara Menjawab Pertanyaan Peserta			
10	Penggunaan Bahasa			
11	Pemberian Motivasi			
12	Disiplin Waktu			
13	Kerapihan Berpakaian			
14	Kerjasama (Apabila Tim)			
SKOR PEROLEHAN				
	Skor Maksimum	1400		
	Skor Minimum	700		

Keterangan:

- Skor diisi dengan rentang 50-100
- Pedoman Skor dan Nilai

Pedoman Penskoran:

$$N = \frac{\text{Nilai Perolehan Setiap Komponen}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Nilai dan Predikat Hasil

Nilai	Predikat
91-100	Amat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Sedang
≤ 50	Kurang

Lampiran X Instrumen Penilaian Pendamping (Pembelajaran dan Penilaian)

**INSTRUMEN PENILAIAN PENDAMPING
(PEMBELAJARAN DAN PENILAIAN)**

Nama Pendamping :

No.	Aspek yang Dinilai	SKOR (√)		CATATAN
		Ya	Tidak	
1	Penguasaan Materi			
2	Pengetahuan dan Keterampilan Mengajar			
3	Kemampuan memberikan solusi			
4	Menyediakan waktu			
5	Ketercapaian Tujuan			
6	Etika			
7	Sikap Terhadap Peserta			
8	Cara Menjawab Pertanyaan Peserta			
9	Penggunaan Bahasa			
10	Pemberian Motivasi			
11	Kerapihan Berpakaian			
12	Kerjasama (Apabila Tim)			
SKOR PEROLEHAN				
	Skor Maksimum	1200		
	Skor Minimum	600		

Keterangan:

- Skor diisi dengan rentang 50-100
- Pedoman Skor dan Nilai

$$N = \frac{\text{Nilai Perolehan Setiap Komponen}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Nilai dan Predikat

Nilai	Predikat
91-100	Amat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Sedang
≤ 50	Kurang

Lampiran XI Instrumen Penilaian Pendamping Penulisan Artikel

INSTRUMEN PENILAIAN PENDAMPING PENULISAN ARTIKEL

Nama Pendamping :

No.	Aspek yang Dinilai	SKOR (√)		CATATAN
		Ya	Tidak	
1	Kemampuan dalam menulis akademik (<i>academic writing</i>)			
2	Pengetahuan dan Keterampilan Menyusun Artikel			
3	Penguasaan metodologi penelitian			
4	Publikasi ilmiah			
5	Sikap Terhadap Peserta			
6	Cara Menjawab Pertanyaan Peserta			
7	Penggunaan Bahasa			
8	Pemberian Motivasi			
9	Kerapihan Berpakaian			
10	Kerjasama (Apabila Tim)			
11	Menyediakan waktu			
12	Etika			
SKOR PEROLEHAN				
	Skor Maksimum	1200		
	Skor Minimum	600		

Keterangan:

- Skor diisi dengan rentang 50-100
- Pedoman Skor dan Nilai

$$N = \frac{\text{Nilai Perolehan Setiap Komponen}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Nilai dan Predikat

Nilai	Predikat
91-100	Amat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Sedang
≤ 50	Kurang

Lampiran XII Instrumen Evaluasi Peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan

**INSTRUMEN EVALUASI PESERTA
TERHADAP PENYELENGGARAAN PELATIHAN**

No	Unsur Yang Dinilai	Skor	Tanggapan
1	KEPESERTAAN		
	a.	Penetapan Peserta	
	b.	Panggilan Peserta	
	c.	Komunikasi Antara peserta	
	d.	Kedisiplinan dalam Proses Belajar	
2	KEPANITIAAN		
	a.	Pelayanan	
	b.	Kerjasama Dengan Peserta	
	c.	Pelayanan Terhadap Trainer	
	d.	Sikap Terhadap Peserta	
3	KURIKULUM		
	a.	Materi	
	b.	Manfaat Mata Diklat	
	c.	Penugasan	
4	AKOMODASI		
	a.	Kebersihan	
	b.	Sarana	
5	KONSUMSI		
	a.	Menu	
	b.	Penyajian	
	c.	Snack	
6	SARANA		
	a.	Ruang Kelas	
	b.	Alat Bantu	
	c.	Bahan Belajar	
Jumlah			
Skor Maksimal		1900	
Skor Minimal		950	
Catatan			PANITIA
1. Penilaian menggunakan angka 50 - 100			
2. Penilaian tidak perlu mencantumkan nama			

Lampiran XIII Template Sertifikat PKDP



Template Sertifikat PKDP

Halaman Depan

security printing/
 security paper/
 hologram/cap timbul

a. Kertas A4
 b. Berat kertas 120-220 gr.
 c. Huruf menyesuaikan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

dengan ini menyatakan bahwa:

AHMAD MUNAWWAR
 lahir di Semarang, 30 Desember 1989
 NIP / (yang tidak memiliki NIP dikosongkan)
 NIDN :
 Program Studi/Fakultas :

Logo PTKI
 (watermark)

telah mengikuti dan dinyatakan **lulus** dalam **Shortcourse Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula**
 pada tanggal s.d. Oktober 2023 yang meliputi 200 JP

Tanggal menyesuaikan

Kepala Badan Litbang dan Diklat
 Kementerian Agama RI

.....
 NIP.

STEMPEL/
 EMBOSS

FOTO

Jakarta, 10 Oktober 2023
 Direktur Jenderal Pendidikan Islam

.....
 NIP.:

Halaman Belakang

No	Kode	Mata Pelatihan	JP
	ISC I		
1	ISC I. 01	Kebijakan Kementerian Agama RI	6
2	ISC I. 02	Pembelajaran	22
3	ISC I. 03	Penulisan Artikel Ilmiah	6
4	ISC I. 04	Moderasi Beragama	8
5	ISC I. 05	Karir Dosen	3
6	ISC I. 06	Overview	1
7	ISC I. 07	Building Learning Commitment	2
	OJC		
8	OJC.01	Pendampingan	32
9	OJC.02	Pembelajaran mandiri	108
	ISC II		
10	ISC II. 01	Ekspos Produk Pembelajaran	6
11	ISC II. 02	Ekspos Artikel Ilmiah	6
		Total JP	200

Ketua Penyelenggara,

NIP.

Lampiran XIV Instrumen Penelitian

Fokus Penelitian	Instrumen	Metode			Wawancara	Observasi	Dokumentasi
		W	O	D			
Bagaimana bentuk perencanaan program <i>short course</i> peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?	1. Kepala Sub Direktorat Ketenagaan Diktis Kementerian Agama RI 2. Subkoor Pengembangan Profesi PTKIN Diktis 3. Ketua LPM UIN Malang 4. Staff bagian Ketenagaan Diktis	√	√	√	1. Apa yang melatarbelakangi adanya program PKDP? 2. Bagaimana proses mendiagnosis masalah pada perencanaan program PKDP? 3. Apa tujuan dari diadakannya program PKDP? 4. Bagaimana langkah untuk menyusun antisipasi jika terbentur masalah di kemudian hari saat pelaksanaan program PKDP? 4. Apakah ada program alternatif lain, selain program PKDP dalam meningkatkan kompetensi dosen? 5. Apa saja hambatan-hambatan yang kemungkinan terjadi pada pelaksanaan program PKDP?	Rapat koordinasi dan sosialisasi program <i>short course</i> PKDP kepada Perguruan Tinggi Penyelenggara (PTP)	1. Petunjuk teknis pelaksanaan program <i>short course</i> PKDP 2. Dokumen data panitia, narasumber, pengajar dan peserta program <i>short course</i> PKDP

					6. Bagaimana perkiraan bapak/ibu dalam mengetahui sejauh mana program PKDP akan tercapai sesuai sasaran tujuan?		
Bagaimana bentuk implementasi program short course peningkatan kompetensi dosen pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?	1. Kepala Sub Direktorat Ketenagaan Diktis Kementerian Agama RI 2. Subkooor Pengembangan Profesi PTKIN Diktis 3. Ketua LPM UIN Malang 4. Staff bagian Ketenagaan Diktis 5. Peserta Program PKDP	√	√	√	1. Bagaimana proses pelaksanaan program PKDP? 2. Apakah pelaksanaan program sudah sesuai dengan kebutuhan pemanfaat (dosen)? 3. bagaimana proses perkiraan anggaran dalam pelaksanaan program PKDP? 4. bagaimana pihak penyelenggara dalam menguasai terkait pemahaman, pengetahuan, dan pendalaman terhadap maksud dari tujuan program PKDP? 5. Bagaimana proses seleksi atau rekrutment	Kegiatan pelaksanaan program <i>short course</i> PKDP pada pola ISC dan OJT	Dokumen kegiatan Pelaksanaan Program <i>short course</i> PKDP pada sesi ISC dan OJT

					<p>calon peserta PKDP?</p> <p>6. Bagaimana pihak penyelenggara dalam melihat pemahaman kelompok pemanfaat (dosen) dalam memahami tujuan dari diadakan program PKDP?</p> <p>7. Apa saja syarat-syarat yang harus ada pada calon peserta program PKDP?</p> <p>8. Apa saja kendala atau hambatan yang terjadi saat pelaksanaan program PKDP?</p> <p>9. Bagaimana upaya atau pengarahan yang dilakukan dalam menghadapi segala hambatan agar program PKDP dapat terlaksana dengan baik?</p>	
<p>Bagaimana bentuk evaluasi program short course peningkatan kompetensi dosen</p>	<p>1. Kepala Sub Direktorat Ketenagaan Diktis</p>	√	√	√	<p>1. Bagaimana hasil evaluasi program PKDP?</p> <p>2. Bagaimana persiapan SDM</p>	<p>1.. Laporan kelulusan dan evaluasi PKDP</p> <p>2. Hasil Pretest PKDP</p>

<p>pemula untuk mewujudkan profesionalisme dosen di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia?</p>	<p>Kementerian Agama RI 2. Subkooor Pengembangan Profesi PTKIN Diktis 3. Ketua LPM UIN Malang 4. Staff bagian Ketenagaan Diktis 5. Peserta Program PKDP</p>			<p>pihak penyelenggara dalam pelaksanaan program? 3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi SDM dari pihak penyelenggara dalam persiapan program? 4. Bagaimana bentuk sosialisasi program PKDP terhadap Perguruan Tinggi? 5. Bagaimana strategi dan rencana yang dirancang untuk mencapai kebutuhan atau terlaksananya program PKDP? 6. Apakah pelaksanaan program PKDP sudah sesuai dengan perencanaan yang telah disepakati? 7. Apakah pelaksanaan program PKDP berjalan secara efektif dan efisien? 8. Bagaimana dampak atau hasil</p>	<p>3. Laporan akhir akademik program PKDP 4. Hasil pelatihan OJT peserta PKDP 5. Dokemn RAB dan Realisasi</p>
--	---	--	--	---	---

					yang dirasakan oleh pihak penyelenggara setelah pelaksanaan program PKDP? 9. Bagaimana harapan kedepannya dengan dilaksanakan program PKDP?		
--	--	--	--	--	--	--	--

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Bunga Aprilia Firdausi
TTL : Malang, 30 April 2002
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Masuk : 2020
Alamat Rumah : Dkh. Krajan, Desa. Ngabab RT/RW 04/01
Kec. Pujon, Kab. Malang, Prov. Jawa Timur
No. Telepon : 085755531370
E-mail : bungaapriliafirdausi@gmail.com
Riwayat Pendidikan : RA Thariqatus sa'adah
SDN 01 Ngabab
MTs. Sunan Bonang
MAN Kota Batu
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang