

# **Pengembangan Dosen melalui pemberdayaan Professional Learning Community dalam meningkatkan publikasi ilmiah IAIN Lhokseumawe**

**Sofyan Arianto**

IAIN Lhokseumawe

sofyan@iainlhokseumawe.ac.id

**Sumarto**

Universitas Pendidikan Indonesia

**Abdul Azis Wahab**

Universitas Pendidikan Indonesia

**Aan Komariah**

Universitas Pendidikan Indonesia

aan\_komariah@upi.edu

## **Abstract**

This study aims to find out how IAIN Lhokseumawe develops lecturers in improving scientific publications through the empowerment of the Professional Learning Community. The study used descriptive qualitative methods, the participants are vice chancellors, deans, and lecturers. The results of the study found that IAIN Lhokseumawe did not yet have a structured lecturer development management system and lecturers developed themselves independently, so that the productivity of lecturers' publication performance at IAIN Lhokseumawe decreased from 2021 to 2022. This indicates that publication performance at IAIN Lhokseumawe occurred decrease every year in the last two years. To increase the productivity of publication performance, lecturer development is carried out through the empowerment of Professional Learning Community by stages 1) the lecturers share their experience of scientific publications to other lecturers, 2) the lecturers review logically and critically against the obstacles faced in producing scientific publications through reflective study activities, 3 ) the lecturers make a commitment together in producing and improving scientific publications, and 4) they form a new group in accordance with the lecturers' knowledge and 5) they determine a follow-up plan. Implementation of activities to empower the Professional Learning Community of lecturers by providing training in writing scientific articles and training on methods of publishing scientific articles. IAIN Lhokseumawe can improve the productivity of lecturer publication performance by establishing a structured lecturer development system through; planning, implementation, and monitoring and evaluation in order to empower the Professional Learning Community.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bagaimana IAIN Lhokseumawe mengembangkan dosen dalam meningkatkan publikasi ilmiah melalui pemberdayaan Professional Learning Community. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan partisipan mulai dari wakil rektor, dekan, dan dosen. Hasil penelitian ditemukan bahwa pada IAIN Lhokseumawe belum memiliki sistem pengelola pengembangan dosen secara terstruktur dan dosen mengembangkan dirinya secara mandiri, sehingga produktivitas kinerja publikasi dosen pada IAIN Lhokseumawe terjadi penurunan dari sejak tahun 2021 sampai dengan tahun 2022, ini menunjukkan bahwa kinerja publikasi pada IAIN Lhokseumawe terjadi penurunan setiap tahun dalam dua tahun terakhir. Untuk meningkatkan produktivitas kinerja publikasi dilakukan pengembangan dosen melalui pemberdayaan Professional Learning Community dengan tahapan 1) membagikan pengalaman dosen publikasi ilmiah dengan sesama dosen, 2) mengkaji kembali secara logis dan kritis terhadap kendala-kendala yang dihadapi dalam menghasilkan publikasi ilmiah melalui kegiatan reflective study, 3) membuat komitmen bersama dalam menghasilkan dan meningkatkan publikasi ilmiah, dan 4) membentuk kelompok baru sesuai dengan keilmuan dosen dan 5)menetapkan rencana tindak lanjut. Pelaksanaan kegiatan pemberdayaan Professional Learning Community dosen dengan memberikan pelatihan penulisan artikel ilmiah dan pelatihan metode publikasi artikel ilmiah. Peningkatan produktivitas kinerja publikasi dosen dapat dilakukan oleh IAIN Lhokseumawe dengan membentuk sistem pengembangan dosen secara terstruktur melalui; perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring serta evaluasi dalam rangka memberdayakan Professional Learning Community.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Publikasi, PLC

## Pendahuluan

Dosen sebagai sumberdaya manusia pada perguruan tinggi bertugas memberikan layanan transfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa, dosen memerlukan peningkatan kemampuan diri baik secara individu maupun secara organisasi. Perguruan tinggi Keagamaan Islam selayaknya telah memiliki program pengembangan dosen dalam rangka peningkatan mutu perguruan tinggi keagamaan Islam dan peningkatan mutu dosen dalam melakukan tugasnya. Pengembangan dosen tidak hanya dilakukan untuk meningkatkan kompetensi akademik, pedagogik, kepribadian dan sosial, tetapi perlu juga peningkatan kemampuan teknis yang berhubungan dengan publikasi ilmiah.

Pengembangan dosen di Indonesia telah lama dilakukan, dan bahkan beberapa perguruan tinggi telah melakukan berbagai model dan strategi pengembangan dalam bentuk profesi maupun karir diantaranya disampaikan dalam penelitian Nahariah,<sup>1</sup> Djuwita,<sup>2</sup> Triyono,<sup>3</sup> Fitrianingrum,<sup>4</sup> baik yang menyangkut kompetensi profesional, pedagogik, sosial, maupun kepribadian<sup>5</sup>. Pengembangan tersebut masih berlangsung dan akan terus berlangsung selama perguruan tinggi masih ada, hal ini sejalan perkembangan perguruan tinggi dan kebutuhan pasar terhadap mutu dari pendidik profesional pada perguruan tinggi.

Pada perguruan tinggi keagamaan Islam negeri upaya peningkatan kualitas dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan terus menerus dilakukan sebab dosen dengan tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas utama tersebut terjabar dari tiga tugas pokok dosen yang terdapat

---

<sup>1</sup> Nahariah "Strategi Pengembangan Dosen STAI AL Furqan Makasar Kaitannya dengan profil dosen yang produktif", Jurnal *Alqiyam*, (2021:217), <https://ojs.staialfurqan.ac.id/alqiyam/article/download/202/153> (diakses 13 Juli 2022).

<sup>2</sup> Djuwita, T. M. "Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Kaitannya Dengan ProfilDosen Yang Produktif", Jurnal *Publica*, (2011-54), <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/publica/article/download/388/387> (diakses 13 Juli 2022).

<sup>3</sup> Triyono, E. "Pemetaan Pengembangan Keprofesionalan Dosen Politeknik", Jurnal *TEKNIS*, Volume 11, Nomor 1., (2016:21), <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/teknis/article/view/681/598> (diakses 13 juli 2022)

<sup>4</sup> Fitrianingrum, N. "Model Pengembangan Karir Dosen Wanita Berperan Ganda", Jurnal *EKOBIS Vol.18, No.1*, (2017:93), <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/1612/1223> (diakses 13 juli 2022)

<sup>5</sup> Hatip, M., Khoiriyah, Sanosra, A., & Qomariah, N. (2018), "Kompetensi Dosen, Profesionalisme Dosen, Dan Kecerdasan Spritual Dampaknya Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa". *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol 8, No1, (2018:124), <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/download/1770/1457> (diakses 13 Juli 2022)

dalam tridharma perguruan tinggi; melaksanakan pendidikan dan pengajaran, melaksanakan penelitian, dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat<sup>6</sup>, untuk itu dalam menjalankan tugas pokok tersebut dosen memerlukan pengembangan diri baik secara individu maupun secara organisasi perguruan tinggi keagamaan Islam baik negeri maupun swasta.

Undang-undang nomor 14 tahun 2015 pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mengemban tugas dosen perlu memiliki beberapa persyaratan yang meliputi kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan oleh perguruan tinggi dalam menwujudkan tujuan pendidikan nasional Indonesia.

Sebagai sebuah profesi, dosen dalam menjalankan tugasnya perlu peningkatan kemampuan sesuai dengan pekerjaannya, sangat tidak memungkinkan dosen dengan tingkat kemampuan profesinya rendah dituntut untuk memiliki kinerjanya tinggi. Sobur menjelaskan profesi sebagai suatu “pekerjaan dengan keahlian khusus yang menuntut adanya pengetahuan luas dan tanggung jawab, diabdikan untuk kepentingan orang banyak, mempunyai organisasi atau asosiasi profesi dan mendapat pengakuan masyarakat serta mempunyai kode etik”<sup>7</sup>. Sementara profesional apabila setidaknya mempunyai lima hal; a) profesional menggunakan organisasi atau kelompok profesional sebagai referensi utama; b) profesional dalam melayani masyarakat; c) memiliki kepedulian atau rasa terpenggil dalam bidangnya; d) memiliki rasa otonomi, dalam membuat keputusan dan bebas mengorganisasikan pekerjaannya, dan e) profesional mengatur dirinya sendiri (*selfregulation*)<sup>8</sup>.

Pengembangan profesi dosen dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur oleh organisasi, Hasibuan menyatakan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai

---

<sup>6</sup> Direktorat Jenderal Pendidikan Islam: *Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*” (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam:2006), 15-83.

<sup>7</sup> Sobur, A : *Etika Pers Profesionalisme dengan Nurani*. (Bandung: Humaniora Utama Pers.2001). 81

<sup>8</sup> Gani, R.”Menghargai Etika Profesi dilingkungan Akademik”. *Jurnal Mimbar Vol XXII. No 1*. (2006:120) <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/download/203/179> (diakses 13 Juli 2022)

kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan<sup>9</sup>, tetapi dalam hal pengembangan profesi dosen perguruan tinggi tidak semata-mata hanya dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, tapi dalam melalui berbagi keilmuan melalui komunitas belajar, seminar, kelompok-kelompok diskusi untuk meningkatkan kemampuan profesional dosen dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Arwijayanti<sup>10</sup> dan Sinambela<sup>11</sup> menyatakan bahwa, profesionalisme dosen berkaitan erat dengan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Untuk meningkat kompetensi profesional dosen, maka pengembangan profesi dosen dapat juga dilakukan dalam bidang publikasi ilmiah. Pengembangan tersebut dilakukan dengan berbagai bentuk dan metode salah satunya dengan memberdayakan professional learning community (PLC) pada Institut Agama Negeri (IAIN) Lhokseumawe.

Professional learning community (PLC) merupakan pembelajaran berbasis komunitas profesional dimana komunitas dibentuk berdasarkan kelompok profesional dalam rangka mengembangkan kemampuan profesional melalui pembelajaran<sup>12 13</sup>, sementara Sutarsih dan Saud mengatkan bahwa professional learning community can be defined as a professional learning community program and the platform of learning among teachers and educational staff in a schools, or among educational staff with various parties to improve the quality of learning<sup>14</sup>. Model PLC yang dapat digunakan dari Ciane dan Ciane dengan empat fase dalam melakukan pertemuan; 1) Ordered sharing; 2)

---

<sup>9</sup> Hasibuan, M. S.P.: *Manajemen Sumber daya manusia, cetakan kedelapan belas*. (Jakarta: Bumi Aksara 2014),69.

<sup>10</sup> Arwijayanti, L. "Pengaruh Implementasi Startegi Pengembangan Dosen Dan Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme Dosen (Studi pada Dosen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Malang)", *Jurnal WARTA EKONOMI VOL. 07 NO 17.* (2017:33-34) <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jwe/article/view/144/145> (diakses 13 Juli 2022)

<sup>11</sup> Sinambela, L. P, "Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi", *Jurnal Populis, Vol.2, No.4.* (2017:585) <http://journal.unas.ac.id/populis/article/viewFile/347/243> (diakses 13 Juli 2022)

<sup>12</sup> Anggraeni, P."Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Professional Learning Community Terhadap Kinerja Mengajar Guru Dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Se Bandung Raya", *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIV No.2.* (2017:134) <http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/download/8302/pdf> (diakses 13 Juli 2022)

<sup>13</sup> Muazzomi, N., Sofwan, M., & Muslim, F."Analysis of Pesantren Educational Management: School Culture and Leadership of a Professional Learning Community", *Jurnal Ta'dib: Journal of Islamic Education, Volume 22, Number 2* (2017:19) <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/tadib/article/download/1634/pdf/> (diakses 13 Juli 2022)

<sup>14</sup> Sutarsih, C., & Saud, U. S. "The Implementation of Professional Learning Community for Elementary Teachers". *EDUCARE: International Journal for Educational Studies, Volume 11(2).* (2019:157), <https://journals.mindamas.com/index.php/educare/article/download/1128/1007> (diakses 13 Juli 2022)

Reflective Study; 3) Commitment to Action research; dan 4) Regrouping<sup>15</sup>. PLC dapat diterapkan untuk meningkatkan mutu publikasi ilmiah, dengan pendekatan dari model diatas dapat dibentuk kelompok-kelompok belajar secara professional pada IAIN Lhokseumawe.

Publikasi ilmiah merupakan bagian dari kegiatan penelitian yang membutuhkan keahlian. Banyak dosen yang menghasilkan penelitian, akan tetapi tidak semua dosen yang menghasilkan penelitian dapat mempublikasikan pada jurnal-jurnal yang. Untuk meningkat produktivitas kinerja publikasi ilmiah, maka IAIN Lhokseumawe perlu mengembangkan kemampuan dosen yang dapat menghasilkan penelitian dan publikasi ilmiahnya ke dalam jurnal yang bereputasi sebagai bentuk peyebarluasan keilmuan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bagaimana IAIN Lhokseumawe mengembangkan dosen dalam meningkatkan publikasi ilmiah melalui pemberdayaan PLC.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pemilihan Metode ini didasarkan atas pertimbangan bahwa yang hendak dicari adalah fenomena yang terjadi sehingga data dapat menggambarkan realitas yang kompleks menjadi gejala yang konkrit. Situasi yang sesuai dengan konteks digambarkan sampai pada penemuan model pengembangan dosen pada Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri.

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini menggunakan teknik observasi, wawancara mendalam (in depth interview) dan pengkajian dokumen. Hal ini didasarkan atas pendapat pendapat Lincoln & Guba<sup>16</sup> yang menyatakan pengumpulan data kualitatif menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Creswell<sup>17</sup> mengatakan; we can see the varied nature of qualitatif forms of data when the are place into the following catagories: Observations, Interviews and questioneries, documenta, and audiovisual materials.

---

<sup>15</sup> Ciane, G., & Ciane, R. N. : *Strengthening and Enriching your Prosessional Learning Community the Art of Learning together.*(Alexandria, Virginia USA: ASCD Product, 2010).37-38.

<sup>16</sup> Lincon, Y., & Guba, E.:*Naturalistic Inquiry.* (New Delhi: Sage Inc Publication:1985)

<sup>17</sup> Creswell, J. W. : *Educational Research Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (New Jersey: Pearson Education Inc, 2008:220)

Sumber data dalam penelitian ini adalah wakil rektor, dekan, dan dosen pada IAIN Lhokseumawe. Partisipan dalam penelitian diatas bersifat purposive sampling, dimana informan dipilih berdasarkan tingkat penguasaannya dengan masalah, fokus dan tujuan penelitian. Apabila tidak ditemukan lagi variasi data dari sejumlah informan, maka pengumpulan data dihentikan.

Penelitian ini dilakukan di IAIN Lhokseumawe, partisipan yang terdapat dalam IAIN Lhokseumawe mendapat kesempatan untuk dijadikan sebagai sumber data penelitian dan partisipan tersebut akan diminta untuk memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan tema penelitian ini. Setiap informasi yang diberikan oleh partisipan akan di catat atau direkam dalam bentuk catatan lapangan.

Analisis data dalam penelitian ini bergerak secara induktif dan melakukan sintesis dan menggambarkan tentang pengembangan dosen pada IAIN Lhokseumawe. Data yang baru didapat dari catatan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi dianalisis agar diketahui maknanya dengan cara menyusun data, menghubungkan data, mereduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi selama dan sesudah pengumpulan data.

### **Hasil Penelitian**

Saat ini di Aceh terdapat 1 Universitas Islam Negeri, 3 Insititut Agama Islam Negeri dan 1 Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri yaitu: Universitas Islam Negeri (UIN) yaitu UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Takengon dan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Teungku dirundeng Meulaboh Aceh Barat. Dari lima PTKIN yang ada, UIN Ar Raniry dan IAIN Langsa terakreditasi “B”, IAIN Lhokseumawe dan STAIN Mmeulaboh terakreditasi “Baik Sekali”, IAIN Takengon terakreditas “Baik”, sebagaimana tersebut pada table dibawah ini.

Tabel 1. Nilai Akreditasi PTKIN di Aceh

No	Perguruan Tinggi	No.SK	Tgl.SK	Thn.SK	pering	Tgl. Daluwarsa	Status Daluwarsa
1	IAIN (UIN) Ar-Raniry, Banda Aceh	423/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2018	19-12-2018	2018	B	19-12-2023	masih berlaku
2	IAIN Lhokseumawe,	683/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021	21-07-2021	2021	Baik Sekali	21-07-2026	masih berlaku
3	IAIN Langsa	112/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019	20-03-2019	2019	B	20-03-2024	masih berlaku
4	IAIN Takengon	249/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VI/2022	21-05-2022	2022	Baik	21-05-2026	Masih berlaku
5	STAIN Tengku dirundeng Meulaboh	731/SK/BAN-PT/Akred/PT/VIII/2021	10-08-2021	2021	Baik sekali	10-08-2026	Masih Berlaku

Sumber: <http://www.banpt.or.id/direktori/institusi/> tanggal 23-06-2022

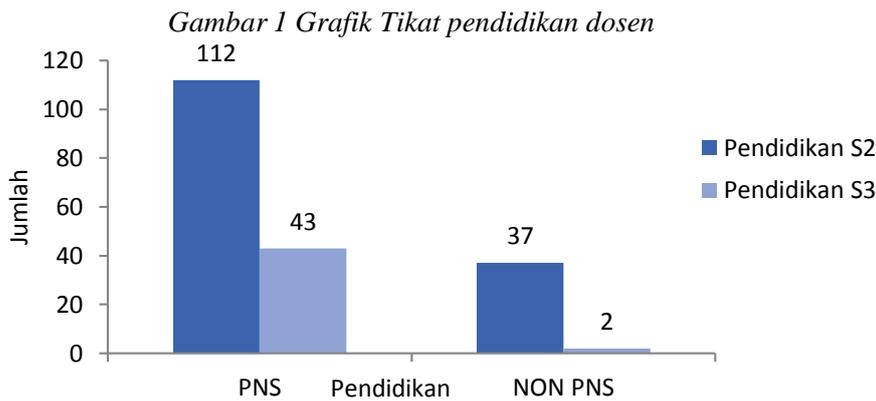
Tingkat partisipasi mahasiswa dalam memilih tempat kuliah pada IAIN Lhokseumawe yang tersebar dalam Fakultas dan Pascasarjana sesuai dengan table dibawah ini:

Tabel 2. Populasi mahasiswa pada IAIN Lhokseumawe tahun 2021

No	Fakultas/PPs	Jumlah Mahasiswa	
		Prodi	Mahasiswa
1	Fakultas Syariah	4	628
2	Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan	8	2.719
3	Fakultas Adab, Usuluddin dan dakwah	3	843
4	Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam	3	1.555
5	Pascasarjana	4	734
	<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>6.479</b>

Sumber: RIP IAIN Lhokseumawe, 2021:23-24

Penelitian ini juga menemukan bahwa IAIN Lhokseumawe memiliki dosen dengan jumlah keseluruhan 194 orang yang terdiri dari 155 atau 79,90% orang pegawai negeri sipil dan 39 atau 20,10% orang bukan pegawai negeri sipil, dari keseluruhan data tersebut dapat digambarkan dalam grafik tingkat pendidikan dosen.



*Sumber: data Kepegawaian IAIN Lhokseumawe*

Dari jumlah dosen 194 orang, produktivitas kinerja publikasi dalam tiga tahun terakhir pada IAIN Lhokseumawe yang ditemukan;

**Tabel 3. Kinerja Publikasi IAIN Lhokseumawe**

No	Nama Index publikasi	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Scopus	3	6	1
2	WOS	0	1	0
3	Garuda	43	40	4
4	Google Scholar	259	216	45
	Jumlah	305	263	50

Sumber: <https://sinta.kemdikbud.go.id/authorverification/dashboard> tanggal 1 Juli 2022

Dari data produktivitas kinerja publikasi pada IAIN Lhokseumawe terjadi penurunan pada tahun 2022 disebabkan oleh belum ada model pengembangan dosen yang terorganisir dengan baik hal ini, pada sisi lain temuan hasil wawancara dengan dosen dan pemangku kepentingan bahwa "IAIN Lhokseumawe memberikan insentif bagi dosen yang mempublikasi karya ilmiahnya pada jurnal nasional dan internasional", pemberian insentif ini dilakukan melalui unit kerja Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat pada tahun 2021 diberikan terhadap 32 orang dosen pada jurnal terindek internasional 2 Orang, jurnal terindeks nasional 20 Orang dan publikasi berupa buku sebanyak 10 orang dosen, sedangkan pada Fakultas Syariah insentif diberikan untuk 6 orang dosen yang publikasi ilmiah hanya pada jurnal terindeks nasional .

Untuk menemukan bagaimana pengembangan dosen pada IAIN Lhokseunawe dilakukan maka indikator pengembangan dosen pada IAIN Lhokseumawe dapat terlihat seperti pada tabel 4:

Tabel 4. Indikator pengembangan dosen

No	Sub Indikator	Jumlah Responden	Pendapat Responden				
			SS	S	R	TS	STS
1	Pengembangan dosen tidak terstruktur.	35	8.57%	40.00%	17.14%	11.43%	22.86%
2	Model pengembangan saat ini secara mandiri	35	14.29%	42.86%	28.57%	14.29%	0.00%
3	Tidak Tersedia unit pengelola pengembangan dosen	35	97.14%	0.00%	2.86%	0.00%	0.00%

Sumber: data kuisisioner dosen IAIN Lhokseumawe, 16 juli 2022

Untuk meningkatkan kinerja publikasi ilmiah pada IAIN Lhokseumawe, pada ini saat telah dilakukan pemetaan pengembangan melalui pemberdayaan Professional learning community, dimana dosen akan diberikan penguatan keilmuan tentang publikasi ilmiah dengan membagikan dosen kedalam dua kelompok; kelompok pertama dosen yang memiliki kinerja publikasi rendah; dan kelompok kedua dosen yang memiliki kinerja publikasinya tinggi. Kelompok dosen yang kinerja publikasi rendah diberikan beberapa kuisisioner dengan indikator kebutuhan pelatihan/workshop, maka ditemukan;

Tabel 5. Kebutuhan Pelatihan/workshop

No	Sub Indikator	Tanggapan	Jumlah
1	Pelatihan/workshop	Sangat perlu	52,94%
		Perlu	47,06%
2	Jenis pelatihan/workshop	Punulisan artikel	70,59%
		Tehnik pengajuan Artikel	29,41%

Sumber: Kuisisioner dosen

### Pembahasan

Akreditasi IAIN Lhokseumawe terjadi peningkatan nilai akreditasinya dari yang sebelumnya “C” dari tahun 2016, pada tahun 2021 proses akreditasi dilakukan untuk yang pertama setelah berubah bentuk dari STAIN Malikussaleh Lhokseumawe, menjadi IAIN Lhokseumawe. Dalam proses akreditasi tahun 2021 ternyata terdapat beberapa perubahan yang signifikan terjadi, terutama dalam publikasi ilmiah dosen, sehingga hasil proses akreditasi tersebut menghasilkan perubahan nilai dari “C” menjadi “Baik Sekali”.

Perubahan ini telah membawa IAIN untuk meningkatkan kualitas secara keseluruhan dan berkelanjutan terutama peningkatan untuk menjadi Universitas Islam Negeri. Rencana tersebut oleh 4 fakultas, 1 program pascasarjana dan 22 program studi dengan jumlah mahasiswa sebanyak 6 479 orang. Jumlah jumlah dosen 194 orang yang

terbagi kedalam tingkat pendidikan dosen 149 masih berpendidikan Magister (S2) dan 45 dosen lulusan Doktor (S3), ini menunjukkan bahwa pada IAIN Lhokseumawe masih banyak terdapat dosen yang masih berpendidikan megister memungkinkan untuk dilakukan pengembangan kualifikasi pendidikan dosen.

Dari jumlah 194 dosen produktivitas publikasi ilmiah dosen IAIN Lhokseumawe dalam tiga tahun terakhir masih rendah jika kita bandingkan dengan jumlah dosen terhadap kewajiban melakukan penelitian dan pengabdian serta kewajiban untuk publikasi dari penelitian dan pengabdian, hasil publikasi dosen tahun 2021 lebih rendah 42 artikel dari tahun 2020, dan tahun 2022 lebih rendah 213 artikel dari tahun 2021, hal ini menunjukkan bahwa kinerja publikasi dosen IAIN Lhokseumawe terjadi penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2022 secara krusisial, penurunan ini seyogianya menjadi perhatian bagi pemangku kepentingan pada IAIN Lhokseumawe untuk meningkatkan produktivitas publikasi. Meskipun telah diberikan insentif publikasi pada tahun 2021 diberikan terhadap 32 orang dosen pada jurnal terindek internasional 2 Orang, jurnal terindeks nasional 20 Orang dan publikasi berupa buku sebanyak 10 orang dosen, 6 orang dosen dari fakultas Syariah, dari data yang ada insentif yang diberikan pada tahun 2021 belum dorongan bagi dosen untuk meningkatkan produktivitas kinerja publikasinya. Bukan masalah insentif yang publikasi dosen rendah akan tetapi pengembangan dosen terhadap publikasi ilmiah di IAIN Lhokseumawe belum dilakukan secara terorganisir dan terstruktur sehingga 40,00% dosen setuju bahwa pengembangan dosen belum terstruktur, 42,86% dosen setuju bahwa saat ini dosen melakukan pengembangan diri secara mandiri oleh masing-masing dosen sehingga kinerja publikasi ilmiah tidak dapat terkontrol dan terawasi dengan baik, akibat dari kondisi tersebut maka 97.14% dosen sangat setuju bahwa IAIN Lhokseumawe belum menyediakan secara khusus unit pengelola pengembangan dosen.

Hasil pemetaan pengembangan melalui pemberdayaan Professional learning community, dosen yang berkinerja publikasi tinggi memberikan penguatan kepada dosen yang kinerja publikasinya rendah, dengan menggunakan langkah: 1) dosen saling membagikan pengalaman dalam menghasilkan publikasi ilmiah baik dari dosen yang kinerja publikasi ilmiahnya tinggi maupun dari dosen yang publikasi rendah, 2) mengkaji kembali secara logis dan kritis kendala-kendala yang dihadapi dalam menghasilkan publikasi ilmiah melalui reflective study, dimana dosen yang kinerja publikasi tinggi

memberikan cara-cara dalam menghasilkan publikasi ilmiah, 3) membuat komitmen bersama dalam rangka menghasilkan dan meningkatkan publikasi ilmiah, dan 4) dosen dikelompokkan kembali dalam beberapa kelompok sesuai dengan keilmuannya. Untuk menemukan kebutuhan workshop/pelatihan dalam rangka pemberdayaan Professional learning community terhadap kelompok dosen yang kinerja publikasi rendah, diberikan beberapa kuisioner dengan indikator kebutuhan pelatihan/workshop, dimana 52,94% sangat perlu mengikuti workshop/pelatihan yang berhubungan dengan publikasi ilmiah dan 47,06% dosen perlu mengikuti workshop/pelatihan. Sedangkan jenis pelatihan yang diperlukan 70,59% dosen memerlukan workshop/pelatihan tentang penulisan artikel dan 29,41% memerlukan pelatihan pengiriman artikel ke jurnal.

### **Kesimpulan**

Setelah dilakukan analisis data maka disimpulkan bahwa; *Pertama*, Kinerja publikasi ilmiah pada IAIN Lhokseumawe terjadi penurunan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, disebabkan oleh tidak ada model pengembangan dosen yang terstruktur sehingga mengakibatkan produktivitas kinerja publikasi ilmiah dosen menjadi rendah dan dosen melakukan pengembangan dirinya secara mandiri. *Kedua*, Pemberdayaan professional learning community untuk dosen pada IAIN Lhokseumawe telah dilakukan dengan tahapan; 1) membagikan pengalaman dosen publikasi ilmiah dengan sesama dosen, 2) mengkaji kembali secara logis dan kritis kendala-kendala yang dihadapi dalam menghasilkan publikasi ilmiah melalui kegiatan reflective study, 3) membuat komitmen bersama dalam menghasilkan dan meningkatkan publikasi ilmiah, 4) membentuk kelompok baru sesuai dengan keilmuan dosen, dan 5) menetapkan rencana tindak lanjut. *Ketiga*, Peneliti merekomendasikan kepada IAIN Lhokseumawe bahwa untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja publikasi dosen perlu dibentuk sistem pengembangan dosen secara terstruktur melalui; perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring serta evaluasi, kepada peneliti lainnya untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengembangan dosen melalui pemberdayaan professional learning community dosen.

## Daftar Pustaka

- Anggraeni, P.”Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Professional Learning Community Terhadap Kinerja Mengajar Guru Dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Se Bandung Raya”, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIV No.2. (2017) <http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/download/8302/pdf> (diakses 13 Juli 2022)
- Arwijayanti, L. “Pengaruh Implementasi Startegi Pengembangan Dosen Dan Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme Dosen (Studi pada Dosen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Malang)”, Jurnal WARTA EKONOMI VOL. 07 NO 17. (2017) <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jwe/article/view/144/145> (diakses 13 Juli 2022)
- Ciane, G., & Ciane, R. N. : Strengthening and Enriching your Prosessional Learning Community the Art of Learning together.Alexandria, Virginia USA: ASCD Product: 2010
- Creswell, J. W. : Educational Research Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research , New Jersey: Pearson Education Inc, 2008
- Direktorat Jenderal Pendidikan Islam: Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam: 2006
- Djuwita, T. M. “Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Kaitannya Dengan Profil Dosen Yang Produktif”. Jurnal Publica, 54 (2011), <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/publica/article/download/388/387> (akses 13 Juli 2022)
- Fitrianingrum, N. “Model Pengembangan Karir Dosen Wanita Berperan Ganda”, Jurnal EKOBIS Vol.18, No.1, (2017), <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/1612/1223> (diakses 13 juli 2022)
- Gani, R.”Menghargai Etika Profesi dilingkungan Akademik”. Jurnal Mimbar Vol XXII. No 1. (2006) <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/download/203/179> (diakses 13 Juli 2022)
- Hasibuan, M. S.P.: Manajemen Sumber daya manusia, cetakan kedelapan belas, Jakarta: Bumi Aksara 2014.
- Hatip, M., Khoiriyah, Sanosra, A., & Qomariah, N. (2018). “Kompetensi Dosen, Profesionalisme Dosen, Dan Kecerdasan Spritual Dampaknya Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa”. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol 8, No 1, (2018), <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/download/1770/1457> (diakses 13 Juli 2022)

- Lincon, Y., & Guba, E.:*Naturalistic Inquiry*. New Delhi: Sage Inc Publication:1985
- Muazzomi, N., Sofwan, M., & Muslim, F.”Analysis of Pesantren Educational Management: School Culture and Leadership of a Professional Learning Community”, *Jurnal Ta’dir: Journal of Islamic Education*, Volume 22, Number 2 (2017) <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/tadib/article/download/1634/pdf/> (diakses 13 Juli 2022)
- Nahariah. “Strategi Pengembangan Dosen STAI AL Furqan Makasar Kaitannya dengan profil dosen yang produktif”. *Jurnal Alqiyam* vol 2 no 2, ( Desember 2021), <https://ojs.staialfurqan.ac.id/alqiyam/article/download/202/153> (akses 13 juli 2022)
- Sinambela, L. P, “Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi”, *Jurnal Populis*, Vol.2, No.4. (2017) <http://journal.unas.ac.id/populis/article/viewFile/347/243> (diakses 13 Juli 2022)
- Sobur, A : *Etika Pers Profesionalisme dengan Nurani*, Bandung: Humaniora Utama Pers.2001.
- Sutarsih, C., & Saud, U. S. “The Implementation of Professional Learning Community for Elementary Teachers”. *EDUCARE: International Journal for Educational Studies*, Volume 11(2). (2019), <https://journals.mindamas.com/index.php/educare/article/download/1128/1007> (diakses 13 Juli 2022)
- Triyono, E.”Pemetaan Pengembangan Keprofesionalan Dosen Politeknik”. *Jurnal TEKNIS*, Volume 11, Nomor 1,. (2016), <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/teknis/article/view/681/598> (diakses 13 juli 2022)