

Desain Dan Implementasi Program Mentoring Berbasis Kecerdasan Emosional Untuk Pengembangan Profesional Dosen Muda

Istianatul Imamah¹, Siti Aimah²

^{1,2}Universitas KH. Mukhtar Syafaat, Indonesia

E-mail korespondensi: imamahistianatul19@gmail.com

DOI: 10.47435/al-qalam.v17i1.3748

Submission Track:

[||Diterima: 7 Mei 2025.||Disetujui: 19 Mei 2025.||Dipublikasikan: 14 Juni 2025.](#)

Copyright © 2025 Istianatul Imamah, Siti Aimah



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Abstract

This study examines the effectiveness of an emotional intelligence-based mentoring program in developing teaching skills, collaboration, and academic careers of young lecturers at KH. Mukhtar Syafaat University, Banyuwangi. Using a qualitative case study approach, data were collected through observation, interviews, and documentation. Data analysis involved data reduction, presentation, and conclusion drawing, with triangulation for validity. The findings show that the emotional intelligence-based mentoring program effectively supports the professional growth of young lecturers. The program focuses on empathy, self-awareness, and social skills, which enhance teaching, academic communication, and adaptation to institutional dynamics. Positive mentor-mentee interactions foster an environment conducive to personal and professional development. Additionally, the program successfully cultivated a culture of mutual support through continuous mentoring, including collaborations in author programs, research, Community Service (PKM), and Lecturer Performance Reports (LKD). However, challenges such as time limitations and generational experience gaps persist, offering valuable feedback for future improvements to the program.

Keywords: Mentoring Program; Young Lecturer; Emotional Intelligence; Career

Abstrak

Penelitian ini menganalisis efektivitas program mentoring berbasis kecerdasan emosional dalam pengembangan keterampilan mengajar, kolaborasi, dan karir akademik dosen muda di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi. Dengan pendekatan kualitatif dan studi kasus, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta triangulasi untuk memastikan validitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program mentoring berbasis kecerdasan emosional efektif dalam meningkatkan pengembangan profesional dosen muda. Program ini menekankan empati, kesadaran diri, dan keterampilan sosial, yang membantu dosen muda memperbaiki keterampilan mengajar, komunikasi akademik, dan adaptasi terhadap dinamika institusi. Interaksi positif antara mentor dan mentee menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Program ini juga berhasil membangun budaya saling mendukung melalui hubungan mentoring berkelanjutan, termasuk kolaborasi dalam program author, penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), dan Laporan Kinerja Dosen (LKD). Namun, tantangan seperti keterbatasan waktu dan kesenjangan pengalaman antar generasi masih dihadapi, yang menjadi masukan untuk penyempurnaan program di masa mendatang.

Kata Kunci: Program Mentoring; Dosen Muda; Kecerdasan Emosional; Karir

1. Pendahuluan

Pengembangan karir dosen muda merupakan isu krusial dalam peningkatan kualitas perguruan tinggi (Ebekozen et al., 2025; Ninh & Nguyen, 2024; Sok et al., 2023; Aimah, 2021). Tuntutan akan kualitas pendidikan tinggi yang semakin meningkat, sementara jumlah dosen muda yang memiliki

kompetensi dan daya saing masih terbatas. Dosen muda dengan kualifikasi S2/S3 masih kurang, mereka kesulitan beradaptasi, kurang bimbingan karir, dan tertantang meningkatkan kompetensi pedagogik serta riset. Pengembangan karir dosen muda penting untuk peningkatan mutu perguruan tinggi (Aimah, 2021), namun terhambat masalah kompetensi, adaptasi, bimbingan, serta tuntutan peningkatan kompetensi pedagogik dan riset (T. Van Pham et al., 2022; D. H. Pham, 2021; Okolie et al., 2020). Dengan demikian pengembangan karir untuk dosen muda sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi.

Dosen muda memiliki kebutuhan pengembangan karir yang beragam dan spesifik. Dosen muda memiliki beragam kebutuhan pengembangan karir yang spesifik, dipengaruhi latar belakang, pengalaman, minat, tujuan karir, tantangan, dan peluang, sehingga membutuhkan mentoring adaptif. Penelitian menunjukkan ketidakpuasan dosen muda terhadap program pengembangan karir yang umum, sehingga mereka butuh bimbingan personal dan adaptif untuk mencapai tujuan karir (L. Liu & Wang, 2021; Ngoc et al., 2020). Model mentoring adaptif berbasis kebutuhan dosen muda efektif atasi masalah ini dengan menyediakan mentor yang sesuai minat, keahlian, dan tujuan karir, sehingga berikan bimbingan relevan, dukungan efektif, umpan balik konstruktif, dan percepat pengembangan karir dosen muda demi peningkatan mutu pendidikan tinggi.

Dosen muda menghadapi berbagai tantangan dalam pengembangan karir mereka, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Mahasiswa pascasarjana yang beralih menjadi dosen seringkali membutuhkan adaptasi peran dan tanggung jawab baru, menghadapi ekspektasi tinggi dalam penelitian, pengajaran, dan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sembari mengembangkan kompetensi pedagogik dan riset. Dosen muda kurang percaya diri mengajar, kesulitan publikasi, butuh bimbingan karir, terbebani pekerjaan, kurang dukungan, stres, lelah, dan akhirnya menurunkan kinerja serta kepuasan kerja (Prabowo & Aimah, 2024). Mentoring efektif atasi tantangan dosen muda melalui bimbingan senior berpengalaman, kembangkan kompetensi, tingkatkan kepercayaan diri, percepat adaptasi, dan akhirnya tingkatkan kinerja serta kepuasan kerja, yang berdampak positif pada kualitas pendidikan tinggi.

Penelitian terbaru menyoroti pentingnya kecerdasan emosional (EI) dalam program pengembangan profesional bagi para pendidik. Mengidentifikasi aspek-aspek kunci dalam merancang program pelatihan EI, termasuk penetapan tujuan yang jelas, praktik berdasarkan pengalaman, dan teknik manajemen stres (Setiawan & Purnomo, 2024; Sharma & Kumra, 2024; Shah et al., 2023; Alwali & Alwali, 2022) menemukan bahwa pendampingan kelompok sejawat sangat efektif untuk mengembangkan EI di kalangan pemimpin, dengan faktor organisasi yang memediasi pengembangan berbagai komponen EI (Makmur, 2014). Studi ini juga mengungkapkan perbedaan gender dalam perkembangan EI. Menggambarkan model pendampingan untuk mengembangkan EI pada guru prasekolah muda dan pemula, dengan menekankan peran dukungan psikologis dan rencana pengembangan individual. Melalui studi-studi ini, pendampingan muncul sebagai alat yang berharga untuk mengembangkan EI dalam lingkungan pendidikan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya EI bagi pertumbuhan pribadi dan profesional pendidik, serta potensi dampaknya terhadap kesejahteraan organisasi.

Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya yang secara khusus mengembangkan desain dan implementasi program mentoring berbasis kecerdasan emosional (EI) (Nurhayati et al., 2024) untuk dosen muda, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Studi (Duong, 2023; Halagatti et al., 2023; Alwali & Alwali, 2022) EI dalam pengembangan profesional pendidik, mengidentifikasi strategi pelatihan EI, serta menyoroti efektivitas pendampingan kelompok sejawat dalam meningkatkan EI. Namun, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan mengembangkan program mentoring yang terstruktur dan terarah bagi dosen muda, yang tidak hanya menekankan pada aspek pelatihan EI, tetapi juga mengintegrasikan teknik mentoring yang adaptif dengan mempertimbangkan faktor organisasi dan kebutuhan individu. Selain itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana mentoring berbasis EI dapat berdampak langsung pada pengembangan profesional dosen muda dalam konteks akademik, yang berbeda dengan studi sebelumnya yang lebih banyak meneliti EI pada guru prasekolah atau pemimpin pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai kebaruan dalam merancang dan mengimplementasikan model mentoring yang lebih

spesifik, sistematis, serta berbasis bukti untuk meningkatkan EI dan kompetensi profesional dosen muda.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak akan pengembangan profesional dosen muda yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi akademik, tetapi juga pada aspek kecerdasan emosional yang berperan penting dalam efektivitas pengajaran, kepemimpinan, dan interaksi sosial di lingkungan akademik. Dosen muda sering kali menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan profesional, baik dalam hal mengelola tekanan kerja, membangun hubungan yang produktif dengan mahasiswa dan kolega, maupun dalam mengembangkan karier akademik yang berkelanjutan. Program mentoring berbasis kecerdasan emosional dapat menjadi solusi strategis untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan interpersonal, ketahanan psikologis, serta kemampuan reflektif yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan penelitian (da Silva, 2025). Namun, masih minim penelitian yang secara khusus mengkaji desain dan implementasi program mentoring dengan pendekatan ini, sehingga penelitian ini menjadi sangat relevan dan layak untuk dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program mentoring berbasis kecerdasan emosional dalam mendukung pengembangan profesional dosen muda. Fokus utama penelitian adalah mengkaji sejauh mana program tersebut berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan mengajar, kemampuan kolaboratif, dan kemajuan karir akademik. Aspek keterampilan mengajar mencakup perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan interaksi dengan mahasiswa. Kemampuan kolaboratif dilihat dari kerja sama antar dosen maupun kolaborasi lintas disiplin. Sementara itu, pengembangan karir akademik mencakup pemahaman jalur karir, peningkatan produktivitas ilmiah, dan pencapaian target akademik. Melalui penelitian ini, diharapkan diperoleh bukti empiris tentang peran strategis kecerdasan emosional dalam mendukung keberhasilan program mentoring dan penguatan kompetensi dosen muda secara menyeluruh.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung, Banyuwangi, yang berada di bawah naungan Pesantren Darussalam Blokagung dan dipilih sebagai lokasi penelitian karena institusi ini memiliki berbagai program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kualitas dosen muda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus yang dianggap paling tepat untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai implementasi program mentoring berbasis kecerdasan emosional dalam konteks pengembangan profesional dosen muda. Melalui studi kasus, peneliti dapat menggali secara lebih rinci pengalaman dosen muda selama mengikuti program, serta dampaknya terhadap pengembangan diri dan profesionalisme mereka, termasuk dinamika sosial dan emosional yang tidak dapat diungkap melalui pendekatan kuantitatif. Informan dalam penelitian ini tidak hanya terdiri dari dosen muda, tetapi juga melibatkan pihak-pihak lain yang terlibat langsung dalam pelaksanaan program mentoring, seperti mentor, Ketua Program Studi, dan staf pengelola program pengembangan dosen. Para mentor dipilih karena pengalaman mereka dalam membimbing dosen muda dan pemahaman mereka terhadap penerapan kecerdasan emosional dalam konteks pengembangan profesional, sementara Ketua Program Studi memberikan perspektif strategis mengenai perencanaan dan implementasi program mentoring dari sisi kebijakan, serta staf pengelola yang menjelaskan aspek operasional dan administratif program. Secara keseluruhan, penelitian ini melibatkan 25 informan dengan latar belakang yang beragam. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara mendalam, observasi partisipan, dokumentasi, dan analisis audio untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai proses dan dampak program mentoring. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif tiga tahap dari Miles dan Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data secara berkelanjutan untuk menangkap pola-pola yang muncul secara sistematis. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber, metode, dan pengamat, guna meningkatkan kredibilitas serta validitas temuan penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Peningkatan Kecerdasan Emosional Dosen Muda Melalui Program Mentoring.

Peningkatan kecerdasan emosional pada dosen muda melalui program mentoring berbasis kecerdasan emosional (Makmur, 2014) telah terbukti memberikan dampak positif dalam konteks sosial dan profesional mereka. Salah satu alasan utama di balik hal ini adalah pentingnya kecerdasan emosional dalam membangun hubungan yang efektif dan empati antara dosen muda dengan mahasiswa maupun rekan sejawat. Program mentoring memberikan ruang bagi dosen muda untuk belajar mengelola stres, meningkatkan kesadaran diri, dan mengembangkan kemampuan komunikasi yang lebih baik (D. Smith et al., 2024; Karatas-Ozkan et al., 2023; Igwe et al., 2020). Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kepuasan dosen muda terhadap pekerjaan mereka serta peningkatan kualitas pengajaran dan interaksi sosial mereka dengan mahasiswa. Selain itu, mentor yang berpengalaman memberikan panduan yang membantu dosen muda mengatasi tantangan emosional dan sosial dalam dunia pendidikan, memperkuat keterampilan interpersonal mereka. Sebagaimana penuturan FZI, dosen muda Uimsya Banyuwangi berikut.

“Saya merasa jauh lebih mampu mengelola stres dan tekanan yang datang dalam pekerjaan saya. Sebelumnya, saya sering merasa cemas dan kurang percaya diri dalam berinteraksi dengan mahasiswa dan rekan sejawat. Namun, setelah mengikuti program mentoring ini, saya belajar banyak tentang cara memahami perasaan diri sendiri dan orang lain, serta bagaimana berkomunikasi lebih efektif. Ini membuat saya lebih nyaman dan bisa fokus dalam pengajaran.”(DM)

Sementara itu, AM ketua program studi Tadris Bahasa Indonesia Uimsya juga menuturkan manfaat dari adanya program mentoring sebagai berikut:

“Salah satu hal yang saya amati adalah peningkatan kemampuan mereka dalam mengatasi frustrasi dan stres, terutama ketika menghadapi masalah di kelas atau dengan mahasiswa. Mereka kini lebih sabar dan lebih terbuka dalam menerima umpan balik”.(KPS)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa program mentoring berbasis kecerdasan emosional memberikan dampak yang signifikan dalam mengubah cara pandang dan perilaku dosen muda terhadap stres dan interaksi sosial. Sebelumnya, dosen muda ini merasa cemas dan kurang percaya diri, yang dapat menghambat kinerjanya dalam pengajaran serta hubungan dengan mahasiswa dan rekan sejawat. Namun, setelah mengikuti program tersebut, ia merasa lebih mampu mengelola emosi dan memahami perasaan diri sendiri serta orang lain. Peningkatan keterampilan komunikasi yang lebih efektif membuatnya merasa lebih nyaman, mengurangi kecemasan, dan mampu fokus pada pengajaran dengan lebih baik. Seperti yang diungkapkan oleh menemukan bahwa keterampilan komunikasi yang efektif berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja dosen (Thai et al., 2023; Laosum, 2023). Hal ini menggambarkan bagaimana kecerdasan emosional dapat berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja profesional dosen muda.

3.2 Peran Mentor dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Dosen

Peran mentor dalam program mentoring berbasis kecerdasan emosional sangat penting untuk meningkatkan kompetensi profesional dosen muda. Salah satu alasan utamanya adalah bahwa mentor, dengan pengalaman dan wawasan yang lebih luas, dapat memberikan arahan yang jelas dan dukungan emosional yang dibutuhkan oleh dosen muda dalam menghadapi tantangan karir akademik. Berikut ini adalah beberapa kegiatan mentoring yang dilakukan mentor dengan tidak hanya membantu dosen muda dalam aspek teknis pengajaran, tetapi juga dalam pengembangan keterampilan interpersonal, seperti komunikasi efektif dan pengelolaan konflik. Para mentor memberikan feedback yang konstruktif, serta berbagi pengalaman yang dapat mempersiapkan dosen muda untuk menghadapi situasi yang kompleks di lingkungan pendidikan (Lokhtina & Faller, 2024; Gunarathna et al., 2024; Sauti, 2021). Untuk lebih jelasnya pada table di bawah ini:

Tabel 3.1 Kegiatan Mentoring

No	Deskripsi Mentoring	Hasil Mentoring
1	Mentor memberikan arahan yang jelas terkait jenjang karir akademik dosen muda melalui keaktifan	Dosen muda memiliki panduan yang lebih terstruktur untuk merintis jenjang karir akademik dengan disiplin melakukan

	dalam pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi.	Laporan Kinerja Dosen (LKD) di akhir semester.
2	Mentor memberikan dukungan emosional yang diperlukan oleh dosen muda dalam menghadapi stres dan tekanan pekerjaan melalui peer review output Tridarma Perguruan Tinggi.	Dosen muda merasa lebih didukung secara emosional dan mampu mengelola stres dengan lebih baik serta pendampingan laporan sekaligus outputnya berbentuk artikel, laporan penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
3	Mentor membantu dosen muda dalam pengembangan skill interpersonal, seperti komunikasi efektif dan pengelolaan konflik serta kolaborasi	Dosen muda meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi dan mengelola hubungan yang lebih baik dengan rekan sejawat melalui kolaborasi Author, Penulisan dan PKM.
4	Mentor memberikan umpan balik yang konstruktif terkait kualitas pengajaran dan perilaku profesional di lingkungan akademik melalui reward and punishment.	Dosen muda mampu memperbaiki kualitas pengajaran dan meningkatkan profesionalisme di lingkungan akademik dengan bukti prestasi serta rekognisi.
5	Mentor berbagi pengalaman untuk mempersiapkan dosen muda menghadapi situasi kompleks di dunia pendidikan, baik dalam aspek akademik maupun sosial.	Dosen muda lebih siap menghadapi situasi kompleks dan dapat beradaptasi dengan lebih baik di dunia pendidikan.

(Sumber: Analisis data peneliti, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa program mentoring memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi profesional dosen muda. Mentor tidak hanya memberikan panduan teknis dalam menghadapi tantangan karir akademik, tetapi juga memberikan dukungan emosional yang membantu dosen muda mengelola stres dan tekanan pekerjaan. Melalui bimbingan dalam keterampilan interpersonal, seperti komunikasi efektif dan pengelolaan konflik, dosen muda mampu meningkatkan kualitas hubungan mereka dengan mahasiswa dan rekan sejawat. Umpan balik konstruktif dari mentor juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, yang berdampak langsung pada profesionalisme dosen muda di lingkungan akademik. Selain itu, berbagi pengalaman oleh mentor mempersiapkan dosen muda untuk menghadapi situasi kompleks, baik secara akademik maupun sosial, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan lebih baik dalam dunia pendidikan (Karatzogianni & Matthews, 2023). Dengan demikian, mentor memainkan peran yang krusial dalam pengembangan profesional dosen muda, memperkaya pengalaman mereka dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

3.3 Kontribusi Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Muda

Kecerdasan emosional memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen muda di dunia akademik (Sofyani et al., 2025; Alex Praveen Raj et al., 2024; G. Liu et al., 2024). Salah satu alasan utama adalah bahwa dosen muda yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mengelola emosi (Madalle, 2017) mereka dalam menghadapi stres (Latifah et al., 2024) dan tekanan yang datang dalam pekerjaan mereka. Hal ini terbukti dengan adanya peningkatan rasa puas terhadap pekerjaan mereka, karena mereka mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan akademik dan kehidupan pribadi. Bukti dari temuan ini menunjukkan bahwa dosen muda yang memiliki keterampilan kecerdasan emosional yang baik, seperti empati dan pengelolaan diri, lebih mampu berinteraksi dengan mahasiswa dan rekan sejawat dengan lebih harmonis. Selain itu, mereka cenderung lebih terbuka terhadap feedback dan merasa lebih dihargai dalam lingkungan kerja



Gambar 3.1. Dampak Kecerdasan Emosional

Gambar di atas menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja dosen muda dalam berbagai aspek. Pertama, kemampuan mengelola stres menjadi indikator utama, di mana dosen muda yang mampu mengelola tekanan dan stres cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kualitas hubungan interpersonal juga sangat berpengaruh; dosen muda yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu membangun hubungan yang lebih harmonis dengan mahasiswa dan rekan sejawat, yang mendukung suasana kerja yang positif (Latha & Nisha, 2024; Pradhan et al., 2023; Gonzales, 2022). Penerimaan terhadap feedback yang konstruktif memperlihatkan bahwa dosen muda yang terbuka terhadap kritik atau saran cenderung merasa lebih dihargai dan berkembang dalam karir akademik mereka. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi turut berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja, karena dosen muda yang mampu menjaga keseimbangan ini akan merasa lebih puas dan termotivasi. Dengan kemampuan komunikasi yang efektif, dosen muda dapat meningkatkan interaksi sosial di tempat kerja, yang secara keseluruhan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif.

3.4 Tingkat Keberhasilan Implementasi Program Mentoring dalam Kinerja Akademik

Tingkat keberhasilan implementasi program mentoring dalam meningkatkan kinerja akademik ditentukan oleh konsistensi pelaksanaan, kualitas bimbingan, dan dukungan institusional bagi dosen muda (Rangsunoen et al., 2024; Chadwick et al., 2024; Ciptono et al., 2023). Konsistensi pelaksanaan program mentoring memastikan bahwa dosen muda mendapatkan pendampingan yang berkelanjutan, sehingga mereka dapat mengembangkan kompetensi akademik secara optimal. Kualitas bimbingan yang baik, dengan mentor yang berpengalaman dan metode yang efektif, akan meningkatkan pemahaman serta keterampilan akademik dosen muda. Selain itu, dukungan institusional, seperti kebijakan kampus yang mendukung pengembangan profesional dosen, sarana dan prasarana yang memadai, serta budaya akademik yang kondusif, berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi mereka. Hasil penelitian yang dilakukan (Lokhtina & Faller, 2024; Williams et al., 2023; Sauti, 2021) menunjukkan bahwa program mentoring yang diterapkan secara konsisten dan dengan kualitas bimbingan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas akademik dosen muda, seperti jumlah publikasi ilmiah dan keterlibatan dalam penelitian. Salah satu bukti adanya keberhasilan program mentoring yakni dengan adanya dosen muda yang memberikan mentoring kepada mahasiswa sebagai berikut:



Gambar 3.2. Pelatihan Pembuatan Artikel oleh Dosen Muda Universitas KH. Mukhtar Syafaat

Berdasarkan gambar di atas, terlihat seorang dosen muda Universitas KH. Mukhtar Syafaat yang sedang memberikan pelatihan pembuatan artikel sebagai output dari proses mentoring yang telah dilakukan sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan akademik peserta, khususnya dalam menulis artikel ilmiah yang berkualitas dan layak untuk dipublikasikan (Song & Song, 2023; Wu & Schunn, 2021). Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan para peserta dapat memahami teknik penulisan yang baik, mulai dari penyusunan ide hingga penyempurnaan artikel berdasarkan standar akademik. Selain itu, pelatihan ini juga menjadi wadah bagi dosen dan mahasiswa untuk berkolaborasi dalam meningkatkan budaya riset di lingkungan akademik Universitas KH. Mukhtar Syafaat.

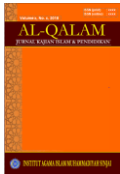
4. Simpulan

Program mentoring berbasis kecerdasan emosional telah terbukti memberikan manfaat yang signifikan bagi dosen muda dalam meningkatkan kualitas pengajaran, keterampilan interpersonal, dan kepuasan kerja mereka. Melalui bimbingan dari mentor yang berpengalaman, dosen muda dapat mengembangkan kesadaran diri, mengelola stres dengan lebih baik, serta membangun komunikasi yang lebih efektif dengan mahasiswa dan rekan sejawat. Hasil wawancara menunjukkan bahwa setelah mengikuti program ini, dosen muda merasa lebih percaya diri, lebih sabar dalam menghadapi tantangan akademik, serta lebih terbuka dalam menerima umpan balik. Selain itu, program mentoring juga membantu mereka dalam menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi, yang berdampak positif pada kepuasan kerja serta motivasi mereka dalam mengembangkan karir akademik.

Keberhasilan implementasi program mentoring di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Banyuwangi sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan, kualitas bimbingan, serta dukungan institusional yang kuat. Konsistensi program memastikan bahwa dosen muda mendapatkan pendampingan yang berkelanjutan, sedangkan bimbingan dari mentor yang berpengalaman berperan dalam membentuk keterampilan akademik dan emosional mereka. Dukungan institusional, seperti kebijakan kampus yang mendorong pengembangan profesional dan budaya akademik yang kondusif, turut mempercepat peningkatan kompetensi dosen muda. Salah satu bukti nyata keberhasilan program ini adalah adanya dosen muda yang kini mampu memberikan mentoring kepada mahasiswa, seperti dalam pelatihan pembuatan artikel ilmiah. Dengan demikian, program mentoring tidak hanya meningkatkan kinerja akademik dosen muda tetapi juga mendorong budaya riset yang lebih aktif di lingkungan kampus.

Daftar Pustaka

- Aimah, S. (2021). Model Pengembangan Kurikulum Pada Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 253–280.
- Alex Praveen Raj, M., Nelson, D., & Anand Shankar Raja, M. (2024). The Role of Personal Harmony

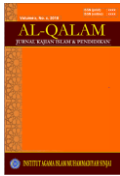


- and Organisational Citizenship Behaviour in Enhancing Job Satisfaction of Teachers Working in Indian Higher Educational Institutions During the COVID-19 Catastrophe in the VUCA World. In D. Singh, K. Sood, S. Kautish, & S. Grima (Eds.), *VUCA and Other Analytics in Business Resilience, Part A* (pp. 101–126). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83753-902-420241005>
- Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(6), 928–952. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486>
- Chadwick, K., Dimungu Hewage, D., & Hazzam, J. (2024). Barriers to effective higher and degree-level apprenticeships: a systematic literature review and future research agenda. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2024-0208>
- Ciptono, W. S., Anggadwita, G., & Indarti, N. (2023). Examining prison entrepreneurship programs, self-efficacy and entrepreneurial resilience as drivers for prisoners' entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(2), 408–432. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-06-2022-0550>
- D. Smith, M., Niboshi, R., Samuell, C., & Timms, S. F. N. (2024). The potential of self-access language centres in fostering lifelong global citizenship: towards a community of practice approach. *Quality Education for All*, 1(2), 21–40. <https://doi.org/10.1108/QEA-12-2023-0026>
- da Silva, T. M. H. R. (2025). Cultivating Emotionally Intelligent Leadership: Strategies for Enhancing Authentic Engagement and Organisational Impact. In *Emotionally Intelligent Methods for Meaningful Leadership* (pp. 119–148). IGI Global Scientific Publishing.
- Duong, C. D. (2023). A serial mediation model of the linkage between entrepreneurial education, self-efficacy, attitudes and intentions: does gender matter? A multi-group analysis. *On the Horizon: The International Journal of Learning Futures*, 31(3/4), 174–195. <https://doi.org/10.1108/OTH-01-2023-0002>
- Ebekozien, A., Aigbavboa, C., Ahmed, M. A. H., Samsurijan, M. S., Aliu, J. O., Ikuabe, M., & Nwaole, A. N. C. (2025). Appraising young adult built environment researchers training needs in a developing economy: a perspective from stakeholders. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(7), 110–126. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2024-0209>
- Gonzales, M. (2022). Emotional Intelligence for students, parents, teachers and school leaders. *A Handbook for the Whole School Community*.
- Gunarathna, C., Yang, R., Wijeratne Mudiyansele, P., Amarasinghe, G., Samarasinghalage, T., Weerasinghe, R. P. N., Zhao, H., Zhang, C., Liu, C., Wang, K., & Dev Sureshkumar Jayakumari, S. (2024). Project-based learning for proactive skills development of postgraduate students in solar energy building design digitalisation. *Smart and Sustainable Built Environment*, 13(4), 828–855. <https://doi.org/10.1108/SASBE-08-2022-0173>
- Halagatti, M., Gadag, S., Mahantshetti, S., Hiremath, C. V., Tharkude, D., & Banakar, V. (2023). Artificial Intelligence: The New Tool of Disruption in Educational Performance Assessment. In P. Tyagi, S. Grima, K. Sood, B. Balamurugan, E. Özen, & T. Eleftherios (Eds.), *Smart Analytics, Artificial Intelligence and Sustainable Performance Management in a Global*

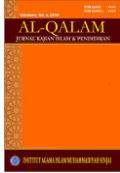


Digitalised Economy (Vol. 110A, pp. 261–287). Emerald Publishing Limited.
<https://doi.org/10.1108/S1569-37592023000110A014>

- Igwe, C., Stamm, B. von, & Etcheberry, and M. (2020). Visionary and Authentic Leadership. In M. Etcheberry, B. von Stamm, C. Igwe, H. K. Binns, T. N. de Chollet, & M. G. Rabany (Eds.), *Secrets of Working Across Five Continents: Thriving Through the Power of Cultural Diversity* (pp. 17–90). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-010-520201002>
- Karatas-Ozkan, M., Ibrahim, S., Ozbilgin, M., Fayolle, A., Manville, G., Nicolopoulou, K., Tatli, A., & Tunalioglu, M. (2023). Challenging the assumptions of social entrepreneurship education and repositioning it for the future: wonders of cultural, social, symbolic and economic capitals. *Social Enterprise Journal*, 19(2), 98–122. <https://doi.org/10.1108/SEJ-02-2022-0018>
- Karatzogianni, A., & Matthews, J. (2023). Discussing With Roger Hallam, Environmental Revolutionary and Co-Founder of Extinction Rebellion 1 . In G. Souvlis & A. Karatzogianni (Eds.), *Duty to Revolt* (pp. 227–251). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80382-315-720231015>
- Laosum, T. (2023). Development of indicators of happiness in learning of Thai open university students. *Asian Association of Open Universities Journal*, 18(1), 61–77. <https://doi.org/10.1108/AAOUJ-10-2022-0144>
- Latha, P., & Nisha, R. (2024). An exploratory research on resilience and emotional intelligence among teaching professionals in the educational sector. *International Journal of Innovation and Learning*, 35(2), 177–198.
- Latifah, H. D., Fronica, I., Asmendri, A., & Sari, M. (2024). Metode Mengatasi Stress Kerja Di Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 16(1), 1–7.
- Liu, G., Meng-Lewis, Y., Wang, W., & Zhao, Y. (2024). Unveiling factors and contingencies influencing exhaustion in professional esports players: evidence from China. *Internet Research, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/INTR-09-2023-0832>
- Liu, L., & Wang, Y. (2021). ISPO business model innovation: redefining the relationship between exhibition organizers and their customers. *Nankai Business Review International*, 12(2), 281–311. <https://doi.org/10.1108/NBRI-02-2021-0007>
- Lokhtina, I. A., & Faller, P. (2024). Rethinking informal workplace learning in times of complexity. *Journal of Workplace Learning*, 36(6), 428–442. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2023-0181>
- Madalle, M. (2017). Signifikansi Sosio-Emosional Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kinerja. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 9(1), 31–41.
- Makmur, A. (2014). Peranan Pendidikan Agama Islam Dalam Menumbuhkan Kecerdasan Emosional. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 6(1), 20–29.
- Ngoc, T. H., Van Nhan, P., Son, D. H., Duc, T. T. A., & Nam, T. G. (2020). Lecturer professional development strategies in a higher education institution in Ha Tinh province at a time of educational reforms. *Вопросы Образования*, 2 (eng), 128–151.
- Ninh, T. K. T., & Nguyen, H. S. (2024). Factors influencing competence development of lecturers in



- library and information science in Vietnam. *Library Management*, 45(6/7), 442–455. <https://doi.org/10.1108/LM-03-2024-0036>
- Nurhayati, R., Qadrianti, L., Islamiah, N., Ramadani, N., Nuraeni, N., & Wahdania, W. (2024). Pembentukan Kecerdasan Emosional Melalui Pendekatan SaAdah Mutawazinah Di Sekolah. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 16(1), 99–106.
- Okolie, U. C., Nwajiuba, C. A., Binuomote, M. O., Ehiobuche, C., Igu, N. C. N., & Ajoke, O. S. (2020). Career training with mentoring programs in higher education: facilitating career development and employability of graduates. *Education+ Training*, 62(3), 214–234.
- Pham, D. H. (2021). The professional development of academic staff in higher education institution. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 23(1), 115–131.
- Prabowo, G., & Aimah, S. (2024). Analisis Perencanaan Kebutuhan Guru Berbasis Data Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(2), 159–168.
- Pradhan, R. K., Jandu, K., Samal, J., & Patnaik, J. B. (2023). Does practicing spirituality at workplace make teachers more engaged? Examining the role of emotional intelligence. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(4), 859–874.
- Rangsunghoen, G., Sroyetch, S., & Caldicott, R. W. (2024). Extending the Baldrige excellence model for managing community-based social enterprise. *Social Enterprise Journal*, 20(1), 1–31. <https://doi.org/10.1108/SEJ-01-2023-0001>
- Sauti, G. (2021). Perspectives on Effective E-tutoring that Motivates and Enhances Students' Learning through Learner Management Systems and Social Media*. In J. Hoffman & P. Blessinger (Eds.), *International Perspectives in Online Instruction* (Vol. 40, pp. 143–156). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S2055-364120210000040010>
- Setiawan, P. A., & Purnomo, M. S. (2024). Peran Kepemimpinan Servant Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Di Lembaga Pendidikan Menengah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(2), 111–122.
- Shah, N., Bano, S., Saraih, U. N., Abdelwahed, N. A. A., & Soomro, B. A. (2023). Leading towards the students' career development and career intentions through using multidimensional soft skills in the digital age. *Education + Training*, 65(6/7), 848–870. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2022-0470>
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2024). Emotional intelligence and self-efficacy as mediators in the relationship between transformational leadership and proactive customer service performance. *International Journal of Quality and Service Sciences*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJQSS-07-2023-0108>
- Sofyani, H., Sholihin, M., Saleh, Z., & Isa, C. R. (2025). Testing the mediation effects of contingent factors on the relationship between management control systems and performance in higher education institutions. *Journal of Accounting & Organizational Change*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JAOC-06-2024-0194>
- Sok, S., Chhinh, N., Cheb, H., Bo, C., & Nguonphan, P. (2023). Developmental psychology within Cambodian higher education institutions: how gender influences the achievement of the SDG targets related to quality education. *International Journal of Educational Management*, 37(6/7),



1498–1522. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2022-0350>

- Song, C., & Song, Y. (2023). Enhancing academic writing skills and motivation: assessing the efficacy of ChatGPT in AI-assisted language learning for EFL students. *Frontiers in Psychology, 14*, 1260843.
- Thai, T. D.-H., Nguyen, T. T., Chen, W.-K., & Tang, A. D. (2023). The roles of internal marketing and person-organization fit in hospitality employees' life satisfaction: an integration of work and nonwork domains. *Baltic Journal of Management, 18*(2), 173–189. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2022-0240>
- Van Pham, T., Nguyen, L. T. M., Nghiem, T. T., Duong, Y. H. T., & Nguyen, X. T. (2022). Career development for university lecturers in the field of educational sciences based on competency framework. In *Educational Innovation in Vietnam* (pp. 66–83). Routledge.
- Williams, J. S., Walker, R. J., Burgess, K. M., Shay, L. A., Schmidt, S., Tsevat, J., Campbell, J. A., Dawson, A. Z., Ozieh, M. N., & Phillips, S. A. (2023). Mentoring strategies to support diversity in research-focused junior faculty: a scoping review. *Journal of Clinical and Translational Science, 7*(1), e21.
- Wu, Y., & Schunn, C. D. (2021). The effects of providing and receiving peer feedback on writing performance and learning of secondary school students. *American Educational Research Journal, 58*(3), 492–526