



Strategi Pengembangan Karir Dosen Sebagai Upaya dan Peningkatan Kualitas Pendidikan Tinggi

Iwan Asmadi¹, Gopur², Yosse Hendry³, Mohamad Ghofur⁴, Yendri Deswin⁵, Novi Nurwanto⁶

¹Universitas Bina Sarana Informatika, ²Universitas Panca Sakti Bekasi, ^{3,4,5,6}Politeknik Tunas Pemuda, Indonesia
E-mail: iwan.iad@bsi.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-03-13 Revised: 2024-04-17 Published: 2024-05-14 Keywords: <i>Strategy; Career and Quality of Higher Education.</i>	This research is motivated by the development of higher education in Indonesia in the era of globalization, demanding to provide the best service. Higher education in Indonesia must be able to provide the best service if they want to compete in the era of globalization. Lecturers as professional educators and scientists with the main task of transforming, developing, and disseminating science and technology through the tridharma of higher education, research, and community service place lecturers as the main key in activities in higher education. The quality of high education cannot be separated from the quality of the lecturers. Likewise with the quality of lecturers will determine the quality of graduates. The role of lecturers is very large in realizing a quality and highly competitive university. In addition, by fulfilling the tridharma of higher education, there will be opportunities for lecturers to develop their careers through the promotion of academic positions / lecturer ranks is an inseparable part of lecturer career development. This research uses qualitative research methods based on literature review or literature research. The results of the study said that in the development of lecturers, strategies are needed so that lecturers' careers can continue to develop which makes lecturers more motivated to implement the tridharma of higher education. So that the quality of higher education can be achieved.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-03-13 Direvisi: 2024-04-17 Dipublikasi: 2024-05-14 Kata kunci: <i>Strategi; Karir dan Kualitas Pendidikan Tinggi.</i>	Penelitian ini dilatar belakangi Perkembangan pendidikan tinggi di Indonesia pada era globalisasi, menuntut memberikan layanan terbaik. Perguruan tinggi di Indonesia harus bisa memberikan pelayanan terbaik jika ingin bersaing pada era globalisasi. Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat menempatkan dosen sebagai kunci utama dalam kegiatan di perguruan tinggi. Kualitas pendidikan tinggi tidak dapat dipisahkan dari kualitas dosennya. Demikian juga dengan kualitas dosen akan menentukan kualitas lulusan. Peran dosen sangat besar dalam mewujudkan sebuah perguruan tinggi yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Selain itu juga dengan memenuhi tridharma perguruan tinggi akan terbuka peluang dosen mengembangkan karirnya melalui Kenaikan jabatan akademik/pangkat dosen merupakan bagian tidak terpisahkan dari pengembangan karir dosen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif berdasarkan kajian literatur atau riset kepustakaan. Hasil penelitian mengatakan bahwa dalam pengembangan dosen diperlukan strategi agar karir dosen dapat terus berkembang yang menjadikan para dosen lebih termotivasi melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Sehingga kualitas pendidikan tinggi bisa tercapai.

I. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, memberi arti bahwa dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Membaca rumusan tersebut, memberi kesan yang luar biasa. Bagaimana konsep-konsep itu bekerja dalam diri seorang dosen, tentu menjadi sebuah

opsi yang tidak mudah, tetapi harus dilaksanakan oleh para dosen. Perkembangan pendidikan tinggi di Indonesia pada era globalisasi, menuntut memberikan layanan terbaik. Perguruan tinggi di Indonesia harus bisa memberikan pelayanan terbaik jika ingin bersaing pada era globalisasi. Peran dosen sangat besar dalam mewujudkan sebuah perguruan tinggi yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Dosen dengan tugas utama melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, pengabdian masyarakat, dan penelitian, menempatkan dosen

sebagai kunci utama dalam kegiatan di perguruan tinggi (Atik Linayanti, Muslih Faozanudin, 2021). Kualitas perguruan tinggi tidak dapat dipisahkan dari kualitas dosennya. Demikian juga kualitas dosen akan menentukan kualitas lulusan maupun kualitas riset yang dihasilkan oleh perguruan tinggi. Pemetaan Sumber Daya Manusi pada Perguruan Tinggi pada prinsipnya merupakan strategi yang dijalankan oleh perguruan tinggi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan tinggi tersebut. Dengan melakukan pemetaan SDM, diharapkan sebuah institusi atau perguruan tinggi mampu tumbuh dan berkembang secara berkualitas. Perguruan tinggi adalah institusi atau Lembaga Pendidikan tempat berlangsungnya proses pendidikan seperti mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan yang mana didalamnya terdapat unsur-unsur manajerial yang selalu mengelola, mengorganisir, merencanakan dan mengawasi segala apa yang terjadi di lembaga tersebut. Agar pelaksanaan pendidikan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Asmadi, Romansyah, et al., 2022). Usaha peningkatan mutu pendidikan tercipta karena kesadaran yang kuat dari para seluruh stakeholder perguruan tinggi (Asmadi et al., 2023). Terutama pimpinan dalam perguruan yang memberikan dorongan kepada seluruh dosen agar mau meningkatkan kompetesinya. (Asmadi, Abdur, et al., 2022). Kepemimpinan harus dapat mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk bekerja sama secara dalam untuk mencapai tujuan organisasai yang tentu saja dalam organisasi terdapatnya peningkatan kualitas Pendidikan tinggi (Sari Rahayu, Hendi S Muchtar, Revita Yanuarsari et al., 2022). Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu bangsa, sebab untuk menjadi bangsa yang maju merupakan sutau cita-cita yang diahrapkan suatu bangsa (Asmadi et al., 2023). Untuk menunjang itu diperlukan dosen-dosen yang mempunyai kompetensi dan terus meningkatkan kemampuan pengetahuannya. Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 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. Peningkatan pengetahuan ini akan menjadi penunjang peningkatan karir dosen. Peningkatan karir dosen adalah dengan meningkatkan jabatan fungsional akademik. Untuk jenjang jabatan fungsional akademik

dosen yang dimulai dari tenaga pengajar, asisten ahli, lektor, lektor kepala sampai dengan guru besar mempunyai hak dan tanggung jawab yang berbeda (Atik Linayanti, Muslih Faozanudin, 2021).

Untuk mencapai peningkatan karir dosen diperlukan suatu strategi. Strategi adalah pedoman umum dari tindakan komitmen dan penggunaan sumberdaya yang ada kerah tujuan yang ingin dicapai (G. Iwan Asmadi, 2023). Strategi adalah sebuah tindakan yang diambil untuk dapat menyesuaikan antara reaksi dari tindakan tersebut dengan situasi lingkungan tertentu yang memang dianggap penting (D. Iwan Asmadi, 2023). Pengembangan karir dosen termasuk peningkatan jabatan akademik dan pangkat. Seorang dosen diberi kenaikan jabatan akademik sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya yang telah dicapai oleh pemerintah. Sesuai dengan peraturan perundangan, dosen berhak mendapatkan kenaikan jabatan akademik jika mereka telah mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk menilai jabatan akademik seorang dosen, ada dua komponen: komponen utama (pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat) dan komponen penunjang (kegiatan pendukung tugas pokok dosen).

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat. Dosen adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan dosen dalam proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan dosen dalam mengajar dan kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati Pendidikan dan pengalaman tertentu. Dosen akan menjadi profesi yang berkembang jika terus menerus mengubah dan mengembangkan diri, karena praktis pendidikan akan terus berlangsung dalam situasi waktu yang berbeda. Oleh karena itu dosen harus terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya agar terjadi perubahan pada dirinya dan dapat melakukan perubahan pada pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Setiap dosen dipersyaratkan untuk memiliki kompetensi dan kemampuan, kecakapan dan juga keterampilan mengelola Pendidikan, penelitian dan pengabdian Masyarakat. Menurut Pedoman Sistem Informasi Pengembangan Karir Dosen (2013) Karir dosen ditunjukkan melalui Jabatan Akademik Dosen, yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang

Dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri. Kegiatan dosen yang menunjang tridarma perguruan tinggi dinilai dalam satuan angka kredit. Jenjang Jabatan Akademik Dosen untuk pengangkatan dalam jabatan ditetapkan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki setelah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit. (Iskandar & Syahril, 2019). Kualitas dosen akan menentukan kualitas lulusan maupun kualitas riset yang dihasilkan oleh perguruan tinggi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui Pendidikan menentukan kualitas lulusan maupun kualitas riset yang dihasilkan oleh perguruan tinggi.

B. Pembahasan

Pengembangan karir penting menjadi perhatian organisasi, hal ini karena bagi seorang pegawai, karir adalah suatu kebutuhan yang perlu terus ditingkatkan sehingga bisa memacu pegawai untuk dapat menaikkan kinerjanya. Pengembangan karir tidak hanya menjadi tanggung jawab organisasi tetapi juga menjadi tanggung jawab pegawai. Pemetaan Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi pada prinsipnya merupakan strategi yang dijalankan oleh perguruan tinggi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan tinggi tersebut. Dengan melakukan pemetaan SDM, diharapkan sebuah institusi atau perguruan tinggi mampu tumbuh dan berkembang secara berkualitas. Karir dosen ditunjukkan melalui Jabatan Akademik Dosen, yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri. Jabatan akademik dosen merupakan jabatan fungsional yang dalam pelaksanaannya bersifat mandiri dan mensyaratkan keahlian tertentu, yang tugas utamanya melakukan kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian, serta kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Menpan dan Reformasi Birokrasi

Nomor 17 Tahun 2013). Untuk setiap kenaikan jabatan akademik diharuskan mengumpulkan angka kredit yaitu satuan nilai dari setiap butir kegiatan dosen (Permendikbud nomor 92 Tahun 2014).

Penilaian angka kredit mencakup: Unsur Utama yaitu Pendidikan Sekolah dan Kegiatan Pendidikan /Pengajaran, Kegiatan Penelitian, Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat, dan Unsur Penunjang yaitu kegiatan-kegiatan pendukung tugas pokok. Menurut Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit (2014: 40) dosen yang telah memiliki prestasi, kinerja dan kemampuan dalam menjalankan tugas jabatan akademiknya, berhak untuk dinaikkan jabatan akademiknya. Proses penilaian kenaikan jabatan selain mensyaratkan jumlah angka kredit dan memenuhi kriteria publikasi karya ilmiah, juga dengan mempertimbangkan tanggung jawab, integritas, tata krama dan etika dalam menjalankan tugas. Strategi pengembangan SDM dengan melakukan langkah pemetaan dan rekrutmen sesuai kualifikasi, peningkatan kualitas, pengembangan jenjang karir, memberikan penghargaan dan peningkatan kualitas kerja yang kondusif dan nyaman. (Kumala, 2022). Pengembangan karir dosen merupakan bagian inti dari pengembangan kelembagaan yang meliputi:

1. Pengembangan personal,
2. Pengembangan profesional,
3. Pengembangan organisasi,
4. Pengembangan instruksional,
5. Pengembangan masyarakat,
6. Pengembangan sarana, dan
7. Pengembangan karier yang meliputi pembinaan untuk mengarah pada pencapaian jenjang jabatan dan pangkat tertinggi. Pengembangan kesejahteraan merupakan program pemberian jaminan kelayakan hidup dan berkarya. Pembinaan karier dosen memerlukan beberapa syarat antara lain: (1) direncanakan secara teliti dan lengkap, (2) ditawarkan beberapa kesempatan yang berbeda sesuai kebutuhan dosen, (3) dikelola secara efektif, baik dari akademik maupun administrasi, (4) dilibatkan sejumlah tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan dalam merencanakan dan mengelola kegiatan (Hamidi, Ruhaiman, 2021).

Adapun faktor yang mempengaruhi terhambatnya karier dosen melalui jenjang kenaikan jabatan fungsional akademik antara

lain :1. Dosen sebagai sumber daya manusia terpenting dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi belum termotivasi untuk melaksanakan tugas utama sebagai tenaga pendidik profesional. Kurangnya administrasi dan sarana prasarana yang dimiliki dosen untuk melengkapi persyaratan kenaikan pangkat dan jabatan, Dimana rata-rata dosen belum dapat mengarsipkan secara baik surat surat penting yang berkaitan dengan KUM sebagai prasyarat untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional akademik menyebabkan dosen malas naik pangkat/jabatan akademik, Disamping itu dosen yang mau naik jabatan fungsional akademik pada umumnya mengharapkan dukungan dari lembaga dalam bentuk dukungan biaya dan tenaga khusus untuk menyiapkan persyaratan pengajuan naik pangkat dan jabatan fungsional akademik. 2. Rasio jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa yang tidak seimbang, maka menyebabkan beban dosen sangat banyak. misalnya seorang dosen dalam 1 (satu) semester harus mengajar lebih dari 12 SKS, bagi yang menjabat struktural diharuskan menguasai mata kuliah seperti dosen biasa. Selain tugas tersebut pejabat struktural juga dibebankan sebagai panitia PMB, pembimbing skripsi dan kegiatan lainnya. 3. Belum adanya reward bagi dosen yang mengurus sendiri kenaikan pangkat dan jabatan fungsional akademiknya agar dapat memotivasi dosen yang belum memiliki jabatan fungsional. 4. Terlambatnya SK dari yayasan bagi dosen yayasan yang telah memiliki SK jabatan fungsional dari pemerintah sehingga mempengaruhi dosen lain atau dosen bersangkutan tidak memiliki semangat untuk mengurus kenaikan jabatan fungsional akademik berikutnya. 5. Belum jelasnya aturan kepegawaian untuk jaminan hari tua bagi dosen dan karyawan. Kondisi ini sangat mempengaruhi motivasi dan semangat dosen untuk mengurus kenaikan jabatan fungsional akademiknya mejadi tanggung jawab dosen untuk memenuhi kewajibannya sebagai dosen yaitu tridharma perguruan tinggi yang berupa Kegiatan Pendidikan/ Pengajaran, Kegiatan Penelitian, Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat, dan Unsur Penunjang yaitu kegiatan-kegiatan pendukung tugas pokok. Karena Untuk setiap kenaikan jabatan akademik diharuskan mengumpulkan angka kredit yaitu satuan nilai dari setiap butir kegiatan dosen. Kualitas Pendidikan

tinggi tidak dapat dipisahkan dari kualitas dosennya. Demikian juga dengan kualitas dosen akan menentukan kualitas lulusan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pengembangan karir dosen menjadi perhatian organisasi dalam hal ini perhatian perguruan tinggi ini karena bagi seorang dosen, karir adalah suatu kebutuhan yang perlu terus ditingkatkan sehingga bisa memacu dosen untuk menaikkan kinerjanya. Pengembangan karir tidak hanya menjadi tanggung jawab organisasi tetapi juga menjadi tanggung jawab dosen. Organisasi atau perguruan tinggi mengakomodasi apa saja yang menjadi persyaratan seorang dosen untuk meningkatkan karir, tetapi juga mejadi tanggung jawab dosen untuk memenuhi kewajibannya sebagai dosen yaitu tridharma perguruan tinggi yang berupa Kegiatan Pendidikan/ Pengajaran, Kegiatan Penelitian, Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat, dan Unsur Penunjang yaitu kegiatan-kegiatan pendukung tugas pokok. Karena Untuk setiap kenaikan jabatan akademik diharuskan mengumpulkan angka kredit yaitu satuan nilai dari setiap butir kegiatan dosen. Kualitas Pendidikan tinggi tidak dapat dipisahkan dari kualitas dosennya. Demikian juga dengan kualitas dosen akan menentukan kualitas lulusan.

B. Saran

Pengembangan karir dosen penting menjadi perhatian organisasi, hal ini karena bagi seorang pegawai, karir adalah suatu kebutuhan yang perlu terus ditingkatkan sehingga bisa memacu pegawai untuk menaikkan kinerjanya. Pengembangan karir tidak hanya menjadi tanggung jawab organisasi tetapi juga menjadi tanggung jawab pegawai. Peran dosen sangat besar dalam mewujudkan sebuah perguruan tinggi yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Dosen dengan tugas utama melaksanakan kegiatan pendidikan dan juga pengajaran, pengabdian masyarakat, dan penelitian, menempatkan dosen sebagai kunci utama dalam kegiatan di perguruan tinggi. Untuk itu setelah organisasi dosen juga harus mau menjalankan kewajiban tridharma perguruan tinggi. Sebagai bekal untuk peningkatan karir dan berdampak pada peningkatan kualitas Pendidikan tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Asmadi, I., Abdur, A., Ilyas, R. M., Tirtajaya, A., & Muctar, H. S. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan*. 4(4), 6050–6056.
- Asmadi, I., Romansyah, R., Farid, M., Aman, A., & Rahman, A. (2022). *Manajemen Kepala Sekolah Guna Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus SMAT Riyadlul Ulum , Pesantren Condong Tasikmalaya).* 5, 5830–5836.
- Asmadi, I., Romansyah, R., Farid, M., Aman, A., & Rahman, A. (2023). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMA Terpadu Riyadlul Ulum).* 6, 819–825.
- Atik Linayanti, Muslih Faozanudin, T. U. (2021). *ANALISIS MOTIVASI DOSEN DALAM PROSES KENAIKAN JABATAN AKADEMIK DOSEN DI UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMANasi Publik , FISIP , Universitas Jenderal Soedirman seperti yang telah ditetapkan dengan peraturan perundangan . Penilaian jabatan.* 5(1), 228–241.
- Hamidi, Ruhaiman, U. M. (2021). *KARIR DOSEN PADA PRIVAT INSTITUSI (Studi Kasus di Yayasan Maraqqitta'limat Lombok Timur.* *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2, 763–769.
- Iskandar, D., & Syahrial, H. (2019). *Knowledge Management System Pengembangan Karir Dosen Menggunakan SECI Model: Studi Kasus PadaUniversitas Mercu Buana.* *Jurnal Ilmiah FIFO*, 10(2), 95. <https://doi.org/10.22441/fifo.2018.v10i2.010>
- Iwan Asmadi, D. (2023). *Mewujudkan lembaga pendidikan unggul berbasis konsep manajemen strategis balanced score card* (M. S. Prof. Dr. H.M. Iim Wasliman, M.Pd. & M. M. P. Dr. R. Supyan Sauri (eds.)). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG. <https://store.penerbitwidina.com/product/mewujudkan-lembaga-pendidikan-unggul-berbasis-konsep-manajemen-strategis-balanced-score-card/>
- Iwan Asmadi, G. (2023). *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi*. deepublish. <https://deepublishstore.com/shop/buku-sistem-informasi-gopur/>
- Kumala, D. A. R. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.* *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Sari Rahayu, Hendi S Muchtar, Revita Yanuarsari, C. S., Romdah Romansyah, Mahmud Farid, Amir Supriatna, E. D. L., Lisnawati, AA. Aman Abdur Rahman, , Iwan Asmadi, M., Habaib, Amit Saepul Malik, Arman Tirtajaya, Iis Suryani, I. K., Caridin, Yuliana, Sobari, Arum Maslachah, Machrus Ali, D., & Ermawati, RA Zarkasih, Siti Latifah, Bambang Yasmadi, K. (2022). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan (Pertama)*. CV. Tohar Media. <https://toharmedia.co.id/product/kepeminpinan-dalam-organisasi-pendidikan/>
- Supriyadi, S. (2017). *Community of Practitioners: Solusi Alternatif Berbagi Pengetahuan antar Pustakawan.* *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.14710/lenpust.v2i2.13476>
- Yanuarsari, R., Asmadi, I., Muchtar, H. S., & Sulastini, R. (2021). *Peran Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka dalam Meningkatkan Kemandirian Desa.* *Jurnal Basicedu*, 5(6), 6307–6317. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1828>