



Tersedia online di: <http://ejournal-balitbang.kkp.go.id/index.php/JP>
e-mail: jurnalpari@gmail.com
JURNAL PARI
Volume 10 Nomor 1 Juli 2024
p-ISSN: 2502-0730
e-ISSN : 2549-0133



STRATEGI PERCEPATAN GURU BESAR PADA SATUAN PENDIDIKAN TINGGI KELAUTAN DAN PERIKANAN

Wiwit Riana, Mala Sondang Silitonga, dan Ridwan Rajab
Politeknik STIA LAN Jakarta

Diterima tanggal : 6 Maret 2024 Diterima setelah perbaikan : 27 Juni 2024
disetujui terbit : 10 Juli 2024

ABSTRAK

Pusdik KP adalah Unit Kerja Eselon II Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan. Pusdik KP mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan vokasi di sektor kelautan dan perikanan. Untuk menjalankan tugasnya, Pusdik KP membina 11 Satdik tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dari 11 Satdik, hanya 1 yang mempunyai Guru Besar. Karena hal tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif dengan tujuan menggali faktor-faktor yang mempengaruhi pengusulan Guru Besar dengan menggunakan Diagram Ishikawa, yaitu menggali faktor kebijakan, SDM, persyaratan, anggaran, metode dan aplikasi, dan lingkungan. Peneliti menyimpulkan bahwa Kebijakan MenPAN-RB dan Kemendikbudristek tentang kenaikan jenjang jabatan akademik dosen dalam masa peralihan, SDM dosen pada Satdik, dan metode/aplikasi yang digunakan menjadi faktor penunjang pengusulan Guru Besar. Peneliti juga menyimpulkan faktor penghambat, yaitu belum adanya kebijakan internal yang mengatur tentang Guru Besar, anggaran peningkatan kompetensi yang kurang dimanfaatkan dengan maksimal, dan kurang luasnya jejaring dosen sehingga kesulitan mendapatkan dana penelitian yang hasilnya dapat digunakan untuk memenuhi persyaratan publikasi ilmiah pada internasional. Peneliti mencoba menyusun strategi percepatan GB dengan menyusun Tim Percepatan GB, menyusun dan mengusulkan RAB dan KAK Peningkatan Kompetensi PTK pada Pusdik KP, dan memberikan kesempatan kepada dosen untuk aktif mengikuti seminar ilmiah di dalam dan luar negeri sehingga dapat memprluas jejaring dosen.

KATA KUNCI : Guru Besar; SDM Dosen; Pendidikan Tinggi Vokasi; Kelautan dan Perikanan.

ABSTRACT

Pusdik KP is an Echelon II Work Unit of the Maritime and Fisheries Human Resource Development and Extension Agency. Pusdik KP has the task of organizing vocational education in the maritime and fisheries sector. To carry out its duties, Pusdik KP fosters 11 Satdik spread throughout Indonesia. Of the 11 Satdik, only 1 has a Professor. Because of this, researchers conducted research using a qualitative approach with the aim of exploring the factors that influence the proposal of Professors using the Ishikawa Diagram, namely exploring policy, human resources, requirements, budget, methods and applications, and environmental factors. The researcher concluded that the policies of the MenPAN-RB and the Ministry of Education and Culture regarding promotion of lecturer academic positions during the transition period, lecturer human resources at Satdik, and the methods/applications used were supporting factors in proposing professors. Researchers also concluded that the inhibiting factors were the absence of an internal policy that regulates professors, the budget for competency improvement which was not utilized optimally, and the lack of extensive lecturer networks resulting in difficulties in obtaining research funds whose results could be used to fulfill international scientific publication requirements. Researchers are trying to develop a strategy for accelerating GB by forming a GB Acceleration Team, compiling and proposing RAB and TOR for increasing PTK Competency at Pusdik KP, and providing opportunities for lecturers to actively participate in scientific seminars at home and abroad so that they can expand the lecturer network.

KEYWORDS: Professor; Lecturer; Human Resources; Vocational Higher Education; Maritime Affairs and Fisheries.

Korespondensi penulis:

Jl. Administrasi II, Pejompongan, Bend. Hilir, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat
email : dearwiwitrana@gmail.com

PENDAHULUAN

Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) adalah kementerian teknis yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di sektor kelautan dan perikanan. Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, KKP mempunyai sepuluh fungsi, salah satunya adalah pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat di sektor kelautan dan perikanan.

Fungsi pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat dijalankan oleh Unit Eselon I lingkup KKP, yaitu Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan (BPPSDM). Tujuan pembentukan BPPSDM adalah sebagai penjabaran visi dan misi KKP yang hendak dicapai, salah satunya adalah menghasilkan SDM profesional dan berdaya saing guna mewujudkan pembangunan sektor kelautan dan perikanan secara berkelanjutan, didukung tata kelola pemerintahan yang bersih dan melayani.

Dalam rangka menghasilkan SDM profesional dan berdaya saing di sektor kelautan dan perikanan, BPPSDM mempunyai Unit Kerja Eselon II yang terdiri dari Sekretariat BPPSDM, Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan (Pusdik KP) dan Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan (Pusluh KP), dan Pusat Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Pusluh KP). Pusdik KP mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan vokasi di sektor kelautan dan perikanan. Pusdik KP menjalankan tugas dan fungsinya menyelenggarakan pendidikan vokasi sektor kelautan dan perikanan dengan membina 11 Satuan Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan (Satdik KP) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, yaitu Politeknik Ahli Usaha Perikanan di Jakarta, Politeknik Kelautan dan Perikanan (Politeknik KP) Sidoarjo, Politeknik KP Bitung, Politeknik KP Sorong, Politeknik KP Karawang, Politeknik KP Kupang, Politeknik KP Bone, Politeknik KP Jembrana, Politeknik KP Pangandaran, Politeknik KP Dumai, dan Akademi Komunitas KP Wakatobi.

Pendidikan vokasi dapat mendukung dan memfasilitasi peserta didik dari masa pendidikan ke dunia kerja untuk menghadapi persaingan global yang ketat untuk mendapatkan suatu pekerjaan (Fuller, 2015). Dalam Peraturan Presiden No. 68 Tahun 2022 dijelaskan pengertian pendidikan tinggi vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja atau berwirausaha dengan keterampilan terapan tertentu. Satdik KP merupakan perguruan tinggi vokasi yang bertujuan untuk menyiapkan kebutuhan tenaga kerja di bidang KP.

Dari 11 Satdik KP, belum ada satupun yang mendapatkan peringkat Akreditasi Institusi Unggul meskipun beberapa Prodi di dalamnya sudah mendapatkan peringkat Akreditasi Unggul. Hal tersebut salah satunya adalah belum tersedianya Guru Besar. Dalam rangka Transformasi Pendidikan KP, Satdik di lingkungan Pusdik KP memerlukan Guru Besar agar dapat meningkatkan peringkat akreditasi Satdik KP menjadi Unggul. Saat ini Pusat Pendidikan KP per Desember 2023 hanya mempunyai 6 Guru Besar di Politeknik Ahli Usaha Perikanan sedangkan Pusat Pendidikan KP membina 11 Satuan Pendidikan KP yang mempunyai potensi SDM Dosen yang dapat diproyeksikan menjadi Guru Besar, yaitu sebanyak 54 dosen dengan kualifikasi pendidikan S3.

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi permasalahan, peneliti melakukan penelitian berjudul Strategi Percepatan Pemenuhan Kebutuhan Guru Besar pada Satuan Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan. Peneliti mengangkat Rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengusulan Guru Besar di Satuan Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan ?
2. Bagaimana strategi percepatan yang dapat diterapkan dalam rangka pemenuhan kebutuhan Guru Besar di Satuan Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan ?

Tabel 1. Data Peringkat Akreditasi Institusi Satdikti KP

No.	Satdikti KP	Jenjang	Akreditasi Institusi	Masa Berlaku
1.	Politeknik AUP	D4, S2	Baik Sekali	2 November 2026
2.	Politeknik KP Sidoarjo	D3	Baik Sekali	26 April 2028
3.	Politeknik KP Bitung	D3	Baik Sekali	20 Juli 2027
4.	Politeknik KP Sorong	D3	Baik Sekali	15 Desember 2025
5.	Politeknik KP Karawang	D3	Baik Sekali	16 November 2026
6.	Politeknik KP Kupang	D3	Baik	16 November 2026
7.	Politeknik KP Bone	D3	Baik Sekali	30 November 2027
8.	Politeknik KP Jembrana	D3	Baik Sekali	22 November 2027
9.	Politeknik KP Pangandaran	D3	Baik	26 Oktober 2026
10.	Politeknik KP Dumai	D3	Baik Sekali	3 November 2026
11.	Akademi Komunitas KP Wakatobi	D1	Akreditasi Minimal	

Sumber: Data Akreditasi BAN-PT

Tabel 2. Data Kualifikasi Pendidikan dan Jabatan Akademik Dosen

No.	Satdikti KP	S2	S3		
			L	LK	GB
1.	Politeknik Ahli Usaha Perikanan	145	10	16	6
2.	Politeknik KP Sidoarjo	48	3	2	-
3.	Politeknik KP Bitung	31	-	3	-
4.	Politeknik KP Sorong	24	1	4	-
5.	Politeknik KP Karawang	31	4	2	-
6.	Politeknik KP Kupang	21	1	-	-
7.	Politeknik KP Bone	35	-	3	-
8.	Politeknik KP Jembrana	32	-	2	-
9.	Politeknik KP Pangandaran	25	1	1	-
10.	Politeknik KP Dumai	23	-	1	-
11.	Akademi Komunitas KP Wakatobi	10	-	-	-

Sumber: Keragaan PTK Pusdik KP Per Desember 2023

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Kebijakan

Pemerintah membuat peraturan tentang Dosen yang dituangkan dalam Undang-Undang (UU) tentang Sistem Pendidikan Nasional wajib mendapatkan Sertifikat Pendidik sesuai dengan amanat UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah R.I No. 37 Tahun 2009 tentang Dosen dan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 51 Tahun 2017. Apabila dosen telah memiliki Sertifikat Pendidik maka berhak mendapatkan Tunjangan Profesi Dosen sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor, dan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor.

Dalam rangka semangat penyederhaan dan fleksibilitas administrasi JF, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Men PAN-RB) mengeluarkan Peraturan Nomor 1 Tahun 2023 tentang JF. Dengan terbitnya peraturan tersebut diharapkan dapat membuat pejabat fungsional termasuk dosen untuk lebih fokus pada kinerjanya sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja dosen dinilai dengan pemenuhan kewajiban. Selain tridarma perguruan tinggi, terdapat unsur kinerja publikasi ilmiah dari hasil penelitian dan pengabdian masyarakat, penghargaan, dan tugas tambahan menduduki jabatan manajerial/pimpinan dan sebagainya. Sehingga dimungkinkan terjadinya akselerasi pengembangan karier.

Menindaklanjuti PermenPAN-RB No. 1 Tahun 2023, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi menerbitkan Surat Edaran Nomor 0502/E.E4/RHS/DT.04.01/2024 tanggal 22 Mei 2024 hal Ketentuan Kenaikan Jabatan Akademik Dosen Pada Masa Peralihan. Kenaikan jabatan akademik dari

Lektor Kepala ke Guru Besar harus memenuhi persyaratan Jabatan akademik terakhir Lektor Kepala, Masa kerja 10 tahun sejak pengangkatan pertama dalam JF Dosen, maksimal ajuan 1 (satu) tahun sebelum BUP.

Tinjauan Teoritis

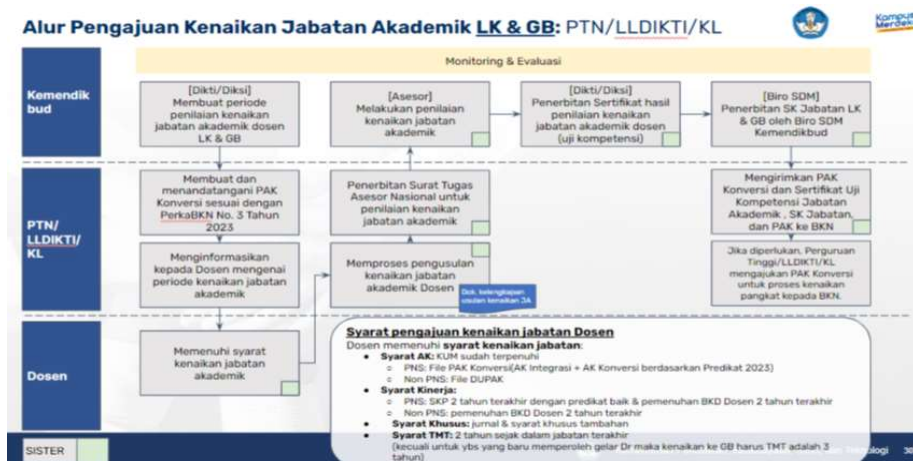
Manajemen Strategi

Strategi sebagai suatu pola dalam pengambilan keputusan dan perilaku suatu organisasi, tim atau individu dalam menciptakan atau merespon perubahan (Grundy, 1994). Perspektif strategi menurut Gordon Pearson dalam bukunya berjudul Strategy in Action, strategi berkaitan dengan pemikiran dan tindakan, bukan perencanaan. Masukan untuk strategi meliputi analisis, rencana, pola yang tidak direncanakan, coba-coba, dan keberuntungan sederhana. Sedangkan keluaran dari strategi mencakup keputusan individu,

pola keputusan, posisi, budaya, dan kegagalan (strategi yang belum terealisasi) (Pearson, 1999)

Strategi sebagai tindakan terkoordinasi yang diterapkan pada suatu sistem. Strategi dapat bekerja baik dengan memanfaatkan kekuatan/kelebihan serta mengimplementasikan di tempat yang akan memberikan dampak terbesar. Strategi yang baik adalah pendekatan yang memperbesar efektivitas tindakan dengan menemukan dan menggunakan sumber kekuatan (Rumelt & Richard, 2011)

Tujuan dari strategi adalah: menetapkan arah, mencapai konsentrasi, menjaga konsistensi, mempertahankan fleksibilitas. strategi bekerja di berbagai tingkat dalam organisasi. Agar strategi menjadi efektif, strategi harus didasarkan pada analisis yang baik dan juga mampu memotivasi orang-orang dalam organisasi, agar bersifat transformasional (Pearson, 1999).



Gambar 1. Alur Pengajuan Kenaikan Jabatan Akademik LK dan GB

Manajemen Karir

Kesiapan karir mewakili sejauh mana seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan atribut yang diinginkan oleh pemberi kerja. Sebuah model kesiapan karir, kesiapan karir adalah proses seumur hidup yang mengharuskan seseorang untuk terus belajar dan berkembang sebagai respons terhadap perubahan kebutuhan organisasi dan kebutuhan keterampilan. Ada empat kategori utama kompetensi yang mendorong kesiapan karir: pengetahuan, soft skill, sikap, dan lainnya, sejumlah karakteristik pribadi yang antara lain memberikan kesan positif dan membantu Anda mengadopsi perubahan pribadi dan pekerjaan secara efektif (Kinicki & Williams, 2020)

Manajemen karir dipandang sebagai proses pemecahan masalah yang berkelanjutan di mana informasi dikumpulkan, kesadaran diri sendiri dan

lingkungan meningkat, tujuan dan strategi karir dikembangkan, dan umpan balik diperoleh. Karyawan masa kini cenderung tegas dan vokal mengenai kebutuhan mereka, dan mereka menginginkan kendali atas kehidupan profesional dan pribadi mereka. Organisasi yang peduli dengan pemanfaatan produktif sumber daya manusianya juga dapat memperoleh manfaat dengan memahami banyak dilema dan tantangan yang dihadapi karyawan, ketika mereka berupaya membantu mereka merencanakan dan mengelola karier mereka (Greenhaus et al., 2018).

Manajemen karir adalah proses pengelolaan karir karyawan meliputi tahap perencanaan, pengembangan serta konseling karir, dan pengambilan keputusan karir. Manajemen karir membutuhkan keterlibatan semua pihak dalam suatu instansi dan organisasi secara keseluruhan (Widyanti, 2018). Steven H. Appelbaum, dkk dalam hasil penelitian yang berjudul

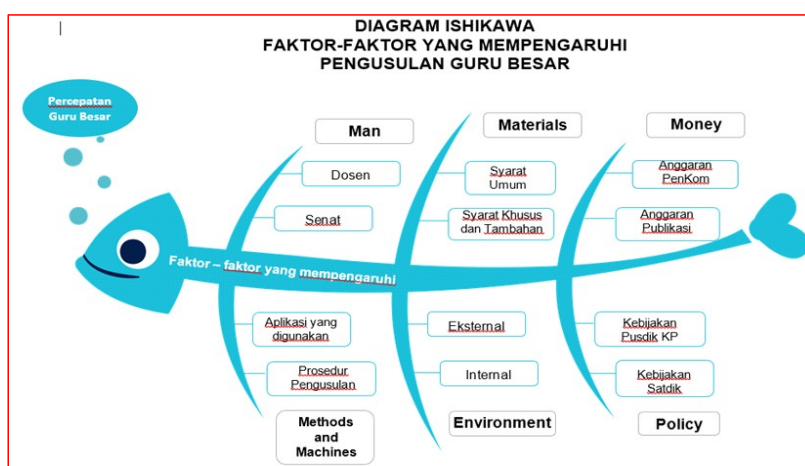
Career management in information technology: a case study merekomendasikan kinerja sebagai pendahulu manajemen dan pengembangan karir dan memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk meninjau kembali jalur karir, gerakan pembangunan, perencanaan pensiun, dan database sumber daya manusia yang berorientasi pada penelitian (Appelbaum et al., 2002).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengusulan Guru Besar

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengusulan Guru Besar dapat digali menggunakan bantuan Diagram Ishikawa dengan membagi dalam kategori yang terdiri dari Kebijakan atau Policy, SDM, Persyaratan atau Materials, Anggaran, Metode serta Aplikasi yang digunakan, dan Lingkungan Dosen.

1) Kebijakan

Salah satu faktor penentu perkembangan satuan pendidikan tinggi adalah SDM. SDM terdiri dari pendidik adalah dosen, dan tenaga kependidikan terdiri dari JF lainnya selain dosen seperti arsiparis, pranata humas, pranata computer, pranata laboratorium pendidikan, dan tenaga admistrasi lainnya. Jenis pengembangan karir secara organisasional akan dapat berjalan sempurna jika pihak pembuat kebijakan organisasi dapat menyetujui program-program pengembangan karir yang telah direncanakan oleh departemen personalia. Dengan demikian pimpinan selalu terinformasikan dengan baik mengenai upaya-upaya pengembangan karir bagi pegawai dalam organisasinya (Lubis & Haidir, 2019).



Gambar 2. Diagram Isikawa Faktor yang Mempengaruhi Pengusulan GB

Agar dapat mengelola sebuah perguruan tinggi diperlukan administrasi pendidikan yang baik. Administrasi pendidikan adalah keseluruhan proses kegiatan bersama dalam bidang pendidikan, penggunaan atau pendayagunaan sumber daya manusia, materi, dan mental yang tersedia untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan, dan pembiayaan (Lubis & Haidir, 2019)

Walter S. Monroe dalam buku *Encyclopedia of Education Research* yang dikutip oleh (Lubis & Haidir, 2019) menyebutkan Administrasi pendidikan mengacu pada pengarahan, pengendalian, dan pengelolaan urusan sekolah secara umum, termasuk pengelolaan urusan sekolah, karena seluruh aspek urusan sekolah dapat dianggap sebagai tujuan pendidikan.

2) SDM Dosen

Staf pengajar (dosen) merupakan salah satu bagian penting dalam sistem pendidikan tinggi. Peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan masyarakat, mengangkat kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas keimanan/taqwa, akhlak mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta terwujudnya masyarakat Indonesia yang maju, masyarakat yang adil, makmur, dan beradab. Dosen merupakan suatu profesi yang menuntut praktisinya memiliki tiga dimensi kecerdasan, yaitu kecerdasan, kecerdasan mental, dan kecerdasan emosional (Wahyudi, 2018)

Dosen professional adalah seorang dosen yang melaksanakan pekerjaan mendidik dan mengajar secara berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan

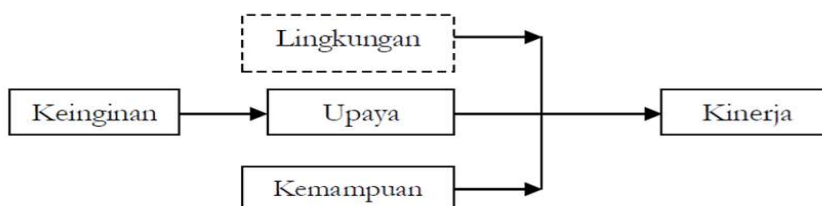
yang telah direncanakan Sinambela, 2017) Dalam melaksanakan tugasnya, dosen harus mempunyai keahlian khusus atau pengetahuan yang mendalam tentang spesialisasi suatu rumpun atau sub rumpun keilmuan. Berdasarkan hasil surveinya kepada mahasiswa FKIP Universitas Batanghari, persepsi mahasiswa tentang dosen professional, adalah dosen yang menguasai materi, berkomitmen tinggi terhadap tugas-tugasnya, mahir melakukan evaluasi pembelajaran, berwawasan luas, mampu menjalin hubungan baik dengan mahasiswa, dan yang terakhir adalah berpenampilan menarik (Simamarta, 2016)

Kualitas satuan pendidikan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas PTK yang ada di dalamnya (Lestari, 2015). Kualitas satuan pendidikan tinggi salah satunya dapat dilihat dari profesionalisme dosen. Profesionalisme sejalan dengan kompetensi, sehingga kompetensi menjadi indikator utama dari profesionalisme (Sinambela, 2017). Tidak sedikit satuan pendidikan tinggi menjadi terkenal karena kemampuan/kompetensi dosen menghasilkan karya-karya keilmuan sesuai dengan bidang keahlian sebagai sumbangan kepada masyarakat maupun pengembangan keilmuan masing-masing dosen ((Lestari, 2015)).

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen, antara lain: konsep diri, efikasi diri, kepribadian, pengalaman, masa kerja, motivasi kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, imbalan, loyalitas akademik, komunikasi antar pribadi, dan sebagainya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah adanya keinginan dari dosen tersebut untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Loyalitas akademik dosen mempengaruhi terhadap kinerja dosen. Loyalitas atau kesetiaan pekerja adalah usaha individu dalam melakukan tugas dengan bersungguh-sungguh, memberi masukan kepada usaha dan tujuan organisasi serta menjalani proses pengembangan diri dalam organisasi. Cook dan Wall menyatakan bahwa loyalitas kepada organisasi merupakan salah satu komponen yang berkaitan dengan komitmen kepada organisasi (Haryaka, 2021)

Haryaka, 2021 dalam bukunya menyampaikan pendapat Griffin yang menjelaskan kinerja ditentukan oleh tiga faktor: 1) kemampuan, 2) keinginan, dan 3) lingkungan. Hubungan antara positioning kinerja, kemampuan, keinginan, usaha, dan lingkungan dapat dilihat pada diagram berikut.



Gambar 3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

3) Persyaratan

Permendikbud Nomor 92 Tahun 2014 mengatur tentang persyaratan pengusulan kenaikan jenjang JF Lektor Kepala ke Guru Besar, yaitu:

- Pengalaman kerja dalam jabatan akademik dosen selama 10 (sepuluh) tahun sejak pengangkatan pertama.
- Kualifikasi Pendidikan Doktor (S3).
- Memiliki Sertifikat Pendidik.
- Sedikitnya 3 (tiga) tahun setelah menerima ijazah S3.
- Sedikitnya 2 (dua) tahun dalam jabatan Lektor Kepala.
- Memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan.
- Publikasi karya ilmiah dalam jurnal internasional bereputasi sebagai penulis pertama.
- Mematuhi kode etik dosen berdasarkan penilaian senat yang dibuktikan dengan berita acara rapat persetujuan senat perguruan tinggi.

Dalam Surat Edara Dirjen Diktiristik untuk kenaikan jenjang jabatan akademik dari Lektor Kepala ke Guru Besar mensyaratkan syarat khusus tambahan, yaitu:

- Pernah mendapatkan hibah penelitian kompetitif/ penugasan Tingkat daerah/nasional/Kementerian/ internasional/korporasi; atau
- Pernah membimbing/membantu Program Doktor (di PT sendiri/lain) dengan melampirkan bukti kelulusan mahasiswa yang dibimbing; atau
- Pernah menguji paling sedikit 3 (tiga) mahasiswa Program Doktor dengan melampirkan bukti disertasi mahasiswa yang diuji; atau
- Sebagai reviewer sekurangnya 3 (tiga) jurnal internasional bereputasi yang berbeda.

4) Anggaran

Salah satu proses dalam administrasi pendidikan adalah aspek pembiayaan dengan memanfaatkan

fasilitas yang tersedia (Widyanti, 2018). Salah satu Tridarma Perguruan Tinggi yang membutuhkan pembiayaan tidak sedikit adalah darma penelitian. Hasil penelitian dosen selanjutnya dipublikasikan dalam jurnal publikasi ilmiah dan didesiminasikan kepada masyarakat dalam bentuk kegiatan sesuai dengan darma ketiga yaitu pengabdian kepada masyarakat.

Nur Sayidah, 2020 melakukan penelitian berjudul *The Acceleration Program of Academic Rank to Improve The Quality of Lecturers* di salah satu perguruan swasta di Surabaya. Berdasarkan hasil data analisis dosen, diperoleh sebanyak 70% dosen tidak naik pangkat JF selama lebih 10 tahun. Hal tersebut karena kurangnya publikasi ilmiah dari dosen-dosen tersebut dan birokrasi kelembagaan yang rumit. Peneliti telah menyusun prosedur percepatan kenaikan pangkat akademik yang melibatkan dekan, tim percepatan, dan dosen. seorang dosen harus memiliki pemikiran kreatif dan inovatif dalam pembelajaran dan penelitian untuk dapat mencapai peringkat akademik yang tinggi. Kreativitas model pembelajaran dan inovasi penelitian akan memberikan manfaat yang signifikan bagi masyarakat (Sayidah, 2020)

5) Metode dan Aplikasi

Berdasarkan SE Dirjen Diktiristek tentang kenaikan jenjang jabatan akademik dosen dalam masa peralihan disampaikan sebelum mengusulkan kenaikan jenjang jabatan akademik, dosen diwajibkan untuk melakukan pemutakhiran data dosen terlebih dahulu. Pemutakhiran data dosen pada aplikasi SISTER, meliputi a) Pemutakhiran data kependudukan melalui NIK, b) Pemutakhiran data status kepegawaian, c) Pemutakhiran data jabatan akademik, dan d) Pemutakhiran data rumpun ilmu. Tahapan selanjutnya setelah dilakukan pemutakhiran data dosen. Apabila semua proses pemutakhiran data dosen telah diverifikasi dan validasi oleh Operator Kemendikbudristek, tahap akhir dosen yang bersangkutan akan mendapatkan Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) yang akan menggantikan NIDN. Setelah pemutakhiran data dosen selesai, Operator Admin PT menindaklanjuti dengan pemutakhiran data jabatan akademik pada aplikasi SIAN.

Berdasarkan PermenPAN-RB No. 1 Tahun 2023 disebutkan untuk kenaikan jenjang jabatan fungsional menggunakan SKP yang kemudian dikonversikan menjadi PAK Konversi pada aplikasi E-Kinerja BKN dan wajib mengikuti Uji Kompetensi dan dinyatakan lulus untuk setiap jenjang jabatan. Dalam SE Dirjen Diktiristek Nomor 0502/E.E4/RHS/DT.04.01/2024, Uji

Kompetensi untuk kenaikan jenjang jabatan akademik dosen digantikan dengan portofolio, PAK Konversi, dan berita acara hasil pemeriksaan dan pengusulan kenaikan jenjang akademik. Oleh sebab itu, Komite Integritas mempunyai peran yang sangat penting yaitu berani mempertanggungjawabkan setiap keputusan pengusulan kenaikan jenjang jabatan akademik dosen. Komite integritas bertanggungjawab atas keabsahan, orisinalitas tulisan yang dipublikasikan pada jurnal internasional bereputasi. Metode pengusulan kenaikan jenjang jabatan GB dilakukan pada menu Layanan PAK Akun SISTER NonKementerian, Akun SISTER Admin PT, dan Akun SISTER Dosen.

6) Lingkungan

Menurut Nicholson yang dikutip oleh (Dries et al., 2008) dalam makalahnya menyebutkan bahwa karir dalam pandangan masyarakat sebagian besar berkaitan dengan pencapaian yang dapat diukur dan diamati seperti gaji, status pekerjaan, dan promosi yang didapatkan oleh seorang pegawai. Kesuksesan karir seorang pegawai dipengaruhi oleh sembilan dimensi, yaitu kinerja, kemajuan, pengembangan diri, kreativitas, keamanan, kepuasan, pengakuan, kerja sama, dan kontribusi (Dries et al., 2008)

Laki-laki dan perempuan mempunyai definisi yang berbeda terhadap kesuksesan karir (Dyke & Murphy, 2006). Kesuksesan karir bagi perempuan difokuskan pada penghargaan terhadap pekerjaan karena memberikan peluang bagi pertumbuhan dan pengakuan pribadi dan orang lain atas apa yang telah dicapai di tempat kerja. Keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan di luar pekerjaan dan menjaga hubungan yang sehat di lingkungan kerja dengan di luar lingkungan kerja menjadi hal utama bagi perempuan saat mendefinisikan arti sebuah kesuksesan karir (Dyke & Murphy, 2006)

Definisi kesuksesan karir bagi laki-laki mencakup kesuksesan secara materi, hubungan yang baik, dapat berkontribusi, dan yang tidak kalah penting adalah tetap dapat memiliki kebebasan (Dyke & Murphy, 2006). Hasil lain dari penelitian (Dyke & Murphy, 2006) adalah terdapat hal yang sama antara laki-laki dan perempuan yaitu mereka rela memperlambat kemajuan karirnya demi mengejar kepuasan pribadi dalam berbagai hal.

Jeffrey Greenhaus, dkk dalam bukunya yang berjudul *Career Management* menjelaskan karir sebagai pola pengalaman terkait pekerjaan yang mencakup perjalanan hidup seseorang. semua karir mempunyai pola obyektif dan subyektif yang

bersama-sama menjadi landasan karir seorang individu (Greenhaus et al., 2009)

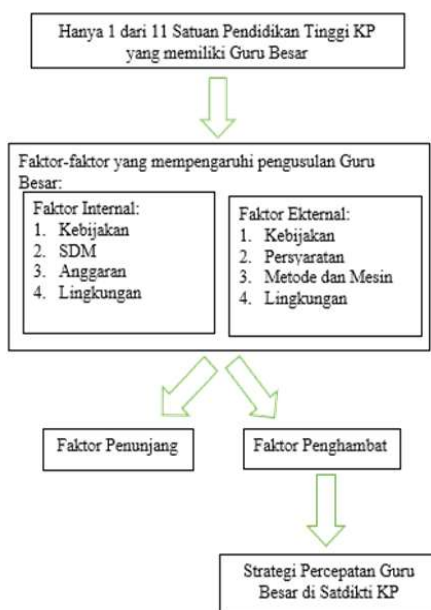
Kerangka Berpikir

KKP mempunyai 11 Satdikti KP yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan dosen berjumlah 470 dosen. Sebanyak 34 dosen Lektor Kepala yang mempunyai kualifikasi akademik S3, namun hanya 6 dosen yang memiliki JF Guru Besar. Berkenaan

dengan hal tersebut, diperlukan strategi yang dapat mendorong percepatan Guru Besar pada Satdikti KP. Dengan terpenuhinya kebutuhan Guru Besar diharapkan dapat meningkatkan peringkat Akreditasi Satuan Pendidikan Tinggi KP.

Peneliti membatasi penelitian sampai dengan menemukan formulasi strategi percepatan pemenuhan kebutuhan Guru Besar di lingkungan Pusat Pendidikan KP.

Strategi Percepatan Guru Besar Pada Satuan Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan



Gambar 4. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan peneliti sebagai instrument penelitiannya. Teknik pengumpulan data pada penelitian Strategi Percepatan Guru Besar pada Satuan Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan adalah melalui wawancara mendalam, observasi atau pengamatan kegiatan, dan pengumpulan dokumen penunjang strategi percepatan pemenuhan kebutuhan Guru Besar pada Pusdik KP. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan melakukan wawancara kepada semua aktor yang terlibat aktif pada program percepatan Guru Besar pada Pusdik KP dengan kriteria: 1) mengetahui substansi pengusulan Guru Besar di Satdikti KP; 2) mengetahui detail persyaratan pengusulan Guru Besar; 3) mengetahui permasalahan jabatan fungsional dosen di lingkungan BPPSDM. Kriteria akan memudahkan peneliti dalam mendapatkan informasi dari informan kunci untuk

menjawab pertanyaan penelitian sehingga dapat menjawab tujuan penelitian. Setelah menentukan kualifikasi dan kompetensi persyaratan informan kunci, peneliti memilih 8 informan kunci yang terdiri dari salah satu Direktur Politeknik. Salah satu Wakil Direktur 1 yang memahami tentang bidang penelitian, Wakil Direktur 1 yang memahami tentang penilaian kinerja dosen, Guru Besar Pertama pada Satdikti KP, Tim Penilai Angka Kredit JF Dosen, Tim Sekretariat BPPSDM yang membidangi SDM, dan Guru Besar Fakultas Perikanan dan Kelautan Perguruan Tinggi di luar KKP.

Berdasarkan teknik pengumpulan data, penelitian ini diharapkan dapat memperoleh dua jenis data, yaitu data primer yang berasal dari data hasil wawancara, dan data sekunder yang berasal dari data hasil observasi kegiatan, observasi dokumen penunjang, analisis data keragaan dosen di masing-masing Satdikti KP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengusulan Guru Besar

1. Faktor Internal

a. Kebijakan Internal

Informan kunci K1 – K5 sepakat bahwa belum ada kebijakan nyata yang dibuat oleh Pusdik KP terkait dengan Strategi Percepatan Pemenuhan Kebutuhan Guru Besar di Satdikti KP. Saat ini hanya Politeknik Ahli Usaha Perikanan yang mempunyai Tim Percepatan Guru Besar. Tim tersebut mempunyai tugas memetakan dosen yang telah memenuhi persyaratan untuk pengusulan Guru Besar dan membantu dosen kandidat GB selama proses pengusulan GB. Informan kunci K1 menyampaikan pentingnya peran serta Pusdik KP untuk membuat kebijakan yang berlaku untuk semua Satdikti KP sehingga didapatkan keseragaman kegiatan pendukung percepatan Guru Besar.

b. SDM

Informan Kunci I (K1) menyampaikan untuk dosen senior lebih cenderung pasrah dijenjang LK. Pasrah dalam arti tidak termotivasi untuk melanjutkan ke Guru Besar. Hal serupa juga disampaikan oleh K2 yaitu kurangnya minat atau spirit dosen untuk sampai pada jenjang Guru Besar sehingga Guru Besar tidak dijadikan tujuan akhir dalam JF dosen. Informan kunci K3 membenarkan kurangnya motivasi dosen Lektor Kepala untuk salah satunya disebabkan oleh ketidakpercayaan dalam diri dosen apakah dosen vokasi dapat sampai pada jenjang Guru Besar, namun setelah berhasil meluluskan satu Guru Besar para dosen senior tergerak untuk mulai mencoba melengkapi semua persyaratan yang dibutuhkan untuk pengusulan Guru Besar.

Semua informan kunci sepakat bahwa dosen-dosen muda sudah memiliki rencana pengembangan karir seperti mempersiapkan TKBI, TKDA sebagai syarat mengikuti Sertifikasi Pendidik bagi Dosen, dan merencanakan kapan akan melanjutkan pendidikan S3. Informan kunci K1 dan K3 menyampaikan dosen muda yang berusia di bawah 40 tahun bersemangat melanjutkan pendidikan ke jenjang S3. Institusi memfasilitasi dengan memberikan kesempatan dengan skema Tugas Belajar (Tubel) dengan pendanaan dari Pusdik KP ataupun dari sponsor lainnya seperti beasiswa LPDP atau bahkan beasiswa Profesor dari Perguruan Tinggi lainnya. Peluang Tubel tetap memperhatikan ketersediaan dosen tiap Prodi.

Informan kunci K3 tidak membuka peluang Izin Belajar karena biaya S3 cukup besar dikhawatirkan akan menyusahakan dosen yang pendapatannya tidak terlalu tinggi.

Informan kunci K3 menyampaikan dosen muda yang sudah S3 bersemangat untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi karena mengetahui bahwa Lektor Kepala mempunyai keuntungan lebih berpeluang untuk mendapatkan dana hibah penelitian. Meskipun dalam pengusulan naik ke jenjang Lektor Kepala membutuhkan beberapa kali pengajuan dan baru dinyatakan lulus setelah mendapatkan pendampingan dari salah satu Anggota Tim Penilai Angka Kredit Dosen di lingkungan BPPSDM. Hal tersebut terjadi karena tidak adanya sosialisasi tentang pengajuan kenaikan jenjang Lektor Kepala.

Informan kunci K6 dan K7 menyampaikan hal yang tentang jumlah dosen yang besar, namun secara kualitas dirasa masih kurang. K6 menyampaikan dosen di Satdikti KP masih belum menampilkan kekhususan sebagai dosen vokasi, karena masih menonjolkan kemampuan akademis dan belum mumpuni dibidang teknis kelautan dan perikanan. Hal tersebut tampak pada dosen-dosen Prodi penangkapan ikan yang dirasa masih belum banyak pengalaman berlayar di kapal penangkapan ikan.

Informan kunci K2 menambahkan salah satu yang mempengaruhi pengusulan Guru Besar adalah beban pekerjaan tugas tambahan dosen yang menyita banyak waktu. Hal tersebut membuat dosen kekurangannya waktu untuk mengerjakan butir-butir pekerjaan dosen yang menunjang pemenuhan persyaratan pengusulan Guru Besar.

Informan kunci K1 dan K3 menyampaikan Senat sudah cukup baik menjalankan perannya dalam hal perumusan kebijakan akademik pendidikan tinggi; perumusan kebijakan penilaian kinerja, keterampilan, dan karakter akademisi; perumusan peraturan pelaksanaan kebebasan akademik, kebebasan wadah akademik, dan otonomi akademik pada pendidikan tinggi; lembaga pelaksanaan pendidikan tinggi, penilaian tanggung jawab manajemen, implementasi kebijakan.

Informan Kunci K8 menyampaikan kondisi dosen pada Perguruan Tinggi homebase beliau sebagai berikut:

- 1) Dosen sudah mempunyai semangat dan tanggung-jawab bahwasannya menjadi Guru Besar adalah tujuan karir akademik yang harus dicapai. Sehingga dosen sudah sangat memahami

Langkah-langkah perencanaan karirnya dengan baik.

- 2) Dosen memanfaatkan semua peluang program beasiswa S3 yang ditawarkan sehingga tidak mengandalkan beasiswa S3 dari internal kampus ataupun Kemendikbudristek.
- 3) Senat Fakultas menjadi penyaring yang utama/ketat terhadap usulan Guru Besar. Sehingga pada saat pembahasan dan penilaian di Senat Perguruan Tinggi tidak ditemukan lagi perdebatan yang berarti.
- 4) Senat berhak membatalkan pengusulan seorang dosen menjadi Guru Besar apabila terindikasi melakukan perbuatan yang melanggar kode etik dosen meskipun belum terbukti kebenarannya. Setelah dibatalkan, Senat melakukan penyelidikan dan apabila terbukti maka dosen tersebut akan diberikan sanksi berupa penundaan pengusulan beberapa periode atau bahkan tidak diberikan hak untuk mengikuti pengusulan Guru Besar. Hal tersebut dilakukan mengingat tanggung-jawab moral seorang Guru Besar yang besar.

c. Anggaran

Informan kunci K1, K2, K3, K4, dan K5 sepakat menyampaikan persyaratan utama dalam pengusulan Guru Besar adalah publikasi ilmiah pada jurnal internasional bereputasi. Untuk dapat publikasi ilmiah pada jurnal internasional bereputasi sebelumnya diperlukan penelitian yang lebih mendalam dan spesifik tentang suatu obyek. Penelitian tersebut tentunya membutuhkan biaya yang tidak sedikit yang tidak cukup hanya mengandalkan dana dari institusi.

Informan kunci K6 dan K7 berpendapat bahwa anggaran penelitian telah dianggarkan di masing-masing Satdikti KP sehingga dosen diharapkan mampu memanfaatkannya dengan maksimal. Menurut informan kunci K6 dan K7, dosen mendapat tunjangan profesi yang ditambahkan dengan sisa dari tunjangan kinerja seharusnya dapat menggunakan sebagian dari tunjangan tersebut untuk meningkatkan kompetensinya salah satunya untuk biaya penelitian atau publikasi ilmiah yang masih kekurangan biaya.

Selain anggaran penelitian, institusi juga telah menyediakan anggaran peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan, dimana salah satunya dapat digunakan untuk submit dalam jurnal publikasi ilmiah. Namun sangat disayangkan, menurut informan kunci K5, K6 dan K7 anggaran peningkatan kompetensi seringkali menjadi mata anggaran yang dapat dengan mudah direvisi untuk kegiatan yang lain dan hanya sebagian kecil saja yang digunakan untuk membiayai kegiatan peningkatan kompetensi pendidik

dan tenaga kependidikan.

Informan kunci K2 sebagai Koordinator Bidang Penelitian pada Tim Percepatan Transformasi Pendidikan Kelautan dan Perikanan bersama Pusdik KP menginisiasi program Penelitian Terapan Terpusat. Program tersebut berupa pemberian dana hibah penelitian bagi dosen di lingkungan KKP. Dalam program tersebut terdapat salah satu kategorinya adalah dana hibah penelitian yang mendukung percepatan Guru Besar. Dosen yang berhak mengikuti kategori percepatan Guru Besar adalah dosen yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi pendidikan S3 dan Lektor Kepala. Namun sangat disayangkan, menurut Informan kunci K2 dana hibah Penelitian Terapan Terpusat kategori percepatan Guru Besar kurang dapat dimanfaatkan dengan baik oleh dosen. Hal tersebut dapat dilihat dari proposal yang disampaikan sangat minimalis kurang menggambarkan spesifikasi atau kedalaman penelitian, dan hanya 4 kelompok penelitian yang mengajukan.

Informan kunci K1 berpendapat sebagian besar dosen masih belum terbiasa mencari sumber pendanaan penelitian di luar institusi. Meskipun ada yang berhasil terlibat penelitian dengan dana dari luar institusi tidak dapat menjadi penulis pertama dalam karya tulis hasil penelitian yang akan dipublikasikan. Sebenarnya dosen KKP berpeluang untuk mendapatkan dana hibah penelitian dari pihak lain (perusahaan atau organisasi lain) apabila perusahaan tersebut belum mempunyai divisi litbang, atau bisa juga dinaungi dengan dokumen perjanjian kerja sama penelitian yang salah satu klausul dalam perjanjian menyebutkan bahwa penelitian diketuai oleh dosen dari KKP.

Informan kunci K8 menyampaikan bahwa kekurangan biaya penelitian dan publikasi dari institusi beliau dapat diatasi dengan mengambilkan dari anggaran kegiatan lainnya yang masih sejalan. Bahkan tidak jarang dosen mendapatkan dana hibah penelitian yang penelitiannya dapat digunakan bersama mahasiswa.

d. Lingkungan Internal

Informan kunci K1 – K5 sepakat bahwasannya lingkungan kerja di Satdikti KP tidak terdapat permasalahan yang berarti. Menurut Informan kunci K1, dosen-dosen di Satdikti KP selama ini masih berkuat dengan rekan dosen dalam satu Satdikti KP. Melihat kondisi tersebut, Informan kunci K2 menginginkan skema kerja sama penelitian pada Program Penelitian Terapan Terpusat wajib berkolaborasi dengan 3 – 5 dosen di luar Satdikti ketua penelitian.

Informan kunci K1 menyambut baik Program Penelitian Terapan Terpusat karena program tersebut mengharuskan dosen untuk bekerja sama atau kolaborasi penelitian dengan dosen lingkup Satdikti KP sesuai dengan bidang kelompok keilmuan dosen. Informan kunci K2 menyampaikan bahwa lingkungan kerja dosen di Satdikti KP kurang menggambarkan suasana akademik. Dosen lebih sering membahas hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan atau hal yang sedang hangat dibahas di Pusat.

Prof. Agus Buono dalam kegiatan Bulan Mutu Satdikti KP yang diselenggarakan oleh Pusdik KP menyampaikan salah satu cara untuk menciptakan lingkungan akademik dengan cara menyelenggarakan Seminar Nasional atau Internasional. Seminar dimaksud mengundang Dosen/Peneliti/Praktisi di bidang kelautan dan perikanan untuk menyampaikan tulisan/karya ilmiah hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Informan kunci K8 menyampaikan bahwa di Perguruan Tinggi yang bersangkutan mempunyai Forum Guru Besar atau Dewan Guru Besar yang anggotanya adalah Senat dengan jabatan akademik Guru Besar. Salah satu kegiatan yang dilaksanakan dalam Forum Guru Besar adalah membina dosen kandidat Guru Besar.

2. Faktor Eksternal

a. Kebijakan Eksternal

Informan Kunci K1 – K8 sepakat bahwa Kebijakan GB yang dibuat oleh Kemendikbudristek telah sesuai dan dianggap tidak memberatkan. Informan Kunci K4 menyampaikan dengan kebijakan yang baru saja dibuat terkait dengan proses pengusulan kenaikan jenjang jabatan akademik dosen lebih mempermudah kerja dosen,

b. Persyaratan

Informan kunci K4 menyampaikan pentingnya linearitas kualifikasi pendidikan dan kesesuaian antara bidang keilmuan yang digunakan untuk pengusulan Guru Besar. Dosen di Satdikti KP tidak mempunyai peluang untuk mendaftar sebagai ketua tim penelitian pada kompetisi dana hibah penelitian dari Kemendikbudristek. Informan kunci K3 menyampaikan bahwa dosen di Satdik KP tetap mempunyai peluang untuk mengikuti kompetisi dana hibah penelitian yang diberikan oleh BRIN.

Informan kunci K1 menyampaikan untuk mendapatkan dana hibah penelitian dan sebagai ketua penelitian dan penulis pertama pada karya ilmiah yang dihasilkan dibutuhkan kerja sama yang baik dengan stakeholder, karena hal tersebut sangat dimungkinkan untuk dapat terwujud. Namun Satdikti KP dirasa belum banyak memanfaatkan peluang kerja sama penelitian dengan stakeholder. K1 menyambut baik Program Penelitian Terapan Terpusat sebagai salah satu solusi persyaratan pengusulan Guru Besar dalam hal mendapatkan dana hibah penelitian.

Informan kunci K2 sebagai penggagas Program Penelitian terapan Terpusat optimis dapat menjadi solusi permasalahan dana hibah penelitian. Ketua Tim Kerja Mutu Pendidikan dan NSPK menargetkan jumlah proposal yang masuk sebanyak 70 proposal dan setelah dinilai oleh reviewer sebanyak 23 proposal yang akan dinyatakan berhak mendapatkan dana hibah penelitian. Antusias dosen untuk mengikuti kompetisi dana hibah penelitian terapan terpusat sangat tinggi, ditunjukkan dengan jumlah proposal yang masuk sebanyak 150 proposal. Setelah direviu oleh reviewer dari Kemendikbudristek sebanyak 72 proposal dinyatakan berhak menerima dana hibah penelitian. Melihat antusias dosen yang begitu besar mengikuti kompetisi Penelitian Terapan Terpusat, Informan Kunci K2 berharap dana penelitian tiap kategori dapat ditingkatkan jumlahnya pada periode pengusulan berikutnya.

Butir persyaratan khusus tambahan pernah sebagai pembimbing/membantu membimbing mahasiswa program doctor menjadi persyaratan yang sulit terpenuhi oleh dosen di lingkungan Satdikti KP. Hal tersebut dikarenakan Satdikti KP belum mempunyai Prodi S3. Informan kunci K1 menyampaikan persyaratan sebagai pembimbing mahasiswa program doctor dapat dipenuhi dengan dosen mengajukan permohonan menjadi pembimbing luar mahasiswa program doctor yang berasal dari Satdikti KP. Permohonan dilengkapi dengan daftar riwayat hidup lengkap disertai dengan publikasi ilmiah yang sudah dilakukan sebelumnya, meskipun hal tersebut tidak serta merta disetujui oleh Perguruan Tinggi yang dituju.

Informan kunci K8 menyatakan bahwasannya dosen di institusi beliau bernaung tidak mengalami kendala berarti terkait dengan pemenuhan persyaratan sebagai penerima dana hibah penelitian. Dosen telah terbiasa berkompetisi mendapatkan dana hibah penelitian dari internal Perguruan Tinggi maupun dari Kemendikbudristek.

c. Metode dan Aplikasi

Menurut Informan kunci K1, K2, K3, K4, K5, dan K8 mempunyai pendapat yang sama tentang metode atau prosedur pengusulan Guru Besar tidak terdapat permasalahan yang berarti karena prosedur yang digunakan sama seperti pada saat pengusulan jenjang Lektor Kepala. Demikian halnya dengan aplikasi yang digunakan untuk pengusulan Guru Besar, dosen sudah tidak asing lagi dengan aplikasi PAK Dosen Kemendikbudristek. K8 menyampaikan Perguruan Tinggi tempatnya bernaung mempunyai aplikasi khusus yang mengelola semua dokumen akademik dan pengajaran sehingga dapat mempermudah dosen pada saat melengkapi berkas pengusulan kenaikan JF dosen. Dosen hanya perlu menyampaikan fisik original paper yang telah terbit di jurnal publikasi ilmiah apabila link jurnal tersebut tidak open access untuk disimpan dalam aplikasi.

Peneliti mengikuti kegiatan Diseminasi Pengembangan Karir Jabatan Akademik Dosen tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Direktorat Sumber Daya, Ditjen Diktiristek pada hari Rabu, 5 Juni 2024 bertempat di Hotel Santika Premiere, Slipi Jakarta Barat. Dalam kegiatan tersebut disampaikan tentang teknis pengusulan GB dilakukan pada Menu Layanan PAK, Aplikasi SISTER. Aplikasi SISTER yang terlibat adalah aplikasi Akun SISTER Dosen, SISTER Admin PT, dan Akun SISTER Kementerian yang dipegang oleh Sekretariat BPPSDM selaku instansi pengusul kenaikan jenjang Jabatan Akademik Guru Besar NonKementerian. Dalam kegiatan tersebut disampaikan hal sebagai berikut:

- a) Saat ini berlangsung Pemandaran Data Dosen, perubahan NIDN menjadi NUPTK. Untuk dosen yang akan naik ke jenjang jabatan akademik diwajibkan untuk melakukan PDD terlebih dahulu.
- b) Operator SISTER NonKementerian agar segera mengajukan permohonan Akun Layanan PAK.
- c) Uji Kompetensi JF Dosen digantikan dengan Portofolio, PAK Integrasi, PAK Konversi, dan Berita Acara Komite Integritas PT Dosen Pengusul.

Narasumber Kegiatan menyampaikan peran penting Komite Integritas terkait dengan pengesahan keabsahan dokumen portofolio dan publikasi ilmiah yang disampaikan oleh dosen. Tim Komite Integritas bertanggung jawab apabila ditemukan ketidaksesuaian berkas yang dikirimkan dengan kondisi yang sebenarnya, atau ditemukan publikasi ilmiah yang dikirimkan dimuat dalam jurnal predator, atau yang bersangkutan hanya titip nama saja dan tidak melakukan penelitian.

Menindaklanjuti kegiatan Diseminasi yang diselenggarakan oleh Kemendikbudristek tanggal 5 Juni 2024, peneliti berkoordinasi dengan semua Operator SISTER/PDDikti di masing-masing Satdikti KP. Hasil koordinasi diperoleh informasi bahwa sekitar 95% dosen pada Satdikti KP telah melakukan Pemandaran Data Dosen dengan dua kondisi: sudah terbit NUPTK dan menunggu proses penerbitan NUPTK. Tindak lanjut berikutnya adalah Sekretariat BPPSDM menyelenggarakan kegiatan Diseminasi Pengembangan Karir Dosen bagi dosen pada Satdikti KP. Informan Kunci K5 dan K6 ditunjuk sebagai narasumber pada kegiatan Sekretariat BPPSDM.

Pada sesi tanya jawab, Direktur Politeknik KP Jember menanyakan bagaimana pembentukan Komite Integritas pada Politeknik KP Jember. Beliau akan mengajukan pengusulan GB namun semua dosen Politeknik KP Jember memiliki jabatan akademik di bawah Direktur, sehingga dirasa tidak memenuhi standar kepatutan. Informan Kunci K6 menyampaikan, "tidak ada persyaratan khusus dalam pembentukan Komite Integritas, sehingga Politeknik KP Jember dapat membentuk Komite Integritas dengan meminta kesediaan GB dari Politeknik AUP ataupun dari Perguruan Tinggi yang lain untuk menjadi anggota Komite Integritas Politeknik KP Jember"

d. Lingkungan Eksternal

Informan kunci K3 menyampaikan bahwa dosen di lingkungan Satdikti KP kurang menjalin hubungan dengan dosen dan peneliti di luar KKP. Menurut informan kunci K3, banyak peluang yang didapat dosen jika menjalin hubungan baik dengan dosen dan peneliti di luar KKP. Peluang tersebut diantaranya adalah informasi tentang kompetisi dana hibah penelitian dengan melakukan kolaborasi penelitian. Informan K3 berhasil mendapatkan dana hibah penelitian dari BRIN sebagai Ketua Peneliti berkolaborasi dengan Peneliti BRIN. Beliau bisa menjadi Ketua Peneliti karena penelitian yang akan dilaksanakan menjadi bidang keahlian/kekhususan yang bersangkutan.

Informan kunci K2 dan K3 menyampaikan bahwa untuk mendapatkan dana hibah penelitian dari luar KKP, dosen memerlukan jejaring sosial dengan bergabung dalam wadah organisasi dosen dan nondosen berdasarkan spesifikasi bidang keilmuan yang ada di Indonesia. Informan kunci K1 – K6 menyampaikan bahwa dosen di Satdikti KP sebagian besar telah bergabung dalam organisasi dosen berdasarkan kelompok keahlian yang ada di Indone-

sia, namun masih hanya sebatas anggota pasif. Menurut K2, dosen di Satdikti KP belum terlalu aktif berperan serta dalam kegiatan seminar internasional sedangkan dalam kegiatan seminar internasional sangat menguntungkan bagi dosen untuk membangun jejaring sosial dosen. Jejaring sosial keilmuan dosen sangat diperlukan dosen untuk menjalin kerja sama pendaan penelitian bersama. Informan Kunci K2 menyampaikan salah satu solusi untuk mengembangkan jejaring dosen adalah dengan mengikutsertakan dosen pada kegiatan seminar-seminar di dalam dan luar negeri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara, dan Data Observasi berupa pengamatan peneliti terhadap kegiatan Diseminasi Pengembangan Karir Dosen dan analisis data sederhana Data Keragaan PTK per Desember 2023, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat faktor pendukung dan penghambat pengusulan GB pada Satdikti KP.

a. Faktor Pendukung

- 1) Kebijakan Kemendikbudristek tentang Pengembangan Karir Dosen dirasa lebih mempermudah dosen pada saat pengusulan kenaikan jenjang jabatan akademik
- 2) Jumlah SDM Dosen yang besar dengan range usia dibawah 50 tahun dua kali lipat dari dosen yang berusia diatas 50 tahun. Berdasarkan hasil wawancara, dosen – dosen muda bersemangat untuk sampai ke jenjang jabatan akademik GB. Hal tersebut dibuktikan dengan semangat dosen untuk melanjutkan S3, namun terkendala karena persetujuan Tubel harus memperhatikan dengan jumlah kuota dan kebutuhan dosen di masing-masing Prodi.
- 3) Metode dan Aplikasi yang digunakan. Dosen sudah terbiasa dengan aplikasi yang digunakan.

b. Faktor Penghambat

- 1) Kebijakan internal. Belum ada kebijakan yang dibuat oleh Pusat untuk semua Satdikti KP tentang percepatan GB.
- 2) Anggaran
 - a) Anggaran penelitian di masing-masing Satdikti KP dianggap tidak dapat mencukupi kebutuhan penelitian dosen.
 - b) Anggaran Peningkatan Kompetensi PTK di Satdikti KP seringkali direvisi menjadi butir kegiatan yang lain.
- 3) Lingkungan eksternal.
 - a) Dosen belum banyak berperan serta aktif pada organisasi keilmuan.

- b) Belum banyak dosen yang mengikuti kegiatan seminar di luar negeri.

Berdasarkan kendala yang ditemukan, peneliti berusaha merumuskan Strategi Percepatan Pemenuhan Kebutuhan Guru Besar di Lingkungan Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. peneliti telah melakukan penelitian dengan wawancara dan observasi peneliti mencoba membuat Strategi Percepatan Guru Besar pada Satuan Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan sebagai berikut:

a. Kebijakan Internal

- 1) Diperlukan komitmen bersama antara pimpinan Satdikti KP dengan Kepala Pusdik KP dan Kepala BPPSDM dalam hal percepatan GB.
- 2) Pembentukan Tim Percepatan Guru Besar pada Satuan Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan.
 - a) Tim beranggotakan Direktur, Guru Besar, Wakil Direktur I, Ketua Program Studi masing-masing Satdikti KP. Tim Kerja SDM Aparatur dan Organisasi Sekretariat BPPSDM, Tim Kerja Sama Sekretariat BPPSDM, dan Tim Kerja Mutu Pendidikan dan NSPK.
 - b) Menyelenggarakan kegiatan Sosialisasi Jabatan Akademik GB (Persyaratan dan Proses Pengusulan). Kegiatan diperuntukan bagi semua dosen Satdikti KP, bertujuan untuk memotivasi dosen membuat goal karir dosen sampai ke jenjang GB.
 - c) Menyelenggarakan kegiatan Sosialisasi Penulisan Publikasi Ilmiah sesuai dengan standar pada Jurnal Internasional Bereputasai.
 - d) Langkah awal yang dapat dilakukan Tim Percepatan GB adalah dengan mengidentifikasi dosen kandidat Calon GB (dosen yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik dan masa kerja). Menyampaikan hasil identifikasi kepada kandidat calon GB.
 - e) Melakukan pendampingan Kandidat Calon GB yang akan melakukan pengusulan GB.
 - f) Mereviu ruang lingkup Perjanjian Kerja Sama dengan Perguruan Tinggi, BUMN (bila ada) dan Dunia Usaha Dunia Industri. Apabila memungkinkan untuk mengusulkan pembaruan ruang lingkup penelitian bersama.

b. Anggaran

- 1) Tim Percepatan GB membuat Rencana Anggaran Belanja (RAB) dan Kerangka Acuan Kegiatan (KAK) Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam

anggaran RKA/KL Pusdik KP. Anggaran tersebut digunakan untuk menyelenggarakan kegiatan Peningkatan Kompetensi Dosen, mengingat anggaran peningkatan kompetensi yang ada di Satdikti KP seringkali digunakan untuk kegiatan yang lain.

- 2) Tim Percepatan GB bekerja sama dengan Tim Penelitian Terapan Terpusat membuat RAB dan KAK kompetisi dana hibah penelitian terpusat dengan menambahkan nominal anggaran di masing-masing kategori.

c. Lingkungan Eksternal

- 1) Meminta komitmen pimpinan masing-masing Satdikti KP untuk mengizinkan dosen mengikuti Seminar Ilmiah yang diselenggarakan pihak luar kampus.
- 2) Meminta dosen yang aktif dalam jejaring keilmuan di luar kampus untuk dapat menggandeng rekan dosen lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S. H., Ayre, H., & Shapiro, B. T. (2002). Career management in information technology: a case study. *Career Development International*, 7(3), 142–158.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). CAREER SUCCESS: CONSTRUCTING A MULTIDIMENSIONAL . *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254–267.
- Dyke, L. S., & Murphy, S. A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. In *Sex Roles* (Vol. 55, Issues 5–6, pp. 357–371). <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9091-2>
- Fuller, A. (2015). Vocational Education. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 232–238). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.92091-9>
- Greenhaus, J. H., Callahan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). *Career Management for Life* (5th ed.). Routledge.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2009). *Career Management* (4th ed.). SAGE Publication Inc.
- Grundy, T. (1994). *Strategic Learning in Action: How to Accelerate and Sustain Business Change*. McGraw-Hill Book Company Europe.
- Haryaka, U. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen* (R. Utami, Ed.; 1st ed.). Amerta Media.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2020). *Management A Practical Introduction* (Ninth). McGraw Hill Education.
- Lestari, D. (2015). *PENGEMBANGAN KINERJA DAN KARIR AKADEMIK* (Vol. 12, Issue 2).
- Lubis, H. M. J., & Haidir. (2019). *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Optimalisasi bagimPersonel Sekolah dan Korporasi)* (Pertama). Prenadamedia Group.
- Pearson, G. (1999). *Strategy in Action. Strategic Thinking, Understanding, and Practice*. Pearson Education Limited.
- Poltak, L., Guru, S., & Sekolah, B. (n.d.). *Profesionalisme Dosen dan Kualitas Pendidikan Tinggi*.
- Rumelt, & Richard. (n.d.). *Praise for Good Strategy/ Bad Strategy*.
- Sayidah, N. (2020). The Acceleration Program of Academic Rank to Improve The Quality of Lecturers. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(11), 280–294.
- Simamarta, J. (2016). KARAKTERISISTIK DOSEN PROFESIONAL MENURUT MAHASISWA: SEBUAH SURVEY DI FKIP UNIVERSITAS BATANGHARI. *Dikdaya*, 6(2), 40–49.
- Sinambela, L. P. (2017). PROFESIONALISME DOSEN DAN KUALITAS PENDIDIKAN TINGGI. *Populis*, 2(2), 579–596.
- Wahyudi, A. (2018). SERTIFIKASI DOSEN DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS TULUNGAGUNG. *Publiciana*, 1–28.
- Widyanti, R. (2018). *MANAJEMEN KARIR*.