

**PERAN PELATIHAN PERENCANAAN DAN PENGELOLAAN KARIR
DAN JABATAN AKADEMIK TERHADAP SIKAP DOSEN
DALAM KENAIKAN PANGKAT**

***THE ROLE OF TRAINING OF PLANNING MANAGEMENT CARRIER
AND ACADEMIC POSITION TOWARDS LECTURER'S ATTITUDE
IN RANK PROMOTION***

**Eka Damayanti¹⁾, Eva Meizara Puspita Dewi²⁾, Arie Gunawan H.Z.³⁾,
Paras Putri Ramdhani⁴⁾, Andi Halima⁵⁾**

¹⁾Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, ^{2,5)}Universitas Negeri Makassar,

³⁾Universitas Bosowa, ⁴⁾APPI Sulawesi

eka.damayanti@uin-alauddin.ac.id¹⁾, eva.meizara@unm.ac.id²⁾,
arie.gunawan@universitasbosowa.ac.id³⁾, parasputri849@gmail.com⁴⁾, andihalimah@unm.ac.id⁵⁾

Abstrak

Penelitian pengabdian ini bertujuan untuk memberikan pembekalan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta agar mereka paham regulasi dan mengetahui secara teknis hal yang harus dilakukan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional dosen. Kegiatan penelitian pengabdian yang dilakukan oleh APPI Sulawesi dalam bentuk Pelatihan Perencanaan dan Pengelolaan Karir dan Jabatan Akademik Dosen yang dilakukan secara online dengan menggunakan media zoom meeting. Jumlah peserta sebanyak 39 namun yang menjadi responden sebanyak 27 orang yang berasal dari latar belakang pendidikan dan jabatan yang berbeda dari berbagai kampus/instansi di Sulawesi Selatan, bahkan ada dari Jawa Barat dan Sulawesi Barat. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket yang disebar melalui *google form*. Data diolah menggunakan analisis deskriptif. Pengabdian kepada masyarakat ini dinilai bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan peserta. Materi yang disajikan dapat menyadarkan peserta tentang pentingnya perencanaan dan pengelolaan karir mulai dari kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Setelah pelatihan, keseluruhan peserta menyatakan akan membuat perencanaan karir dosen

Kata Kunci: Mengelola Karir, Jabatan Akademik, Kenaikan Pangkat, Sikap Dosen

Abstract

This service research aims to provide participants with knowledge and skills of technical rules and regulations that lecturers must follow for the promotion and functional positions. The study was conducted by APPI Sulawesi in form of Lecturer Career Planning, Management Training, and Academic Position. It was carried out online by using the Zoom meeting media. The total number of participants was 39, with 27 respondents coming from various educational backgrounds and positions at many campuses and agencies in South Sulawesi, some even from West Java and West Sulawesi. The data instrument used was a questionnaire distributed via a google form. The data was analyzed descriptively.

This community service is advantageous and meets the needs of the participants. The material presented has the potential to make participants aware of the significance of career planning and management, beginning with educational activities, research, and community service. People who have participated in the training agree will make career plans after they have completed their training.

Keywords: *Managing Career, Academic Position, Promotion, Lecturer Attitude*

How to Cite: Damayanti, E., Dewi, E.M.P., Gunawan, H.Z.A., Paras. Halima, A. (2021). Peran Pelatihan Perencanaan dan Pengelolaan Karir dan Jabatan Akademik Terhadap Sikap Dosen dalam Kenaikan Pangkat. *KHIDMAH: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(1), 1-16.

PENDAHULUAN

Tidak sedikit dosen yang mengalami keterlambatan dalam kenaikan pangkat akademik. Secara ideal kenaikan pangkat dilakukan tiap dua tahun sekali. Keterlambatan sebagian besar disebabkan karena ketidakmampuan dalam menghitung sendiri point cum yang dimiliki sehingga tidak proporsional kegiatan tri darma perguruan tinggi yang dilakukan. Ada juga yang pasrah sehingga menyerahkan sepenuhnya pada pimpinan dan membiarkan kenaikan pangkatnya berjalan apa adanya. Kasihani (2017) menjelaskan bahwa pemahaman dosen terhadap persyaratan kenaikan pangkat dan jabatan dosen sangat penting, sebab berhubungan dengan strategi yang akan dilakukan oleh dosen setiap semester agar dapat memenuhi persyaratan penilaian yang dipersyaratkan.

Tim Panitia ad HOC (2013) menjelaskan bahwa bidang keilmuan seorang dosen menjadi penentu pengembangan karir dosen yang bersangkutan. Salah satu bentuk pengembangan karir dosen yaitu promosi kenaikan jabatan akademik yang dilakukan secara berjenjang berdasarkan perolehan angka kredit di bidang pendidikan dan tridharma perguruan tinggi (sebagai unsur utama) dan unsur penunjang yang mendukung pelaksanaan tugas jabatan akademik dosen, disertai pertimbangan persyaratan non-akademik terkait kinerja, integritas, tanggungjawab dan tata karma kehidupan kampus. Suib (2011) mengemukakan bahwa terdapat tiga kondisi yang diperlukan agar dosen dapat melaksanakan fungsinya, yakni; 1) memberi peluang kepada dosen untuk melaksanakan dan mengembangkan pekerjaannya (ability), 2) memberi kesempatan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Opportunity), 3) mendorong dosen untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik (motivation). Berdasarkan hal tersebut dosen perlu diberi wewenang dan tanggung jawab serta kesempatan untuk pengembangan diri sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Menurut Agasi & Hadi (2018) permasalahan yang dialami oleh dosen antara lain tidak mengetahui secara pasti jumlah angka kredit yang telah dimiliki, sehingga kesulitan dalam pengajuan kenaikan jabatan fungsionalnya, tidak adanya sistem

yang menyimpan jumlah perolehan angka kredit yang dapat dilihat kapan saja dan dimana saja. Fidyastutik (2014) menguraikan hal-hal yang menghambat pelaksanaan kenaikan pangkat antara lain (1) belum sepenuhnya daftar untuk mengintegrasikan data dosen dari beberapa kegiatan dosen sehingga membutuhkan waktu yang lama, (2) SOP dan *time schedule* kenaikan pangkat yang belum jelas, dan (3) peraturan yang sering berubah-ubah mengenai jumlah angka kredit dan adanya penerbitan jurnal terakreditasi. Widawati, Styani & Nadya (2010) menemukan bahwa sebagian besar komitmen dosen terhadap tridarma didorong oleh kalkulasi untung rugi dibandingkan yang memiliki komitmen afektif, hal tersebut membuat dosen kurang berminat dalam melaksanakan tridarma khususnya di bidang penelitian.

Faktor yang menentukan keterlambatan kenaikan pangkat dan jabatan fungsional dosen bukan hanya faktor dari dosen namun juga faktor sistem atau regulasi. Jika instansinya tertib administrasi dan memiliki sistem digitalisasi dokumen yang baik, maka memungkinkan secara sistem kenaikan pangkat secara mudah. Mahyuni et al. (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pada FKIP Universitas Mataram setiap dosen mengumpulkan sendiri bahan-bahan ataupun materi yang mereka perlukan untuk kenaikan pangkat. Tidak semua dosen tertib dalam mengelola atau menata dokumen-dokumen yang diperlukan untuk kenaikan pangkat. Hardyanti (2011) menemukan bahwa keterlambatan kenaikan pangkat dosen berkaitan dengan proses pengolahan kenaikan pangkat untuk dosen yang masih manual dan belum berbasis sistem informasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Wibowo, & Arifin (2020) yang mengembangkan aplikasi terintegrasi agar data-data yang digunakan untuk pengelolaan nilai angka kredit kenaikan pangkat akademik dosen berbasis *service oriented architecture*, memperoleh hasil bahwa adanya aplikasi tersebut dosen tidak perlu lagi untuk menelusuri dan menuliskan ulang data pada setiap komponen penilaian sesuai dengan format pada petunjuk pelaksana teknis penilaian angka kredit. Selanjutnya, penelitian lain yang mengkaji mengenai kenaikan pangkat akademik dosen yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yuniansyah (2019) yang mengembangkan sistem pemandu pengusulan dan kenaikan pangkat dan jenjang jabatan akademik yang dapat digunakan oleh dosen dengan menggunakan metode *system development life cycle (SDLC)*.

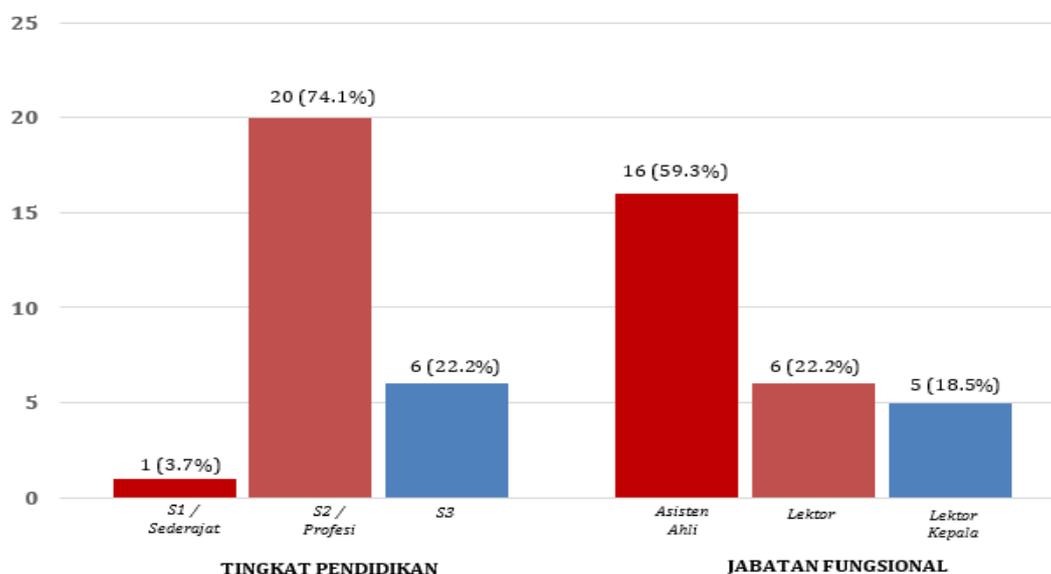
Istichomah (2010) menemukan bahwa tingkat pendidikan dan jabatan fungsional dosen berhubungan dengan kepuasan mahasiswa dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa tingkat Pendidikan dan kenaikan pangkat dosen berefek pada kinerja dosen dan kepuasan mahasiswa. Sehingga kenaikan pangkat dosen sangat penting dalam pengembangan mutu Pendidikan di perguruan tinggi. Kenaikan pangkat akademik dosen telah banyak diteliti namun masih kurang dalam hal kejelasan informasi tentang perhitungan cum. Pengetahuan tentang pemetaan cum sangat penting. Kegiatan pengabdian ini

hadir dilatarbelakangi oleh kesadaran akan pentingnya dilakukan pembekalan pengetahuan kepada dosen agar mereka paham regulasi dan mengetahui teknis yang harus dilakukan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional.

METODE PENGABDIAN

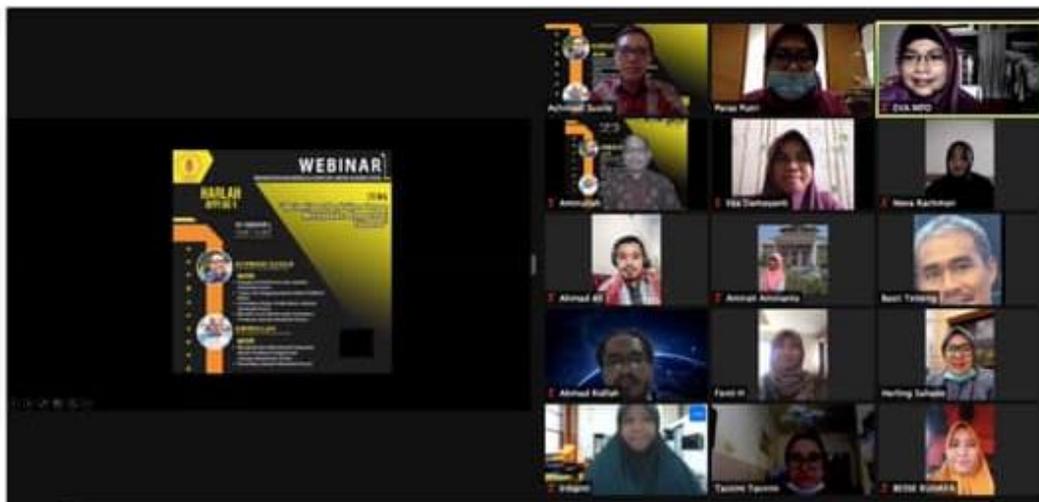
Artikel ini lahir dari kegiatan penelitian pengabdian yang dilakukan oleh APPI Sulawesi dalam bentuk Pelatihan Perencanaan dan Pengelolaan Karir dan Jabatan Akademik Dosen. Kegiatan pelatihan dilakukan secara online dengan menggunakan media zoom meeting. Jumlah peserta sebanyak 39 orang namun yang menjadi responden sebesar 27 orang dosen yang berasal dari berbagai kampus/instansi di Sulawesi Selatan, bahkan ada dari Jawa Barat dan Sulawesi Barat.

Peserta lebih banyak berprofesi sebagai dosen, selain itu pelatihan ini dihadiri dari psikolog/praktisi, dan Kepala Sekolah SMA sederajat. Latar belakang pendidikan peserta sebagian besar didominasi level Magister namun hanya sedikit sekali yang masih Sarjana. Bagi yang dosen dengan jabatan fungsional lebih banyak asisten ahli lalu disusul lektor dan lektor kepala.



Gambar 1. Karakteristik Peserta

Pelaksanaan pelatihan diawali dengan pembukaan secara resmi yang berisi menyanyikan lagu Indonesia Raya dan Himne Himpsi. Sebelum sambutan, diputarkan riwayat kegiatan yang telah dilakukan APPI Sulawesi selama satu tahun terakhir sejak berdirinya. Dilanjut dengan sambutan Ketua Panitia dan Ketua HIMPSI Sulawesi Selatan. Setelah itu masuk dalam acara inti pelatihan berupa pemaparan materi pelatihan dari pemateri pertama (Amirullah, SE., M.M.) dan dilanjut pemateri kedua (Prof. Dr. Ir. Achmadi Susilo, MS)



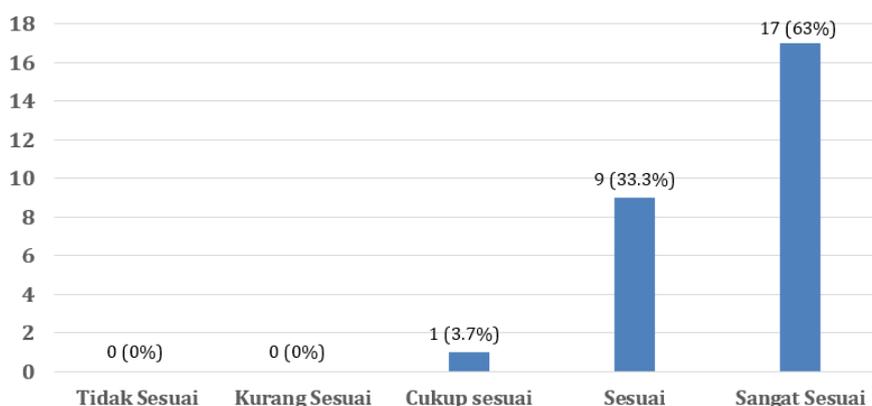
Gambar 2. Foto Bersama Pemateri, Panitia dan Peserta Webinar

Cara mengukur tingkat ketercapaian keberhasilan dari kegiatan pengabdian ini berupa memberikan evaluasi program menggunakan instrumen berupa angket yang disebar melalui *google form*. Angket evaluasi yang berisi pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Data diolah menggunakan analisis deskriptif.

HASIL DAN DISKUSI

Gambaran Kesesuaian Materi Pelatihan dengan Kebutuhan Peserta

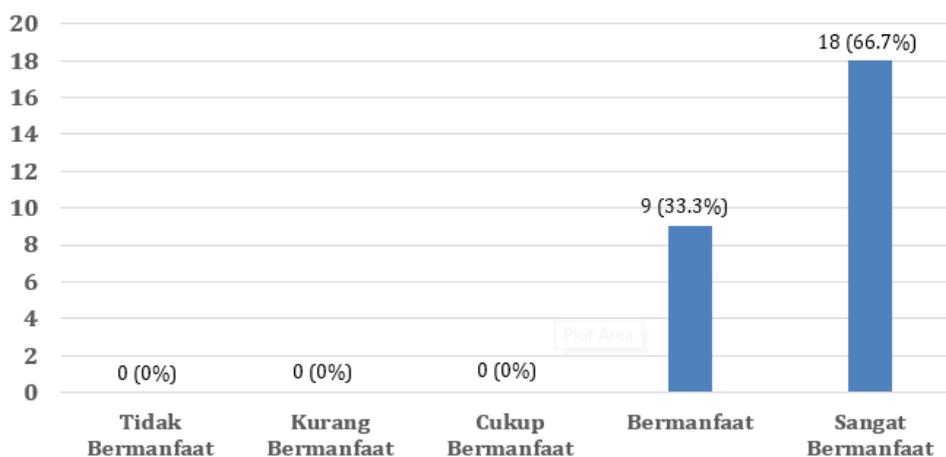
Sebagian besar peserta menilai materi yang disajikan pada pelatihan ini sangat sesuai (63 persen) dengan kebutuhan mereka, selanjutnya merasa sesuai (33.3 persen) dan cukup sesuai kebutuhan (3.7 persen). Secara umum kegiatan pelatihan ini sesuai dengan kebutuhan peserta karena dalam pelatihan materi yang dibahas mulai dari regulasi sampai teknis perhitungan cum. Berikut ini pokok bahasan yang disajikan dalam pelatihan: (1) Regulasi jabatan fungsional baru tentang pangkat dan jabatan akademik dosen dan implementasinya; (2) Kebutuhan Angka Kredit dalam jafa dosen; (3) Tugas dan tanggung jawab dalam publikasi Ilmiah; dan (4) Memilih jurnal ilmiah yang tepat untuk kebutuhan angka kredit jabatan fungsional dosen (jurnal untuk syarat khusus)



Gambar 3. Kesesuaian Materi dengan Kebutuhan Peserta

Adapun aturan regulasi yang minimal harus dipahami dosen, yakni: (1) Permendikbud No 17 tahun 2010 (tentang Plagiasi); (2) Menpan No 17 tahun 2013 (AK JAD); (3) Menpan No 46 tahun 2013 (AK JAD); (4) SKB No 4 dan 24 Mendikbud dan ka BKN tentang JAD dan AK; (5) Mendikbud No 92 tahun 2014 (Juknis); (6) SE Dirjen Dikti 2014 (Pedoman operasional 2014, 2015); (7) Perubahan aturan/suplemen Pedoman Operasional 2016); (8) Pedoman Operasional PAK th 2019 + Revisi (Suplemen).

Gambaran Kebermanfaatan Pelatihan Pada Peserta



Gambar 4. Tingkat Kebermanfaatan Materi dalam Kehidupan Pribadi dan Profesi Peserta

Kegiatan pengabdian dalam bentuk pelatihan ini dinilai sangat bermanfaat (66.7 persen) dan bermanfaat (33.3 persen) oleh peserta. Tidak ada satupun yang menyatakan tidak bermanfaat. Artinya kehadiran pelatihan ini sangat penting dilakukan karena dalam pelatihan ini memuat materi yang sangat penting yang jarang didapatkan. Seperti pada gambar Skema Pengembangan Karir Dosen. Jadi jelas tahapan karir dosen dan jumlah cum yang harus dikumpulkan.



Gambar 5. Skema Pengembangan Karir Dosen

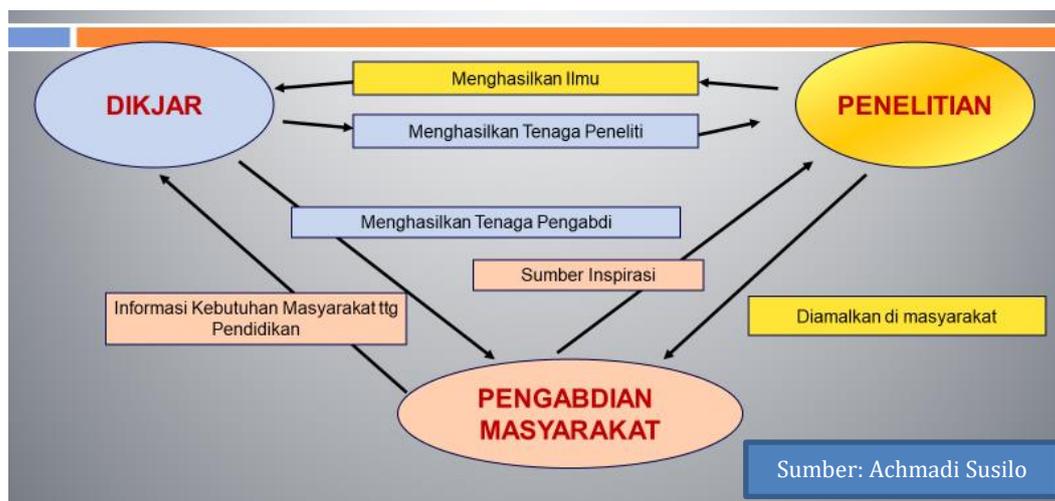
Selain itu, pemateri menyajikan materi lebih spesifik lagi jumlah kumulatif minimal angka kredit dipersyaratkan yang harus didapatkan berdasarkan jenjang jabatan dan pangkat dosen mulai dari asisten ahli sampai professor dan mulai dari Penata Muda TK 1 (IIIb) sampai Pembina Utama (IV/e).

No	Jenjang Jabatan	Jenjang Pangkat/ golongan ruang	Angka Kredit yg dipersyaratkan	
			Kumulatif Minimal	Perjenjang
1	2	3	4	5
1	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I, III/b	150	-
2	Lektor	Penata, III/c	200	50
		Penata Tk. I, III/d	300	100
3	Lektor Kepala	Pembina, IV/a	400	100
		Pembina Tk. I, IV/b	550	150
		Pembina Utama Muda, IV/c	700	150
4	Profesor	Pembina Utama Madya, IV/d	850	150
		Pembina Utama, IV/e	1.050	200

Sumber: Achmadi Susilo

Gambar 6. Jenjang Jabatan dan Pangkat Dosen

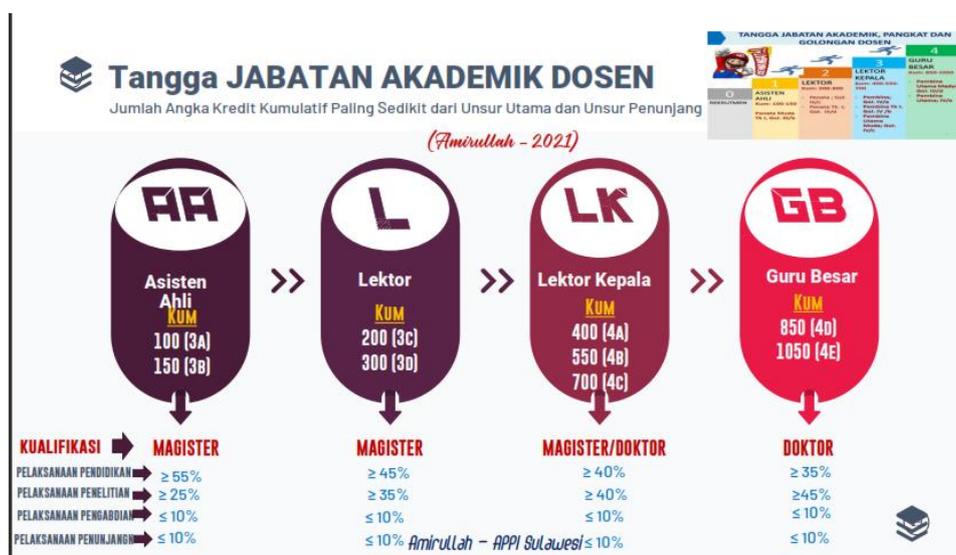
Jabatan akademik dan jenjang karir dosen sebagaimana yang tertuang dalam Penpan No 17 tahun 2013 menginformasikan bahwa TUGAS pokok dosen dalam penyelenggaraan pendidikan terdiri atas melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.



Gambar 7. Tugas Pokok Dosen dalam Penyelenggaraan Pendidikan

Secara detail juga dipaparkan tentang persebaran Angka Kredit Kumulatif pada tugas pokok dosen mulai dari pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat berdasarkan aturan dari Permenpan No 17 Tahun 2013 jo No. 46 Tahun 2013. Angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan dan/atau pangkat harus

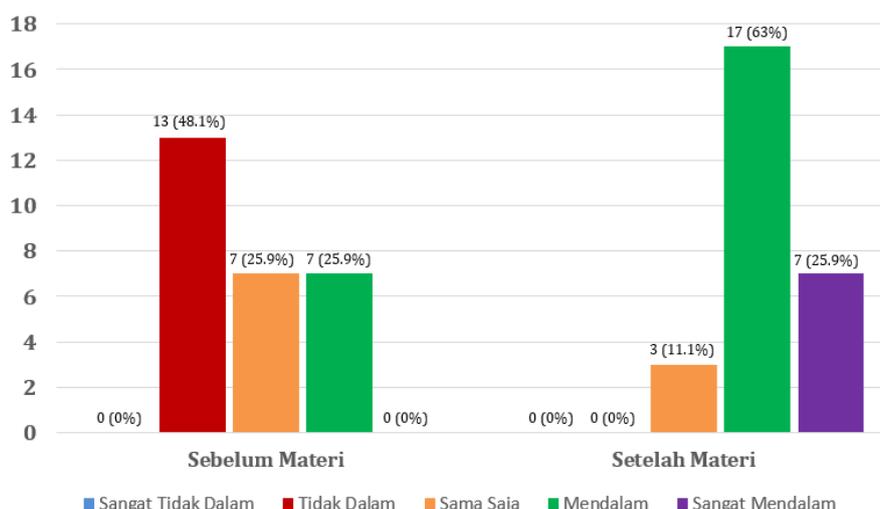
memenuhi jumlah angka kredit kumulatif dan angka kredit presentase per bidangnya dengan ketentuan paling rendah 90% dari unsur utama dan paling tinggi 10 % dari unsur penunjang.



Gambar 8. Angka Kredit Kumulatif Pada Tri Darma PT

Pendalaman Terhadap Materi yang Disampaikan

Materi yang disajikan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat berbentuk pelatihan ini dinilai positif oleh peserta karena ada perubahan kedalaman materi yang dipahami sebelum materi disampaikan dengan setelah materi disampaikan. Sebelum materi disampaikan, sebagian besar peserta menilai tidak mendalam (13 orang), sama saja (7 orang) dan mendalam (7 orang). Ternyata setelah pelatihan, sebagian besar peserta menilai materi yang disajikan dapat diterima secara mendalam (17 orang), bahkan ada sangat mendalam (7 orang), dan hanya sebagian kecil yang menilai sama saja (3 orang).



Gambar 9. Pendalaman Terhadap Materi

Ada peserta yang menilai sama saja dapat dimaklumi karena level pendidikan S3 dengan jabatan fungsional Lektor Kepala. Berdasarkan jawaban atas pertanyaan terbuka dalam angket, tampaknya peserta tersebut telah memiliki pemahaman yang besar sebelum mengikuti pelatihan ini karena tampak dari jawaban kendala yang dihadapi dalam kenaikan pangkat, menurutnya hanya terkendala publikasi ke jurnal internasional bereputasi pada Q1.

Kendala publikasi ilmiah dalam bentuk jurnal internasional bereputasi atau biasa dikenal dengan jurnal scopus level tertinggi Q1 atau Q2 merupakan kendala terbesar yang dialami dosen untuk memenuhi persyaratan mencapai jabatan professor. Menurut pamateri jurnal ilmiah yang dibutuhkan dalam kenaikan pangkat dan jabatan fungsional dapat dikelompokkan menjadi: (1) Jurnal Nasional; (2) Jurnal Terakreditasi; (3) Jurnal Internasional; dan (4) Jurnal Internasional bereputasi. Semua itu harus diketahui kriteria dan jumlah angka kreditnya. Secara rinci pamateri menjelaskan satu persatu tentang hal tersebut.

Jurnal nasional yang memenuhi kriteria: (a) karya ilmiah ditulis dengan memenuhi kaidah ilmiah dan etika keilmuan; (b) Memiliki ISSN dan terbitan versi online; Dikelola secara profesional: (c) ketepatan keberkalaan, ketersediaan petunjuk penulisan, identitas jurnal, dll; (d) Bertujuan menampung/mengkomunikasikan hasil-hasil penelitian ilmiah dan atau konsep ilmiah dalam disiplin ilmu tertentu; (e) Ditujukan kepada masyarakat ilmiah/peneliti yang memiliki disiplin keilmuan yang relevan; (f) Diterbitkan oleh Penerbit/badan Ilmiah/Organisasi Profesi/Perguruan Tinggi; (g) Bahasa yang digunakan adalah Bahasa Indonesia dan atau Bahasa Inggris dengan abstrak dalam Bahasa Indonesia; (h) Memuat karya ilmiah dari penulis yang berasal dari minimal dua institusi yang berbeda; (i) Mempunyai dewan redaksi/editor yang terdiri dari para ahli dalam bidangnya dan berasal dari minimal dua institusi yang berbeda; dan (j) Jurnal nasional yang memenuhi kriteria a sampai j dan terindek oleh DOAJ diberi nilai yang lebih tinggi dari jurnal nasional yaitu maksimal 15.

JURNAL NASIONAL

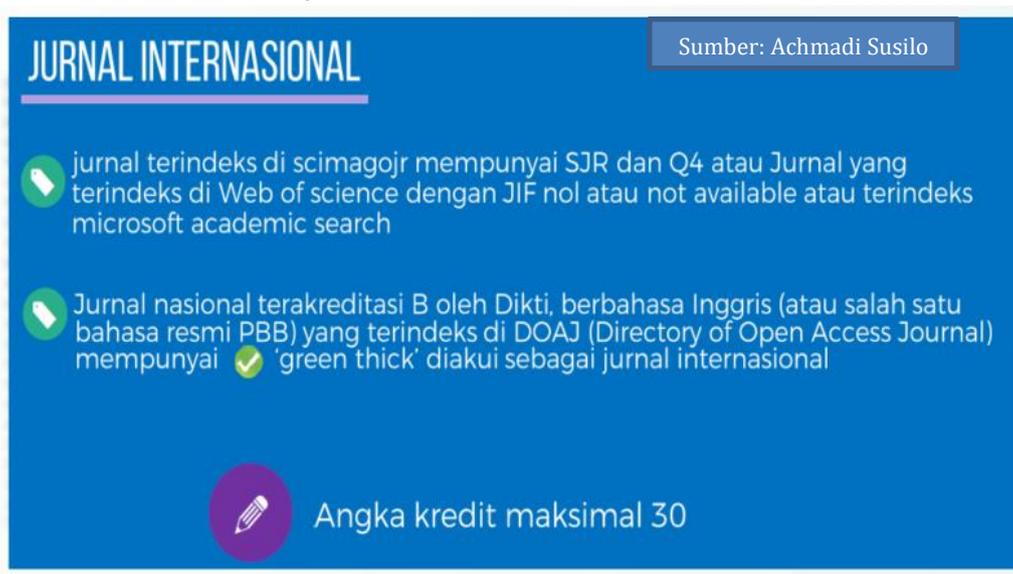
Sumber: Achmadi Susilo

- ✔
 Jurnal nasional berbahasa Indonesia, terindeks pada basis data yang diakui Kemristekdikti, contohnya: DOAJ dengan indikator ✔ 'green thick', CABI atau Index Copernicus Internasional.
- ✎
 Angka kredit maksimal 15
- ✔
 Jurnal nasional berbahasa Inggris (atau salah satu bahasa resmi PBB), terindeks pada basis data yang diakui Kemristekdikti, contohnya: DOAJ dengan indikator 'green thick' ✔, CABI atau Index Copernicus Internasional.
- ✎
 Angka kredit maksimal 20

Gambar 10. Jurnal Nasional

Jurnal nasional terakreditasi memenuhi kriteria sebagai jurnal nasional dan mendapat status terakreditasi dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dengan masa berlaku hasil akreditasi yang sesuai. Angka kredit maksimal yaitu 20

Jurnal internasional yang memenuhi kriteria: (a) Karya ilmiah yang diterbitkan ditulis dengan memenuhi kaidah ilmiah dan etika keilmuan; (b) Memiliki ISSN; (c) Ditulis dengan menggunakan bahasa resmi PBB 6 negara (Inggris, Perancis, Arab, Rusia, Tiongkok dan Spanyol); (d) Memiliki terbitan versi online; (e) Dikelola secara profesional; (f) Editorial Board (Dewan Redaksi) adalah pakar di bidangnya paling sedikit berasal dari minimal 4 negara). Angka kredit maksimal jurnal internasional sebanyak maksimal 30.



Gambar 11. Jurnal Internasional

Jurnal internasional bereputasi memiliki kriteria: (a) Karya ilmiah yang diterbitkan ditulis dengan memenuhi kaidah ilmiah dan etika keilmuan; (b) Memiliki ISSN /e ISSN; (c) Ditulis dengan menggunakan bahasa resmi PBB (Arab, Inggris, Perancis, Rusia, Spanyol dan Tiongkok); (d) Memiliki terbitan versi online; (e) Dewan Redaksi (*Editorial Board*) adalah pakar di bidangnya paling sedikit berasal dari 4 (empat) negara; (f) Artikel ilmiah yang diterbitkan dalam 1 (satu) nomor terbitan paling sedikit penulisnya berasal dari 2 (dua) negara; (g) Terindeks oleh *database* internasional: *Web of Science (Thompson)*, *Scopus*, *Microsoft Academic Search*, dan/atau laman sesuai dengan pertimbangan Ditjen Dikti; (h) Artikel ilmiah yang diterbitkan dalam satu nomor terbitan, paling sedikit penulisnya berasal dari 2 (dua) negara; (i) Memuat karya ilmiah dari penulis yang berasal dari berbagai negara dalam setiap penerbitannya; (j) Terindek oleh *database* internasional bereputasi, *Scopus* dan *Web of Science*, *Microsoft Academic Search*. Angka kredit maksimal jurnal internasional sebanyak maksimal 40.

JURNAL INTERNASIONAL BEREPUTASI

Sumber: Achmadi Susilo

- 📌 jurnal terindeks di scimagojr mempunyai SJR dan $Q \leq Q3$ (Q3, Q2, atau Q1) atau jurnal yang terindeks di Web of science mempunyai JIF
- 📌 Jurnal nasional terakreditasi A oleh Dikti, berbahasa Inggris (atau salah satu bahasa resmi PBB) yang terindeks di DOAJ (Directory of Open Access Journal) mempunyai ✅ 'green thick' diakui sebagai jurnal internasional bereputasi

✍️
Angka kredit maksimal 40

Gambar 12. Jurnal Internasional bereputasi

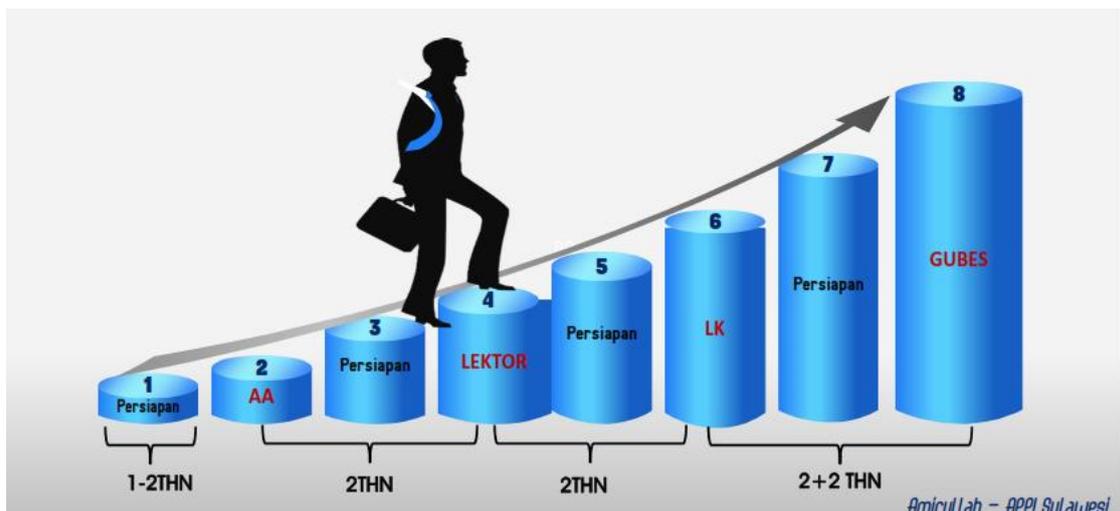
Dosen pengusul jabatan akademik/pangkat dosen terbagi menjadi 3 jenis, yakni: (1) naik jabatan regular; (2) loncat jabatan; (3) naik pangkat dalam jabatan yang sama.

JABATAN AKADEMIK DOSEN	ASISTEN AHLI (AA)	LEKTOR (L)		LEKTOR KEPALA (LK)			PROFESOR (P)	
	PENATA MUDA TKT-1 / (III-B)	PENATA (III-C)	PENATA TKT-1/ (III-D)	PEMBINA (IV-A)	PEMBINA TKT-1/ (IV-B)	PEMBINA UTAMA MUDA/ (IV-C)	PEMINA UTAMA MADYA/ (IV-D)	PEMINA UTAMA/ (IV-E)
AK. MIN.	150	200	300	400	550	700	850	1050
1 NAIK JABATAN REGULER	AA	→ 1 →	L	→ 2 →	LK	→ 3 →	P	
2 LONCAT JABATAN	AA	→ 1 →		→ 2 →			→ 3 →	
3 NAIK PANGKAT DLM JAB. SAMA		← 1 →		← 2 →			← 3 →	

Sumber: Amirullah

Gambar 14. Kelompok Pengusulan Jafa/Pangkat Dosen

Menurut pemateri, secara regular kenaikan pangkat dilakukan berselang hanya dua tahun. Jadi secara regular dalam kurung waktu 10 tahun, seorang dosen bisa mencapai jabatan akademik Guru Besar.



Gambar 13. Pemataan Karir Berdasarkan Lama Waktu Tiap Jenjang

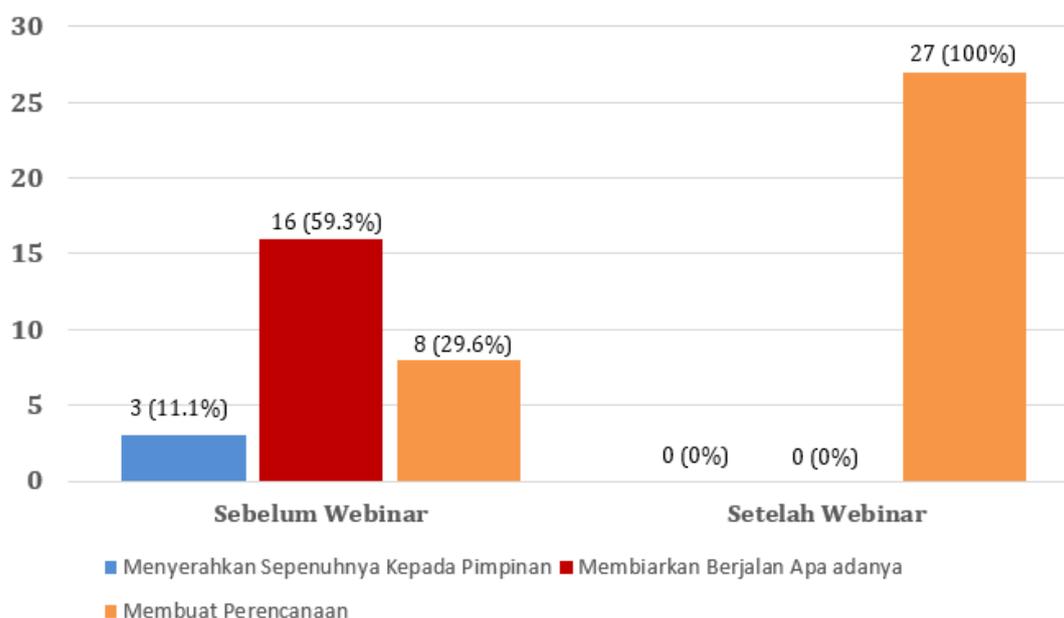
Selain secara regular, dosen juga dapat melakukan kenaikan pangkat tanpa regular atau istilahnya loncat jabatan. Oleh karena itu sebagai materi akhir dari pelatihan disampaikan diagram alur pengembangan jabatan akademik/pangkat dosen. Jadi seorang dosen bisa saja melakukan loncat jabatan misalnya dari lektor lalu S3 lalu ke guru besar atau bahkan dari asisten ahli lalu lanjut S3 lalu ke guru besar. Namun terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi.



Gambar 15. Diagram Alur Pengembangan Jabatan Akademik/Pangkat Dosen

Sikap Peserta Setelah Mengikuti Pelatihan

Berdasarkan respon jawaban dari peserta menunjukkan adanya perubahan sikap setelah mengikuti pelatihan. Sebelum pelatihan, peserta sebagian besar membiarkan kenaikan pangkat itu berjalan apa adanya (sebanyak 16 orang), bahkan ada juga yang menyerahkan sepenuhnya kepada pimpinan (3 orang), meskipun juga tetap ada yang telah membuat perencanaan (8 orang). Ternyata setelah pelatihan terjadi perubahan besar karena keseluruhan peserta menyatakan sikapnya akan membuat perencanaan (27 orang).



Gambar 14. Sikap Peserta Setelah Mengikuti Pelatihan

Hal tersebut sejalan dengan kesimpulan dari angket yang berisi pertanyaan terbuka tentang hal praktis yang akan dilakukan peserta pelatihan. Hasilnya menunjukkan hal praktis yang akan dilakukan peserta pelatihan, berupa:

1. Membuat persiapan dan perencanaan pengembangan karir dengan jalan membuat roadmap PAK
2. Menghitung kebutuhan cum untuk kenaikan pangkat sehingga mengetahui bagian mana yang harus dikejar
3. Fokus meneliti, menulis artikel pada jurnal bersinta bahkan jurnal scopus, dan menulis buku ajar, buku monograf, dan buku referensi
4. Membuat tim percepatan pengurusan PAK, untuk dosen yang masih asisten ahli

Temuan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk pelatihan pengelolaan karir dan jabatan fungsional dosen ini menunjukkan adanya dampak positif yang didapatkan responden. Hal yang sama ditemukan dalam hasil penelitian pengabdian yang dilakukan oleh Muslim dan Candra (2019) diperoleh hasil evaluasi yang dilakukan pada kegiatan pelatihan aplikasi penilaian angka

kredit dosen dan kenaikan jabatan fungsional dosen dengan sistem online, teridentifikasi adanya perkembangan yang positif dan signifikan dari peserta terkait dengan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan aplikasi PAK dan kenaikan jabatan fungsional dosen secara online dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan.

Adanya pelatihan atau bentuk pengembangan karir dan kenaikan pangkat dosen bukan hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan juga penguatan psikologi yang tidak kalah pentingnya. Penelitian yang dilakukan oleh Fenia (2018) menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi dan pelatihan kerja dosen memiliki dampak secara signifikan terhadap kinerja serta perencanaan pengelolaan karir bagi dosen. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Budi Susilo (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa (1) *self efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dosen, (2) pemberian motivasi memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir dosen, dan (3) pelatihan juga memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir dosen. Djuwita (2004) mengemukakan bahwa pengembangan karir dosen perlu didukung dengan kegiatan penataran dan latihan bagi dosen, kegiatan seminar untuk pengembangan pengetahuan dan kemampuan.

Oleh karena itu, penelitian pengabdian kepada masyarakat ini merumuskan rekomendasi berupa: (1) Perlunya ada keseriusan dari pimpinan institusi untuk membuat data terintegrasi agar memudahkan dosen mengumpulkan dokumen untuk kenaikan pangkat atau menyediakan staf khusus untuk membantu dosen; (2) Perlu ada regulasi pemeriksaan DUPAK untuk membantu dosen dalam menghitung nilai cum yang telah diterima sehingga diketahui pada bagian mana yang kurang; (3) Perlu ada kesadaran dan motivasi pada dosen untuk tertib mengajukan kenaikan pangkat dan jabatan fungsional jika telah memenuhi tenggat waktu dua tahun.

Adapun kekurangan dari kegiatan penelitian pengabdian ini yakni karena dilakukan secara online maka terbatas kemampuan pemateri untuk membantu peserta secara praktis dalam melakukan pemetaan karir akademik. Mentoring dilakukan hanya secara virtual yang seharusnya perlu ada sesi peserta langsung mencoba melakukan perhitungan cum nya.

SIMPULAN

Penelitian pengabdian kepada masyarakat ini dinilai bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan peserta. Materi yang disajikan dapat menyadarkan peserta tentang pentingnya perencanaan dan pengelolaan karir mulai dari kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Setelah pelatihan, keseluruhan peserta menyatakan akan membuat perencanaan karir dosen dengan melakukan hal praktis berupa membuat roadmap PAK, menghitung kebutuhan cum untuk kenaikan pangkat sehingga mengetahui bagian mana yang harus dikejar,

fokus meneliti, menulis artikel pada jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional bereputasi, misalnya jurnal yang terindeks *Scopus* atau *Web of Science*, menulis buku ajar, buku monograf, dan buku referensi, dan peserta yang kebetulan sebagai pejabat diinstitusinya, yang akan dilakukan berupa membuat tim percepatan pengurusan PAK untuk dosen yang masih asisten ahli.

DAFTAR PUSTAKA

- Agasi, A., & Hadi, A. (2018). Perencanaan Sistem Informasi Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen dengan Framework Laravel Berbasis Web. *VoteTEKNIKA : Jurnal Vocational Teknik Elektronika Dan Informatika*, 6(2), 87–94.
- Budi Susilo, T. A. (2019). *Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Berprestasi, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Pembelajaran Organisasional, Pengembangan Karir, dan Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi PGRI Se-Jawa Timur* (Skripsi). Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Dewi, M., Wibowo, A., & Arifin, S. P. (2020). Aplikasi Terintegrasi untuk Pengelolaan Nilai Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen Berbasis Service Oriented ARchitected. *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, 6(1), 13–24.
- Djuwita, T. M. (2004). Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Kaitannya dengan Profil Dosen yang Produktif. Artikel Penelitian.
- Fenia, S. Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita*, 3(1). <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i1.2361>
- Fidyastutik, E. (2014). Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Dosen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Hukum*, 1–19.
- Hardyanti, A. Implementasi Sistem Informasi Kenaikan Pangkat Dosen dan Pegawai di UIN SUSKA Riau. *Skripsi*. Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Istichomah, (2010). Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Jabatan Fungsional Dosen dengan Kepuasan Mahasiswa dalam Proses Belajar Mengajar di STIKES Yogyakarta. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Kasihani, N. N. (2017). Analisis Kenaikan Pangkat dan Jabatan Dosen Politeknik Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Manarang*, 3(2), 95–101. <https://doi.org/10.33490/jkm.v3i2.44>
- Mahyuni, Karnan, Safruddin, Intiana, S. R. H., & Rispawati. (2020). Strategi Akselerasi Kenaikan Pangkat dan Jabatan Dosen FKIP Universitas Mataram. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sains Indonesia*, 2(1), 53–56. <https://doi.org/10.29303/jpmsi.v2i1.22>
- Muslim, A. B., & Candra, B. Y. (2019). Pelatihan Aplikasi Penilaian Angka Kredit Dosen dan Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen Dengan Sistem Online Pada STIT Islamic Village dan STES Islamic Village Tangerang. *Jurnal Penelitian Dan*

- Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 6(2), 65-71.
<https://doi.org/10.32699/ppkm.v6i2.645>
- Suib, M. (2011). Kebijakan dan Pengembangan Mutu Dosen. *Jurnal Cakrawala Kependidikan* 9 (2).
- Tim Panitia ad HOC. (2013). *Pengembangan Karir Dosen* (Naskah Akademik). Institut Pertanian Bogor.
- Widawati, L., Styanu, Y., & Nadya, D. (2010). Profil Komitmen Dosen dalam Kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi. *MIMBAR*, XXVI (1). 93-104.
- Yuniansyah. (2019). Pengembangan Sistem Pemandu Kenaikan Pangkat dan Jabatan Akademik (Studi Kasus di Universitas Internasional Batam). *Jurnal Informatika AMIK Lembah Dempo*, 8(1). Retrieved from <https://www.ejournal.lembahdempo.ac.id/index.php/AMIK-JI/article/view/56>