

Strategi Pengembangan Karir Dosen dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kualitas Pembelajaran

Fara Mutia

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: fara.fru@bsi.ac.id

Article History:

Received: 01 Maret 2024

Revised: 09 Maret 2024

Accepted: 10 Maret 2024

Keywords: Strategi, pengembangan karir, kualitas pembelajaran.

Abstract: Setiap dosen mempunyai hak untuk dapat mengembangkan karirnya diperguruan tinggi. Peningkatan karir dosen akan membawa kepuasan dosen sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat. Kualitas pembelajaran tidak dapat dipisahkan dari kualitas dosennya. Demikian juga dengan kualitas dosen akan menentukan kualitas lulusan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa strategi pengembangan karir dosen dan dampaknya terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif berdasarkan kajian literatur atau riset kepustakaan. Hasil penelitian mengatakan bahwa bahwa dalam pengembangan dosen diperlukan strategi agar karir dosen dapat terus berkembang, yang menjadikan para dosen lebih termotivasi melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Sehingga kualitas pembelajaran menjadi meningkat dan bermuara pada lulusan yang berkualitas. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen adalah: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, pelatihan, dan pengalaman profesional.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, tuntutan profesionalisme yang tinggi bagi para dosen menjadi hal yang tak terhindarkan, terlebih dalam dunia pendidikan. Sebagai akademisi, dosen perlu terus berinovasi dan mengasah keterampilan dan menjalankan tridharma perguruan tingginya, 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).. Pengembangan Keahlian Peningkatan keterampilan dan kemampuan dalam bidang keahlian adalah hal yang penting bagi seorang dosen. Seorang dosen perlu mengikuti berbagai pelatihan

dan workshop yang berhubungan dengan bidang keahliannya, seperti pelatihan penguasaan teknologi dan seminar tentang ilmu terkini dalam bidangnya. Dosen perlu membangun jejaring dengan para dosen dan peneliti dari berbagai universitas di dalam dan luar negeri untuk memperkaya ilmu pengetahuan. Dalam membuat jaringan tersebut, dosen dapat memanfaatkan konferensi internasional, kunjungan ke perguruan tinggi lain, atau media sosial. Kolaborasi Penelitian Melakukan penelitian atau riset adalah hal yang penting dalam pengembangan keilmuan. Seorang dosen dapat memperluas jejaring penelitian dengan kolaborasi bersama dosen dan peneliti lain. Hal ini akan memberikan dorongan dalam menciptakan publikasi ilmiah yang berkualitas. Pengabdian kepada Masyarakat Pengabdian kepada masyarakat merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam tugas dosen. Seorang dosen dapat memberikan kontribusi kepada masyarakat sekitar kampus atau di wilayah lain dengan mengadakan kegiatan pengabdian yang mempunyai divisi keilmuan yang terkait dengan bidangnya. Melakukan pengabdian ini akan mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan peran sosial sebagai pendidik Mengembangkan Soft Skills Soft skills atau kemampuan perorangan juga sangatlah penting bagi seorang dosen. Dalam perkuliahan, dosen juga perlu mempunyai kemampuan seperti public speaking, teamwork, leadership, selain itu menjalin hubungan yang baik dengan mahasiswa dan menjaga keterbukaan dalam menerima saran dan kritik.

Dalam dunia persaingan global saat ini, baik lembaga pendidikan maupun non-pendidikan harus unggul dalam manajemen yang efektif untuk menjadi sekolah yang menguntungkan. (Siregar et al., 2022) dalam artian pengelolaan perguruan tinggi diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusianya secara efektif. Perguruan tinggi atau institusi harus bisa mendorong pengembangan karir dosen. Pendidikan juga harus terus bisa beradaptasi terhadap perubahan-perubahan sesuai zamannya (Asmadi, Romansyah, et al., 2022).

LANDASAN TEORI

Pengembangan karir bagi dosen merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di perguruan tinggi, Kualitas perguruan tinggi tidak dapat dipisahkan dari kualitas dosennya. Demikian juga kualitas dosen akan berdampak positif pada prestasi akademik mahasiswa kualitas lulusan hingga reputasi institusi secara keseluruhan. Kenaikan jabatan akademik/pangkat dosen merupakan bagian tidak terpisahkan dari pengembangan karir dosen. Prestasi kerja yang telah dicapai seorang dosen oleh Pemerintah diberikan penghargaan dalam bentuk kenaikan jabatan akademik dosen. Setiap dosen mempunyai hak mendapatkan kenaikan jabatan akademik jika sudah memiliki prestasi kerja seperti yang telah ditetapkan dengan peraturan perundangan. Penilaian jabatan akademik dosen meliputi komponen unsur utama dan komponen unsur penunjang. Komponen unsur utama meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, sedangkan komponen unsur penunjang meliputi kegiatan pendukung tugas pokok dosen.

Mengembangkan Soft skills atau kemampuan perorangan juga sangatlah penting bagi seorang dosen. Dalam perkuliahan, dosen juga perlu mempunyai kemampuan seperti public speaking, teamwork, leadership, selain itu menjalin hubungan yang baik dengan mahasiswa dan menjaga keterbukaan dalam menerima saran dan kritik. pengembangan karir merupakan capaian yang diperoleh dari interaksi antara perencanaan karir individu dengan manajemen karir institusi. Pengembangan karir sangat diinginkan bagi setiap pegawai karena dengan jenjang karir yang meningkat maka pegawai tersebut akan memperoleh hak-hak yang lebih baik secara materi (kenaikan pendapatan) maupun non materi (status sosial, rasa bangga, dan lain-lain) (M.

Hasibuan, 2019). Dosen yang profesional dituntut untuk mempunyai kompetensi. Dampak mutu kemampuan profesionalnya akan berkontribusi terhadap mutu lulusan yang dihasilkan yang selanjutnya jasa para lulusan tersebut bermanfaat bagi pembangunan, yang pada gilirannya kemudian akan nampak pengaruhnya terhadap mutu peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa, serta manusia pada umumnya. Pengembangan adalah suatu untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (M. Hasibuan, 2019)

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu bangsa, sebab untuk menjadi bangsa yang maju merupakan suatu cita-cita yang diharapkan suatu bangsa (D. Iwan Asmadi, 2023). 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). Untuk meningkatkan kualitas pembelajarannya tidak terlepas dari peran aktif para pendidik termasuk didalamnya adalah para dosen. Untuk itulah perlu diperhatikan berkaitan dengan kinerja pendidik atau dosen. Kinerja seorang pendidik adalah hasil yang dicapai oleh pendidik dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan pada kemampuan, pengalaman dan juga kesungguhan dalam pemanfaatan waktu (M. S. . Hasibuan, 2007). Pada umumnya beberapa perihal pengembangan dosen; akademis, pengajaran, profesionalisme dan penelitian. (Purba, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian Strategi pengembangan karir dosen sebagai upaya dan peningkatan kualitas Pendidikan tinggi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka melalui literatur-literatur berupa jurnal, buku, serta artikel ilmiah sebagai objek utama. Studi pustaka menurut Zeid dalam (Supriyadi, 2017) adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Metode kualitatif dipilih karena penelitian kualitatif dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya dan dapat dipercaya validitas dan reabilitasnya. Validitas data menggunakan triangulasi data.

Data penelitian diperoleh dengan cara mencari sumber referensi dari buku-buku maupun e-book, kemudian jurnal-jurnal melalui Google Cendekia/Google Scholar ataupun melalui bantuan aplikasi pencarian jurnal seperti Harzing PoP, open knowledge map, Jurnal yang dipilih adalah jurnal keluaran 10 tahun terakhir agar sumbernya relevan dengan situasi yang ada saat ini. (Yanuarsari et al., 2021)Setelah itu jurnal kemudian dianalisis, diringkas dan diklasifikasikan sehingga memunculkan konsep baru yang berhubungan dengan pembahasan. Strategi pengembangan karir dosen sebagai upaya dan peningkatan kualitas Pendidikan tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 (Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005). Pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi dalam persaingan dengan organisasi-organisasi Pendidikan yang

ada melalui strategi-strategi yang diterapkan. Dosen yang profesional dituntut untuk mempunyai kompetensi. Dampak mutu kemampuan profesionalnya akan berkontribusi terhadap mutu lulusan yang dihasilkan yang selanjutnya jasa para lulusan tersebut bermanfaat bagi pembangunan, yang pada gilirannya kemudian akan nampak pengaruhnya terhadap mutu peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa, serta manusia pada umumnya. dosen merupakan komponen penting dalam pendidikan tinggi, apapun kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang dirancang pada akhirnya dosen yang melaksanakan dalam proses belajar mengajar (PBM). Mutu PBM tergantung dari kompetensi dan komitmen dosen itu sendiri.

Strategi pengembangan dosen perlu dilakukan secara berkesinambungan pengembangan dosen di perguruan tinggi bertujuan meningkatkan produktivitas dosen yang bermuara pada meningkatnya kualitas pembelajaran. Dosen adalah individu yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya memiliki tugas utama mengajar pada perguruan tinggi. Dosen sebagai pendidik harus memenuhi kompetensi untuk memberikan pelayanan di bidang tersebut. Pekerjaan dosen merupakan sebuah profesi, dengan demikian kompetensi dosen merupakan suatu pemilikan, pembentukan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh pekerjaan dosen sebagai sebuah profesi. (Nahariah, 2021). Selain strategi pengembangan dosen yang dilakukan secara berkesinambungan sehingga produktivitas dosen yang terus meningkat, kualitas pembelajaran yang meningkat dan menciptakan lulusan-lulusan yang berkualitas, maka juga diperlukan dukungan pimpinan perguruan tinggi. (Asmadi, Abdur, et al., 2022).

Bagaimanapun juga keberhasilan organisasi yang terdiri dari unsur manusia yaitu para dosen dan tenaga pendidik baik secara kualitatif maupun kuantitatif dengan kemampuan orang-orang dalam organisasi, dan unsur system yang ada dalam organisasi. Kedua unsur ini saling berinteraksi, baik ditinjau dari system pembukuan, personalia, produksi, keuangan administrasi dan manajemen. (G. Iwan Asmadi, 2023). Kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen adalah: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, pelatihan, dan pengalaman profesional. Adapun kompetensi yang harus oleh dosen sebagai berikut:

- 1) Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pengelolaan peserta didik. Kompetensi ini meliputi:
 - a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
 - b) pemahaman terhadap peserta didik
 - c) pengembangan kurikulum/silabus
 - d) perancangan pembelajaran
 - e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
 - f) evaluasi hasil belajar
 - g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang meliputi
 - a) mantap
 - b) stabil
 - c) dewasa
 - d) arif dan bijaksana
 - e) berwibawa,
 - d) berakhlak mulia
 - e) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
 - f) mengevaluasi kinerja sendiri
 - g) mengembangkan diri secara berkelanjutan.

- 3) Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari Masyarakat. Yang meliputi:
 - a) berkomunikasi lisan dan tulisan
 - b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
 - c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik
 - d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar
- 4) Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi
 - a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan /teknologi/seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar
 - b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
 - c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
 - d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
 - e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional. (Purba, 2015)

KESIMPULAN

Pengembangan karir bagi dosen merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di perguruan tinggi, Kualitas perguruan tinggi tidak dapat dipisahkan dari kualitas dosennya. Demikian juga kualitas dosen akan berdampak positif pada prestasi akademik mahasiswa kualitas lulusan hingga reputasi institusi secara keseluruhan. Dosen yang profesional dituntut untuk mempunyai kompetensi. Dampak mutu kemampuan profesionalnya akan berkontribusi terhadap mutu lulusan yang dihasilkan yang selanjutnya jasa para lulusan tersebut bermanfaat bagi pembangunan, yang pada gilirannya kemudian akan nampak pengaruhnya terhadap mutu peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa, serta manusia pada umumnya Untuk meningkatkan kualitas dosen maka dosen harus memiliki kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

DAFTAR REFERENSI

- 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.
- 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.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksa.
- 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/>
- Nahariah, N. (2021). Strategi Pengembangan Dosen STAI Al Furqan Makassar Kaitanya dengan Profil Dosen yang Produktif. *Jurnal Al-Qiyam*, 2(2), 214–220. <https://doi.org/10.33648/alqiyam.v2i2.202>
- Purba, J. T. (2015). *Strategi Pengembangan Dosen Untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia Tenggara : Studi Kasus. October 2014*, 1–6.
- Siregar, W., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3867–3874. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2766>
- 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>
- Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pub. L. No. 14 (2005). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- 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>