

**Dr. H. Ali Nurhadi, S.Pd., M.Pd.
Zainatul Mufarrikoh, M.Si.
Hilmi Qosim Mubah, M.Pd.I.
Endang Fauziyah Susilawati, M.Kep.**



KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN DI PERGURUAN TINGGI NEGERI

**Kebijakan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri
dan Perguruan Tinggi Umum Negeri**

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN DI PERGURUAN TINGGI NEGERI

Kebijakan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri
dan Perguruan Tinggi Umum Negeri

Dr. H. Ali Nurhadi, S.Pd., M.Pd.
Zainatul Mufarrikoh, M.Si.
Hilmi Qosim Mubah, M.Pd.I.
Endang Fauziyah Susilawati, M.Kep.

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN DI PERGURUAN TINGGI NEGERI

Kebijakan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri
dan Perguruan Tinggi Umum Negeri

Dr. H. Ali Nurhadi, S.Pd., M.Pd.
Zainatul Mufarrikoh, M.Si.
Hilmi Qosim Mubah, M.Pd.I.
Endang Fauziyah Susilawati, M.Kep.



Goresan Pena
Kuningan, 2022

**KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN
DI PERGURUAN TINGGI NEGERI**
**Kebijakan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri
dan Perguruan Tinggi Umum Negeri**

Kuningan © 2022, Dr. H. Ali Nurhadi, S.Pd., M.Pd.
Zainatul Mufarrikoh, M.Si.
Hilmi Qosim Mubah, M.Pd.I.
Endang Fauziah Susilawati, M.Kep.

Editor : Khanis Selasih
Setting : Goresan Pena Publishing
Penata Isi : C. I. Wungkul
Desain Sampul : C. I. Wungkul
Foto Sampul : google.com

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ke dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk fotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari Penerbit. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

Diterbitkan pertama kali oleh :

Goresan Pena

Anggota IKAPI, Jawa Barat, 2016

Jl. Jami no. 230 Sindangjawa - Kadugede - Kuningan

Jawa Barat 45561

Telp./SMS/Whatsapp : 085-221-422-416

IG : @penerbit_gp

Email : goresanpena2012@gmail.com

Website : www.goresanpena.co.id

Referensi | Non Fiksi | R/D
viii + 166 hlm. ; 17 x 24 cm
ISBN : 978-623-367-485-0

Cet. I, November 2022

Apabila di dalam buku ini terdapat kesalahan cetak/produksi atau kesalahan informasi, mohon hubungi penerbit.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Puji syukur *alhamdulillah* rabbil 'alamin, kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Mahakuasa, atas segala limpahan nikmat karunia-Nya, sehingga penulisan buku ini dapat terselesaikan dengan baik. Salam shalawat kepada Sayyidina Muhammad Saw, sang Pencerah kehidupan dunia ini, serta pada keluarganya sehingga syafaatnya dapat menuntun kita selaku umatnya. Aamiin.

Ucapan terima kasih, penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian buku ini, pertama kepada Rektor IAIN Madura, Ketua LP2M, dan seluruh pimpinan yang ada. Kedua, kepada para Pimpinan Perguruan Tinggi Negeri di Madura, yaitu Rektor Universitas Trunojoyo Madura dan Direktur Poltera Sampang serta para informan yang telah memberikan informasi penting dalam menyelesaikan penulisan buku tentang “Kebijakan Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan (PTK) dan Perguruan Tinggi Umum (PTU) Negeri di Madura”. Terima kasih juga ditujukan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian buku ini hingga berhasil diterbitkan dengan mendapatkan legalitas ISBN, dan sampai ke tangan pembaca.

Penulisan buku ini mungkin masih ada kekurangan baik dari segi bahasa dan isi, oleh sebab itu saran dan kritik konstruktif sangat diharapkan. Penulis tetap berharap semoga buku ini bermanfaat bagi pengembangan pendidikan khususnya pada perguruan tinggi negeri di bawah Kementerian Agama dalam hal ini IAIN Madura, juga perguruan tinggi umum negeri di bawah Kemendikbud Ristekdikti dalam hal ini UTM dan Poltera, serta bagi perguruan tinggi lainnya terutama dalam upaya pengembangan dosen yang lebih baik untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, dan lebih bermakna bagi lingkungan perguruan tinggi di masa-masa yang akan datang.

Wallahu a'lam bi al-shawab.

Pamekasan, 11 Oktober 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II PEMAHAMAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN	
A. Kebijakan Pengembangan Dosen	3
B. Manajemen Pengembangan Dosen	6
C. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi	29
D. Pendidikan Tinggi dan Perguruan Tinggi	34
BAB III PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN DAN PERGURUAN TINGGI UMUM NEGERI	
A. Deskripsi Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri	38
B. Deskripsi Perguruan Tinggi Umum Negeri	40
BAB IV KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN BIDANG PENDIDIKAN	
A. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pendidikan	45
B. Perbedaan Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pendidikan di PTK dan PTU	58
BAB V KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN BIDANG PENELITIAN	
A. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Penelitian di IAIN Madura	65

B. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Penelitian di Politeknik Negeri Madura	72
C. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Penelitian di Universitas Trunojoyo Madura (UTM).....	80
D. Perbedaan Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Penelitian di PTK dan PTU.....	89

BAB VI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN BIDANG PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

A. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pengabdian kepada Masyarakat di IAIN Madura	98
B. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pengabdian kepada Masyarakat di Politeknik Negeri Madura	104
C. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pengabdian kepada Masyarakat di Universitas Trunojoyo Madura (UTM).....	112
D. Perbedaan Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pengabdian kepada Masyarakat di PTK dan PTU	121

BAB VII KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PENUNJANG TRI DHARMA PT BAGI DOSEN

A. Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma PT bagi Dosen di IAIN Madura.....	128
B. Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma PT bagi Dosen di Poltera	136
C. Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma PT bagi Dosen di UTM	141
D. Perbedaan Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma PT bagi Dosen di PTK dan PTU	146

BAB VIII PENUTUP	152
------------------------	-----

Daftar Pustaka.....	156
Indeks.....	160
Profil Penulis.....	161

MILIK PENERBIT
GORESAN PENNA

BAB I

PENDAHULUAN

Disebutkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (pasal 3 ayat 1). Sedangkan dalam UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pasal 12 disebutkan peran dosen yaitu:

- (1) Dosen sebagai anggota sivitas akademika untuk mentransformasikan ilmu pengetahuan dan atau teknologi yang dikuasainya.
- (2) Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang ilmu pengetahuan dan/ atau teknologi.

Secara terperinci dosen bertugas menjalankan tri dharma perguruan tinggi, yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen berkemampuan mengajar, menulis, meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat. Oleh sebab itu reputasi dosen juga dilihat tidak hanya dari mengajar tetapi dari karya-karya yang telah ditulisnya (Boyer dalam Sonhadji).

Dosen sebagai pendidik di perguruan tinggi sebagai komponen utama dalam mengelola sumber daya manusia khususnya mahasiswa yang mampu bersaing. Sumber daya tersebut hanya dapat dicetak melalui pendidikan di perguruan tinggi. Tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kemampuan yang baik dapat dididik melalui program pembelajaran yang ada di perguruan tinggi. Oleh sebab itu kebijakan dalam pengembangan dosen harus terus dilakukan sehingga tri dharma perguruan tinggi dapat dilaksanakan.

Terdapat berbagai macam dosen dalam kementerian di Indonesia, di antaranya dosen di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan saat ini sebagai Kemendikbud Ristekdikti yang membina langsung Perguruan Tinggi Umum (PTU) serta dalam Kementerian Agama atau Kemenag yang membina langsung Perguruan Tinggi Keagamaan (PTK). Di samping itu ada

beberapa dosen yang berada di Kementerian lain. Pengembangan dosen dalam berbagai kementerian dilakukan berbeda-beda seperti yang dilakukan antara dosen Kemenag dan Kemendikbud Ristekdikti.

Hal ini disebabkan adanya kebijakan yang berbeda antara dua kementerian itu. Kebijakan dapat diartikan petunjuk dan batasan secara umum yang menjadi arah dari tindakan yang dilakukan dan aturan yang harus diikuti oleh para pelaku dan pelaksana kebijakan karena sangat penting bagi pengolahan dalam mengambil keputusan atas perencanaan yang telah dibuat dan disepakati bersama.

Kondisi ini dibuktikan sebelum pendalaman yang dilakukan pada Perguruan Tinggi Keagamaan (PTK) dan Perguruan Tinggi Umum (PTU) Negeri di Madura. Terdapat satu PTK Negeri, yaitu IAIN Madura di Pamekasan dan dua PTU negeri, yaitu Politeknik Negeri Madura di Sampang dan Universitas Trunojoyo Madura di Bangkalan, –meskipun berstatus sebagai perguruan tinggi negeri tetapi memiliki kebijakan pengembangandosen yang berbeda.

Berdasarkan hal ini dosen yang baru di perguruan tinggi negeri selalu dilakukan program pembinaan baik yang berada di lingkungan Kemenag maupun Kemendikbud Ristekdikti, akan tetapi program yang diberikan berbeda meskipun memiliki tugas yang sama. Hak dan kewajiban dosen juga sama. Meskipun terkadang terdapat dikotomi yang nyata antara dosen di lingkungan Kemenag dan Kemendikbud Ristekdikti. Oleh sebab itu perlu adanya kebijakan yang nyata pada tataran di bawah agar tidak terjadi dikotomi yang sangat berbeda antara dosen di lingkungan Kemenag dan Kemendikbud Ristekdikti. Contoh, di IAIN Madura pasca latsar bagi CPNS dosen kebijakannya diserahkan LPM, sehingga antara kampus PTKN yang lain bisa saja dengan program yang berbeda. Sedangkan dalam PTU adanya diklat yang berkelanjutan pasca pelaksanaan latsar seperti yang terjadi pada dosen CPNS baru di Politeknik Negeri Madura maupun di UTM. Begitu juga kebijakan pengembangan dosen dan pengabdian kepada masyarakat tentu berbeda.

BAB II

PEMAHAMAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN

A. Kebijakan Pengembangan Dosen

1. Kebijakan

Secara etimologi, Kata “Kebijakan” merupakan terjemahan dari kata “*policy*” (bahasa Inggris), artinya mengurus masalah atau kepentingan umum. Kebijakan lebih pada tindakan (produk) yaitu kebijakan yang diterapkan secara subjektif. Selanjutnya kebijakan merupakan petunjuk dan batasan secara umum yang menjadi arah dari tindakan yang dilakukan dan aturan yang harus diikuti oleh para pelaku dan pelaksana kebijakan karena sangat penting bagi pengolahan dalam mengambil keputusan atas perencanaan yang telah dibuat sehingga kebijakan lahir untuk menyelesaikan masalah.

Kebijakan diambil sebagai langkah dalam menyelesaikan masalah. Kebijakan tetap didasarkan pada peraturan yang berlaku. Secara umum kebijakan dalam pengembangan dosen dapat dikategorikan sebagai kebijakan pendidikan karena berada dalam lingkup yang spesifik, yaitu dunia pendidikan. Sedangkan kebijakan yang menyangkut masyarakat dalam segi luas disebut kebijakan publik. Hal ini sesuai dengan pendapat Riant dalam Calam bahwa kebijakan pendidikan sebagai bagian dari kebijakan publik di mana kebijakan pendidikan harus mendukung kebijakan public untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan pada dasarnya kebijakan merupakan petunjuk dan batasan secara umum yang menjadi arah dari tindakan yang dilakukan dan aturan yang harus diikuti oleh para pelaku dan pelaksana kebijakan dan dirumuskan didasarkan peraturan yang berlaku dengan tujuan menyelesaikan masalah.

Kebijakan pengembangan dosen sebagai bagian dari kebijakan pendidikan tinggi. Masing-masing perguruan tinggi terkadang memiliki

kebijakan yang berbeda dalam mengelola dan mengembangkan dosen sehingga berdampak pada kualitas perguruan tinggi itu. Kebijakan yang ideal dapat dilakukan dan menjadi *best practice* bagi perguruan tinggi lain jika sudah terbukti kebijakan itu efektif dilakukan. Situasi dan kondisi serta karakter budaya juga akan mempengaruhi rumusan kebijakan yang diberikan.

Kebijakan yang dijadikan dasar dalam pendalaman adalah peraturan perundangan tentang pendidikan tinggi di antaranya UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, PP 37 Tahun 2009 tentang Dosen, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. Di samping itu peraturan khusus yang berkenaan dengan Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Perguruan Tinggi Umum Negeri seperti Peraturan Pemerintah RI No. 46 Tahun 2019 tentang Perguruan Tinggi Keagamaan.

Sedangkan secara spesifik untuk mengukur kebijakan pengembangan dosen didasarkan pada tugas dosen itu sendiri yaitu melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Oleh sebab itu digunakan dasar secara spesifik pada Beban Kerja Dosen (BKD) sehingga implementasinya didasarkan pada Keputusan Dirjend Dikti Kemendikbud Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen. Di samping itu peraturan yang dibuat masing- masing perguruan tinggi menjadi dasar implementasinya seperti Ortaker (Organisasi Tata Kerja) masing-masing perguruan tinggi beserta keputusan rektor atau pimpinan perguruan tinggi.

2. Pengembangan Dosen

Peningkatan mutu perguruan tinggi tidak terlepas dari mutu dosen. Oleh sebab itu pengembangan kompetensi dosen harus terus dilakukan disebabkan: a) kunci keberhasilan jurusan, fakultas, dan lembaga; b) meningkatkan daya saing jurusan, fakultas dalam bidang Ipteks dan seni; c) akan menunjang tugas tri dharmanya misalnya pengkajian dan pengembangan.

Keberadaan dosen dalam perguruan tinggi harus terus dikembangkan dengan berbagai program. Pengembangan dosen pada dasarnya adalah pengembangan pada kompetensinya agar dapat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya khususnya pada tri dharma perguruan tinggi. Hal ini sesuai pendapat Dewi bahwa pembinaan dan pengembangan profesi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional sehingga pengembangannya dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi¹

Terdapat berbagai jenis dosen secara umum dosen tetap dan dosen tidak tetap². Dosen tetap baik berstatus ASN maupun non ASN. Tugas dosen adalah sama baik berstatus ASN maupun non ASN, dosen honorer atau dosen luar biasa maupun dosen dengan perjanjian kerja serta dosen tamu atau yang memiliki keahlian khusus. Pengembangan dosen tetap sebagai ujung tombak dosen yang ada pada sebuah perguruan tinggi harus menjadi prioritas utama. Hal ini disebabkan layanan perguruan tinggi sebagai lembaga jasa non profit berada di tangan dosen melalui proses tri dharma perguruan tinggi.

Pengembangan dosen dapat diawali dengan perencanaan pengembangan. Perencanaan menjadi hal yang penting untuk menunjukkan arah organisasi. PTU atau PTK negeri sebagai suatu organisasi yang berupa institusi membutuhkan perencanaan untuk pengembangannya. Salah satu aspek yang perlu direncanakan adalah pengembangan dosen sebagai bagian dari standar nasional pendidikan tinggi yang terdiri delapan standar ditambah pengkajian dan pengabdian masyarakat. Kebijakan dalam perencanaan ini akan menjadi pertimbangan utama dengan menyesuaikan situasi dan kondisi serta potensi yang ada di perguruan tinggi.

¹ Dewi, C. Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 3 (1), 22-29. (2018).2

Berdasarkan hal inilah kebijakan pengembangan dosen akan selalu ada di dalam perguruan tinggi untuk menguatkan kompetensi para dosen dalam pelaksanaan tugas tri dharma perguruan tinggi. Pelaksanaannya tergantung masing-masing perguruan tinggi sesuai dengan kondisi tetapi tetap berpedoman pada peraturan perundangan yang berlaku sebagai bahan pertimbangan penyesuaian kebijakan yang diberikan.

Secara spesifik dasar kebijakan pengembangan dosen pada rencana pengembangan masing-masing perguruan tinggi di antaranya Rencana strategi (Renstra), Rencana Induk Pengembangan (RIP), Rencana Operasional (Renop) dan sebagainya. Semua rencana yang dibuat tentunya didasarkan pada peraturan perundangan yang berlaku.

B. Manajemen Pengembangan Dosen

Dosen sebagai salah satu sumber daya manusia terpenting dalam perguruan tinggi. Manajemen sumber daya manusia sudah sering kita dengar. Manajemen sendiri telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Marry, Parker, Follet dalam Handoko). Sedangkan French (dalam Handoko) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yang dahulu lebih dikenal dengan manajemen personalia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumberdaya manusia oleh organisasi³

Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Selanjutnya Mathis dan Jackson mengatakan berikut ini.

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah

² UU 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 48 ayat 1

³ Ibid 7, 4.

perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan⁴

Dalam organisasi khususnya pada perguruan tinggi, sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya dosen dan tenaga kependidikan. Hal ini sesuai Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 64 disebutkan ketenagaan perguruan tinggi terdiri atas: dosen dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu pada dimensi perguruan tinggi yang dipandang sebagai organisasi pengertian ini memposisikan sumber daya manusia khususnya dosen tidak bisa digantikan oleh faktor- faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap perguruan tinggi. Seorang dosen dinyatakan memiliki nilai sumbangan perguruan tinggi apabila kehadirannya diperlukan, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas perguruan tinggi dan kegiatannya berada dalam mata rantai keutuhan sistem perguruan tinggi itu.

Pendidik yang lebih dikenal dengan dosen pada perguruan tinggi memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Keilmuan dosen dituntut untuk terus berkembang sesuai perkembangan zaman. Publikasi ilmiah hasil pengembangan keilmuan dosen juga harus dilakukan agar masyarakat mengetahui dan dapat memanfaatkannya.

Sonhadji menjelaskan mengenai pengembangan institusi ini sebagai berikut: *Pengembangan institusi perguruan tinggi yang meliputi struktur dan proses tidak dapat dipisahkan dari posisi dan peranan dosen dalam institusi tersebut. Perguruan tinggi yang mempunyai misi pokok: mengembangkan, mengalihkan dan menerapkan pengetahuan melalui pengamalan tri dharma menempatkan dosen sebagai sumber daya manusia yang utama. Hal ini berdasar kenyataan bahwa dosen memiliki kemampuan intelektual, profesional, pribadi dan sosial. Oleh karena itu setiap pembuatan keputusan yang menyangkut misi perguruan tinggi harus melibatkan sepenuhnya dosen.*

Tingkat keberhasilan manajemen sumber daya manusia khususnya pada dosen sebagai pendidik dalam suatu perguruan tinggi dapat dikaji dari ketepatan melaksanakan fungsi-fungsi MSDM. Kemaslahatan seorang dosen

⁴ Mathis, R. L., dan Jackson, J.H., *Human Resource Management*. (Jakarta: Salemba Empat 2006), 3.

harus dilihat dari kepentingan dan kebermaknaan bagi dirinya sendiri, produktivitas perguruan tinggi dan pihak-pihak yang memperoleh jasa layanan perguruan tinggi tersebut. Hal ini didasarkan pendapat Yuniarsih yang menyatakan "*Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktik dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.*"

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah seni dalam mengatur sumber daya manusia yang ada dalam organisasi termasuk perguruan tinggi mulai dari perencanaan sampai pengembangannya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Di setiap organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) menempati kedudukan yang paling vital. Memang diakui bahwa biaya itu penting. Demikian pula sarana, prasarana dan teknologi. Namun ketersediaan sumber-sumber daya itu menjadi sia-sia apabila ditangani oleh orang-orang yang tidak kompeten dan kurang komitmen. Upaya-upaya untuk merencanakan kebutuhan dosen secara tepat serta mengembangkannya telah menjadi perhatian penting pada setiap perguruan tinggi yang kompetitif.

Demikian pula kebijakan kompensasi (penggajian dan kesejahteraan) dan penilaian kinerja yang dilakukan dengan adil dan tepat dapat melahirkan motivasi berprestasi pada para dosen tersebut. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti itu masih belum cukup, apabila tidak disertai dengan kebijakan pengembangan dan pemberdayaan dosen yang dilakukan secara sistematis.

Perdebatan klasik antara perbaikan sistem atau manusianya yang harus didahulukan dalam sebuah organisasi, agar efektif masih sering terjadi. Sistem memiliki peran penting tetapi manusia sebagai pengendalinya perlu lebih diperhatikan. Dengan demikian kedua-duanya perlu diupayakan dan dikembangkan, karena sebagai bagian dari sistem itu sendiri. SDM sebagai pelaksana. Sedangkan sistem sebagai wadahnya.

Pengembangan sumber daya manusia pada dosen atau pendidik dilakukan oleh pemerintah bagi perguruan tinggi negeri dan badan penyelenggara bagi perguruan tinggi swasta. Hal ini berdasar Undang- Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 70 ayat

(1) Pengangkatan dan penempatan dosen dan tenaga kependidikan oleh Pemerintah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, (2) Pengangkatan dan penempatan dosen dan tenaga kependidikan oleh badan penyelenggara dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Manajemen pengembangan pendidik pada perguruan tinggi dapat didasarkan fungsi manajemen yang sesuai dengan bidang pendidikan, di antaranya fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Namun dalam menginterpretasikan *actuating* pada dunia pendidikan lebih disesuaikan dengan karakteristik lembaga kependidikan.

Fungsi manajemen pengembangan pendidik atau dosen sebagai bagian dari fungsi manajemen pendidikan. Fungsi dapat diartikan sebagai tugas yang harus dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi manajemen pendidikan diartikan sebagai tugas yang harus dijalankan oleh manajer pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam pengkajian ini kebijakan pengembangan dosen berkaitan erat dengan manajemen dengan fokus pengembangan dosen pada tri dharma perguruan tinggi.

Beberapa fungsi manajemen terdiri dari sejumlah proses yang oleh Stephen P. R., dan Mary C dalam Yasaratodo yang terdiri dari *Planning, Organizing, Leading, Controlling*. Ahli lain mengklasifikasikan fungsi manajemen tersebut secara bervariasi seperti William H. Newman (*Planning, Organizing, Assembling Resources, Supervising, Controlling*); Dalton E. Mc., & Farland (*Planning, Organizing, Controlling*); Koontz & O'Donnell (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling*), George R. Terry (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*); Luther Gulick (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, and Budgeting*)⁵.

Kebijakan pengembangan dosen pada dasarnya melaksanakan fungsi atau tugas menjalankan pengembangan dosen. Fungsi pengembangan dosen didasarkan pada proses kegiatan (*planning, organizing, actuating, controlling*). Fungsi manajemen ini dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur sebagai suatu rangkaian proses. Sistematis disebabkan saling berhubungan antar fungsi yang ada, dan terstruktur disebabkan adanya

⁵ Yasaratodo, W. Upaya Optimalisasi Kinerja Tenaga Edukatif di Perguruan Tinggi. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*. 2008, 5 (1):55-72

tahapan atau rangkaian kegiatan yang berurutan mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai dengan proses evaluasi atau kontrol.

Berdasarkan pendapat Usman disebutkan bahwa kebijakan pengembangan kualitas SDM dapat dilakukan di antaranya dengan pengamalan agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, peningkatan pelatihan, kesehatan, kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup dan perencanaan karier. Sedangkan perencanaan karier dimulai sejak perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan, klasifikasi tugas dan evaluasi, standar kerja sampai pensiun⁶

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kegiatan perguruan tinggi dalam pengembangan dosen pada umumnya merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi tersebut ke arah yang lebih baik. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian kompetensi keterampilan manajerial pimpinan perguruan tinggi baik rektor, ketua atau direktur, sehingga upaya untuk melakukan pembinaan sumber daya manusia yang utama di perguruan tinggi yang dipimpinnya perlu terus dilakukan dan dikembangkan.

Kebijakan pengembangan dosen dapat dilakukan dengan manajemen didasarkan peraturan yang berlaku serta kondisi perguruan tinggi masing-masing. Adapun deskripsi manajemen pengembangan dosen sebagai dasar membahas kebijakan yang dilakukan dapat dijelaskan dengan beberapa bagian berikut ini.

1. Perencanaan (*Planning*) Pengembangan Dosen

Riduwan dalam Nurhadi menyatakan merencanakan adalah membuat suatu target-target yang akan dicapai atau diraih di masa depan. Dalam organisasi merencanakan adalah suatu proses memikirkan dan menetapkan secara matang arah, tujuan dan tindakan sekaligus mengkaji berbagai sumber daya dan metode atau teknik yang tepat⁷.

⁶ Usman, H. *Manajemen. Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. (Jakarta: Bumi Aksara. 2013) 249.

⁷ Nurhadi, A. L. I. "Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Multi Situs di STKIP-PGRI Bangkalan, STKIP-PGRI

Perencanaan sebagai langkah awal dari proses pengembangan sumber daya manusia. Dengan perencanaan dapat menganalisis, meramalkan dan menyebutkan kebutuhan organisasional untuk sumber daya manusia pada saat ini dan masa yang akan datang. Selain itu perencanaan SDM mengantisipasi gerakan orang-orang dalam organisasi yang disebabkan oleh pensiun, promosi dan pemindahan. Selain itu perencanaan SDM membantu menyebutkan kapabilitas yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut di masa yang akan datang dan perkembangan yang dibutuhkan agar orang-orang dapat tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut⁸.

Selanjutnya Hasibuan dalam Nurhadi menyebutkan perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam terwujudnya tujuan⁹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas tentang perencanaan, dapat disimpulkan perencanaan pada dasarnya membuat keputusan mengenai arah yang akan dituju, tindakan yang akan diambil, sumber daya yang akan diolah dan teknik atau metode yang dipilih untuk digunakan.

Perencanaan sumber daya manusia secara umum dan khususnya pada dosen di perguruan tinggi hendaknya memperhatikan proses mulai perekrutan sampai pada pengembangannya. Perekrutan yang tepat akan memudahkan proses pengembangannya, begitu juga sebaliknya proses perekrutan yang kurang sesuai menjadikan permasalahan pada proses pengembangannya. Oleh sebab itu secara sistematis akan dibahas perekrutan, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia.

a) Perekrutan

Rekrutmen sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut dengan perekrutan. Ada beberapa definisi tentang perekrutan (*recruiting*). Mathis dan Jackson mengatakan: "Perekrutan

Sampang, dan STKIP-PGRI Sumenep, Madura)." *DISERTASI dan TESIS Program Pascasarjana UM* (2015).

⁸ Mathis, R. L., dan Jackson, J.H., *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.

⁹ Ibid 234

(*recruiting*) adalah proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional”¹⁰.

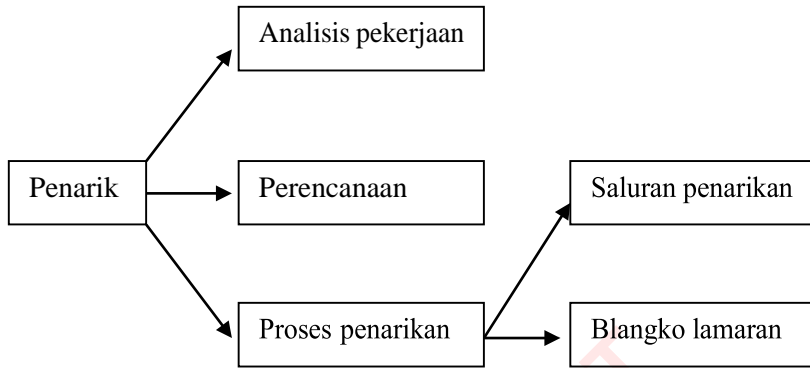
Selanjutnya Handoko menyebutkan istilah perekrutan dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan penarikan untuk memperoleh pelamar pekerjaan yang “*qualified*” untuk memenuhi kebutuhan sesuai pekerjaan.¹¹

Berdasar pendapat di atas disimpulkan bahwa perekrutan adalah proses untuk mendapatkan pelamar yang berkualitas sesuai bidang pekerjaan yang dibutuhkan dalam organisasi melalui serangkaian aktivitas. Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di organisasi termasuk perguruan tinggi akan diawali dengan proses rekrutmen. Rekrutmen ini akan berjalan terus sesuai dengan kebutuhan tenaga dalam organisasi, sehingga rekrutmen akan terjadi baik pada saat awal berdirinya suatu organisasi maupun ketika organisasi ini sudah berjalan.

Perekrutan atau penarikan sumber daya manusia sebagai tenaga yang akan bekerja dalam suatu organisasi dilakukan dengan beberapa tahapan kegiatan. Hal ini perlu dipahami oleh seorang manajer yang akan melakukan perekrutan karyawan. Harapannya dapat menghasilkan para pelamar yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta kebijakan penerimaan dosen khususnya telah diprogramkan, di antaranya lahirnya Permendikbud Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta. Secara teori dalam kegiatan perekrutan atau penarikan meliputi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia dan proses penarikan yang meliputi saluran penarikan dan blangko lamaran. Proses ini seperti dalam Gambar 2.1 berikut ini.

¹⁰ Mathis, R. L., dan Jackson, J.H., *Human Resource Management*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 274.



Gambar 2.1 Hubungan Fungsi Personalia dan Kegiatan Personalia.
Sumber Handoko¹²

Dalam proses perekrutan perlu adanya sebuah perencanaan, agar proses perekrutan dapat berjalan dengan baik. Seorang manajer termasuk rektor dapat melakukan perencanaan dengan baik agar proses perekrutan dapat tercapai sesuai dengan tujuan. Bagi organisasi yang besar seperti perusahaan besar yang sudah ternama dan terkenal pada proses perekrutan terjadi pelamar yang luar biasa jumlahnya, begitu juga sebaliknya ada beberapa organisasi kecil yang kesulitan untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh sebab itu ada empat keputusan perekrutan yang memengaruhi jangkauan populasi pelamar, yaitu:

- (1) Metode perekrutan: media iklan yang dipilih meliputi penggunaan agen pekerjaan.
- (2) Pesan perekrutan: apa yang dikatakan mengenai pekerjaan tersebut dan bagaimana mengatakannya.
- (3) Kualifikasi pelamar yang dibutuhkan: tingkat pendidikan dan banyaknya penagalaman yang dibutuhkan.

¹¹ Handoko, T.H.. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2008

¹² Handoko, T.H.. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2008

- (4) Prosedur-prosedur administrasi: ketika perekrutan dilaksanakan, menindaklanjuti para pelamar dengan menggunakan dokumen sebelumnya dari pelamar.¹³

Dalam perekrutan perlu adanya pendekatan strategis. Mathis dan Jackson menyebutkan sebuah pendekatan strategis terhadap perekrutan dimulai dengan perencanaan sumber daya manusia dan keputusan-keputusan mengenai tanggung jawab perekrutan organisasional.¹⁴

Dalam pendekatan strategis ini sudah ada keputusan tentang pandangan-pandangan bagi manajer berhubungan dengan perekrutan, misalnya keputusan mengenai tenaga kerja nantinya sebagai tenaga tetap atau kontrak (*outsourcing*), menggunakan sumber-sumber internal atau eksternal serta melihat keuntungan dan kerugiannya¹⁵.

Pendekatan strategis dalam perekrutan sebagai langkah awal perencanaan perekrutan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Kegiatan ini juga dapat dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi. Ketua atau Rektor dalam hal ini sebagai manajer mempunyai tugas manajerial dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi yang dipimpinnya, khususnya pada dosen sebagai pendidik. Untuk itu dalam pengelolaan pendidik diperlukan strategi agar dapat mengelolanya dengan baik.

Ada beberapa sumber tenaga yang memungkinkan akan mengisi atau melamar dalam proses perekrutan suatu organisasi. Namun demikian pada dasarnya sumber perekrutan ini ada dua macam yaitu internal dan eksternal.

Sumber internal yang dimaksud adalah berasal dari dalam organisasi itu. Hal ini terjadi karena adanya kebutuhan pada bidang-

¹³ Mathis, R. L., dan Jackson, J.H. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.

¹⁴ Ibid

¹⁵ Ibid 246

bidang tertentu disebabkan adanya purna tugas atau mutasi, termasuk dalam sekolah sebagai suatu organisasi. Adanya perpindahan guru menyebabkan perlunya guru baru, tentunya yang sesuai dengan kualifikasi guru sebelumnya bahkan harapannya memperoleh yang lebih baik.

Ada beberapa metode yang paling umum digunakan dalam perekrutan internal yaitu pengumuman pekerjaan, referensi-referensi dari karyawan yang ada, dan merekrut ulang bekas karyawan. Sedangkan sumber-sumber perekrutan eksternal berasal dari luar organisasi itu misalnya dari perguruan tinggi dan universitas, dari sekolah lain, dari agen pekerjaan bila dalam pendidikan bisa dinas pendidikan, serta sumber-sumber lain.

Selanjutnya setiap kegiatan perlu dilakukan evaluasi. Harapannya dapat mengetahui tingkat keberhasilan serta kekurangannya. Tingkat keberhasilan dan kekurangan yang ada berdasar hasil evaluasi dapat dijadikan bahan untuk melakukan perencanaan di masa mendatang dengan berupaya meminimalkan segala kekurangan.

Usaha-usaha perekrutan harus dievaluasi untuk menilai seberapa efektif usaha-usaha tersebut dilakukan. Di samping itu evaluasi perekrutan ini biasanya meliputi pemeriksaan biaya dan manfaat dari berbagai sumber-sumber perekrutan, melacak waktu untuk mengisi lowongan, serta mengevaluasi kualitas dan kuantitas pelamar.¹⁶

Berdasar pendapat ini disimpulkan kegiatan evaluasi dalam perekrutan penting dilakukan sebagai dasar menentukan kegiatan perekrutan di masa mendatang.

b) Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Salah satu bagian dalam manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia adalah proses seleksi. Tahapan ini

¹⁶ Mathis, R. L., dan Jackson, J.H. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.

dilalui setelah proses rekrutmen. Seleksi adalah proses memilih orang-orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan¹⁷.

Sedangkan Mathis dan Jackson mengatakan: “*Seleksi (selection) adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi*”.¹⁸

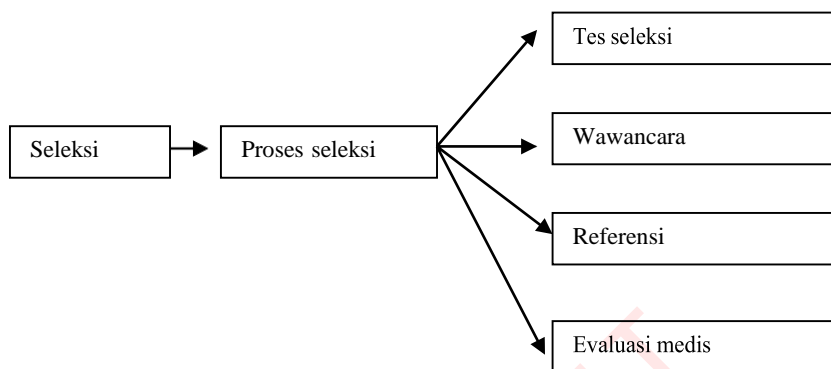
Seleksi terjadi setelah proses rekrutmen dilakukan. Dalam lingkungan perguruan tinggi seleksi dosen dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi dengan koordinasi badan penyelenggara perguruan tinggi bagi PTS atau Pemerintah melalui rektor atau ketuamaupun direktur bagi PTN, sesuai dengan kategori dosen yang diharapkan. Bila sebagai PNS maka seleksi dilakukan oleh Pemerintah, bila berkategori non pegawai negeri sipil khususnya dosen tetap yayasan seleksi cukup dilakukan oleh badan penyelenggara pendidikan melalui pimpinan perguruan tinggi, termasuk pengembangan serta tanggung jawab atas kesejahteraannya.

Dalam proses seleksi sendiri ada beberapa tahapan kegiatan. Hal ini bergantung masing-masing lembaga atau organisasi itu. Semakin *qualified* sebuah organisasi maka proses seleksi yang dilakukan juga semakin ketat. Proses seleksi itu di antaranya melalui kegiatan tes seleksi, wawancara, referensi dan evaluasi medis.

¹⁷ Handoko, T.H.. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2008

¹⁸ Ibid

Proses seleksi mengikuti alur seperti Gambar 2.2 berikut.



Gambar 2.2 Diagram Proses Selesi Fungsi Personalia dan Kegiatan Personalia. Sumber Handoko.

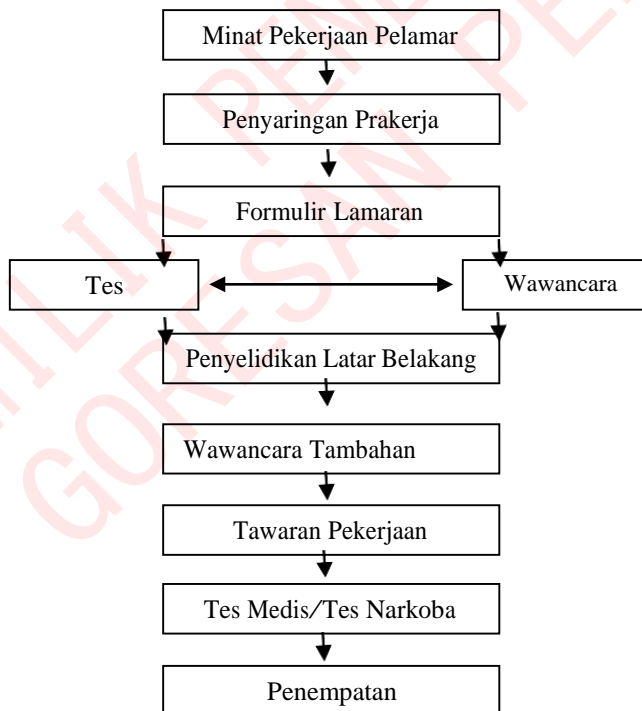
Sebagian besar organisasi mengambil langkah-langkah untuk memproses para pelamar pekerjaan, termasuk di sebuah perguruan tinggi. Variasi-variasi dalam proses dasar tergantung pada ukuran perusahaan, sifat pekerjaan yang harus diisi, jumlah orang yang harus dipilih, penggunaan teknologi elektronik dan faktor-faktor lainnya. Proses ini dapat berlangsung sehari atau lebih lama. Apabila pelamar tersebut diproses dalam sehari, pemberi kerja biasanya mengecek referensi-referensi setelah penyeleksian secara teliti sebagai dasar diterima atau ditolaknya pelamar di perusahaan atau organisasi tersebut.

Bagi perguruan tinggi swasta tahapan pencarian dosen berdasar perjanjian kerja. Adapun sesuai dengan Permendikbud Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta yang Dimaksud Perjanjian Kerja sesuai dengan pasal 10 ayat (1) Dosen tetap non PNS membuat perjanjian kerja dengan pemimpin PTN atau badan penyelenggara PTS sesuai kewenangan masing-masing; (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain: a) identitas para pihak; b) hak dan kewajiban para pihak; c) mekanisme penilaian kinerja; d) mekanisme mutasi dan promosi; e) kerja lembur dan cuti; f) gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain, g)

jaminan kesejahteraan sosial, serta masalah tambahan; h) pengembangan dan pembinaan; i) penyelesaian sengketa antar para pihak; j) sanksi pelanggaran perjanjian kerja; dan k) pengakhiran perjanjian kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 70 ayat (1) Pengangkatan dan penempatan dosen dan tenaga kependidikan oleh Pemerintah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (2) Pengangkatan dan penempatan dosen dan tenaga kependidikan oleh badan penyelenggara dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun tahapan proses ini secara teoritis seperti Gambar 2.3 berikut ini.



Gambar 2.3 Diagram Alir Proses Penyeleksian.

Sumber: Mathis dan Jackson.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kompetensi untuk mengisi lowongan pekerjaan melalui beberapa tahapan kegiatan setelah melalui proses rekrutmen.

c) Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Pengembangan sumber daya manusia umumnya dilakukan dengan pelatihan (*training*). Meskipun kadang-kadang ditarik perbedaan antara pelatihan dan pengembangan, di mana pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dan berfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang maupun masa depan. Pelatihan adalah sesuatu yang kita harap dapat menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pola pikir setiap manajer (Cris Launder dalam Mathis dan Jackson)

¹⁹.

Sedangkan Mathis dan Jackson menyebutkan; pelatihan (*training*) adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya luas. Dalam pengertian terbatas pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat didentifikasikan untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.²⁰ Lebih lanjut Mathis dan Jackson mengatakan: "*Pengembangan (development) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas diluar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.*"²¹

Selanjutnya Usman menyebutkan: "*Pengembangan SDMialah proses meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM*". Kuantitas

¹⁹ Mathis, R. L., dan Jackson, J.H. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat. 2006), 301.

²⁰ Ibid, 301

²¹ Ibid, 351

yang dimaksud berupa jumlah SDM, sedangkan kualitas SDM dapat ditingkatkan melalui pengamalan agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, peningkatan pelatihan, kesehatan, kesempatan kerja serta perencanaan karier yang dimulai sejak perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan²².

Selanjutnya Yuniarsih menyebutkan: “*Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi*”²³.

Berdasar pendapat di atas disimpulkan pengembangan memiliki perbedaan dengan pelatihan. Akan tetapi memiliki hubungan di mana pengembangan cakupannya lebih luas dibandingkan dengan pelatihan yang sifatnya melatih hal-hal spesifik serta praktis sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan dan pengembangan senantiasa dilakukan oleh organisasi agar para pekerja organisasi tersebut dapat berkembang mengikuti perkembangan zaman. Harapannya eksistensi organisasi tetap terjaga bahkan lebih maju. Pelatihan dan pengembangan organisasi dapat dilakukan melalui kegiatan dalam organisasi itu (internal) maupun di luar organisasi (eksternal). Sedangkan caranya dilakukan di antaranya dengan: (1) pelatihan yang dibutuhkan dan rutin; (2) pelatihan pekerjaan teknis; (3) pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah; dan (4) pelatihan pengembangan dan inovatif.

–(Cris Launder dalam Mathis dan Jackson)²⁴.

Di samping itu pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan, di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemauan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

²² Usman, H. *Manajemen. Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara.2013), 249.

²³ Yuniarsih, T., & Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Cetakan ketiga. (Bandung: Alfabeta. 2011), 133.

²⁴ Mathis, R. L., dan Jackson, J.H. *Human Resource Management*. (Jakarta: Salemba Empat. 2006), 131.

Berdasarkan pendapat ini pengembangan dosen pada perguruan tinggi dapat dilakukan dengan pengembangan karier, pendidikan, dan pelatihan. Adapun strategi dan metode yang digunakan tentu memiliki karakteristik tersendiri sesuai dengan kondisi perguruan tinggi.

Masing-masing organisasi mengembangkan organisasinya dengan strategi yang berbeda. Hal ini sesuai dengan keinginan dari manajer organisasi tersebut. Bila dalam perguruan tinggi maka pimpinan perguruan tinggi yang memiliki peran besar dalam perkembangan kampus yang dipimpinnya. Pengembangan kampus dapat dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi baik secara internal maupun eksternal dengan berbagai cara, misalnya workshop, lokakarya, seminar bedah buku serta kegiatan yang berhubungan dengan tri dharma perguruan tinggi khususnya pengembangan dan pengabdian masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organizing*) Pengembangan Dosen

Pengorganisasian merupakan tahapan dari fungsi manajemen. Pengorganisasian dilakukan agar organisasi efektif. Pengorganisasian memiliki beberapa konsep, di antaranya adalah (1) cara manajemen merancang struktur formal untuk penggunaan yang paling efektif terhadap sumber daya keuangan, fisik, bahan baku, dan tenaga kerja organisasi; (2) bagaimana organisasi mengelompokkan kegiatannya, di mana setiap pengelompokan diikuti penugasan seorang manajer yang diberi wewenang mengawasi anggota kelompok; (3) hubungan antara fungsi, jabatan, tugas karyawan; (4) cara manajer membagi tugas yang harus dilaksanakan dalam departemen dan mendelegasikan wewenang untuk mengerjakan tugas tersebut (Handoko, dalam Usman).

Pengorganisasian mengandung arti pengaturan struktur melalui penentuan kegiatan untuk mencapai tujuan dari suatu badan usaha secara keseluruhan, atau setiap bagiannya. Melalui pengorganisasian ini dilakukan pengelompokan kegiatan, penugasan personal, pelimpahan wewenang untuk melaksanakan aktivitas-

aktivitas yang telah diidentifikasi, sehingga dapat membantu manajer menentukan koordinasi, kewenangan dan hubungan yang akan berkembang dalam organisasi.

Definisi lain mengartikan pengorganisasian ini sebagai proses perancangan pekerjaan guna mencapai sasaran yang meliputi penentuan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil (Robbins dan Coulter dalam Yasaratodo)²⁵.

Pengorganisasian mencakup dua aspek yang saling mendukung, yakni: 1) pembagian kerja dan pembagian beban kerja kepada individu atau kelompok-kelompok (misalnya dengan pembentukan departemen, cabang, unit, dan sebagainya), dan 2) penentuan garis-garis komunikasi, kekuasaan dan wewenang di antara individu-individu atau kelompok yang menangani beban kerja yang telah dibagi-bagi, dan menjamin koordinasi dari kegiatan-kegiatan mereka dalam hubungannya dengan sasaran yang telah ditetapkan. Pengorganisasian pada dasarnya pembagian kerja dan penentuan garis komunikasi.

Pengorganisasian berasal dari kata organisasi. Secaraetimologi kata organisasi berasal dari bahasa Latin, organum yang berarti alat, bagian, anggota badan. Pengorganisasian pada dasarnya pengelompokkan. Makna organisasi adalah struktur birokrasi (Webber dalam Stoner dan Freeman).²⁶

Pada tahap pengorganisasian ini diupayakan agar seluruh aktivitas akademik dan non akademik dosen dapat terinci dengan jelas dan digambarkan dalam satu rancangan (peta struktur) yang komprehensif. Sedangkan definisi lain, Usman mengatakan:

²⁵ Yasaratodo, W. Upaya Optimalisasi Kinerja Tenaga Edukatif di Perguruan Tinggi. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*. 2008. 5 (1):55-72.

²⁶ Stoner, J.A. & Freeman, R.E.. *Management*. New Jersey: prentice Hall. 1992

“Organisasi adalah proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.”²⁷

Berhubungan dengan istilah organisasi dalam beberapa literatur sering kita jumpai istilah teori organisasi (*organization theory*), perilaku organisasi (*organization behavior*), pengembangan organisasi (*organization development*), dan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*). Adapun hubungan keempatnya seperti dalam Gambar 2.4 berikut ini.

	Makro	Mikro
Teori	Teori Organisasi	Perilaku Organisasi
Praktik	Pengembangan Organisasi	Pengembangan SDM

Gambar 2.4 Perbedaan Teori Organisasi, Perilaku Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Pengembangan SDM (Sumber: Usman).²⁸

Di samping itu ada tujuh pengertian organisasi yaitu:

- (1) Organisasi sebagai proses kerjasama.
- (2) Organisasi sebagai sistem sosial.
- (3) Organisasi sebagai struktur.
- (4) Organisasi sebagai kultur.
- (5) Organisasi sebagai suatu wadah.
- (6) Organisasi sebagai iklim.

²⁷ Usman, H.. *Manajemen. Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara. 2013

²⁸ Ibid 172

(7) Organisasi pembelajaran).²⁹

Mengorganisasikan adalah proses memperkerjakan dua orang atau lebih untuk bekerjasama yang terstruktur guna mencapai sasaran spesifik. Mengorganisasikan berarti mengelompokkan disertai kewenangan yang diberikan dalam menjalankan tugas-tugas sesuai bidang dan tanggung jawabnya. Sedangkan Riduwan dalam Nurhadi menyebutkan: "*Mengorganisasikan adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.*"³⁰

Berdasar beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan pengorganisasian pada hakikat merancang struktur tugas serta mendelegasikan orang-orang yang sesuai dengan struktur tersebut agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Pengorganisasian dalam rangka pengembangan khususnya pada SDM (dosen) dimaksudkan mengelompokkan orang sesuai bidang dengan memberikan struktur tugas yang sesuai baik dari kualifikasi akademik maupun potensi untuk dikembangkan.

SDM pada perguruan tinggi baik khususnya dosen sebagai penguat perguruan tingginya sebagai organisasi. Dalam rangka pengembangan organisasi. Greiner dalam Usman menyebutkan organisasi bergerak melalui lima periode. **Pertama**, perkembangan organisasi yang disebut kreativitas yaitu didominasi pendiri organisasi dengan menekankan produk dan pemasaran dan dalam perjalanannya muncul banyak masalah seperti kurangnya keterbukaan. **Kedua**, perkembangan organisasi ditandai dengan adanya kepemimpinan baru dan staf-staf inti baru sementara supervisor di bawahnya diperlakukan sepesialis fungsional bila

²⁹ Ibid

³⁰ Nurhadi, A. L. I. "Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Multi Situs di STKIP-PGRI Bangkalan, STKIP-PGRI Sampang, dan STKIP-PGRI Sumenep, Madura)." *DISERTASI dan TESIS Program Pascasarjana UM* (2015).

dibandingkan dengan pemimpin yang otonom sehingga terjadi krisis otonomi. **Ketiga**, tahap pendelegasian ketika organisasi berkembang dengan pendelegasiannya dengan mengembangkan struktur organisasi untuk meningkatkan motivasi bawahan. **Keempat**, koordinasi sebagai tahap yang efektif meskipun sulit dilaksanakan. **Kelima**, tahap kolaborasi yang lebih menekankan pada spontanitas tindakan pengelolaan yang lebih besar melalui tim dan penyelesaian perbedaan individu.³¹

3. Pelaksanaan (*Actuating*) Pengembangan SDM Dosen

Fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pelaksanaan kegiatan dan pengawasan merupakan esensial pada setiap organisasi tidak terkecuali organisasi pendidikan. Perguruan tinggi juga merupakan salah satu organisasi pendidikan. Tetapi dalam menginterpretasikan *actuating* pada dunia pendidikan lebih disesuaikan dengan karakteristik lembaga dunia pendidikan.

Lebih lanjut (Riduwan, dalam Nurhadi) menyebutkan; "*Pada dunia pendidikan istilah directing lebih tepat dengan leading dengan perluasan peran motivating dan facilitating. Pemakaian istilah motivating dan facilitating lebih filosofis dibandingkan dengan istilah directing. Motivating mengandung makna membangun kepercayaan diri agar seluruh potensi dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.*"³²

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan fungsi manajemen, *actuating* dalam dunia pendidikan lebih sesuai bila dijabarkan dalam *motivating* dan *leading* (kepemimpinan). Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*.

³¹ Usman, H.. *Manajemen. Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara. 2013) 245-246.

³² Nurhadi, A. L. I. "Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Multi Situs di STKIP-PGRI Bangkalan, STKIP-PGRI Sampang, dan STKIP-PGRI Sumenep, Madura)." *DISERTASI dan TESIS Program Pascasarjana UM* (2015).

Motivasi merupakan keinginan seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi kerja dapat diartikan keinginan seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.³³

Dalam perguruan tinggi motivasi bekerja bagi pendidik(dosen) perlu ditumbuhkan. Apalagi saat ini di mana berbagai kebijakan dan peraturan semakin ketat dan tegas. Suatu contoh dosen yang tidak mungkin dapat naik kepangkatan dan jabatan fungsionalnya ke lektor kepala atau guru besar di sebabkan tingkat pendidikannya hanya S-2 menjadikan mereka melakukan rutinitas yang menjenuhkan, sehingga dapat menyebabkan motivasi bekerjanya turun. Oleh sebab itu pengembangan pendidik agar tetap memiliki motivasi bekerja bagi pemimpin perguruan tinggi harus tetap dijalankan meskipun sulit untuk dilaksanakan, terutama pada mereka para pendidik yang sudah mendekati masa pensiun.

Sehubungan dengan hal ini, Usman menyatakan sebagai berikut.

Memotivasi diri apalagi memotivasi orang lain atau bawahan bukanlah pekerjaan yang mudah. Apalagi terhadap orang yang sudah berusia di atas 40 tahun, atau pegawai yang sudah cukup lama menggeluti pekerjaan yang sama, sementara kenaikan pangkat dan jabatan sudah kecil kemungkinannya. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi berprestasi, yang diperparah oleh kondisi kerja yang tidak mendukung. Dalam memotivasi bawahannya manajer atau leader berhadapan dengan dua hal yang memengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu kemauan dan kemampuan. Kemampuan dapat diatasi dengan motivasi dan kemampuan diatasi dengan diklat.³⁴

³³ Usman, H.. *Manajemen. Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara. 2013)

³⁴ Ibid 41

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan motivasi sebagai salah satu fungsi manajemen pengembangan dosen dalam lembaga pendidikan, termasuk pada perguruan tinggi. Oleh sebab itu faktor kepemimpinan pada perguruan tinggi juga mempengaruhi pengembangan dosen yang ada. Berbagai teori dan model kepemimpinan dapat diterapkan untuk mengembangkan dosen.

Pelaksanaan pengembangan SDM didasarkan pada pengorganisasiannya. Jika pengorganisasian untuk pengembangan SDM sudah sesuai maka memudahkan pelaksanaannya. Pendekatan pengembangan tenaga kerja atau SDM baik pada perusahaan maupun institusi yang umum dapat dikategorikan dalam dua bagian utama, yaitu pengembangan di kantor (*job-site*) dan pengembangan di luar kantor (*off-site*).³⁵

Selanjutnya Yuniarsih menyebutkan: “*Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi.*”³⁶

Lebih lanjut Mathis dan Jackson mengatakan: “*Pengembangan (development) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas diluar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.*”³⁷

Pelaksanaan pengembangan SDM dilakukan dengan pelatihan, studi lanjut atau kegiatan lainnya. Pelatihan merupakan sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantupencapaian tujuan-tujuan organisasional, sehingga pelatihan dapat dipandang dalam arti sempit dan luas. Arti sempit atau terbatas pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan pada pegawai yang spesifik. Dalam arti luas pelatihan sebagai pengembangan

³⁵ Mathis, R. L., dan Jackson, J.H., *Human Resource Management*. (Jakarta: Salemba Empat. 2006), 360.

³⁶ Yuniarsih, T., & Suwatno.. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta. 2011

³⁷ Ibid 43

SDM dapat dilaksanakan melalui proses pendidikan. Contohnya studi lanjut dosen.

4. Pengawasan (*Controlling*) Pengembangan SDM Dosen

Pengawasan (pengendalian) atau (*controlling*) adalah bagian terakhir dari fungsi manajemen. Adapun fungsi manajemen yang dikendalikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atau motivasi dan pengendalian itu sendiri. Sedangkan kasus di lapangan menunjukkan banyaknya penyimpangan antara perencanaan dengan pelaksanaan diakibatkan lemahnya pengawasan.

Usman menyebutkan: “Pengendalian adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.”³⁸

Sedangkan Riduwan dalam Nurhadi menyebutkan berikut ini; Pengendalian adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas sebenarnya sesuai dengan aktivitas yang direncanakan. Proses pengendalian dapat melibatkan beberapa elemen yaitu: (1) menetapkan standar kinerja, (2) mengukur kinerja, (3) membandingkan unjuk kerja dengan standar yang telah ditetapkan, dan (4) mengambil tindakan korektif saat terjadi penyimpangan.³⁹

Istilah pengendalian pada hakikatnya berbeda dengan pengawasan terutama pada wewenang yang dimilikinya. Pengawas sebatas hanya memberikan saran sedangkan tindak lanjutnya dilakukan oleh pengendali. Namun dalam praktiknya terutama pada

³⁸ Usman, H.. *Manajemen. Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara. 2013), 534.

³⁹ Nurhadi, A. L. I. "Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Multi Situs di STKIP-PGRI Bangkalan, STKIP-PGRI Sampang, dan STKIP-PGRI Sumenep, Madura)." *DISERTASI dan TESIS Program Pascasarjana UM* (2015).

dunia pendidikan kedua istilah itu mengalami tumpang tindih dalam pelaksanaannya⁴⁰.

Berdasar pendapat di atas disimpulkan pengendalian lebih luas dibandingkan pengawasan khususnya dalam institusi pendidikan yaitu membuat institusi berjalan sesuai dengan jalur yang telah ditetapkan dan sampai pada tujuan secara efektif dan efisien. Pengendalian merupakan proses evaluasi atau pengawasan terhadap pelaksanaan pengembangan. Jika permasalahan pengembangan pada SDM maka evaluasi yang dilakukan terhadap perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan pengembangan SDM itu sendiri. Secara umum tahapan evaluasi pengembangan SDM didasarkan perancangan meliputi peserta, metode, dan isi dilanjutkan pelaksanaannya sesuai dengan jadwal.

C. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam organisasi. Perguruan tinggi sebagai organisasi juga memiliki SDM yang terdiri dari pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan. Pengelolaan SDM di perguruan tinggi perlu terus dilakukan agar eksistensi perguruan tinggi tetap ada, sebab SDM menjadi urat nadi suatu organisasi atau institusi. Manajemen SDM menjadi urat nadi institusi, karena faktor manusia yang di manaje, menjadi penentu jalan atau stagnannya aktivitas institusi⁴¹.

Meminjan konsep manajemen secara umum, manajemen SDM perguruan tinggi dapat didefinisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan menilai SDM perguruan tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan perguruan tinggi dan pencapaian program maupun rencana kerja. Kajian manajemen SDM perguruan tinggi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari konteks Manajemen Sumber Daya Manusia yang

⁴⁰ Ibid 46

⁴¹ Siagian, S.P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 2008

sudah berevolusi mengkhususkan pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi.⁴²

Manajemen SDM perguruan tinggi menjadi sebuah konsep, fakta dan gagasan, suatu kelompok (*genus*), komunitas kampus maupun personal. Manajemen SDM perguruan tinggi lebih menekankan bagian-bagian yang rumit dari sosok seorang dosen sebagai manusia biasa maupun kelompok masyarakat intelektual (terpelajar) yang bisa dielaborasi dalam kajian ilmiah maupun kultural.

Konsepsi manajemen SDM perguruan tinggi memberikan pemahaman bahwa Sumber Daya Manusia Dosen (SDMD), memiliki posisi yang vital dalam membentuk image mutu lulusan maupun mutu perguruan tinggi secara umum. Posisi ini diperkuat dengan fakta bahwa, dosen memiliki otoritastinggi dalam proses akademik. Dosen akan berkualitas dan profesional bila ditunjang staf dan pengelola yang memberdayakan mereka.

Untuk itu manajemen SDM Perguruan Tinggi baik pada pimpinan level puncak para pejabat struktural sampai level terendah maupun staf kepegawaian sebagai penunjang akademik mesti mampu bekerja menghadirkan dosen profesional dengan melayani *all out*, menginventaris kebutuhan dosen, berinovasi untuk mencari solusi, menjaga *relationship*)⁴³.

Manajemen SDM perguruan tinggi juga bisa menjadi generator pembangkit semangat kerja dosen, mendampingi dosen untuk berani menghadapi dan mengisi kehidupannya agar lebih bernilai dan bermakna baik untuk dirinya, orang-orang di sekitarnya dan lingkungan tempatnya ia berada, sehingga eksistensi dosen di manapun ia berada tetap menjadi cahayabagi alam sekitarnya (HRD Indonesia). Karena dosen dianggap masyarakat sebagai profesi yang mulia, profesi maha guru, profesi berbasiskan keilmuan, kecendikiawanan dan intelektualitas. Oleh sebab itu manajemen pengembangan dosen perlu terus dilakukan secara kontinyu.

Setiap program pengembangan SDM yang dilaksanakan pasti berhadapan dengan tantangan-tantangan yang ada. Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi atau institusi manusia beraktivitas di masa

⁴² Arwildayanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi. Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Yogyakarta: Ideas Publising, 2012) 8.

⁴³ Ibid 50

depan termasuk diperguruan tinggi adalah untuk menciptakan organisasi atau institusi yang semakin beragam, sekaligus menuntut manajemen yang semakin efisien, efektif dan produktif (Siagian dalam Arwildayanto)⁴⁴.

Begitu juga harus diterima pula pendapat bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula. Tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen SDM di perguruan tinggi. Untuk mewujudkan situasi demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan institusional.

Beberapa tantangan yang dihadapi manajemen SDM perguruan tinggi bisa dikategorikan dalam dua kontrasi yakni tantangan yang bersumber dari internal perguruan tinggi, sekaligus tantangan yang bersumber dari lingkungan eksternal perguruan tinggi di mana berada.

Mengelaborasi berbagai tantangan internal perguruan tinggi dalam aktivitas manajemen SDM perguruan tinggi tidaklah terlalu rumit. Siagian menyatakan ada beberapa tantangan internal perguruan tinggi dalam manajemen SDM dosen, antara lain; 1) rencana strategi, 2) anggaran, 3) estimasi lulusan, 4) usaha atau kegiatan baru, dan 4) rancang bangun institusi dan tugas pekerjaan⁴⁵

Sedangkan tantangan yang berada di eksternal perguruan tinggi dalam aktivitas manajemen SDM perguruan tinggi bisa berinovasi melakukan perubahan lingkungan manajemen SDM. Di mana akuntabilitas unit manajemen SDM perguruan tinggi secara bertahap menjadi luas dan strategis sejak orang-orang dari kalangan dunia usaha (bisnis) memasukkan departemen personalia dalam struktur organisasinya. Di mana Tugas utama departemen personalia mulai menunjukkan eksistensi ketika diberikan kewenangan mengambil alih tugas memperkerjakan, dan memberhentikan pekerja dari pengawas, menjalankan fungsi penggajian.

⁴⁴ Ibid

Saat teknologi muncul manajemen SDM di dunia usaha sudah mulai memainkan peran yang lebih luas dalam pelatihan dan promosi karyawan. Munculnya peraturan serikat pekerja tahun 1930 juga menambah tantangan baru bagi manajemen SDM perguruan tinggi untuk tidak boleh bersikap diskriminatif. Lingkungan yang cepat berubah di luar kampus turut menjadi tantangan dalam pencapaian kerja manajemen SDM perguruan tinggi. Globalisasi mengacu pada kecenderungan perguruan untuk memperluas ekspansi pasarnya. Hadirnya perguruan tinggi asing menjadi ancaman serius bagi kelangsungan perguruan tinggi dalam negeri. Lonceng kompetisi sudah dibunyikan, ini memberikan signal siap atau tidak siap warga kampus sudah bersaing dalam tataran global. Kondisi ini memaksa manajema SDM perguruan tinggi agar eksis dan mampu meningkatkan pengetahuan, carakerja dan komitmen kerja dosen setara dengan dosen-dosen yang ada di luar negeri⁴⁶.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan tantangan manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi meliputi tantangan internal dan eksternal. Tantangan internal yang ada meliputi: 1) rencana strategi, 2) anggaran, 3) estimasi lulusan, 4) usaha atau kegiatan baru, dan 4) rancang bangun institusi dan tugas pekerjaan. Sedangkan tantangan dari luar yaitu lingkungan perguruan tinggi yang ada serta globalisasi.

Dalam Undang- Undang no 20 tahun 2003 pada ketentuan umum nomor 6 disebutkan: “pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”. Sedangkan pada nomor 5 disebutkan: “tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”.

Secara lebih khusus Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 pada pasal 1 ayat 14 disebutkan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan

⁴⁵ Siagian, S.P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008

⁴⁶ Arwildayanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi. Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Yogyakarta: Ideas Publising. 2012)

ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam perguruan tinggi peran dosen untuk pengembangan institusi sangat penting sebab dosen yang paling tahu terhadap proses pendidikan yang ada di kampus. Dengan demikian dosen yang merencanakan, melaksanakan serta mengevaluasi terhadap program pendidikan yang ada di perguruan tinggi. Dosen juga yang selalu dan terus menerus berhubungan langsung dengan mahasiswa bahkan dengan masyarakat dalam rangka pengabdian⁴⁷

Oleh sebab itu dosen harus memiliki kompetensi profesional yang diharapkan, sehingga perlu dilakukan manajemen pengembangan dosen mulai dari proses perekrutan, seleksi, penempatan, pembinaan dan evaluasi. Harapannya mutu perguruan tinggi tetap terjaga.

Di samping itu pengembangan dosen dapat dilakukan dengan pemenuhan hak-hak dosen, di antaranya sesuai pasal 51 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak: (a) memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial; (b) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (c) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (d) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta pengembangan dan pengabdian kepada masyarakat; (e) memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan; (f) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan (g) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/ organisasi profesi keilmuan.

Manajemen pengembangan dosen sebagai pendidik salah satu langkah penjaminan mutu pendidikan tinggi. Kegiatan ini dilaksanakan pada dasarnya adalah untuk memperoleh kepuasan pelanggan, walaupun konsep kepuasan pelanggan sebenarnya masih bersifat abstrak.

⁴⁷ Sonhadji, A.K.H.. *Manusia, Teknologi dan Pendidikan: Menuju Peradaban Baru*. Malang: UM Press. 2012.

D. Pendidikan Tinggi dan Perguruan Tinggi

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pada pasal 1 ayat 2 disebutkan pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.

Tiga misi pokok perguruan tinggi pada aspek pengetahuan menurut Perkins (dalam Sonhadji), yaitu pemerolehan, pemindahan dan penerapan. Ketiganya lebih dikenal dengan sebutan Tridharma Perguruan Tinggi. Lebih lanjut Sonhadji, mengatakan. Dengan kerangka ketiga misi pokok perguruan tinggi di atas serta penyelenggaraannya, perguruan tinggi membangun sistem pendidikan yang terdiri atas (1) masukan; (2) transformasi; dan (3) keluaran⁴⁸

Oleh sebab itu Pendidikan Tinggi memiliki tujuan yang khusus dan berbeda dengan pendidikan dasar dan menengah. Adpaun tujuan Pendidikan Tinggi sesuai dengan Undang-Undang No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 5 disebutkan pendidikan tinggi bertujuan:

- (a) Berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa.
- (b) Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa.
- (c) Dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pengkajian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia.
- (d) Terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya pengkajian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

⁴⁸ Sonhadji, A.K.H.. *Manusia, Teknologi dan Pendidikan: Menuju Peradaban Baru*. Malang: UM Press. 2012.

Berdasar hal di atas pendidikan tinggi memiliki tujuan khusus yang berbeda dengan jenjang pendidikan dasar dan menengah. Pendidikan tinggi bertujuan melaksanakan tridharma perguruan tinggi, meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Oleh sebab itu pendidikan tinggi memiliki sistem yang berbeda dengan pendidikan dasar dan menengah.

Sistem pendidikan tinggi yang diterapkan di Indonesia di antaranya adalah perguruan tinggi. Poerwowidaqdo dalam Uchiawati mengemukakan sebagai berikut; faktor yang memengaruhi efisiensi dan kualitas perguruan tinggi adalah (1) kualitas sumber daya manusia baik tenaga administrasi maupun non administrasi; (2) derajat dan ragam teknologi yang dicangkokkan; (3) mekanisme dan tipe afiliasi organisasi yang dipakai; (4) rasio unsur utama dosen, karyawan dan mahasiswa; (5) biaya yang dihimpun dan; (6) sistem pendidikan.⁴⁹

Berdasarkan beberapa pendapat dan penelusuran di atas banyak faktor yang memengaruhi sistem pendidikan tinggi yang meliputi masukan, transformasi dan keluaran. Mekanisme dan tipe organisasi juga mempengaruhi di antaranya model organisasi yang dijalankan apakah menggunakan model mesin atau model kolegial atau model-model yang lain juga mempengaruhi keefektifan perguruan tinggi.

Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan tertinggi. Hal ini sesuai dengan Undang-undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003 pada pasal 19 disebutkan pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi. Adapun bentuknya bermacam-macam sesuai pasal 20 Undang-undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003 yaitu perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas.

Keberadaan perguruan tinggi menjadi sangat penting, sebab salah satu pertanda peradapan suatu masyarakat. Masyarakat yang berperadapan

⁴⁹ Uchiawati, Sri. 2010. *Penjaminan Mutu Pendidikan pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur (Studi Multi Situs pada Universitas Sukiyanto, Universitas Suherman dan Universitas Madjedi)*. Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.

cenderung mengembangkan berbagai institusi yang mampu menggali, mengembangkan dan mengalihkan serta menerapkan pengetahuan yang diperlukan untuk memajukan masyarakat tersebut.

Berdasar pendapat di atas eksistensi pendidikan tinggi sangat penting dan perlu dijaga serta dikembangkan. Sedangkan untuk melakukannya di antaranya dengan sistem penjaminan mutu pada perguruan tinggi. Harapannya standar perguruan tinggi tetap terjaga. Sistem Penjaminan Mutu-Perguruan Tinggi (SPM-PT) adalah sistem penjaminan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi melalui 3 sub sistem yang masing-masing merupakan sistem pula, yaitu (a) Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDPT) Nasional; (b) Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan; (c) Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME).

Pada hakikatnya penjaminan mutu pada Pendidikan Tinggi terdiri dari dua hal yaitu penjaminan mutu eksternal dan penjaminan mutu internal. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi khususnya pada pasal 53 disebutkan sistem penjaminan mutu Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2) terdiri atas: a. sistem penjaminan mutu internal yang dikembangkan oleh Perguruan Tinggi; dan b. sistem penjaminan mutu eksternal yang dilakukan melalui akreditasi.

Sistem penjaminan mutu akan dijalankan tanpa melihat jenis perguruan tinggi. Artinya diberlakukan bagi perguruan tinggi umum dan keagamaan maupun perguruan tinggi jenis yang lainnya.

Dosen sebagai salah satu bagian yang penting dalam posisi perguruan tinggi. Kebijakan pengembangan dosen sebagai salah satu bagian mutu harus diperhatikan. Model kebijakan yang berbeda-beda menyebabkan pengembangan dosen yang berbeda pula. Oleh sebab itu perlu pengkajian kebijakan pengembangan dosen agar memiliki hak yang sesuai dan dapat menjalankan tugas dengan baik.

Kebijakan pengembangan dosen di perguruan tinggi pada dasarnya adalah penerapan kebijakan yang berlaku di perguruan tinggi kepada dosen. Kebijakan yang dimaksud berhubungan dengan tugas dosen melaksanakan tri dharma perguruan tinggi meliputi pendidikan dan pengajaran, pengkajian dan publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat serta penunjang tri dharma

perguruan tinggi. Hal ini didasarkan Keputusan Dirjend Dikti Kemendikbud Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen yang dapat diidentifikasi menjadi empat bagian, yaitu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan (poin A, B), penelitian (poin C), pengabdian kepada masyarakat (poin D) dan penunjang tri dharma perguruan tinggi (poin E).

Berdasarkan bidang yang ada yaitu A, B, C, D, dan E maka mudah untuk diidentifikasi kebijakan-kebijakan yang diterapkan berkaitan dengan bidang pengembangan dan tugas dosen tersebut. Kebijakan yang diberlakukan tentu didasarkan pada peraturan perundangan yang ada.

MILIK PENERBIT
GORESAN PENSA

BAB III

PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN DAN PERGURUAN TINGGI UMUM NEGERI

A. Deskripsi Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri

Perguruan Tinggi Keagamaan (PTK) Negeri sebagai perguruan tinggi yang berada di bawah pembinaan Kementerian Agama. Keberadaannya juga diatur dan dikembangkan Di antaranya terdapat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan.

IAIN Madura adalah salah satu perguruan tinggi keagamaan negeri dengan profil singkat berikut ini.



Gambar 4.1 Kampus IAIN Madura (Gedung Rektorat)

Diawali dengan sejarah singkat berdirinya IAIN Madura. Keinginan masyarakat Madura untuk memiliki perguruan tinggi Islam terjawab, dengan dibukanya Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel cabang Pamekasan. Fakultas Tarbiyah dengan Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) ini berdiri pada tanggal 20 Juli 1966 Masehi bertepatan dengan tanggal 2 Rabi'ul Akhir

1386 Hijriyah, berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 39 Tahun 1996. Pada awal berdiri sampai tahun 1977, lokasi kampus masih menumpang di gedung Pendidikan Guru Agama Negeri/ PGAN Pamekasan (sekarang Madrasah Aliyah Negeri / MAN 2 Pamekasan) di Jalan KH. WahidHasyim 28 Pamekasan. Mulai tahun 1977 Fakultas Tarbiyah Pamekasan ini memiliki gedung sendiri yang dibangun +5.000 m² yang berlokasi di Jalan Brawijaya Nomor 5 Pamekasan.

Sejak berdiri sampai awal tahun 1987, fakultas cabang ini hanya menyelenggarakan satu jurusan, yaitu Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) untuk Program Sarjana Muda, yang lulusannya bergelar *Bachelor of Arts* (BA). Kemudian, sejak 1988 program Sarjana Muda dihapus dan beralihke Program Sarjana (S-1). Perubahan menjadi program Sarjana dimaksudkan untuk meningkatkan mutu lulusan sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman.

Setelah kurang lebih 31 tahun menjadi fakultas cabang IAIN Sunan Ampel, Pemerintah mengubah status Fakultas Tarbiyah menjadi perguruan tinggi mandiri, dengan nama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan (STAIN Pamekasan). Perubahan status ini berdasar Keputusan Presiden RI Nomor 11 Tahun 1997 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, tanggal 21 Maret 1997 bertepatan dengan 12 Dzulqa'dah 1417 Hijriyah. Tugas pokok STAIN, menurut keputusan tersebut, adalah menyelenggarakan pendidikan tinggi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang ilmu pengetahuan agama Islam sesuai dengan peraturanperundang-undangan yang berlaku.

Perubahan fakultas cabang menjadi STAIN tidak bisa dipisahkan dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 30/1990 tentang Pendidikan Tinggi, yang tidak memberi ruang berdirinya fakultas cabang di daerah. Jenis perguruan tinggi menurut universitas, institut, sekolah tinggi, akademi, dan politeknik. Selain itu, selama menjadi fakultas cabang, ruang geraknya sangat terbatas karena sebagian besar kebijakan ditentukan IAIN induk. Maka, setelah menjadi lembaga mandiri, STAIN memiliki hak otonom lebih luas dan lebih leluasa dalam merespon tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman.

Usia STAIN telah berjalan kurang lebih 20 tahun (1997-2017). Selama menjadi STAIN, beragam upaya dan prestasi telah diraih, dan masyarakat pun terus merespon positif keberadaan STAIN Pamekasan. Akhirnya, keberadaan STAIN yang menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi bertugas menyelenggarakan pendidikan tinggi "dalam satu rumpun ilmu pengetahuan", tidak memadai lagi untuk menjawab kebutuhan pembangunan nasional, pertumbuhan jumlah mahasiswa, dan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Atas dasar kebutuhan di atas, dilakukan ikhtiar peningkatan alih status dari STAIN Pamekasan menjadi IAIN Madura. Dengan status IAIN, kewenangan lembaga ini akan lebih luas. Jika STAIN hanya berwenang menyelenggarakan pendidikan tinggi dalam "satu rumpun ilmu pengetahuan tertentu", maka ketika menjadi IAIN kewenangannya menjadi lebih luas, yakni berwenang menyelenggarakan pendidikan tinggi dalam "sejumlah rumpun ilmu pengetahuan tertentu". Berbagai upaya dan persiapan telah dan sedang dilakukan untuk mewujudkan alih status tersebut.

Akhirnya perubahan status terjadi setelah Presiden pada tanggal 5 April 2018 menandatangani Peraturan Presiden 2 Nomor 28 Tahun 2018 tentang IAIN Madura, dan diundangkan ke dalam Lembaran Negara oleh Menteri Hukum di lembaran negara, maka IAIN Madura resmi menggantikan STAIN Lembaran Negara oleh Menteri Hukum & HAM Nomor 51 tahun 2018, pada tanggal 7 April 2018. Sejak diundangkan di lembaran negara, maka IAIN Madura resmi menggantikan STAIN Pamekasan. Saat ini tahun 2022 sedang proses alih status dari IAIN Madura menjadi UIN Madura di bawah kepemimpinan Rektor Dr H Saiful Hadi, M.Pd.

B. Deskripsi Perguruan Tinggi Umum Negeri

Perguruan Tinggi Umum (PTU) negeri pada prinsipnya perguruan tinggi yang berada di bawah pembinaan Kemendikbud. Jenis Perguruan Tinggi Umum negeri juga bermacam-macam. Berikut dideskripsikan beberapa PTU dengan karakteristik yang berbeda, pertama adalah Politeknik Negeri Madura (Poltera) dan kedua adalah Universitas Trunojoyo Madura (UTM), adapun deskripsi singkat masing-masing seperti berikut ini.

1. Politeknik Negeri Madura



Gambar 4.2 Pintu Masuk Kampus Poltera di Sampang

Politeknik Negeri Madura dengan deskripsi sejarah diawali Politeknik Madura yang digagas oleh Yayasan Bina Sampang Mandiri (BSM). Atas gagasan dari team pemeraksa yang diketuai oleh Ir. M. Syaifurrahman Noer, putra H.M. Noer (alm) mantan Gubernur Jawa Timur. Hal ini disambut antusias oleh Bupati Sampang saat itu H. Noer Tjahja, dan untuk selanjutnya yayasan BSM bekerja sama dengan Pemkab Sampang merealisasikan gagasan tersebut dan sepakat untuk memberi nama Politeknik Madura (POLTERA).

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Prof. Ir. H. Mohammad Nuh, DEA., memberikan respon yang luar biasa atas permohonan pendirian Politeknik Madura. Pada kunjungan beliau menyatakan bahwa Politeknik ini langsung menjadi Politeknik Negeri, sehingga namanya menjadi Politeknik Negeri Madura (POLTERA). Ini merupakan bukti keseriusan pihak Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia saat itu dalam mengembangkan pendidikan di wilayah Madura. Pembangunan gedung POLTERA sudah dimulai pada tahun 2012 dengan luas lahan 10 Hektar dengan peletakan batu pertama dilaksanakan pada tanggal 11 Nopember 2012. Pendirian POLTERA ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan SDM yang

berkualitas di bidang teknologi kemaritiman, serta mampu bersaing secara nasional maupun internasional.

Politeknik Negeri Madura (POLTERA) adalah Lembaga pendidikan tinggi vokasi negeri pertama dan satu-satunya di Pulau Madura dan terletak di Kabupaten Sampang. Sebagai Lembaga vokasi, tentunya POLTERA mempunyai tanggung jawab besar untuk bersama-sama dengan Pemkab Sampang agar bisa bekerja beriringan mewujudkan Sampang yang bermartabat dan mewujudkan peningkatan SDM guna menghadapi revolusi industri 4.0. Peran ini dilaksanakan dengan sinergitas kerjasama POLTERA dengan banyak instansi di Kabupaten Sampang demi meningkatkan aspek kesehatan dan pendidikan berkualitas di Sampang.

POLTERA melihat bahwa jumlah sekolah dan siswa SMA/SMK di Sampang dan Madura sangat potensial. Di Sampang sendiri misalnya, terdapat lebih dari 273 SMA/ SMK sederajat baik negeri maupun swasta (data referensi sekolah Kemdikbudristek). Potensi ini tentu menjadi peluang perguruan tinggi vokasi seperti POLTERA untuk terus berinovasi dan menjadi perguruan tinggi tujuan sekolah bagi siswa Indonesia terutama putra daerah Madura.

Berdasarkan Naskah Perjanjian Hibah Daerah antara Pemerintah Kabupaten Pamekasan dengan Politeknik Negeri Madura Nomor 381/269A/AKPER/pend.1/VII/2018 dan Nomor 2743/PL34/KS/2018 tentang Pelaksanaan Dana Hibah Penyelenggaraan Pendidikan Akademi Keperawatan Pemerintah Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur ke Politeknik Negeri Madura dan Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 644/KPT/1/2018 tentang Izin Pembukaan Program Studi Keperawatan Program Diploma Tiga pada Politeknik Negeri Madura di Kabupaten Sampang. Merger akademi keperawatan ini kemudian menjadi salah satu potensi baru bagi POLTERA karena minat masyarakat Madura pada pendidikan kesehatan sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jumlah pelamar Program Studi Keperawatan POLTERA yang cukup signifikan dalam 3 tahun terakhir. Dengan bergabungnya AKPER ini, POLTERA berupaya untuk menghasilkan lulusan berdaya saing global tidak hanya di bidang keteknikan tetapi juga bidang kesehatan.

2. Universitas Trunojoyo Madura



Gambar 4.3 Pintu Masuk UTM di Bangkalan

Universitas Trunojoyo Madura (UTM) merupakan kelanjutan dari universitas swasta bernama Universitas Bangkalan yang didirikan Yayasan Ki Lemah Duwur pada tahun 1981 yang kemudian berubah status sebagai perguruan tinggi negeri. UTM dikukuhkan menjadi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) pada tahun 2001 melalui Keputusan Presiden Nomor 85 Tahun 2001 tertanggal 5 Juli 2001 yang ditandatangani oleh K. H. Abdurrahman Wahid, Presiden Republik Indonesia pada periode tersebut. Peresmian langsung oleh Presiden pada tanggal 23 Juli 2001.

Dalam perkembangannya, UTM telah memiliki tujuh (7) fakultas dan tiga puluh enam (36) program studi (Prodi), baik Strata 1, 2 dan Diploma 3. Seiring perkembangan prodi S1 dan kebutuhan terkini saat itu, khususnya di Fakultas Teknik, maka pada tahun 2021 terdapat tiga program D3 di lingkungan Fakultas Teknik yang secara resmi ditutup. Dengan demikian, pada awal tahun 2022, jumlah Prodi di lingkungan UTM sebanyak tiga puluh tiga (33) Prodi, yang meliputi 26 Prodi S1, 2 Prodi D3 dan 5 prodi S2. Seluruh prodi telah terakreditasi. Upaya peningkatan akreditasi juga terus dilaksanakan.

Upaya pengembangan dosen juga terus dilakukan sebagai langkah memajukan perguruan tinggi. Kebijakan pengembangan dosen di UTM

juga kita lakukan baik pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat serta penunjang tri dharma perguruan tinggi. Untuk bidang pendidikan LP3MP berperan langsung, sedangkan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bisa dilakukan oleh lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, fakultas, maupun Prodi.

Berdasarkan paparan data tentang IAIN Madura sebagai perguruan tinggi negeri keagamaan yang berada di Kementerian Agama. Poltera sebagai perguruan tinggi umum negeri serta UTM juga sebagai perguruan tinggi umum negeri di bawah Kemendikbud Ristekdikti. Masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda meskipun memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama yaitu melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Kebijakan yang diberikan masing-masing juga berbeda meskipun memiliki dasar peraturan yang sama. Hal ini disesuaikan dengan kebijakan kementerian dan pimpinan satker masing-masing.

BAB IV

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN

BIDANG PENDIDIKAN

A. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pendidikan

1. IAIN Madura

Kebijakan pengembangan dosen bidang pendidikan selalu dilaksanakan oleh semua perguruan tinggi termasuk di IAIN Madura. Hal ini didasarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 60 tentang Kewajiban Dosen. Pada huruf (a) dengan melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, selanjutnya pada huruf (c) dijelaskan bahwa dosen wajib meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Dosen akan melaksanakan pendidikan dan pengembangan kompetensi serta kualifikasi akademik secara berkelanjutan guna menunjang proses pembelajaran. Di IAIN Madura, kebijakan pengembangan dosen bidang pendidikan mencakup beberapa kebijakan yang dilakukan oleh Prodi. Dosen memiliki homebase di Prodi dan berusaha disesuaikan dengan bidang kajian keilmuan masing-masing. Terlebih kompetensi akan disesuaikan dengan keilmuan yang ditekuni. Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan di IAIN Madura bisa dilakukan oleh Prodi dan fakultas.

Dalam kaitannya dengan bidang pendidikan, IAIN Madura telah memberikan fasilitas kepada dosen dalam rangka melaksanakan proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh dosen, seperti yang disampaikan salah satu dosen di Prodi MPI Fakultas Tarbiyah, Bapak Badrus Soleh berikut ini; "Dalam pelaksanaan proses pembelajaran, IAIN Madura sudah memfasilitasi-lah, seperti *e-learning*. Namun fasilitas itu tidak mampu memberikan kontribusi terhadap pembelajaran, karena hanya seperti orang sedang SMS-an, tidak mengirim rekaman suara, video,

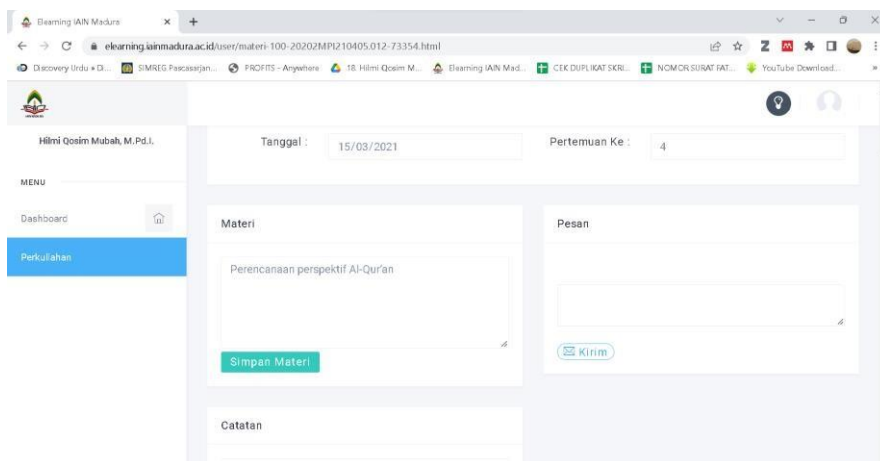
maupun gambar. Sedangkan kita sebagai dosen untuk media perlu menggunakan gambar dan video. Sedangkan di IAIN Madura tidak memberikan izin kepada dosen untuk menggunakan media lain seperti youtube. Saya melihat teman-teman dosen banyak yang menggunakan grup whatsapp sebagai media perkuliahan saat pandemi. Kalau untuk pembelajaran luring *sih* fasilitas lumayan, di kelas sudah ada proyektor meskipun ada beberapa yang kurang perawatan dan mati, kemudian ada AC namun tidak bisa mendinginkan seluruh ruangan, mungkin juga karena kurang perawatan atau PK-nya kurang besar."

Hal ini diperkuat oleh Bapak Badruddin Amin yang mengatakan bahwa: "Saat pandemi, *support system* pada pembelajaran di IAIN madura kurang memadai, karena *e-learning* hanya menyediakan fitur chat yang terbatas sehingga kurang efisien, namun kebijakan dari rektor untuk tidak menggunakan media seperti youtube juga menyulitkan dosen, sehingga pembelajaran apa adanya. Dalam pembelajaran *offline* di Fakultas Tarbiyah agaknya kekurangan ruang belajar, sehingga ruang 59 yang seharusnya adalah laboratorium MPI menjadi kelas.

Dosen lain mengatakan hal yang sama ketika ditanya tentang fasilitas pembelajaran di IAIN Madura, Bapak Muchlis Solichin mengatakan; "Untuk fasilitas sudah bagus. Namun masih kurang memadai, apalagi saat pembelajaran full *online*, e learning hanya bisa untuk isi jurnal dan absensi mahasiswa selain itu tidak bisa, menurut hemat saya masih lebih baik pakai whatsapp grup."

Pada prinsipnya fasilitas pembelajaran yang ada di IAIN Madura sudah baik namun perlu ada peningkatan terutama pada *e-learning* yang lebih baik lagi, sehingga lebih memiliki fungsi sebagai ruang belajar virtual yang lebih baik lagi.

Antarmuka *e-learning* IAIN Madura dapat diakses melalui laman <https://elearning.iainmadura.ac.id/> dan hanya dapat diakses oleh dosen dan mahasiswa.



Gambar 5.1 Antarmuka e-learning IAIN Madura

Selanjutnya dalam hal kebijakan pengembangan dosen terkait pemberian kemudahan kepada dosen untuk izin/ tugas belajar, Bapak Badrus Soleh menjawab; "Kalau tugas belajar, saya masih belum mengajukan, cuma ada teman yang pernah mengajukan izin belajar, tapi tidak diberi izin karena menurut aturan jarak kampus dengan tempat kerja tidak boleh lebih dari 60 km sedangkan di Madura masih belum ada kampus yang menyediakan program S3, maka harus ke Surabaya, jarak Pamekasan ke Surabaya itu sekitar 120 km. Sehingga tidak jadi izin belajar. Padahal dia mau izin belajar itu mandiri dengan biaya sendiri.

Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Badrus Soleh, Bapak Thorik Aziz mengatakan bahwa untuk mendapatkan izin dantugas belajar, kita agak kesulitan karena di dIAIN madura belum ada daftar nominasi rencana dosen yang deprogram untuk melaksanakantugas belajar atau izin belajar, belum ada perencanaan dalam hal studi lanjut dosen.

Selain itu ketika hal tersebut ditanyakan kepada Bapak Hamim, juga ada kesulitan dalam meminta izin belajar. "Kesulitan *sih* kalau untuk izin belajar, kalau tugas belajar *pun* diharuskan untuk dapat beasiswa, *kan ndak* semua dosen mau beasiswa, ada beberapa pertimbangan yang menyebabkan mereka tidak mau *ambil* beasiswa, sehingga saya harus mencari cara agar dapat izin, dan alhamdulillah-nya

dapat langsung dari Kemenag pusat melalui aplikasi itbel, dan di IAIN Madura belum pernah ada pengumuman tentang nominator dosen yang telah memenuhi syarat untuk studi lanjut serta akan mendapatkan izin dari rektor jika ia mau mengajukan izin belajar/ tugas belajar."

Bapak H. Syaiful Rahman menyatakan bahwa, untuk melanjutkan studi dosen harus meminta izin pimpinan terlebih dahulu, karena belum ada mekanisme yang baku terkait penunjukan dosen untuk studi lanjut.

Di IAIN Madura belum ada rencana daftar dosen yang memenuhi syarat dan berhak mengajukan izin untuk studi lanjut, berdasarkan Renstra yang sudah diprogramkan, sehingga perizinan untuk studi lanjut terkesan sulit. Kebijakan pengembangan dosen berikutnya dalam bidang pendidikan di IAIN Madura di antaranya adanya pelatihan penguatan pembelajaran untuk perkuliahan bagi dosen angkatan 2019. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh salah satu dosen angkatan 2019 sebagai berikut: "Saya diangkat tahun 2019 dan sudah diprogramkan pelatihan sebagai pengembangan kemampuan dalam bidang pengajaran, seperti pembuatan RPS/ RPP dan pembuatan buku ajar. Sebetulnya saya juga pernah mendapatkan pelatihan AA dan Pekerti sewaktu saya bekerja di Universitas swasta, sebelum saya di IAIN, namun sepertinya di sini pelatihan semacam ini bukan menjadi pelatihan yang wajib. Padahal di kampus sebelumnya pelatihan ini merupakan syarat memiliki NIDN."

Hal senada disampaikan oleh Bapak Kacung Wahyudi yang menyatakan; "Saya selama di IAIN Madura pernah mendapatkan pelatihan pembuatan buku ajar dan menyusun perangkat pembelajaran."

Pernyataan tersebut sesuai dengan yang diungkapkan ketua LPM yang menyatakan bahwa untuk PNS baru angkatan 2019 sudah pernah diprogramkan pelatihan penguatan pembelajaran, termasuk PNS angkatan 2020.

IAIN Madura sudah melaksanakan kebijakan pelatihan dosen baru untuk penguatan pembelajaran. Hal ini diperkuat dengan adanya kegiatan pelatihan atau Workshop Pengembangan Potensi Dosen pada CPNS Dosen baru di lingkungan IAIN Madura, seperti dalam gambar berikut ini.



Gambar 5.2 Kegiatan Workshop Pengembangan Potensi Dosen 2019.

Workshop Pengembangan Potensi Dosen dilaksanakan selama dua hari, dari tanggal 12 sampai 13 Agustus 2019 di Gedung Multicenter IAIN Madura (saat ini menjadi gedung Fakultas Syari'ah). Kegiatan ini diikuti oleh seluruh CPNS dosen baru di lingkungan IAIN Madura dengan 56 materi yang diberikan selama dua hari, yang terdiri atas penyusunan dan pengembangan buku ajar, penyusunan perangkat pembelajaran berbasis KKNi serta penyusunan dan pengembangan instrumen pembelajaran secara daring/ online (<https://iainmadura.ac.id/site/detberita/391--workshop-pengembangan-potensi-dosen-2019>, diakses tanggal 14 Mei 2022)

Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran di IAIN Madura sudah dilakukan diklat atau pelatihan penguatan pembelajaran mulai PNS angkatan 2019 dan 2020. DiklatPNS sebelumnya belum pernah dilakukan.

Kebijakan pengembangan dosen bidang pendidikan di IAINMadura terdapat 3 hal seperti berikut ini:

- 1) Kebijakan mengenai pendukung program pembelajaran di antaranya difasilitasi ruang perkuliahan, media perangkat pembelajaran (LCD, proyektor), juga media pembelajaran berupa *e-learning*. Namun beberapa media perlu perbaikan. Selain itu perlu ada peningkatan pada *e-learning*, sehingga lebih memiliki fungsi sebagai ruang belajar virtual yang lebih baik lagi

- 2) Kebijakan terkait studi lanjut di IAIN Madura belum ada rencana daftar dosen yang memenuhi syarat dan berhak mengajukan izin untuk studi lanjut, sehingga perizinan untuk studi lanjut terkesan sulit.
- 3) Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran di IAIN Madura sudah dilakukan melalui diklat atau pelatihan penguatan pembelajaran mulai PNS angkatan 2019 dan 2020. Diklat PNS sebelumnya belum pernah dilakukan.

2. Politeknik Negeri Madura

Kebijakan pengembangan dosen bidang pendidikan selalu dilaksanakan oleh semua perguruan tinggi termasuk di Politeknik Negeri Madura (Poltera). Hal ini didasarkan pada Surat Keputusan Dirjen Dikti Kemedikbud Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen (PO BKD), di mana dosen dituntut untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi khususnya pada pendidikan.

Beberapa kebijakan diambil oleh Poltera seperti penguatan fasilitas dalam program pendidikan meliputi ruang perkuliahan, media pembelajaran, *e-learning*, ruang praktik, dan lain sebagainya. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Wakil Direktur Bidang Kerjasama dan Sistem Informasi yang menyatakan "Di Poltera terdapat Prodi penggabungan dari akademi kebidanan Pamekasan, sehingga terdapat Prodi Keperawatan. Oleh sebab itu untuk ruang yang khusus kesehatan dikumpulkan di Gedung B, sedangkan yang teknik di Gedung A dan C."

Fasilitas pendidikan di Poltera telah disiapkan agar program pendidikan berjalan dengan baik. Upaya penempatan juga sudah terprogram antara Prodi teknik dan non teknik. Hal ini dimaksudkan agar proses perkuliahan dapat berjalan dengan baik, contohnya ketika praktikum perbengkelan tidak jauh dari ruang perkuliahan. Hal itu seperti diungkapkan oleh salah satu Ketua Jurusan Teknik Mesin, bapak Moh. Anas Fikri yang menyatakan; "Untuk ruang Prodi Teknik dekat dengan bengkel, sehingga memudahkan mahasiswa untuk proses pembelajaran."

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak Moh. Jauhari yang menyatakan; “Di Poltera ruangan untuk perkuliahan antara Prodi Teknik dan Keperawatan terpisah. Untuk Prodi Teknik biasanya dilengkapi dengan ruang laboratorium berupa bengkel.”

Hal ini dikuatkan adanya salah satu bengkel yang letaknya berdekatan dengan Prodi Teknik, namun jauh dengan Prodi Keperawatan, seperti gambar di bawah ini.



Gambar 5.3 Bengkel Tenaga di Poltera

Di Poltera kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan di antaranya disediakan fasilitas pendukung dalam program perkuliahan, meliputi ruang kelas, media pembelajaran, dan laboratorium maupun bengkel. Kebijakan pengembangan dosen bidang pendidikan berikutnya adalah program studi lanjut. Di Poltera terdapat 52 dosen yang terdiri atas PNS dan tetap, non PNS. Mayoritas masih memiliki pendidikan terakhir Strata 2. Kebijakan terkait pendidikan bagi dosen sudah diprogram dan direncanakan dengan kemampuan dosen harus melaksanakan studi diutamakan di luar negeri, sesuai dengan bidang keahliannya. Jika dosen melanjutkan studi di dalam negeri, minimal pada kampus yang berstatus negeri.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Direktur Poltera; "Di Poltera sudah dipetakan berdasarkan renstra untuk pengembangan studi lanjut bagi dosen. Salah satunya dosen melanjutkan studi ke luar negeri menjadi prioritas. Bila harus melanjutkan studi di dalam negeri, maka Poltera mengharuskan dosen melanjutkan studi di perguruan tinggi negeri. Penunjukan dosen yang akan studi lanjut dilakukan secara bertahap, dalam arti setiap satu tahun paling tidak ada satu atau dua dosen yang studi lanjut S3. Hal ini dikarenakan jumlah dosen yang masih sedikit, sehingga tidak mengganggu pada pengajaran kepada mahasiswa. Dosen yang studi lanjut diupayakan menggunakan beasiswa dari Pemerintah seperti LPDP. Namun Poltera juga menyediakan beasiswa jika dosen tidak menerima beasiswa dari Pemerintah."

Beberapa poin penting kebijakan studi lanjut di Poltera di antaranya studi lanjut sudah diprogramkan, diutamakan kampus di luar negeri dengan menggunakan beasiswa, dan dilaksanakan bergantian. Kondisi ini sesuai dengan perencanaan ketua P3M berkata; "Saya sebenarnya sudah mendapatkan jatah untuk studi lanjut, tetapi masih belum saya ambil karena banyak pertimbangan."

Studi lanjut sudah diprogramkan namun demikian beberapa dosen juga belum tentu berangkat ketika sampai waktunya, jika terjadi seperti ini maka dosen berikutnya yang diprogramkan untuk berangkat. Prinsipnya dilakukan secara bergantian agar proses perkuliahan tetap berjalan dan tidak mengalami kekurangan dosen.

Hal ini sebagaimana diungkap oleh wakil direktur bidang kerjasama dan sistem informasi yang menyatakan; "Dosen Poltera untuk studi lanjut dilaksanakan secara bergantian agar di kampus tidak kekurangan dosen untuk mengajar. Faktor usia juga menjadi pertimbangan untuk segera studi lanjut. Termasuk saya merupakan salah satu dosen yang diminta oleh direktur untuk studi lanjut, namun belum saya laksanakan karena banyak pertimbangan."

Studi pengembangan dosen di bidang pendidikan di Poltera untuk studi lanjut sudah diprogramkan dan direncanakan berdasarkan renstra (rencana strategis) Poltera, dilakukan secara bergantian dengan program beasiswa yang diprioritaskan ke luar negeri. Kebijakan pengembangan

dosen bidang pendidikan berikutnya di Poltera yaitu adanya diklat atau pelatihan Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) dan *Applied Approach* (AA) menjadi program utama bagi dosen di Poltera, baik dosen tetap PNS maupun dosen tetap non PNS. Seluruh dosen diwajibkan mengikuti pelatihan ini sebagai bekal untuk melaksanakan program pendidikan. Sebagaimana yang disampaikan oleh wakil direktur bidang kerjasama dan sistem informasi yang menyatakan bahwa seluruh dosen di Poltera sudah mengikuti Diklat Pekerti kecuali yang baru saja diangkat.

Pada dasarnya kebijakan pengembangan dosen di Poltera dilakukan dengan melaksanakan diklat untuk semua dosen dalam meningkatkan kompetensi pembelajaran yang dikenal dengan Diklat Pekerti. Bagi dosen yang sudah melaksanakan Pekerti dilanjutkan dengan Diklat AA.

Hal ini dikuatkan dengan pendapat Dosen Poltera Bapak Taufan Praseyo yang menyatakan; "Saya sebagai dosen juga sudah melaksanakan Diklat Pekerti."

Hal yang sama juga disampaikan oleh Dosen Muhammad Abdullah yang menyatakan; "Saya sudah mengikuti Diklat Pekerti bersama teman-teman."

Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan melalui Diklat Penguatan Keterampilan Dosen dalam Pembelajaran di Poltera, disimpulkan seluruh dosen sudah diprogramkan Diklat Pekerti serta AA. Hal ini dilakukan untuk memberikan penguatan pada keterampilan dosen dalam melaksanakan pembelajaran.

Kebijakan pengembangan dosen bidang pendidikan di Poltera sesuai terdapat 3 hal seperti berikut ini.

- 1) Terdapat kebijakan yang mengatur dan memfasilitasi program pendidikan yang dilakukan dosen dengan penyediaan fasilitas ruang perkuliahan dengan penempatan yang sesuai, media serta laboratorium dan bengkel.
- 2) Kebijakan terkait studi lanjut di Poltera sudah diprogramkan dan direncanakan berdasarkan renstra Poltera, dilakukan secara

bergantian dengan program beasiswa yang diprioritaskan ke luar negeri.

- 3) Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan melalui Diklat Penguatan Keterampilan Dosen dalam Pembelajaran di Poltera sudah dilakukan dengan Diklat Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) dan *Applied Approach* (AA).

3. Universitas Trunojoyo Madura (UTM)

Kebijakan pengembangan dosen bidang pendidikan selalu dilaksanakan oleh semua perguruan tinggi baik pada perguruan tinggi keagamaan maupun perguruan tinggi umum termasuk di Universitas Trunojoyo Madura (UTM). Hal ini dilakukan karena tugas dosen adalah tri dharma perguruan tinggi sehingga dosen juga harus melaksanakan pengabdian bidang pendidikan. Evaluasi terhadap kinerja dosen juga selalu dilakukan didasarkan tugas bidang pendidikan.

Hal ini didasarkan pada Surat Keputusan Dirjen Dikti Kemedikbud Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen (PO BKD), di mana dosen dituntut untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi khususnya pada pendidikan.

Beberapa kebijakan diambil oleh UTM seperti penguatan fasilitas dalam program pendidikan meliputi ruang perkuliahan, media pembelajaran, *e-learning*, ruang praktik, dan lain sebagainya. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Wakil Rektor I bidang akademik UTM Bapak Deny Setyo Bagus Yuherawan yang menyatakan berikut ini; "Saat ini UTM terus berbenah diri khususnya untuk kurikulum dan juga sarana pendukung. MBKM juga menjadi penyebab kita harus menyesuaikan dengan program.

Kebijakan pengembangan bidang pendidikan bagi dosen di UTM di antaranya difasilitasi dengan fasilitas pendukung untuk MBKM di antaranya ruang perkuliahan, program pengembangan kurikulum serta media pembelajaran yang digunakan. MBKM membutuhkan pendukung baik fisik atau sarana dan prasarana maupun media khususnya untuk proses pembelajaran.

Hal ini sebagaimana diungkapkan Ketua LP3MP, Bu Kurniyati Indahsari yang menyatakan, “Pembekalan bagi dosen untuk program MBKM juga terus kita programkan. Penguatan fasilitas juga kita lakukan khususnya yang dapat mendukung program pendidikan atau perkuliahan, karena pada prinsipnya MBKM ini adalah hak mahasiswa yang harus kita fasilitasi. Media pendukung pelaksanaan MBKM juga kita kuatkan.”

UTM juga memfasilitasi dosen dalam program pendidikan dan perkembangannya, di antaranya penyediaan fasilitas yang sesuai khususnya dalam menyambut MBKM, penyediaan sarana pendidikan mulai dari fasilitas ruang perkuliahan, media pembelajaran, maupun teknologi yang dapat dipakai dalam pembelajaran. Pernyataan lain yang mendukung kedua sumber tersebut adalah hal yang disampaikan oleh Kabiro UTM sebagai berikut: “UTM sudah menyediakan fasilitas untuk pendidikan, mulai dari ruang perkuliahan, laboratorium yang mendukung untuk masing-masing prodi. Keseluruhan fasilitas tersebut sudah direncanakan dengan adanya masterplan mulai dari tahun 2018. Selain itu fasilitas tersebut disediakan untuk mendukung program pembelajaran *mahasiswa*.” Adapun rincian fasilitas dapat dilihat pada website UTM dengan alamat <https://www.trunojoyo.ac.id/profil/sarana-dan-prasarana.html>

Kebijakan dalam pendidikan yang diberikan kepada dosen di antaranya dengan penyediaan fasilitas seperti ruang perkuliahan dan laboratorium serta media pembelajaran sudah memadai. Kebijakan pengembangan dosen bidang pendidikan berikutnya terkait dengan studi lanjut. Program studi lanjut bagi dosen di UTM sudah direncanakan sesuai dengan Renstra UTM di bawah koordinasi jurusan dan Prodi. Hal ini sebagaimana diungkapkan Ketua LP3MP UTM, Ibu Kurniyati Indahsari yang menyatakan; “Program studi lanjut sudah direncanakan di bawah koordinasi ketua jurusan dan Prodi. Hal ini dilakukan agar studi lanjut sesuai dengan keilmuan yang ditekuni dan kebutuhan perguruan tinggi.”

Pernyataan tersebut memberikan gambaran program studi lanjut di UTM sudah diprogram dan direncanakan. Pelaksanaannya berkoordinasi dengan jurusan. Hal ini juga sesuai hasil sosialisasi tentang program studi lanjut seperti dalam gambar berikut ini.



Bidang Pendidikan - Pengajaran

- ♦ Mengajar, membimbing, menguji → di bawah koordinasi Program Studi
- ♦ Studi lanjut, keikutsertaan dalam diklat/peningkatan kompetensi keilmuan → di bawah koordinasi JURUSAN atau PROGRAM STUDI (sesuai kebijakan fakultas)
- ♦ Peningkatan kompetensi pedagogik dosen, termasuk kemampuan pembelajaran inovatif → di bawah koordinasi LP3MP; Fakultas/Jurusan/Prodi dapat menyelenggarakan, sesuai kebijakan fakultas
- ♦ Pengadministrasian: jurusan dan fakultas

Gambar 5.4 Sosialisasi Kebijakan Bidang Pendidikan tentang Studi Lanjut Dosen

Program studi lanjut juga menjadi kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan di UTM. Studi lanjut dikoordinasikan oleh ketua jurusan. Terkait pembiayaan dari pihak UTM memberikan arahan agar melakukan studi lanjut dengan beasiswa LPDP. Namun, jika dosen tersebut tidak memperoleh beasiswa, disediakan uang saku per semester sebesar 2,5 juta. Hal ini terungkap dari pernyataan Kabiro UTM sebagai berikut; "Untuk dosen yang ingin studi lanjut biasanya diupayakan menggunakan dana beasiswa seperti LPDP. Namun, sejak tahun 2021 UTM telah menggagalkan pemberian uang saku kepada dosen yang tidak menerima beasiswa. Besaran uang saku tersebut adalah 2,5 juta rupiah per semester. Setidaknya uang tersebut cukup untuk kebutuhan sehari-hari selama studi lanjut. Dana tersebut dialokasikan kepada masing-masing satu dosen per fakultas, sehingga pimpinan fakultas yang memilih dosen yang berhak menerima dana uang saku dari UTM tersebut."

Hal tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan Bapak Ahmad Amzeri, yang menyatakan; "Program studi lanjut menjadi salah satu pemetaan LP3MP. Pelaksanaannya di bawah koordinasi jurusan."

Studi lanjut diprogramkan sebagai salah satu bidang pengembangan dosen di UTM berdasarkan Renstra UTM dan dikoordinasikan oleh jurusan serta Prodi. Kebijakan bidang pengembangan dosen berikutnya adalah diklat atau pelatihan penguatan kompetensi dosen. Diklat yang rutin dilakukan dan harus diselenggarakan adalah Pekerti dan AA. Di samping diklat yang lain seperti penguasaan kompetensi dosen dalam program MBKM. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh ketua LP3MP, Ibu Kurniati Indahsari yang menyatakan bahwa diklat memang bidang yang kita tangani. Bagi dosen Pekerti dan AA merupakan pelatihan wajib dilaksanakan. Sedangkan pengembangannya dilaksanakan dengan Diklat Penguasaan Teknologi Pembelajaran seperti LMS sebagai pembelajaran jarak jauh, pelatihan Pekerti dan AA, Pelatihan penyusunan RPS, dan pelatihan evaluasi CPMK. Pernyataan yang diungkapkan oleh Bu Kurniati Indahsari diperkuat dengan adanya pelatihan seperti pada Gambar 5.5



a. Pekerti dan Applied Approach

b. Pelatihan Evaluasi CPMK

Gambar 5.5 Pelatihan yang diselenggarakan LP3MP

Hal tersebut juga dikuatkan oleh salah satu dosen yang pernah mengikuti pelatihan Pekerti dan AA sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Siti Fadryana Fitroh yang menyatakan "Saya sebelum memiliki NIDN wajib mengikuti pelatihan Pekerti dan AA."

Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan melalui Diklat Penguatan Keterampilan Dosen dalam Pembelajaran di UTM

disimpulkan seluruh dosen sudah diprogramkan Diklat Pekerti serta AA, bahkan pelatihan RPS, CPMK, dan LMS. Hal ini dilakukan untuk memberikan penguatan pada keterampilan dosen dalam melaksanakan pembelajaran.

Kebijakan pengembangan dosen bidang pendidikan di UTM terdapat 3 hal seperti berikut ini.

- 1) Terdapat kebijakan yang mengatur dan memfasilitasi program pendidikan yang dilakukan dosen dengan penyediaan fasilitas ruang perkuliahan dengan penempatan yang sesuai, media serta laboratorium yang memadai
- 2) Kebijakan terkait studi lanjut di UTM sudah diprogramkan dan direncanakan berdasarkan renstra UTM, diupayakan dosen yang studi lanjut menggunakan beasiswa, dan disediakan beasiswa uang saku bagi yang tidak menerima beasiswa, sebesar 2,5 juta per semester.
- 3) Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan melalui Diklat Penguatan Keterampilan Dosen dalam Pembelajaran di UTM sudah dilakukan dengan Diklat Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) dan *Applied Approach* (AA), LMS, CPMK, dan penyusunan RPS.

B. Perbedaan Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pendidikan di PTK dan PTU

1. Kebijakan Pengembangan Dosen dalam Bidang Pendidikan

- a) Kebijakan mengenai pendukung program pembelajaran, difasilitasi ruang perkuliahan, media perangkat pembelajaran (LCD, proyektor), juga media pembelajaran berupa *e-learning*. Namun beberapa media perlu perbaikan. Selain itu perlu ada peningkatan pada *e-learning*, sehingga lebih memiliki fungsi sebagai ruang belajar virtual yang lebih baik lagi.
- b) Kebijakan terkait studi lanjut, belum ada rencana daftar dosen yang memenuhi syarat dan berhak mengajukan izin untuk studi lanjut, sehingga perizinan untuk studi lanjut terkesan sulit.

- c) Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran dilakukan melalui diklat atau pelatihan penguatan pembelajaran mulai PNS angkatan 2019 dan 2020. Diklat PNS sebelumnya belum pernah dilakukan.

2. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Pendidikan di Poltera

- a) Kebijakan mengenai pendukung program pembelajaran, terdapat kebijakan yang mengatur dan memfasilitasi program pendidikan yang dilakukan dosen dengan penyediaan fasilitas ruang perkuliahan, dengan penempatan yang sesuai, media serta laboratorium, dan bengkel.
- b) Kebijakan terkait studi lanjut di Poltera sudah diprogramkan dan direncanakan berdasarkan renstra Poltera, dilakukan secara bergantian dengan program beasiswa yang diprioritaskan ke luar negeri.
- c) Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran melalui Diklat Penguatan Keterampilan Dosen dalam Pembelajaran di Poltera sudah dilakukan dengan Diklat Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) dan Applied Approach (AA).

3. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Pendidikan di UTM

- a) Kebijakan mengenai pendukung program pembelajaran, terdapat kebijakan yang mengatur dan memfasilitasi program pendidikan yang dilakukan dosen dengan penyediaan fasilitas ruang perkuliahan, dengan penempatan yang sesuai, media, dan laboratorium yang memadai.
- b) Kebijakan terkait studi lanjut di UTM sudah diprogramkan dan direncanakan berdasarkan renstra UTM, diupayakan dosen yang studi lanjut menggunakan beasiswa. Disediakan beasiswa uang saku bagi yang tidak menerima beasiswa, sebesar 2,5 juta per semester.

- c) Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran, melalui Diklat Penguatan Keterampilan Dosen dalam Pembelajaran di UTM sudah dilakukan dengan Diklat Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) dan Applied Approach (AA), LMS, CPMK, dan penyusunan RPS.

4. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Pendidikan di Poltera dan UTM

- a) Kebijakan mengenai pendukung program pembelajaran, terdapat kebijakan yang mengatur dan memfasilitasi program pendidikan yang dilakukan dosen dengan penyediaan fasilitas ruang perkuliahan, dengan penempatan yang sesuai, media serta laboratorium, dan bengkel.
- b) Kebijakan terkait studi lanjut di Poltera dan UTM sudah diprogramkan dan direncanakan berdasarkan renstra –dilakukan secara bergantian dengan program beasiswa yang diprioritaskan ke luar negeri. Disediakan beasiswa uang saku bagi yang tidak menerima beasiswa, sebesar 2,5 juta per semester.
- c) Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran melalui Diklat Penguatan Keterampilan Dosen dalam Pembelajaran di Poltera dan UTM sudah dilakukan dengan Diklat Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) dan Applied Approach (AA).

5. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Pendidikan pada PTK dan PTU Negeri di Madura

- a) Kebijakan mengenai pendukung program pembelajaran, difasilitasi ruang perkuliahan, media perangkat pembelajaran (LCD, proyektor), juga media pembelajaran berupa *e-learning*. Namun beberapa media perlu perbaikan –selain itu perlu ada peningkatan pada *e-learning*, sehingga lebih memiliki fungsi sebagai ruang belajar virtual yang lebih baik lagi. Terdapat kebijakan yang mengatur dan memfasilitasi program pendidikan yang dilakukan dosen dengan penyediaan

fasilitas ruang perkuliahan dengan penempatan yang sesuai, media, laboratorium, dan bengkel.

- b) Kebijakan terkait studi lanjut, belum ada rencana daftar dosen yang memenuhi syarat dan berhak mengajukan izin untuk studi lanjut, sehingga perizinan untuk studi lanjut terkesan sulit. Kebijakan terkait studi lanjut di Poltera dan UTM sudah diprogramkan dan direncanakan berdasarkan renstra, dilakukan secara bergantian dengan program beasiswa yang diprioritaskan ke luar negeri. Disediakan beasiswa uang saku bagi yang tidak menerima beasiswa, sebesar 2,5 juta per semester.
- c) Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran dilakukan melalui diklat atau pelatihan penguatan pembelajaran mulai PNS angkatan 2019 dan 2020. Diklat PNS sebelumnya belum pernah dilakukan. Dilakukan dengan Diklat Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) dan Applied Approach (AA).

Kebijakan dalam peningkatan mutu pada pendidikan tinggi merupakan suatu keniscayaan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan. Kebijakan mutu tersebut harus ada keberlanjutan kinerja yang sejalan dengan peningkatan serta pengembangan dosen di bidang tri dharma perguruan tinggi, terutama pada bidang pendidikan. Dosen mampu melaksanakan penelitian dan pengabdian yang berkualitas berawal dari pengetahuan mereka tentang keduanya, sehingga pengembangan dosen di bidang pendidikan ini merupakan hal yang utama dilaksanakan dalam rangka menyambut gayung gatra kedua dan ketiga yakni penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Peningkatan kualitas pendidik (dosen) pada perguruan tinggi merupakan salah satu prasyarat untuk menjamin mutu dan kualitas pendidikan. Salah satu upaya peningkatan kualitas bidang pendidikan sesuai dengan Permendikbud No. 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan tinggi menyatakan bahwa pelaksanaan proses pembelajaran berlangsung dalam bentuk interaksi antara dosen, mahasiswa, dan sumber

belajar dalam lingkungan belajar tertentu⁵⁰. Dalam hal ini ketiga perguruan tinggi negeri yang ada di Madura, baik IAIN Madura, Poltera, serta UTM telah memenuhi standar nasional. Namun ketika pandemi Covid-19 melanda Indonesia, kesiapan dari ketiga perguruan tinggi tersebut dan kebijakan penggunaan fasilitas sangat berbeda.

Penyediaan fasilitas dan sarana pendidikan perlu dilakukan oleh perguruan tinggi dalam penyelenggaraan pendidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi. Paradigma kebijakan Pemerintah dalam penyediaan fasilitas pendidikan, seiring berkembangnya teknologi mendorong perubahan perguruan tinggi agar menggunakan fasilitas yang telah terintegrasi dengan perkembangan teknologi.

Kebijakan pada PTK dan PTU dalam memfasilitasi proses perkuliahan memenuhi standar pendidikan yang ada. Meskipun di IAIN Madura masih perlu ada perbaikan sistem dan kebijakan yang hanya terpaku pada *e-learning* namun perlu ada platform lain yang lebih mendukung perkuliahan yang tidak menghilangkan esensi tatap muka. Namun di PTU penyediaan fasilitas perkuliahan daring dengan platform zoom meeting memberikan kesan bahwa perkuliahan tidak ada bedanya antara luring atau daring karena hanya berpindah tempat saja dan tidak menghilangkan esensi dari perkuliahan. Penyampaian materi dan diskusi dapat tetap dilaksanakan dengan baik karena saling bertemu virtual.

Selanjutnya pada kebijakan terkait studi lanjut, pada PTK IAIN Madura belum ada perencanaan dan nominasi dosen yang tugas/ izin belajar. Namun di PTU telah terencana dengan baik dan terprogram secara bergantian dengan prioritas beasiswa dan disediakan beasiswa oleh kampus bagi yang tidak mendapatkan beasiswa.

Peningkatan mutu dosen adalah suatu keniscayaan yang harus dilaksanakan oleh perguruan tinggi. Agar mampu berperan dalam persaingan global yang semakin menantang, maka perguruan tinggi harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia harus dilaksanakan

⁵⁰ Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar nasional Pendidikan Tinggi pasal 13 ayat 1.

secara terencana, terarah, efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktifitas dosen di perguruan tinggi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan keniscayaan yang harus dilakukan secara “terencana, terarah, intensif, efektif, efisien, dan produktif” dalam proses pembangunan. Urgensitas peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadikan Pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkannya melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas.⁵¹

Berkaca pada Undang-undang nomor pasal 60 huruf (c) dijelaskan bahwa dosen memiliki kewajiban untuk “meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni”⁵². Dari aturan tersebut dapat dipahami bahwa perguruan tinggi harus melakukan upaya pengembangan dan peningkatan kualifikasi dosen yang ada di lingkup lembaganya. Dengan melakukan analisis kebutuhan dan membuat nominasi nama-nama dosen yang memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas/ izin belajar. Sehingga IAIN Madura perlu membuat analisis kebutuhan dosen yang berkualifikasi pendidikan S3.

Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran di IAIN Madura dilakukan melalui diklat atau pelatihan penguatan pembelajaran mulai PNS angkatan 2019 dan 2020. Diklat PNS sebelumnya belum pernah dilakukan, sedangkan di UTM dan Poltera dilakukan dengan Diklat Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) dan *Applied Approach* (AA).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 03 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi bahwa, dosen adalah salah satu unsur pendidikan tinggi yang berperan dalam proses pembelajaran, dan secara langsung memengaruhi peningkatan kualitas belajarmahasiswa.

Maka dari itu kualitas pembelajaran, kualitas dosen, serta kualifikasi merupakan kunci yang menentukan dalam rangka meningkatkan kualitas

⁵¹ Sitti Rabiah. “Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol. 6 No. 1 Tahun 2019. 59.

⁵² Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 60 huruf c.

pendidikan tinggi. Pembelajaran dengan proses interaksi aktif antara dosen dengan mahasiswa serta sumber belajar pada satu lingkungan belajar, yang didukung oleh dosen dengan kualifikasi dan kompetensi yang berkualitas.

Amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 bahwa, dosen merupakan pendidikan profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik (kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial) sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.

BAB V

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN

BIDANG PENELITIAN

A. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Penelitian di IAIN Madura

Hasil penggalan data yang telah dilakukan pada tanggal 14 Mei 2022 dan 28 Mei 2022 dihasilkan beberapa data yang diperoleh dari tiga responden, yakni Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M), Ketua Program Studi S2 Hukum Keluarga Islam (Kaprodi HKI) dan satu dosen. Pendapat Kepala LP2M, sebagai berikut: "Saat ini LP2M khususnya ketua unit penelusuran sedang menyelesaikan pembuatan panduan penelitian, RIP, dan roadmap penelitian, disusulnantinya dengan pengabdian kepada masyarakat. Meski demikian untuk saat ini hanya ada panduan tentang penelitian yang dirilis pada Litabdimas dengan beberapa kluster penelitian. Penelitian tersebut diberikan dana yang berasal dari DIPA IAIN Madura (dari BOPTN) yang sudah direncanakan pada RKA setiap tahun. Kalau tahun ini total dana penelitian yang dikelola LP2M berkisar 1,3 miliar. Setiap tahun penelitian tersebut dibuka melalui Litabdimas, dan tidak semua dosen bisa mendapatkan, karena masih ada seleksi. Biasanya mendekati dibuka akan ada sosialisai tentang tata carapendaftaran serta jenis-jenis kluster yang ditawarkan lengkap dengan pendanaan maksimumnya. Kalau sudah memperoleh dana maka wajib mengumpulkan artikel, laporan, HKI, dan dummy buku. Oh ya, MoU juga dikumpulkan untuk pelaksanaan tahun depan. Selain penelitian yang di bawah naungan LP2M ada penelitian yang dianggarkan pada masing-masing fakultas dengan anggaran sesuai dari kebijakan fakultas masing-masing."

Pendapat lainnya dari Kaprodi HKI yang diperoleh hasil sebagai berikut: "Saat ini alhamdulillah saya memperoleh dana dari DIPA. Ini saya sedang menyelesaikan laporan sebagai salah satu output yang harus dikumpulkan, termasuk artikel, HKI, dan dummy buku juga. Tapi penelitian di sini terlalu banyak hal-hal administratifnya bahkan laporan keuangan tetap harus dibuat meski tidak dikumpulkan, padahal dananya tidak terlalu besar."

Berbanding terbalik pada saat saya ikut membantu penelitian teman yang memperoleh dana dari LPDP, pelaporannya tidak ribet, yang penting hasilnya jelas dan bermanfaat. Selama saya di sini, belum menemukan RIP dan roadmap penelitian dari institusi, kalau pedoman pembuatan proposal dan laporan di sini mengacu pada Pedoman Karya Tulis Ilmiah IAIN Madura. Pedoman tersebut digunakan oleh dosen dan mahasiswa yang akan meneliti di IAIN Madura. Selain itu biasanya kalau penelitian sudah mau dibuka akan ada sosialisasi tentang kluster dan cara mendaftarnya. Tahun lalu sosialisasinya daring karena masih Covid-19. Untuk tahun ini belum tahu, biasanya mendekati bulan Agustus atau September. Kalau untuk pelatihan selama ini biasanya fakultas atau Prodi memberikan pelatihan yang mengarah pada karya tulis ilmiah."

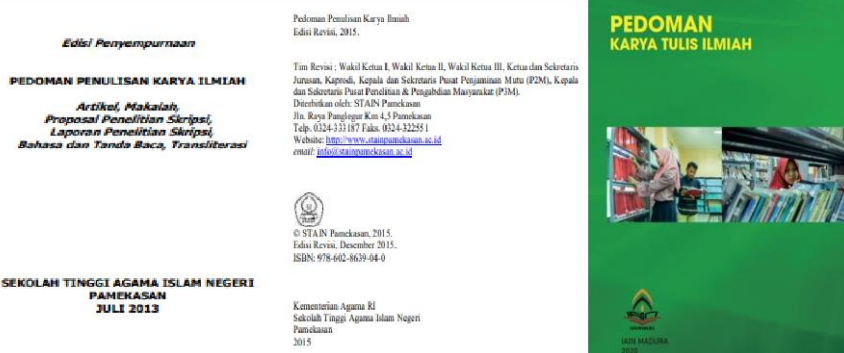
Sampai saat ini Rencana Induk Penelitian (RIP) dan roadmap penelitian belum ada, karena masih pada tahap finalisasi dari kepala pusat bidang penelitian. Meskipun demikian masih ada buku pedoman penulisan untuk membuat proposal atau laporan penelitian, yakni Pedoman Karya Tulis Ilmiah IAIN Madura, selain itu pada saat penelitian dengan menggunakan dana DIPA yang dikelola LPPM, dosen harus bersaing melalui akun Litabdimas. Sebelum penelitian tersebut dibuka biasanya akan ada sosialisasi tentang mekanisme pengajuan penelitian tersebut yang dilakukan. Untuk menguatkan lagi di tanggal 28 Mei 2022 berikut pendapat salah satu dosen IAIN Madura sebagai berikut: Alhamdulillah tahun lalu saya mendapat dana sebesar sepuluh juta dari Fakultas Tarbiyah. Pengembangan tersebut saya sesuaikan dengan keilmuan saya yakni tentang data science, karena memang belum ada roadmap penelitian di sini. Saya mengajak teman yang memiliki kemiripan keilmuan untuk berkolaborasi. Dengan pengetahuan berbekal pengalaman saya menulis sebelumnya pada saat sekolah S2, kebetulan saya memiliki paper yang terindeks scopus, serta pelatihan yang pernah saya ikuti di rumah jurnal serta berpatokan pada pedoman karya tulis IAIN Madura – saya mampu menyelesaikannya tepat waktu. "Alhamdulillah laporan penelitian, dummy buku dan HKI sudah saya kumpulkan ke Fakultas Tarbiyah."

Pendapat serupa juga disampaikan oleh dosen baru IAIN Madura sebagai berikut: "Saya dosen baru di sini, dan sampai saat ini belum mendapatkan sosialisasi tentang roadmap penelitian dari pihak institusi."

Namun dari pihak program studi kami diarahkan meneliti sesuai dengan keilmuan kami. Bahkan pihak program studi memberikan arahan untuk kami dosen baru ikut dalam penelitian dosen yang sudah lama di sini sehingga memiliki pandangan tentang penelitian. Selain itu Prodi juga pernah mengundang narasumber terkait penulisan karya tulis ilmiah. Kalau untuk tahun ini saya belum mendapatkan dana penelitian dari institusi."

Belum ada buku pedoman, RIP ataupun *roadmap* penelitian, karena belum disosialisasikan, sehingga sementara ini dosen hanya meneliti sesuai dengan keilmuannya. Artinya dosen akan tetap melaksanakan penelitian sebagai tugas dan kewajibannya yang disesuaikan dengan bidang kajian keilmuan masing-masing.

Selain itu penulisan di IAIN Madura saat ini mengacu pada pedoman penulisan karya ilmiah yang sudah ada. Adapun pedoman karya tulis ilmiah IAIN Madura telah dibuat pada tahun 2013, 2015 dan yang terbaru tahun 2020. Gambar 6.1 dari poin (a) sampai (c) merupakan buku pedoman yang dibuat sebagai bekal dasar bagi dosen maupun mahasiswa dalam pembuatan karya tulis ilmiah berupa artikel, proposal dan laporan. Pedoman ini mengatur tentang sistematika penulisan baik artikel atau makalah, proposal dan laporan-laporan yang diperlukan dalam pengembangan dosen - misal, penelitian dan/ atau pengkajian- Adapun penelitian dan/ atau pengkajian yang dimaksud adalah: pendekatan kualitatif, kuantitatif, studi kasus, eksperimen, pustaka, maupun penelitian tindakan kelas.



a. Tahun 2013

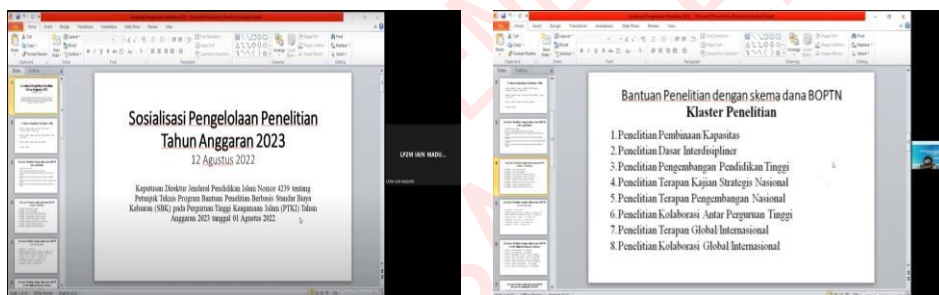
b. Tahun 2015

c. Tahun 2020

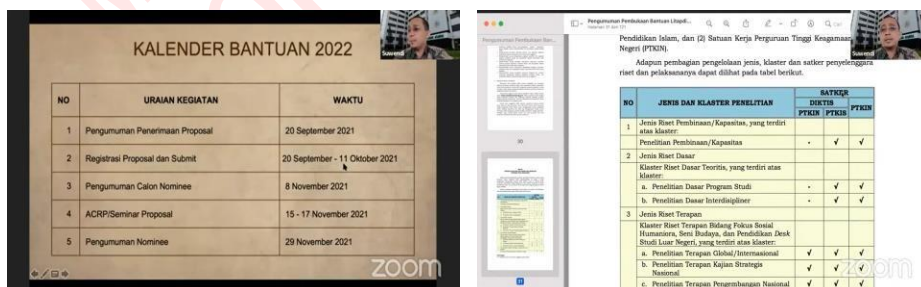
Gambar 6.1 Pedoman Karya Tulis Ilmiah IAIN Madura

Pada tanggal 12 Agustus 2022 dilakukan Sosialisasi Pengelolaan Penelitian tahun 2023 secara daring (dalam jaringan) dan luring (luar jaringan). Diharapkan hasilnya nanti bisa untuk menulis buku panduan, RIP, dan *roadmap* yang belum selesai, karena yang ada hanya sosialisasi tentang skema atau prosedur bantuan penelitian tahun 2023 melalui Litabdimas.

Gambar 6.2 merupakan bukti adanya sosialisasi tersebut, di mana dosen IAIN Madura dapat mengajukan penelitian pada salah satu dari kluster yang telah disediakan. Sebenarnya kegiatan ini juga pernah dilakukan pada tahun lalu pada tanggal 9 September 2021. Bedanya sosialisasi tahun 2021 dilakukan secara daring namun pada tahun 2022 dilakukan luring dan daring. Selain itu pada tahun 2021 sosialisasi diberikan langsung oleh Bapak Suwendi dari Dikti sedangkan tahun ini sosialisasi disampaikan oleh Kepala Pusat Penelitian seperti pada Gambar 6.2.



Gambar 6.2 Sosialisasi Pengelolaan Tahun Anggaran 2023 IAIN Madura



Gambar 6.3 Sosialisasi Pengelolaan Tahun Anggaran 2022 IAIN Madura

Pendapat lainnya yakni tentang pemberian pelatihan tentang penulisan karya tulis yang disediakan institusi. Pelatihan tentang penulisan lebih dikhususkan pada penulisan artikel ilmiah. Penyelenggaraan pelatihan tersebut sejauh ini belum dilakukan oleh LPPM. Pelatihan yang diterima sebatas dari Prodi atau fakultas atau rumah jurnal. Ada beberapa kegiatan yang berkaitan dengan penulisan karya tulis seperti pada Gambar 6.3 Sedangkan untuk pelatihan yang dilakukan oleh rumah jurnal ternyata hanya terbatas pada editor jurnal. Temuan ini diperkuat oleh Gambar 6.4 yaitu adanya penyelenggaraan kegiatan rumah jurnal. Hal ini menandakan pemberian pelatihan karya tulis selama ini diberikan dari inisiatif Prodi dalam mengadakan suatu kegiatan. Artinya belum ditemukan kegiatan serupayang dilaksanakan pihak institusi khususnya oleh lembaga penelitian seperti LPPM.



a. Prodi PIAUD



b. Prodi MPI



c. Prodi TBIN

Gambar 6.4 Kegiatan dalam Peningkatan Kompetensi di Bidang Penelitian



Gambar 6.5 Contoh Kegiatan dalam Peningkatan Kompetensi oleh Rumah Jurnal

Selain pelatihan sebagai peningkatan kompetensi di bidang penelitian, pelaksanaan penelitian dosen tentu membutuhkan penyediaan fasilitas dari pihak institusi terutama terkait pendanaan. Hal ini diperlukan sebagai motivasi bagi dosen agar terpacu untuk meneliti dalam lingkup yang lebih luas. Dengan teknik triangulasi sumber di atas diperoleh hasil bahwa pendanaan berasal dari DIPA IAIN Madura. Pengelola dana tersebut belum terpusat di LPPM, di mana saat ini pengelolaan dilakukan oleh LPPM dan fakultas. Untuk dana yang dikelola fakultas tahun lalu adalah sepuluh juta untuk satu penelitian, sedangkan pendanaan yang dikelola LPPM tahun ini jumlahnya 1,3 miliar rupiah untuk semua pengembangan. Besaran dana dari LPPM tersebut juga diperkuat pada acara sosialisasi tanggal 12 Agustus 2022 seperti pada Gambar 6.6.

Sedangkan rincain dana maksimal yang akan diterima peneliti untuk masing-masing jenis cluster penelitian dapat dilihat pada Gambar 6.7 Selain besaran dana yang dianggarkan pada Gambar 6.6 terlihat bahwa antara jumlah peneliti dengan penelitian yang disediakan masih sangat kecil. Artinya memang tidak semua dosen akan mendapatkan dana tersebut atau dengan kata lain penganggaran dana pengembangan dari institusi masih perlu ditingkatkan.

Target Kinerja Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2022 - 2026

NO	Kriteria	Baseline	Target			
		2022	2023	2024	2025	2026
1	Penelitian	32	27	10%	10%	10%
2	Jumlah Penelit	70	81	92	103	114
3	Pengabdian Kepada Masyarakat	38	24	30	36	42
4	Jumlah Pengabdian Kepada Masyarakat	60	108	128	144	162
5	Luaran Penelitian					
6	Luaran PKM					
7	Luaran Penelitian Mahasiswa					
8	Luaran PKM					
9	Luaran HKI	26	30	50	70	90
10	Luaran Paten	1				
11	Luaran Buku	51	60	69	78	87
12	Luaran Book Chapter					
13	Luaran Jurnal SINTA	51	70	89	108	127
14	Luaran Kesesuaian PKM dan peta Jalan					
15	Luaran PKM yang melibatkan Mahasiswa	38	18	30	42	54
16	Jumlah Dosen di Penelit	137	203	210	220	240
17	Jumlah Dosen sbg Penelit	137	218	235	254	273
18	Jumlah Dosen IAIN Madura (PD Dikti)	236				
19	Jumlah Mahasiswa S1	11.161	12 ribu	12,5 ribu	13 ribu	14 ribu
20	Jumlah Mahasiswa S2	380	360	420	480	500
21	Dana Penelitian BOPTN	1.090 juta	1250 juta	1500 juta	2000 juta	3000 juta
22	Dana Penelitian Non BOPTN	361 juta	400 juta	480 juta	500 juta	550 juta
23	Dana Pengabdian BOPTN	344 juta	500 juta	650 juta	700 juta	1000 juta
24	Dana Pengabdian Non BOPTN	471 juta	500 juta	550 juta	600 juta	700 juta

Gambar 6.6 Bantuan Dana Pengembangan yang Dikelola LPPM IAIN Madura

No *	Kluster	Anggaran	PTKIS	PTKIN	Pengelola	Batas Akhir
1.	Penelitian Pembinaan Kapasitas	Max 20.000.000	Tidak	Ditawarkan	PT	19-10-2022
2.	Penelitian Dasar Program Studi	Max 40.000.000	Tidak	Ditawarkan	PT	19-10-2022
3.	Penelitian Dasar Interdisipliner	Max 40.000.000	Tidak	Ditawarkan	PT	19-10-2022
4.	Penelitian Terapan Global/Internasional	Max 150.000.000	Tidak	Ditawarkan	PT	19-10-2022
5.	Penelitian Terapan Kajian Strategis Nasional	Max 150.000.000	Tidak	Ditawarkan	PT	19-10-2022
6.	Penelitian Terapan Pengembangan Nasional	Max 150.000.000	Tidak	Ditawarkan	PT	19-10-2022
7.	Penelitian Kolaborasi Antar Perguruan Tinggi	Max 100.000.000	Tidak	Ditawarkan	PT	19-10-2022
8.	Penelitian Kolaborasi Internasional	Max 200.000.000	Tidak	Ditawarkan	PT	19-10-2022
9.	Penelitian Pengembangan Pendidikan Tinggi	Max 60.000.000	Tidak	Ditawarkan	PT	19-10-2022

Gambar 6.7 Jenis Kluster Pengembangan Litabdimas yang dikelola oleh LPPM IAIN Madura

Adanya dana bantuan yang telah disediakan tentunya mewajibkan penagihan output dari penelitian tersebut. Informasi yang didapat dari Kepala LPPM dan dosen yang mendapat bantuan output pengembangan IAIN tahun ini antara lain artikel yang dimuat pada jurnal terakreditasi laporan penelitian, dummy buku, HKI. Kepala Pusat Penelitian mengungkapkan bahwa peneliti yang mendapat dana penelitian IAIN Madura harus mengumpulkan output penelitian ke LPPM berupa draft artikel, laporan penelitian, dummy buku, HKI dan MoU. Bedanya tahun ini tidak diminta MoU tetapi tahun depan MoU wajib dikumpulkan sebagai salah satu tagihan output. Meskipun demikian tagihan output masih belum menyatu ke LPPM. Hal ini dikuatkan dengan pendapat salah satu dosen yang menyebutkan bahwa output

penelitian dengan dana yang dikelola fakultas hanya menyerahkan outputnya ke pihak fakultas saja.

Kebijakan pengembangan dosen bidang penelitian di IAIN Madura, meliputi 4 hal seperti berikut ini:

1. Buku pedoman, RIP dan roadmap masih dalam tahap penyelesaian, penelitian saat ini hanya mengacu pada petunjuk teknis penelitian pada Litabdimas dan hanya memiliki buku "Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah".
2. Belum ada kebijakan terkait pendampingan pelatihan penelitian oleh LPPM selaku pemangku kebijakan. Namun kegiatan pelatihan penulisan dilakukan secara inisiatif sendiri oleh Prodi atau rumah jurnal.
3. Sumber dana hanya dari DIPA IAIN Madura yakni dari dana BOPTN. Dana dikelola tidak terpusat di LPPM tetapi fakultas juga mengelola. Besaran dana yang disediakan dari DIPA IAIN Madura direncanakan setiap tahunnya
4. Kebijakan tagihan hasil penelitian (*output*) hanya sebatas *output* wajib berupa laporan, artikel pada jurnal terakreditasi, *dummy* buku, dan HKI. Pengumpulan *output* penelitian yang dikelola fakultas belum terlaporkan ke LPPM

B. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Penelitian di Poltera

Keberadaan roadmap penelitian di IAIN ternyata berbeda dengan di Poltera dan Universitas Trunojoyo Madura. Pendapat Direktur Poltera yakni Bapak Arman Jaya yang mengutarakan; "Alhamdulillah semakin tahun jumlah dosen yang mengajukan usulan semakin banyak. Namun dikarenakan ada keterbatasan dana yang disediakan oleh Poltera maka jumlah penelitian yang diterima mengikuti jumlah dana yang dianggarkan. Apabila dosen tidak mendapatkan dana dari Poltera, maka kami terus memotivasi untuk mendapatkan dana hibah yang telah disediakan oleh kementerian. Selain itu kami upayakan untuk memberikan pelatihan penulisan terhadap dosen agar usulan penelitiannya diterima. Untuk tema penelitian kami sudah memetakan pada roadmap yang sudah dibuat mungkin nanti bisa dilihat sendiri atau

dijelaskan lebih detail oleh kepala P3M Poltera. Intinya pengembangan yang didanai wajib memiliki luaran (output) yang bermanfaat. Contohnya kitasudah punya kapal yang bisa difungsikan sebagai ambulance, namanya Ambulance boat, selain itu kita juga sudah memiliki beberapa hak paten seperti CNC Batik, CNC Ukir Kayu, CNC PCB, dan masih banyak yang lain, nanti bisa dilihat di gudang contoh alatnya."

Pendapat Ketua LPPM, Bapak Jauhari menjelaskan bahwa memang buku pedoman dan RIP sudah ada dan bahkan dosen dapat mengunduhnya melalui website P3M Poltera: "Saat ini P3M sudah membuatkan buku pedoman dan RIP, di mana dalam RIP sudah tercantum riset unggulan yang akan mendukung tercapainya visi misi Poltera dan juga sudah ada roadmap secara umum ataupun roadmap secara khusus bagi masing-masing topic riset unggulan. Buku pedoman dan RIP dapat diunduh pada laman <http://p3m.poltera.ac.id/> di menu download. Pada buku pedoman juga telah dibahas persyaratan pengusulan proposal, sistematika penulisan, dana yang akan diperoleh untuk masing-masing jenis penelitian serta luaran wajib yang harus dikumpulkan. Sedangkan di RIP sudah tertuang bahwasannya bantuan dana yang disediakan oleh Poltera berasal dari 10% dana Potera. Kalau untuk tahun ini dana penelitian yang digunakan sekitar 500 juta dan itu sudah sesuai dengan target kami. P3M juga bulan depan akan melaksanakan pelatihan tentang penulisan baik penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat."

Pernyataan direktur poltera dan ketua P3M diperkuat dengan pendapat dosen yang ada di Poltera, salah satunya Bapak Anas Fikri, yang menyatakan bahwa Poltera sudah memiliki topik riset, dan sudah disosialisasikan. Untuk yang terbaru sosialisasi sudah dilaksanakan pada pertengahan tahun 2021. Poltera memiliki lima topik utama. Namun meskipun sudah memiliki topik utama, sebaiknya penelitian vokasi harus berorientasi pada pengembangan Teaching Factory, sehingga optimalisasi sarana prasarana yang ada dapat dimaksimalkan untuk pembelajaran dan penelitian.

Senada dengan pernyataan Bapak Anas Fikri, Bapak Amin Jakfar memberikan pernyataan sebagai berikut "Alhamdulillah topik secara umum sudah ditentukan oleh Politeknik Negeri Madura. Institusi sudah merancang dengan baik. Topik yang dibangun sudah mengakomodasi semua jurusan yang ada di Poltera. Adanya penentuan topik tersebut juga diiringi dengan

adanya kebijakan terkait pengajuan penelitian. Namun ada beberapa kebijakan peraturan penelitian di internal yang perlu dikaji ulang."

Nur Iszakiyah menyebutkan; "Saya adalah Dosen di bidang kesehatan, jadi saya termasuk dosen baru di Poltera ini. Namun meskipun saya di sini sejak tahun 2019, alhamdulillah Poltera sudah memberikan sosialisasi tentang topik penelitian secara umum. Sehingga saya bisa lebih memfokuskan pengkajian saya kepada topik tersebut."

Buku pedoman dan RIP sudah ada sudah ada dan sudah disosialisasikan termasuk *roadmap* penelitian yang tertuang dalam RIP, sehingga dosen tidak hanya meneliti sesuai dengan keilmuannya tetapi sesuai dengan pengembangan penelitian institusi. Hal ini juga senada dengan yang ada pada RIP Poltera pada Gambar 6.8 yang menunjukkan bahwa Poltera memiliki lima topik riset utama yakni energi terbarukan (*renewable energy*), maritim, transportasi, lingkungan dan kesehatan. Mengacu pada RIP juga telah tersedia *roadmap* penelitian di Poltera seperti pada Gambar 6.9. Pada Gambar 6.9 dijelaskan bahwa untuk tahun ini Poltera sedang memfokuskan penelitian dosen pada pengembangan teknologi.



Gambar 6.8 Riset Unggulan Politeknik Negeri Madura Tahun 2020 - 2024

Topik riset diatas dapat dibuat *roadmap* penelitian Poltera seperti gambar dibawah :



Gambar 6.9 Roadmap di Politeknik Negeri Madura Tahun 2020-2024

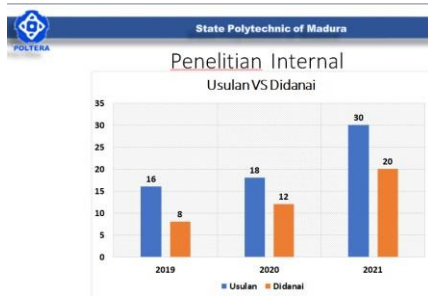
Pendapat Bapak Direktur dan Ketua P3M, bahwa guna meningkatkan kemampuan dosen untuk penelitian dan pengabdian, Poltera memfasilitasi dosen untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang dalam hal ini diselenggarakan oleh P3M. Hal ini senada disampaikan oleh Bapak Mustain, beliau menyatakan; "Beberapa kali saya ikut kegiatan pelatihan atau workshop dalam menyusun proposal baik pengkajian maupun pengabdian kepada masyarakat. Hasilnya berdampak nyata pada diterima proposal untuk beberapa dosen di Poltera dan yang tidak diterima tetap didanai menggunakan DIPA dari Poltera."

Pada prinsipnya institusi memberikan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan jumlah dosen dalam hal mengajukan proposal baik pengkajian maupun pengabdian. Pada tanggal 13 sampai 15 salah satu tim penulis juga menjadi bagian dari peserta pelatihan dalam rangka penyusunan proposal pengkajian dan pengabdian kepada masyarakat seperti dalam Gambar 6.10. – dengan demikian, P3M telah melakukan kegiatan dalam rangka peningkatan kemampuan menulis baik pengkajian maupun pengabdian, yang dilaksanakan pada 13-15 Juli 2022 di Hotel Azana Style Madura.

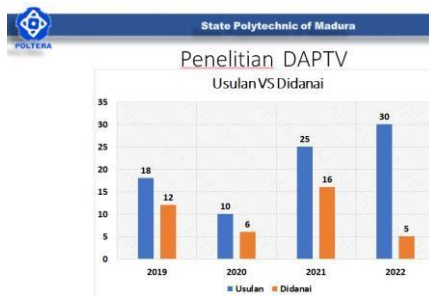


Gambar 6.10 Pelatihan Penyusunan Penulisan Pengkajian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Keberadaan pelatihan penyusunan proposal tersebut memang terbukti meningkatkan jumlah pengusul penelitian, seperti yang tertera pada Gambar 6.11. Terlihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah pengusul penelitian baik yang didanai Poltera maupun hibah Kementerian meningkat secara signifikan.



a. Didanai Poltera



b. Didanai Kementerian

Gambar 6.11 Jumlah Pengusul Proposal Dosen Poltera

Di samping pihak institusi Poltera melalui P3M telah memfasilitasi pelatihan bimbingan teknis terkait penelitian, Poltera juga memfasilitasi dana untuk pengembangan dari internal Poltera. Seperti yang telah dipaparkan oleh kepala P3M, bahwa dana yang diberikan berasal dari sepuluh persen (10%) per tahun dari keseluruhan anggaran yang bersumber dari dana PNBPN Poltera. Di dalam RIP Poltera tahun 2020–2024 juga telah dicantumkan rencana penganggaran yang termuat pada indikator kinerja penelitian Poltera dengan rincian seperti pada Gambar 6.12

Program Unggulan	No	Jenis Luaran	Indikator capaian (pertahun)						
			Base Line (2019)	2020	2021	2022	2023	2024	
Keunggulan dalam Riset (Indikator, baseline dan capaian akan diubah mengikuti indikator pemetaan penelitian)	1	Publikasi ilmiah pada Jurnal	Internasional	3	4	4	5	5	6
			Nasional terakreditasi	4	6	6	7	7	8
			Lokal/Nasional tidak terakreditasi	1	2	2	3	4	5
	2	Sebagai pemakalah dalam pertemuan ilmiah	Internasional	2	4	6	8	8	10
			Nasional	1	2	3	3	4	5
	3	Hak Atas Kekayaan Intelektual (HaKI)	Paten sederhana	-	1	2	3	4	5
			Hak cipta	-	10	20	30	40	50
	4	Teknologi Tepat Guna	2	4	6	8	9	10	
	5	Model/Prototype/Desain/Karya seni/ Rekayasa sosial	1	5	6	7	8	9	
	6	Buku	Buku ajar (ISBN)	-	1	2	3	4	5
	7	Laporan riset yang tidak dipublikasikan	4	6	6	6	8	8	
	8	Jumlah dana internal (Juta Rp)	50	100	150	200	250	300	
9	Jumlah dana Kerjasama riset (dalam juta Rp)	Jumlah dana hibah Kemenristekdikti (Juta Rp)	200	250	300	350	400	450	
		Jumlah dana Kerjasama riset (dalam juta Rp)	-	10	20	30	40	50	
10	Angka partisipasi dosen dalam riset*	100%	100%	100%	100%	100%	100%		
11	Kerjasama pendanaan penelitian dalam negeri (dalam juta Rp)	-	-	-	50	100	150		
12	Kerjasama pendanaan penelitian luar negeri (dalam juta Rp)	-	-	-	-	100	200		

Gambar 6.12 Indikator Kinerja Pengkajian Poltera 2019 - 2024

Pada Gambar 6.12 terlihat bahwa pendanaan tidak hanya berasal dari Poltera, namun pendanaan dapat berasal dari kementerian, dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Ristekdikti. Hal tersebut senada dengan apa yang ditampilkan pada Gambar 6.12 bahwa dosen Poltera sudah mendapatkan dana baik dari Poltera maupun dari kementerian. Penelusuran lebih lanjut nominal pendanaan untuk masing-masing jenis penelitian yang dibiayai oleh Poltera juga telah ada pada Buku Pedoman Penelitian seperti pada Gambar 6.13. Pada Gambar tersebut dijelaskan bahwasannya untuk masing-masing judul penelitian, Poltera menyediakan dana minimal 10 juta dan maksimal 25 juta, sedangkan untuk pelaksanaan penelitian mandiri pendanaan bergantung pada kemampuan peneliti. Selain pendanaan fasilitas pendukung untuk melakukan penelitian juga telah disediakan oleh Poltera. Pada tanggal 13 Agustus 2022 terlihat bahwa banyak sekali bangunan khusus seperti salah satunya bengkel tenaga dan bengkel konstruksi seperti pada Gambar 6.14.

Tabel 2.1 Skema Pendanaan Penelitian Internal Politeknik Negeri Madura Tahun 2022

Skema	Keterangan	Syarat Ketua Pengusul	Jumlah Maksimal Anggota	Jumlah Dana	Luaran Minimal
Penelitian Terapan Unggulan	<ul style="list-style-type: none"> Penelitian yang berorientasi pada penelitian produk unggulan tepat guna Memenuhi TKT 4-6 Menghasilkan judul TA Proyek Akhir mahasiswa Memenuhi Kriteria umum 	<ul style="list-style-type: none"> Dosen aktif Memiliki NIDN/NIDK Minimal 1 Lektor 	4 orang dosen dan 2 mahasiswa	25.000.000	<ul style="list-style-type: none"> Publikasi pada Jurnal Internasional bereputasi, atau paten dan produk (terdaftar produk desain industri)
Penelitian Terapan	<ul style="list-style-type: none"> Penelitian yang relevan untuk menguatkan grup riset Memenuhi TKT 4-6 Menghasilkan judul TA Proyek Akhir mahasiswa Memenuhi Kriteria umum 	<ul style="list-style-type: none"> Dosen aktif Memiliki NIDN/NIDK maksimal Asisten Ahli dan tidak memiliki skema penelitian DAPTV 	4 orang dosen dan 2 mahasiswa	15.000.000	<ul style="list-style-type: none"> Publikasi pada Jurnal Nasional Terakreditasi SINTA 1 – 2, paten atau desain produk industri
Penelitian Dosen Pemula	<ul style="list-style-type: none"> Penelitian yang relevan dengan ilmu yg ditekuni /matkuliah yang diampu. Memenuhi TKT 1-3 Memenuhi Kriteria umum 	<ul style="list-style-type: none"> Dosen aktif Memiliki NIDN/NIDK ; Maksimal Asisten Ahli atau belum punya Jabatan Fungsional, memiliki skema penelitian DAPTV 	1-3 dosen	10.000.000	<ul style="list-style-type: none"> Publikasi pada Jurnal Nasional Terakreditasi SINTA 1 – 6, atau publikasi di Teknobahari atau JSTK (via seminar internasional Poltera)
Penelitian Mandiri	<ul style="list-style-type: none"> Penelitian yang relevan dengan ilmu yg ditekuni /matkuliah yang diampu. Memenuhi TKT 1-3 	<ul style="list-style-type: none"> Dosen aktif Memiliki NIDN/NIDK 	1-3 dosen	-	<ul style="list-style-type: none"> Publikasi pada Jurnal Nasional Terakreditasi SINTA 1 – 6, atau publikasi di Teknobahari atau JSTK

Gambar 6.13 Nominal Pendanaan untuk Masing-masing Jenis Penelitian di Poltera.



Gambar 6.14 Bengkel Tenaga dan Konstruksi di Poltera.

Adanya dana bantuan yang telah disediakan tentunya mewajibkan penagihan output dari penelitian/ pendalaman/ pengkajian tersebut. Ketua P3M menyatakan bahwa pengembangan di Poltera mementingkan luar yang dapat bermanfaat. Adapun luaran minimal yang harus ada pada pengembangan yang didanai Poltera seperti pada Gambar 6.13 antara lain publikasi pada jurnal nasional atau internasional.

Hak Paten dan Produk –terdaftar produk desain industri. Selain output tersebut, juga wajib mengumpulkan laporan keuangan seperti yang telah diatur pada buku panduan penelitian dan pengabdian yang telah dibuat P3M, seperti yang tercantum pada Gambar 6.15 Hal ini senada dengan hasil iuran yang ada P3M bahwa, sampai saat ini Poltera sudah memiliki banyak hak paten. Seperti pada Gambar 6.16, beberapa produk hasil pengembangan Poltera antara lain ambulance berbentuk kapal yang saat ini digunakan di daerah laut sekitar Sampang, kit konversi motor, CNC batik digital dan CNC PCB.

2.6 Pelaporan dan Bukti Pengeluaran

a. Bukti pengeluaran dibuat “rangkap” 2 (dua) dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Arsip PPPM rangkap 1 (asli)
- 2) Arsip peneliti rangkap 1 (tembusan)

Kuitansi/bukti pengeluaran disusun secara rapi sesuai urutan diserahkan ke bagian Keuangan PPPM POLTERA. Selanjutnya dievaluasi oleh tim pemeriksa keuangan, setelah di ACC untuk kemudian dijilid dan diserahkan ke PPPM POLTERA kembali.

Gambar 6.15 Aturan Pelaporan dan Bukti Pengeluaran.



Gambar 6.16 Contoh luaran Pengembangan Dosen Poltera

Kebijakan pengembangan dosen bidang pengkajian di Politeknik Negeri Madura, terdapat 4 hal seperti berikut ini:

1. Buku pedoman dan RIP sudah ada, sedangkan roadmap masih menyatu di dalam RIP namun masih belum dibahas secara terperinci. Semua yang tersebut di atas dibuat oleh P3M/ LPPM dan dapat diakses secara softfile di website P3M Poltera (<http://p3m.poltera.ac.id/>)
2. Dosen menerima pelatihan tentang bimbingan teknis dalam penyusunan penelitian sesuai yang diharapkan pemerintah agar dapat diterima melalui simlitabmas diprogramkan. Kegiatan tersebut difasilitasi oleh P3M/LPPM, dan pada tahun ini diselenggarakan bersamaan dengan bimbingan teknis penyusunan pengabdian.
3. Sumber dana berasal dari Anggaran Pemerintah (APBN) dan hibah dari Kementerian Pendidikan, Riset, dan Teknologi. Adapun pengelolaan dana yang berasal dari Poltera terpusat di P3M/ LPPM. Dana yang disediakan dari Poltera direncanakan setiap tahunnya sebesar 10% dari dana Poltera.
4. Kebijakan tagihan hasil penelitian (*output*) lebih diutamakan yang bermanfaat. Tagihan sebatas *output* wajib berupa laporan, artikel pada jurnal terakreditasi, dan hak paten dari produk, serta laporan keuangan

yang dilaporkan terpusat ke P3M. P3M tidak hanya mengatur kebijakan output untuk yang didanai, tetapi juga untuk penelitian mandiri.

C. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Penelitian di Universitas Trunojoyo Madura

Kebijakan pengembangan dosen di bidang penelitian juga telah dilakukan di Universitas Trunojoyo Madura (UTM), yang merupakan salah satu perguruan tinggi negeri terbesar di Madura. Kebijakan tentang penelitian bagi dosen di UTM dikelola oleh LPPM. Semuanya sudah dibuat kebijakan dan diatur dalam pedoman penelitian dan pengabdian masyarakat. Hal ini sebagaimana disampaikan ketua LPPM bapak Achmad Amzeri berikut ini.

Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di UTM dilakukan mengikuti RIP dan roadmap dideskripsikan pada pedoman yang ada seperti pada tahun anggaran 2022 saat ini kita memiliki "Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Trunojoyo Madura" edisi V (lima) tahun 2022 yang mengatur seluruh ketentuan tentang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat mulai dari persyaratan, mekanismenya, besaran dana serta sistematika pelaporan dan tagihannya.

Ketua LPPM menyatakan bahwa, penelitian dosen di UTM telah dilakukan didasarkan pada panduan yang ada. Hal ini juga sesuai pendapat Dosen di UTM, Bapak Ary Wahyu Pranata yang menyatakan, "*Semua dosen melaksanakan pengabdian maupun pengembangan didasarkan pada pedoman yang ada dan harus sesuai rumpun untuk pengembangan.*"

Pernyataan yang senada disampaikan oleh Ibu Siti Fadryana Fitroh bahwasannya UTM sudah memiliki pedoman dan RIP terkait penelitian dosen, seperti yang sudah diutarakan sebagai berikut. "*Pihak institusi melalui LPPM sudah pembuatan roadmap penelitian yang tercantum dalam RIP harusnya sama dengan panduan penelitian terutama scope, karena di bidang pendidikan banyak dosen-dosen yang dibidang keahlian sulit untuk masuk di scope yang ditawarkan tahun ini (karena tuntutan luaran yang kurang tepat).*"

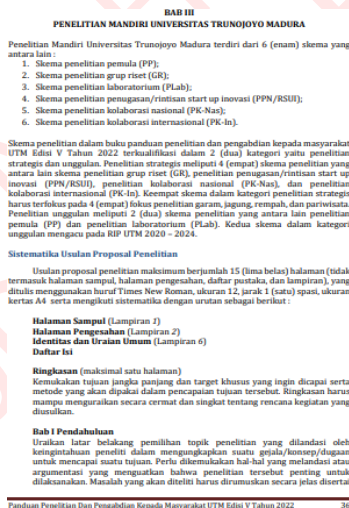
Ternyata telah ada panduan untuk penelitian dan pengabdian tersebut khusus tahun 2022 merupakan panduan edisi V. Pada bagian pendahuluan

telah dijelaskan bahwa penelitian dan pengabdian dosen di UTM sudah menerapkan konsep Kampus Merdeka Belajar sesuai edaran kementerian, seperti yang tercantum pada Gambar 6.17. Sedangkan besaran dana yang diberikan dalam penelitian seperti dalam Gambar 6.18.



Gambar 2. Integrasi MBKM pada Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Trunojoyo Madura Tahun 2022

Gambar 6.17 Integrasi MBKM pada Penelitian dan Pengabdian di UTM



Gambar 6.18 Pembahasan tentang UTM

Pada prinsipnya di UTM kebijakan pengembangan dosen dalam program penelitian dilaksanakan sesuai pedoman yang sudah diberikan, namun perlu diperbaiki karena ada keilmuan tertentu yang masih agak kesusahan, seperti apa yang disampaikan Ibu Sri selaku Dosen dari Prodi

PIAUD. Mekanisme, persyaratan, sistematika, termasuk besaran dana untuk masing-masing jenis penelitian sudah dideskripsikan dengan jelas dalam pedoman yang sudah ada. Sedangkan untuk rencana induk pengembangan (RIP) UTM juga telah tertuang pada RIP yang dibuat tahun 2020, di mana strategi pelaksanaan RIP memprioritaskan pada enam sektor unggulan, yaitu

- 1) Penelitian bidang ketahanan pangan.
- 2) Bidang energi dan energi terbarukan.
- 3) Bidang teknologi dan informasi.
- 4) Bidang kemaritiman.
- 5) Bidang obat dan rempah.
- 6) Bidang sosial humaniora.

Enam sektor tersebut telah dimandatkan pada pusat-pusat penelitian dan inovasi yang dikoordinasikan oleh LPPM UTM. Artinya kebijakan UTM tentang penelitian sudah sangat terstruktur, yakni meskipun UTM memiliki pusat-pusat penelitian yang sudah ditetapkan. Namun dalam hal pengelolaan tetap terpusat pada LPPM. Selain itu roadmap UTM juga sudah tergambar dengan baik, secara umum ataupun untuk masing-masing jenis sektor unggulan. Secara umum roadmap UTM dapat dilihat pada Gambar 6.19



Gambar 2.0.1 Roadmap Menuju UTM Berkualitas, Inovatif dan Mandiri

Gambar 6.19 Roadmap UTM 2020 – 2024

Berkaitan dengan pengelolaan penelitian yang terpusat pada LPPM dikuatkan oleh pernyataan yang disampaikan oleh Ketua Lembaga

Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu Pendidikan (LP3MP) berikut ini. “Program pengkajian dosen UTM dilakukan secara terintegrasi dari mulai jurusan, fakultas hingga ke LPPM. Semuanya akan terdata di LPPM. Kebijakan ini diberlakukan agar data pengkajian dosen terintegrasi. Di samping itu pendataan hasilnya menjadi semakin jelas sehingga berdampak secara nyata pada masing-masing dosen dan UTM.”

Hal senada juga diungkapkan oleh ketua LPPM UTM berikut ini. “Pelaksanaan program pengembangan dosen memang dipasrahkan terhadap fakultas tentunya nanti akan diturunkan kepada jurusan dan Prodi. Akantetapi semua program yang dilakukan sudah terintegrasi dengan LPPM sehingga standar pelaksanaannya harus sesuai dengan pedoman dan RIP yang sudah dikeluarkan LPPM. Tagihan output serta yang diharapkan juga harus sesuai dengan pedoman dan dilaporkan ke LPPM.”

Pada dasarnya dosen juga sudah merasakan kebijakan penelitian yang diprogram oleh fakultas, jurusan dan Prodi. Hal ini juga dibuktikan darimedia sosial UTM yakni kegiatan yang sangat bermanfaat seperti pada Gambar 6.20.

- a. Rintisan Sekolah Lapang Agro 2020 b. Panen Raya Jagung tahun 2021



Gambar 6.20. Dosen Fakultas Pertanian UTM

Pada Gambar 6.20 menunjukkan bahwa pada Fakultas Pertanian terdapat program penelitian yang manfaatnya sangat terasa khususnya untuk para petani. Hal ini sesuai dengan yang tertuang pada RIP Penelitian UTM

bahwasannya luaran penelitian dosen UTM mengacu pada hasil Rakornas Kemenristek/ BRIN yakni Teknologi Tepat Guna (TTG), peningkatan nilai tambah dan hilirisasi produk baru, serta substitusi impor dan peningkatan tingkat komponen dalam negeri. Adapun luaran secara detail dapat dilihat pada Gambar 6.21.


Tabel 5.0.3 Indikator kinerja utama RIP UTM 2020-2024

NO.	JENIS LUARAN		INDIKATOR CAPAIAN					
			BASELINE 2019	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Publikasi ilmiah	Jurnal internasional	50	60	70	80	100	120
		Jurnal nasional terakreditasi	15	25	30	35	40	45
2.	Pemakalah dalam pertemuan ilmiah	Nasional	70	75	80	85	90	95
		Internasional	65	70	75	80	85	90
3.	Keynote Speaker	Nasional	2	2	3	3	4	4
		Internasional	1	2	2	2	3	4
4.	Visiting lecturer	Internasional	1	2	2	3	3	4
		HKI						
5.	Paten biasa /cederhana	Hak cipta (software)						
		Desain produk industri						
		Perlindungan varietas tanaman (PVT)						
		Perlindungan topografi sirkuit terpadu						
			60	65	70	75	80	85
6.	Teknologi tepat guna		2	2	2	3	3	4
7.	Model/prototype/desain/karya seni/rekayasa		2	2	2	3	3	4
8.	Buku ajar (ber-ISBN)		60	65	70	75	80	85
9.	Jumlah kerjasama penelitian	Internasional	-	-	-	-	-	-
		Nasional	-	-	-	-	-	-
		Regional	-	-	-	-	-	
10.	Angka Partisipasi Dosen Dalam Penelitian		15	20	20	25	25	30
11.	Dokumen <i>Feasibility Study</i>		1	2	2	3	3	4
12.	<i>Business Plan</i>		1	2	2	3	3	4
13.	Naskah Akademik (<i>Policy Brief</i> , rekomendasi kebijakan, atau model kebijakan strategis)		5	5	5	7	7	9

Gambar 6.21 Luaran Penelitian yang diharapkan UTM

Program penelitian dosen UTM sudah difasilitasi oleh fakultas, jurusan dan Prodi sehingga terintegrasi antara fakultas, jurusan serta LPPM. Namun sama halnya dengan pengumpulan output, kebijakan terkait pendanaan penelitian dosen juga terpusat pada LPPM. Hal ini sebagai upaya memudahkan proses pengelolaannya. Kebijakan ini seperti dalam penyampaian kebijakan pengabdian kepada masyarakat yang disampaikan ketua LP3MP berikut ini.

Gambar 6.22 Kebijakan Pendanaan Program Penelitian dan Pengabdian



Bidang Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

- Di bawah koordinasi LPPM, UTM menyediakan skema PENELITIAN MADIRI → memastikan semua dosen dapat melakukan penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat
- Peningkatan kompetensi dosen dalam meneliti, mengabdikan menulis/publikasi: LPPM ataupun Fakultas/Jurusan/Prodi (sesuai kebijakan fakultas)
- Fakultas/Jurusan/Prodi dapat mengadakan kegiatan penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat (sesuai dengan kebijakan fakultas). Sejak tahun 2021: pembiayaan penelitian dosen hanya dikelola oleh LPPM

kepada Masyarakat

Adapun rincian pendanaan yang disediakan:

1. Penelitian Pemula (PP), dengan besaran dana Rp15.000.000,- Luaran wajib: artikel pada jurnal terindeks SINTA 1- 4. Luaran tambahan: a) artikel pada jurnal internasional, b) artikel yang dipublikasikan dan dipresentasikan dalam pertemuan ilmiah baik dalam skala Internasional dengan prosiding terindeks Scopus, c) HKI, d) buku/ book chapter ber-ISBN, atau e) jenis kekayaan intelektual lainnya dari produk iptek - sosbud (naskah akademik, policy brief, metode, blueprint, sistem, model kebijakan, rekomendasi kebijakan, rekayasa sosial)
2. Grup Riset (GR), dengan besaran dana Rp40.000.000,- Luaran wajib: a) artikel pada jurnal terakreditasi minimal SINTA 2, dan b) HKI .
3. Penelitian Laboratorium (PLab), dengan besaran dana Rp30.000.000,- Luaran wajib: artikel pada jurnal terakreditasi minimal SINTA 2.
4. Penelitian Penugasan/ Rintisan Start up Inovasi (PPN/ RSUI), dengan besaran dana Rp150.000.000,- Luaran wajib: a) start up bisnis, b) feasibility study, c) business plan. Sama seperti PP, GR, dan PLab, tapi poin a diganti dan ditambah satu pilihan luaran tambahan yakni: a)artikel pada jurnal internasional terindeks pada database bereputasi (Scopus/ Thomson Reuters/ Web Of Science), b) artikel pada jurnal nasional terakreditasi SINTA 1, 2.
5. Penelitian Kolaborasi Nasional (PK-Nas), dengan besaran dana Rp50.000.000,- Luaran wajib: a) artikel pada jurnal internasional terindeks Scopus/ Thomson Reuters/ Web of Science (WoS) dengan minimal Q3, b) artikel pada jurnal terakreditasi minimal SINTA 2, c) prosiding internasional yang bereputasi terindeks scopus. Luaran tambahan berupa: a) buku, b) HKI, atau c) jenis kekayaan intelektual lainnya.
6. Penelitian Kolaborasi Internasional (PKIn), dengan besaran dana Rp75.000.000,- Luaran wajib: a) artikel pada jurnal internasional terindeks Scopus/ Thomson Reuters/ Web Of Science (WoS)) minimal Q3, b) produk industri yang mendapatkan HKI serta dikomersialisasikan atau produk kebijakan, c) prosiding internasional yang bereputasi terindeks scopus.

Di buku "RIP Penelitian" juga tertuang bahwa sumber pendanaan penelitian dosen UTM berasal dari dana masyarakat, Anggaran Pemerintah (APBN), hibah kompetensi, dan kerjasama dengan Pemerintah daerah, swasta, BUMN. Dalam RIP tersebut juga telah disebutkan bahwasannya pelaksanaan penelitian yang bersumber dari dana DIPA UTM merupakan estimasi peningkatan sebesar 10% dari dana penelitian tahun sebelumnya, dengan rincian estimasi kebutuhan dana penelitian setiap tahun tercantum pada Gambar 6.23

Tabel 5.0.2 Estimasi pendanaan penelitian UTM 2020-2024

Tahun Anggaran	Kebutuhan Dana Riset
2019	Rp. 6.000.000.000,-
2020	Rp. 7.000.000.000,-
2021	Rp. 8.000.000.000,-
2022	Rp. 9.000.000.000,-
2023	Rp. 10.000.000.000,-
2024	Rp. 11.000.000.000,-

Gambar 6.23 Estimasi Pendanaan Penelitian tahun 2020–2024

Pada prinsipnya program penelitian di UTM sudah dilaksanakan dengan fasilitasi fakultas, jurusan dan Prodi. Akan tetapi pendanaan dan pelaporan tetap melalui LPPM. Selain itu luaran yang diminta tidak hanya luaran wajib tetapi terdapat luaran tambahan yang sesuai dengan masing-masing jenis penelitian. Sumber pendanaan juga lebih luas, sehingga dosen akan memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan pendanaan penelitian. Setiap tahun UTM akan merencanakan kebutuhan anggaran untuk penelitian, dan tahun ini pendanaan sudah memenuhi dari estimasi pendanaan yang ada di RIP.

Berkaitan dengan penguatan kompetensi dosen dalam pelaksanaan penelitian tetap dikelola oleh LPPM. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Kepala LP3MP, Ibu Kurniyati Indahsari berikut ini “Pelatihan tentang peningkatan kemampuan penelitian penyelenggaranya LPPM. Namun, di tingkat fakultas atau Prodi, sepanjang mereka memiliki dana, mereka bisa menyelenggarakan pelatihan penulisan artikel untuk tembus Scopus, misal di Fakultas Hukum. di Prodi Agribisnis, ilmu komunikasi, tahun ini mereka memperoleh hibah PKK, di mana salah satu kegiatannya semacam camp untuk menulis artikel ilmiah.”

Pernyataan tersebut dibuktikan dengan kegiatan yang dilakukan oleh program studi Agribisnis pada Gambar 6.24 Kegiatan tersebut merupakan kegiatan *camp* pelatihan penulisan artikel ilmiah untuk publikasi Scopus yang diselenggarakan menggunakan dana hibah PKKМ tahun 2022 dari Kementerian Pendidikan Kebudayaan dan Riset Teknologi.



Gambar 6.24 Suasana *Camp* pelatihan penulisan artikel ilmiah untuk publikasi Scopus Prodi Agribisnis

Selain Prodi Agribisnis, ada pula Prodi Ilmu Komunikasi yang menggunakan dana hibah PKKМ untuk kegiatan pelatihan bagi peningkatan kapasitas dosen, seperti pada Gambar 6.24.



Gambar 6.25 Suasana Pengembangan Kapasitas Dosen Prodi Ilmu Komunikasi

Penerimaan dana hibah PKKM merupakan Program Kompetisi Kampus Merdeka 2022 yang diselenggarakan oleh Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi (Dikti-Ristek). UTM mendapatkan empat dana hibah, seperti yang ada pada Gambar 6.25. Pada Gambar tersebut UTM mendapatkan dana hibah untuk tiga Prodi dan satu untuk UTM sebagai Institutional Support System (ISS) – MBKM.

PENERIMA BANTUAN PKKM TAHUN ANGGARAN 2022 GELOMBANG I			
No	Kode PT	Perguruan Tinggi	Program Studi/ISS-MBKM
Liga I			
1	001001	Universitas Gadjah Mada	Teknologi Hasil Perikanan
2	001002	Universitas Indonesia	Akuntansi
3	001002	Universitas Indonesia	Teknik Komputer
4	001002	Universitas Indonesia	ISS-MBKM
5	001004	Universitas Airlangga	Ekonomi Pembangunan
6	001004	Universitas Airlangga	Kimia
7	001004	Universitas Airlangga	Teknik Robotika dan Kecerdasan Buatan
8	001004	Universitas Airlangga	ISS-MBKM
9	001007	Universitas Padjadjaran	Teknologi Pangan
10	001008	Universitas Diponegoro	ISS-MBKM
11	001008	Universitas Diponegoro	Teknik Kimia
12	001008	Universitas Diponegoro	Teknologi Pangan
13	001013	Universitas Udayana	Ilmu Kelautan
14	001013	Universitas Udayana	Peternakan
15	001013	Universitas Udayana	Teknik Mesin
16	001016	Universitas Mataram	Biologi
17	001016	Universitas Mataram	Kelautan
18	001016	Universitas Mataram	Teknik Elektro
19	001022	Universitas Tanjungpura	Manajemen
20	001022	Universitas Tanjungpura	Pendidikan Kimia
21	001023	Universitas Jember Soedhaman	ISS-MBKM
22	001025	Universitas Jember	ISS-MBKM
23	001025	Universitas Jember	Akuntansi
24	001025	Universitas Jember	Sastra
25	001025	Universitas Jember	Teknologi Hasil Pertanian
26	001026	Universitas Lampung	Agribisnis
27	001026	Universitas Lampung	Kimia
Catatan: 1. Ditulis No. 11 Tahun 2020 Pasal 1 ayat 11 tentang Pembentukan dan Pembagian Wilayah Administrasi Kabupaten dan Kota yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah No. 14/2020. 2. Ditulis No. 10/2020 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang tentang Organisasi Perangkat Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah No. 14/2020.			
No	Kode PT	Perguruan Tinggi	Program Studi/ISS-MBKM
28	001026	Universitas Lampung	Teknik Elektro
29	001027	Universitas Sebelas Maret	Farmasi
30	001028	Universitas Tadulako	Pendidikan Kimia
31	001028	Universitas Tadulako	Peternakan
32	001030	Universitas Bengkulu	Peternakan
33	001031	Universitas Terbuka	Agribisnis
34	001031	Universitas Terbuka	Akuntansi
35	001032	Universitas Negeri Padang	ISS-MBKM
36	001032	Universitas Negeri Padang	Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia
37	001032	Universitas Negeri Padang	Pendidikan Kepulauan Olahraga
38	001033	Universitas Negeri Malang	ISS-MBKM
39	001033	Universitas Negeri Malang	Ilmu Sejarah
40	001033	Universitas Negeri Malang	Pendidikan Administrasi Perkantoran
41	001033	Universitas Negeri Malang	Pendidikan Bahasa Jerman
42	001037	Universitas Negeri Jakarta	ISS-MBKM
43	001037	Universitas Negeri Jakarta	Pendidikan Biologi
44	001037	Universitas Negeri Jakarta	Pendidikan Tata Boga
45	001038	Universitas Negeri Yogyakarta	Pendidikan Teknik Elektro
46	001038	Universitas Negeri Yogyakarta	Pendidikan Teknik Mesin
47	001042	Universitas Sultan Ageng Tirtayasa	Teknik Elektro
48	001043	Universitas Trilogoyo	ISS-MBKM
49	001043	Universitas Trilogoyo	Agribisnis
50	001043	Universitas Trilogoyo	Ilmu Komunikasi
51	001043	Universitas Trilogoyo	Manajemen
52	001047	Universitas Negeri Gorontalo	Akuntansi

Gambar 6.26 Daftar Penerima Bantuan PK-KM Tahun Anggaran 2022 Gelombang

UTM sudah memiliki kebijakan yang memfasilitasi peningkatan kemampuan bagi dosen untuk menguatkan kompetensi dalam melaksanakan penelitian. Kebijakan penelitian dosen di UTM meliputi 4 hal seperti berikut ini.

1. Buku pedoman dan RIP sudah ada, di mana roadmap menyatu ada di dalam RIP dan sudah dijelaskan secara terperinci. Naskah buku-buku

tersebut dibuat oleh LPPM, dan dapat diakses secara softfile pada website LPPM (lp3mp.trunojoyo.ac.id).

2. Pelatihan penguatan kemampuan dosen di bidang penelitian difasilitasi oleh LPPM, namun tidak menutup kemungkinan untuk fakultas/ Prodi melaksanakan. Tahun ini Prodi Hukum, Agribisnis dan Manajemen menerima dana hibah PK-KM sehingga dapat menyelenggarakan kegiatan seperti bootcamp/ pelatihan penguatan penelitian dosen.
3. Sumber dana berasal dari dana Masyarakat, Anggaran Pemerintah (APBN), hibah kompetensi, kerjasama dengan Pemerintah daerah, swasta, BUMN. Dana dikelola terpusat di LPPM dan direncanakan setiap tahunnya dengan estimasi peningkatan 10% dari dana penelitian tahun sebelumnya.
4. Kebijakan tagihan hasil penelitian (*output*) lebih diutamakan yang bermanfaat. Selain *output* wajib ada juga *output tambahan* yang nantinya pelaporan terpusat ke LPPM.

D. Perbedaan Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Penelitian di PTK dan PTU

1. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Penelitian di IAIN Madura.

- a) Pedoman, RIP dan roadmap penelitian. Buku pedoman, RIP dan roadmap masih dalam tahap penyelesaian, penelitian saat ini hanya mengacu pada petunjuk teknis penelitian pada Litabdimas dan hanya memiliki buku "Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah".
- b) Pelatihan tentang penelitian. Belum ada kebijakan terkait pendampingan pelatihan penelitian oleh LPPM selaku pemangku kebijakan. Namun kegiatan pelatihan penulisan dilakukan secara inisiatif sendiri oleh Prodi atau rumah jurnal.
- c) Fasilitasi dana penelitian. Sumber dana hanya dari DIPA IAIN Madura yakni dari dana BOPTN. Dana dikelola tidak terpusat di LPPM tetapi fakultas juga mengelola. Dana yang disediakan dari DIPA IAIN Madura direncanakan setiap tahunnya.

- d) Kebijakan tagihan luaran penelitian (*output*). Hanya sebatas *output* wajib berupa laporan, artikel pada jurnal terakreditasi, buku, dan HKI. *Output* penelitian yang dikelola fakultas belum melaporkan ke LPPM.

2. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Penelitian di Poltera.

- a) Pedoman, RIP dan roadmap penelitian. Buku pedoman dan RIP sudah ada, sedangkan roadmap masih menyatu di dalam RIP namun masih belum dibahas secara terperinci. Buku-buku tersebut dibuat oleh P3M/ LPPM, dan dapat diakses secara softfile di website P3M Poltera (<http://p3m.poltera.ac.id/>).
- b) Pelatihan tentang penelitian. Dosen menerima pelatihan tentang bimbingan teknis dalam penyusunan penelitian sesuai yang diharapkan Pemerintah agar dapat diterima melalui simlitabmas diprogramkan. Kegiatan tersebut difasilitasi oleh P3M/ LPPM, dan pada tahun ini diselenggarakan bersamaan dengan bimbingan teknis penyusunan pengabdian.
- c) Fasilitasi dana penelitian. Sumber dana berasal dari Anggaran Pemerintah (APBN), hibah kompetensi pengelolaan dana terpusat di P3M/ LPPM. Dana yang disediakan dari Poltera direncanakan setiap tahunnya serta dana yang disediakan dari Kementerian Pendidikan, Riset, dan Teknologi.
- d) Kebijakan tagihan luaran penelitian (*output*). Kebijakan tagihan hasil penelitian (*output*) lebih diutamakan yang bermanfaat. Tagihan sebatas *output* wajib berupa laporan, artikel pada jurnal terakreditasi, dan Hak Paten dari produk, serta laporan keuangan. Pelaporan terpusat ke P3M. P3M tidak hanya mengatur kebijakan *output* untuk yang didanai, tetapi juga untuk penelitian mandiri.

3. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Penelitian di UTM.

- a) Pedoman, RIP dan roadmap penelitian. Buku pedoman dan RIP sudah ada, di mana roadmap menyatu ada di dalam RIP dan sudah dijelaskan secara terperinci. Buku-buku tersebut dibuat oleh LPPM

dan dapat diakses secara softfile pada website LPPM (lp3mp.trunojoyo.ac.id).

b) Pelatihan tentang penelitian:

- Pelatihan penguatan kemampuan dosen di bidang penelitian difasilitasi oleh LPPM, namun tidak menutup kemungkinan untuk fakultas atau prodi melaksanakan.
- Tahun ini Prodi Hukum, agrobisnis dan manajemen menerima dana hibah PK-KM sehingga dapat menyelenggarakan kegiatan seperti *bootcamp* atau pelatihan penguatan penelitian dosen.

c) Fasilitasi dana penelitian.

- Sumber dana berasal dari dana Masyarakat, Anggaran Pemerintah (APBN), hibah kompetensi, kerjasama dengan Pemerintah daerah, swasta, BUMN.
- Dana dikelola terpusat di LPPM.
- Kebutuhan dana penelitian direncanakan setiap tahunnya dengan estimasi peningkatan 10% dari dana penelitian tahun sebelumnya.

d) Kebijakan tagihan hasil penelitian (output).

- Kebijakan tagihan hasil penelitian (output) lebih diutamakan yang bermanfaat.
- Selain output wajib ada juga *output* tambahan yang nantinya pelaporan terpusat ke LPPM.

4. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Penelitian di Poltera dan UTM.

a) Pedoman, RIP dan roadmap penelitian.

- Buku pedoman dan RIP sudah ada, di mana roadmap menyatu ada di dalam RIP dan sudah dijelaskan secara terperinci.
- Buku-buku tersebut dibuat oleh P3M/ LPPM dan dapat diakses secara softfile pada website P3M/ LPPM.

b) Pelatihan tentang penelitian.

- Pelatihan penguatan kemampuan dosen di bidang penelitian difasilitasi oleh P3M/ LPPM.
- Untuk UTM fasilitas pelatihan tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh fakultas atau Prodi melaksanakan.
- Tiga Prodi UTM yakni, Prodi Hukum, Agrobisnis dan Manajemen, menerima dana hibah PK-KM sehingga dapat menyelenggarakan kegiatan seperti *bootcamp* atau pelatihan penguatan penelitian dosen.

c) Fasilitasi dana penelitian.

- Sumber dana penelitian Poltera berasal dari Anggaran Pemerintah (APBN) dan hibah kompetensi.
- Sumber dana penelitian UTM berasal dari dana Masyarakat, Anggaran Pemerintah (APBN) , Hibah Kompetensi, Kerjasama dengan Pemerintah daerah, swasta, BUMN.
- Dana dikelola terpusat di P3M/ LPPM.
- Kebutuhan dana penelitian direncanakan setiap tahunnya dengan estimasi peningkatan 10% dari dana penelitian tahun sebelumnya.

d) Kebijakan tagihan hasil penelitian (*output*).

- Kebijakan tagihan hasil penelitian (*output*) lebih diutamakan yang bermanfaat.
- Selain *output* wajib ada juga *output* tambahan yang nantinya pelaporan terpusat ke LPPM.

5. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Penelitian pada PTK dan PTU Negeri di Madura.

a) Pedoman/ juknis, RIP dan roadmap penelitian.

- Dari PTK: Buku pedoman, RIP dan roadmap masih dalam tahap penyelesaian, penelitian saat ini hanya mengacu pada petunjuk

teknis penelitian pada Litabdimas dan hanya memiliki buku "Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah".

- Dari PTU: Buku pedoman dan RIP sudah ada, di mana roadmap menyatu ada di dalam RIP dan dijelaskan secara terperinci. Selain itu dapat diakses secara softfile pada website P3M/ LPPM.

b) Pelatihan tentang penelitian.

- Dari PTK: Belum ada kebijakan terkait pendampingan pelatihan penelitian oleh LPPM selaku pemangku kebijakan. Namun kegiatan pelatihan penulisan dilakukan secara inisiatif sendiri oleh Prodi atau rumah jurnal.
- Dari PTU: Pelatihan penguatan kemampuan dosen di bidang penelitian difasilitasi oleh P3M/ LPPM, tidak menutup kemungkinan dilakukan juga oleh fakultas atau Prodi melaksanakan. Pelaksanaan oleh Prodi dapat memanfaatkan dana hibah PK-KM dari Dikti-Ristek

c) Fasilitasi dana pengabdian kepada masyarakat.

- Dari PTK: Sumber dana hanya dari DIPA IAIN Madura yakni dari dana BOPTN yang direncanakan setiap tahun. Namun pengelolaan tidak terpusat di LPPM, akan tetapi fakultas juga mengelola.
- Dari PTU: Sumber dana penelitian Anggaran Pemerintah (APBN) dan Hibah Kompetensi, bahkan bisa berasal dari kerjasama dengan Pemerintah daerah, swasta, BUMN. Dana dikelola terpusat di P3M/ LPPM. Kebutuhan dana penelitian direncanakan setiap tahunnya dengan estimasi peningkatan 10% dari dana penelitian tahun sebelumnya.

d) Kebijakan tagihan luaran penelitian (*output*).

- Dari PTK: Hanya sebatas *output* wajib berupa laporan, artikel pada jurnal terakreditasi, buku, dan HKI, namun pelaporan output penelitian yang belum terpusat ke LPPM.

- Dari PTU: Kebijakan tagihan hasil penelitian (*output*) lebih diutamakan yang bermanfaat. Selain *output* wajib ada juga *output* tambahan yang nantinya pelaporan terpusat ke LPPM.

Berdasarkan perbedaan ini sesuai Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJM) tahun 2005-2025, mengamanatkan bahwa saat ini pembangunan Indonesia memasuki *Rencana Pembangunan Jangka Menengah* tahun 2020-2024, yakni tahapan pemantapan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pencapaian daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia berkualitas serta kemampuan ilmu dan teknologi.

Kontribusi perguruan tinggi dalam konteks peningkatan daya saing bangsa diupayakan dan diwujudkan dalam tiga fungsi utama perguruan tinggi melalui tridharma perguruan tinggi, yakni pengajaran/ pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dari ketiga dharma perguruan tinggi tersebut, kegiatan penelitian di perguruan tinggi merupakan salah satu kontributor yang paling diharapkan dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi.

Penelitian merupakan salah satu tri dharma perguruan tinggi yang harus dilaksanakan oleh setiap dosen. Kebijakan tentang penelitian diberikan oleh masing-masing perguruan tinggi terhadap dosen dalam rangka program penelitian dapat terlaksana dengan baik. Masing-masing perguruan tinggi melaksanakan kebijakan didasarkan peraturan yang berlaku.

Pelaksanaan penelitian tentang kebijakan pengembangan dosen bidang penelitian di IAIN Madura, Politeknik Negeri Madura, dan Universitas Trunojoyo Madura ada beberapa perbedaan, meskipun sama-sama perguruan tinggi berstatus negeri, dan sebagai satuan kerja. Secara terperinci perbedaan kebijakan pengembangan dosen dalam bidang penelitian di Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri di Madura dalam hal ini adalah IAIN Madura di antaranya:

- 1) Buku pedoman, RIP dan roadmap masih dalam tahap penyelesaian, penelitian saat ini hanya mengacu pada petunjuk teknis penelitian pada

Litabdimas dan hanya memiliki buku Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah.

- 2) Belum ada kebijakan terkait pendampingan pelatihan penelitian oleh LPPM selaku pemangku kebijakan. Namun kegiatan pelatihan penulisan dilakukan secara inisiatif sendiri oleh Prodi atau rumahjurnal.
- 3) Sumber dana hanya dari DIPA IAIN Madura yakni dari dana BOPTN yang direncanakan setiap tahun, namun pengelolaan tidak terpusat di LPPM tetapi fakultas juga mengelola.
- 4) Tagihan luaran penelitian (*output*) hanya sebatas *output wajib* berupa laporan, artikel pada jurnal terakreditasi, buku, dan HKI. Namun pelaporan *output* penelitian yang belum terpusat ke LPPM.

Sedangkan kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pengkajian di perguruan tinggi umum negeri di Madura dalam hal ini adalah Poltera dan UTM di antaranya:

- 1) Buku pedoman dan RIP sudah ada, di mana roadmap menyatu ada di dalam RIP dan sudah dijelaskan secara terperinci. Selain itu dapat diakses secara softfile pada website P3M/ LPPM.
- 2) Pelatihan penguatan kemampuan dosen di bidang pengkajian difasilitasi oleh P3M/ LPPM, tidak menutup kemungkinan dilakukan juga oleh fakultas atau Prodi melaksanakan. Pelaksanaan oleh Prodi dapat memanfaatkan dana hibah PK-KM dari Dikti-Ristek.
- 3) Sumber dana pengkajian Anggaran Pemerintah/ APBN dan hibah kompetensi, bahkan bisa berasal dari kerjasama dengan Pemerintah daerah, swasta, BUMN. Dana dikelola terpusat di P3M/ LPPM. Kebutuhan dana penelusuran direncanakan setiap tahunnya dengan estimasi peningkatan 10% dari dana pengkajian tahun sebelumnya.
- 4) Kebijakan tagihan hasil pengkajian (*output*) lebih diutamakan yang bermanfaat. Selain *output wajib* ada juga *output tambahan* yang nantinya pelaporan terpusat ke LPPM.

Pada prinsipnya kebijakan yang diberikan antara PTK dan PTU tidak jauh berbeda hal ini didasarkan peraturan yang melandasinya juga sama sebagai pengelolaan perguruan tinggi –meskipun terdapat Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2019 tentang Perguruan Tinggi Keagamaan (PTK) secara umum memiliki karakteristik yang sama sebagai perguruan tinggi. Meskipun disebut PTK tetapi bukan hanya rumpun keagamaan saja yang dikembangkan tetapi juga ilmu pengetahuan secara umum, sebagaimana tertuang pada pasal 1 poin 3 disebutkan "*Pendidikan Tinggi Keagamaan adalah Pendidikan Tinggi yang diselenggarakan untuk mengkaji dan mengembangkan rumpun ilmu agama serta berbagai rumpun ilmu pengetahuan.*"

PTK dan PTU memiliki tugas yang sama. Begitu juga kewajiban dosen pada PTK dan PTU juga sama di antaranya melaksanakan penelitian. Dalam menjalankan tugas penelitian masing-masing perguruan tinggi memiliki kebijakan yang didasarkan pada peraturan yang ada. Beberapa kebijakan yang membedakan antara PTK dan PTU negeri dalam bidang penelitian adalah dana dan pengelolaannya. PTU cenderung memiliki dana penelitian yang besar dibandingkan dengan PTK, karena selain bersumber dari Anggaran Pemerintah (APBN), sumber dana penelitian juga berasal dari hibah kompetensi dan kerjasama dengan Pemerintah daerah, swasta, dan BUMN.

Manajemen dalam pengelolaan pendidikan tinggi khususnya bidang penelitian juga harus diterapkan agar hasilnya baik. Tugas dosen dalam penelitian juga harus difasilitasi tentunya dengan kebijakan yang ada. Pada dasarnya penelitian pada masyarakat merupakan kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan pembuktian kebenaran atau ketidakbenaran suatu asumsi dan/ atau hipotesis di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta menarik kesimpulan ilmiah bagi keperluan kemajuan ilmu pengetahuan dan/ atau teknologi.

Adapun kriteria minimal pengelolaan penelitian di antaranya:

- 1) Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan kegiatan penelitian.

- 2) Pengelolaan penelitian sebagaimana dimaksud dilaksanakan oleh unit kerja dalam bentuk kelembagaan yang bertugas untuk mengelola penelitian tersebut. Terdapat perbedaan antara kebijakan pelaksanaan penelitian di PTK dan PTU. Pengelolaan dana penelitian pada PTU terpusat di P3M/ LPPM. Sedangkan pada PTK pengelolaannya tidak terpusat di LPPM, namun juga diserahkan pada masing-masing fakultas.

MILIK PENERBIT
GORESAN PENSA

BAB VI

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN

BIDANG PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

A. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pengabdian kepada Masyarakat di IAIN Madura

Kebijakan pengembangan dosen bidang pengabdian kepada masyarakat selalu dilaksanakan oleh semua perguruan tinggi termasuk di IAIN Madura. Hal ini didasarkan UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 60 ayat 1 tentang Kewajiban Dosen dengan Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dalam UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 5 ayat 4 tentang Tujuan Pendidikan Tinggi, di antaranya yaitu terwujudnya pengabdian kepada masyarakat. Di samping itu pada PP 37 Tahun 2009 tentang Dosen pada pasal 1 ayat 1 Tugas Dosen, salahsatunya melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut dosen akan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sebagai tugas dan kewajibannya. Perguruan tinggi tentu memiliki kebijakan dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat bagi para dosennya. Di IAIN Madura, kebijakan pengembangan dosen bidang pengabdian kepada masyarakat mencakup beberapa kebijakan yang dilakukan pertama oleh Prodi. Dosen memiliki homebase di Prodi dan berusaha disesuaikan dengan bidang kajian keilmuan masing-masing. Terlebih kompetensi akandisesuaikan dengan keilmuan yang ditekuni. Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat di IAIN Madura bisa dilakukan oleh Prodi, fakultas dan institusi melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM).

Dalam bidang pengabdian masyarakat, Prodi belum sepenuhnya memfasilitasi kegiatan pengabdian masyarakat untuk dosen seperti yang disampaikan salah satu Dosen di Prodi MPI Fakultas Tarbiyah, Pak Badrus berikut ini. “Prodi sudah memfasilitasi pengabdian masyarakat untuk dosen terbukti meskipun saya baru sudah pernah diajak pengabdian kepada masyarakat bersama tim yaitu di lembaga Pendidikan Islam dengan didanai

pihak fakultas meskipun dana sangat kecil akan tetapi juga masih ada dosen yang belum dilibatkan dimungkinkan karena dana memang kecil.”

Prinsipnya pengabdian masyarakat dosen sudah diprogram tetapi belum menyeluruh pada semua dosen baik yang dilakukan prodi maupun fakultas. Hal ini juga sesuai disampaikan oleh salah satu Dosen senior Fakultas Tarbiyah, Bapak Muclis Solichien seperti berikut ini. “Harusnya semua dosen difasilitasi dalam kegiatan pengabdian masyarakat, di samping itu danaperlu ditambah.”

Di samping belum semua dosen difasilitasi dalam melaksanakan pengabdian masyarakat, dosen yang difasilitasi dana juga sangat kecil sehingga program pengabdian masyarakat belum maksimal khususnya sampai menghasilkan *outcome* yang ada seperti terlahir karya publikasi ilmiah dalam hal jurnal pengabdian kepada masyarakat.

Hal senada juga disampaikan salah satu Dosen dari Fakultas Syariah Bapak Hosen yang menyatakan; “Harusnya semua dosen difasilitasi dana untuk pengabdian kepada masyarakat.”

Kondisi ini juga dibenarkan oleh Ketua LPPM, Bapak Mashur Abadi yang menyatakan “Dana pengabdian juga ada meskipun kecil kurang lebih 280 juta untuk semua dalam satu tahun. Maklumlah kita PTKIN beda dengan perguruan tinggi Kemendikbud, seperti di UNAIR dana pengkajian dan pengabdian bisa puluhan bahkan ratusan milyar.”

Pada prinsipnya dosen belum sepenuhnya difasilitasi dalam pengabdian kepada masyarakat bagi seluruh dosen di IAIN Madura. Hal ini juga disampaikan Dosen, Bu Nanda yang menyatakan “*Saya pernah diikuti hanya sebagai pelengkap saja oleh sebab itu juga belum menghasilkan outcome.*”

Kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pengabdian masyarakat di IAIN Madura sudah dijalankan di antaranya dengan pemberian fasilitas meskipun belum maksimal. Di samping fakultas dan Prodi sudah memfasilitasi dana meskipun kecil dan belum menyeluruh pada semua dosen beberapa dosen juga mendapat fasilitas dari P3M. Kegiatan ini dilakukan sebagai Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) oleh dosen. Meskipun belum sepenuhnya semua dosen mendapatkan fasilitas dana untuk pengabdian dosen di IAIN Madura tetap menjalankan tugas pengabdian kepada

masyarakat secara mandiri. Hal ini seperti diungkapkan oleh salah satu Dosen, Bapak Moh Hafid Effendy berikut ini. *“Pengabdian bisa dilakukan di luar tidak harus mengandalkan dana dari kampus.”* Dengan begitu, dosen di IAIN Madura tetap dapat melaksanakan pengabdian kepada masyarakat meskipun tidak difasilitasi dana. Pengabdian kepada masyarakat tersebut dilaksanakan secara mandiri sebagai tugas dan kewajiban tri dharma perguruan tinggi. Adapun salah satu bukti pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dosen di IAIN Madura seperti dalam Gambar 7.1 berikut ini.



Gambar 7.1 PKM Dosen Tadris Bahasa Indonesia

Program PKM dilaksanakan dosen baik difasilitasi Prodi dan fakultas maupun LPPM. Akan tetapi belum terintegrasi sehingga belum ditemukan integrasi data. Pelaksanaannya pun juga parsial di masing-masing fakultas dan Prodi sehingga ketika digali jumlah dosen yang melaksanakan pengabdian kepada masyarakat jumlahnya terbatas jika data diperoleh dari fakultas atau Prodi. Begitu juga ketika data diperoleh dari LPPM jumlahnya juga terbatas. Roadmap pengabdian yang terintegrasi juga belum ditemukan. Kepala pusat pengkajian menyatakan: *“Seandainya data terpusat baik penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat khususnya yang menghasilkan outcome jumlahnya akan besar karena selama ini data fakultas tidak masuk di LPPM begitu juga sebaliknya.”*

Belum ditemukan roadmap pengabdian kepada masyarakat, dalam penelusuran data hanya ditemukan pedoman KPM sebagai agenda rutin kegiatan kuliah pengabdian kepada masyarakat seperti dalam link berikut https://iainmadura.ac.id/media/file/1038934926Pedoman_KPM-2020.pdf (pedoman 2020); <https://app.iainmadura.ac.id/sippol/pengumuman/2022-2-SK-Pedoman-KPM-2022.pdf> (pedoman 2022).

Terdapat pedoman dalam kuliah pengabdian masyarakat yang rutin diselenggarakan setiap tahun bagi mahasiswa tetapi belum ada roadmap yang terintegrasi antara LPPM dan fakultas terkait dengan program pengabdian kepada masyarakat.

Berikutnya dalam pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat dosen di IAIN Madura sudah pernah mengalami pelatihan dan penguatan metode dalam pengabdian masyarakat. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Dosen, Bapak Albaburrahman yang menyatakan berikut ini; “Saya pernah mengikuti diklat untuk metode dalam pengabdian masyarakat seperti ABCD dan teknik PAR. Begitu juga dialami oleh semua dosen seangkatan saya.”

Semua dosen seangkatan Pak Albaburrahman sudah mengikuti Diklat Pengabdian kepada Masyarakat baik dengan teknik PAR maupun ABCD. Kompetensi dosen dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat memang harus difasilitasi dengan penguasaan metodenya. Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Fatati, Dosen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang menyatakan; “Saya juga mengikuti Diklat Pengabdian kepada Masyarakat sehingga keberadaan kita dalam melaksanakan tugas sudah sesuai yang diharapkan.”

Dosen sudah diberikan pelatihan dalam metode pengabdian kepada masyarakat meskipun bidang keilmuan dan fakultasnya berbeda. Hal ini dilakukan oleh LPPM IAIN Madura khususnya pada bidang pengabdian kepada masyarakat. Hal ini seperti disampaikan salah satu dosen Fakultas Tarbiyah Aflahah seperti berikut ini. “Saya sudah melaksanakan Diklat Pengabdian kepada Masyarakat sehingga memiliki bekal ketika kita melaksanakan bimbingan mahasiswa dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Di Samping itu kita juga bisa melaksanakan pengabdian kepada masyarakat langsung berhadapan dengan masyarakat, misalnya pada

program penguatan masyarakat untuk literasi, moderasi beragama, ekonomi dan sebagainya."

Dosen selalu diprogram dalam pengabdian kepada masyarakat, secara rutin ada program pelatihan dan pembekalan pengabdian kepada masyarakat seperti dalam gambar berikut ini.



Gambar 7.2 Diklat PAR Dosen di IAIN Madura

Diklat penguasaan kompetensi dalam menjalankan tugas pengabdian kepada masyarakat menjadi program LPPM sehingga dosen sebelum menjadi pembimbing Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) sudah memiliki sertifikat kompetensi didapatkan dari diklat dan pelatihan.

Dalam implementasi KPM diperoleh data berikut ini: Hari ini, Selasa 19 Juli 2022 di Desa Gugul Kecamatan Tlanakan tepatnya di balaidesa jam menunjukkan pukul 9.15. Terlihat dosen sedang melaksanakan pembimbingan program pengabdian masyarakat untuk Posko 54. Beberapa siswa sedang melaporkan kegiatan yang sudah dilakukan dan sebagian lagi bertanya dan konsultasi tentang rencana program berikutnya. Mereka serius mendengarkan penjelasan dan pembimbingan dosen. Meskipun sesekali juga terlihat senda gurau bercerita tentang kondisi tempat dan masyarakat.

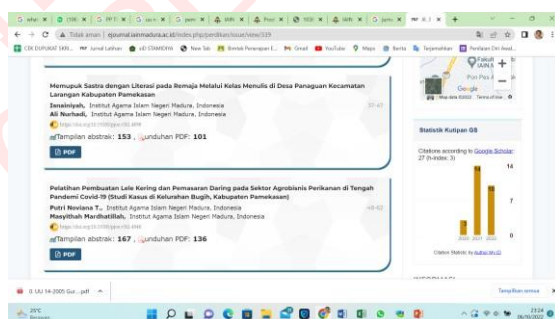
Dosen melaksanakan pengabdian kepada masyarakat secara rutin pada program KPM setiap tahun sebagai pembimbing lapangan. Dosen yang memenuhi persyaratan dilibatkan sebagai DPL baik dilakukan Fakultas Tarbiyah, Ekonomi dan Bisnis Islam, Ushuluddin dan Dakwah, maupun Fakultas Syariah. Dosen melaksanakan program pembimbingan sesuai

pedoman yang sudah ditetapkan. Berikut adalah gambar proses pembimbingan dosen dalam program KPM mahasiswa di Desa Gugul.



Gambar 7.3 Pembimbingan KPM oleh DPL

Program KPM adalah program rutin yang dilaksanakan mahasiswa bersama dosen pembimbing dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sebagai wujud nyata implementasi tri dharma perguruan tinggi. Akan tetapi belum sepenuhnya program ini menghasilkan *outcome* secara nyata misalnya artikel hasil pengabdian kepada masyarakat yang terpublisk. Beberapa artikel sudah ada yang terpublisk di jurnal pengabdian kepada masyarakat tetapi jumlahnya masih sangat terbatas bila dibandingkan jumlah peserta yang mencapai ribuan. Contohnya pada tahun 2021 terdapat 3 mahasiswa yang hasil KPM terpublisk di jurnal pendidikan seperti dalam gambar berikut ini.



Gambar 7.4 Publikasi Hasil PKM Mahasiswa dan DPL

Kebijakan pengembangan dosen di IAIN Madura dalam pengabdian kepada masyarakat sebagian besar sudah mengikuti pembinaan dan Fiklat dalam metode pengabdian kepada masyarakat. Kebijakan pengembangan dosen

bidang pengabdian kepada masyarakat di IAIN Madura sesuai dengan triangulasi sumber, metode serta ketekunan pengamatan dan hasil analisis data ditemukan 4 hal seperti berikut ini.

1. Prodi dan fakultas serta LPPM sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat tetapi belum maksimal pada seluruh dosen.
2. Terdapat pedoman KPM setiap tahun dalam bentuk SK Rektor tetapi belum ada roadmap pengabdian yang terintegrasi antara LPPM dengan fakultas dan Prodi.
3. Dosen sudah menerima Diklat Pengabdian kepada Masyarakat dengan metode PAR dan ABCD yang diselenggarakan LPPM.
4. Fasilitas dana yang diberikan untuk dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat sangat kecil dan belum pada semua dosen tetapi dosen tetap melaksanakan secara mandiri.

B. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pengabdian kepada Masyarakat di Poltera

Poltera sebagai Perguruan Tinggi Umum Negeri (PTUN) di bawah Kemendikbud. Kebijakan pengembangan dosen bidang pengabdian kepada masyarakat juga dilakukan di Poltera. Hal ini didasarkan pada kebijakan peraturan perundang-undangan yang ada seperti UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, PP 37 Tahun 2009 tentang Dosen serta Keputusan Dirjend Dikti Kemendikbud Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen. Di samping peraturan tentang pendidikan vokasi khususnya tentang kesehatan dan keperawatan.

Hal ini sesuai yang disampaikan Direktur Poltera berikut ini; "Kami sebagai satker perguruan tinggi negeri tentu kebijakan yang kita jalankan sesuai dengan peraturan yang ada. Jika tidak sesuai akan ada sanksi. Kebijakan di internal yang kita lakukan tetap berdasar pada peraturan perundangan yang berlaku dan dapat meningkatkan mutu lembaga. Kebijakan yang kita buat untuk dosen berhubungan dengan tri dharma perguruan tinggi baik pada bidang pendidikan, penelitian maupun

pengabdian kepada masyarakat. Termasuk penunjang seperti reward juga kita atur."

Direktur Poltera menyatakan bahwa, pada prinsipnya Poltera sebagai perguruan tinggi umum negeri dan sebagai pendidikan vokasi juga melaksanakan kebijakan dalam tri dharma perguruan tinggi dosennya. Kebijakan yang diberikan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku dan diterjemahkan secara teknis melalui *Surat Keputusan Direktur*. Pelaksana dan penanggung jawab adalah ketua P3M.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Ketua P3M, Bapak Moh Jauhari: "Pengabdian menjadi program bersama penelitian yang kita lakukan. Target akhir adalah outcome yang terukur untuk semua dosen. Oleh sebab itu perencanaan penelitian dan pengabdian masyarakat untuk dosen, kita program dari mulai dosen diangkat pertama kali sehingga pembimbingan menjadi jelas. Semuanya tercantum dalam renstra kita serta secara teknis diwujudkan dalam pedoman. Untuk menguatkan pelaksanaannya dibuatkan surat edaran direktur."

Pengabdian dilakukan pada semua dosen mengacu pedoman yang ada didasarkan renstra sehingga sudah memiliki pedoman untuk pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. Implementasi agar dilaksanakan oleh semua dosen dibuat kebijakan dengan surat edaran direktur. Renstra yang ada menjadi dasar dan arah atau roadmap program pengabdian kepada masyarakat yang ada di Poltera. Target yang diharapkan sudah diidentifikasi dalam renstra pengabdian kepada masyarakat. Harapannya target yang diharapkan tersebut, dapat tercapai secara maksimal.



Gambar 7.5 Renstra Pengabdian kepada Masyarakat Poltera

Pernyataan ini dikuatkan oleh Wakil Direktur bidang kerjasama, Ibu Endang Fauziyah S yang menyatakan; "Pengembangan dan pengabdian kepada masyarakat untuk dosen Poltera semua diwajibkan. Pedoman dan juknis berdasarkan renstra sudah disiapkan oleh P3M kebetulan dosen kita tidak banyak yaitu 50 dosen dan saat ini menjadi 74 dengan adanya para dosen baru semoga bisa menguatkan. Dengan adanya Prodi kesehatan sebagai gabungan dari Pemda Pamekasan menjadikan mahasiswa juga banyak, kurang lebih enam ratusan, dengan Prodi Kesehatan empat ratusan mahasiswa."

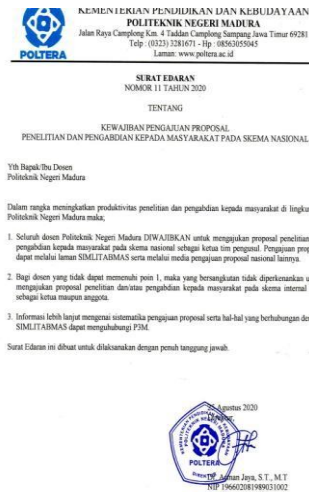
Program pengabdian di Poltera sudah dilakukan didasarkan pedoman dan peraturan yang ada serta memfasilitasi semua dosen termasuk dosen yang baru. Pengembangannya disesuaikan dengan bidang khususnya sejak bergabungnya Prodi kesehatan di Poltera maka diikuti juga dosen dalam bidang kesehatan.

Pendapat salah seorang dosen; "Saya bersama dosen di Poltera juga melakukan pengabdian karena pedoman sudah ada juga juknis dan sanksi. Semua dosen di sini pasti mengajukan baik program penelitian maupun pengabdian di dalam maupun di luar. Bagi dosen senior diarahkan di luar dana Poltera melalui simlitabmas sedangkan dosen baru tetap diminta mengajukan di luar dan jika belum berhasil difasilitasi di dalam atau internal. Semua proposal yang diajukan disesuaikan dengan RIP dan roadmap masing-masing."

Di Poltera untuk program pengabdian kepada masyarakat sudah dilaksanakan berdasarkan pedoman dan juknis yang diprogram oleh P3M. Pengajuan dilakukan baik dana dari luar khususnya dan umumnya dana dari dalam Poltera. Program pengabdian masyarakat di Poltera dilakukan oleh semua dosen sebagai kewajiban. Fasilitasi institusi dalam hal ini kampus melalui P3M juga dilakukan agar semua dosen melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Pedoman tentang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sudah kita berikan –agar pedoman ini dilaksanakan maka ada kebijakan dari direktur agar semua dosen melaksanakan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat melalui surat edaran yang dibuat. Dosen yang tidak melakukan tentu akan mendapat sanksi. Pada prinsipnya institusi melalui P3M sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat dengan mewajibkan semua dosen mengajukan proposal. Kebijakan agar

dosen melaksanakan program penelitian dan pengabdian dilakukan dengan membuat surat edaran direktur. Pengajuan proposal sebagai bukti dosen sudah melakukan penelitian dan pengabdian khususnya dana dari luar melalui simlitabmas.

Terkait kebijakan institusi yang mengharuskan semua dosen melakukan baik penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat ditemukan Surat Edaran No. 11/2020 seperti dalam gambar berikut ini.



Gambar 7.6 Surat Edaran Penelitian dan Pengabdian

Pendapat Ketua P3M bahwa institusi memfasilitasi dengan membuat pedoman dan roadmap penelitian dan pengabdian masyarakat serta mengharuskan semua dosen untuk melaksanakan program penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan membuat proposal pengajuan yang diutamakan untuk simlitabmas.

Kebijakan yang dilaksanakan Poltera dalam bidang penelitian dan juga pengabdian kepada masyarakat membuat semua dosen melaksanakannya sehingga berdampak secara nyata pada karier masing-masing dosen serta institusi yang ada. Hal ini disebabkan semua penelitian dan pengabdian harus memiliki outcome yang jelas. Kebijakan ini menjadi atmosfir akademik tersendiri bagi dosen di Poltera meskipun jumlahnya sedikit untuk melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Atmosfir akademik dosen untuk melaksanakan penelitian, pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat tampak saat kegiatan ekspose hasil penelitian. Pada tanggal 13 Agustus 2022 terdapat kegiatan ekspose hasil penelitian di Gedung B Poltera Sampang. Kegiatan dihadiri beberapa dosen dari IAIN Madura dan dosen Poltera dengan narasumber Dr. Arman Jaya S.T., M.T. Terlihat dosen sebagai peserta mengikuti dengan serius. Namun ada dosen yang serius di depan laptop sambil sesekali mendengarkan. Setelah didekati dan komunikasi ternyata dosen sedang menyiapkan proposal penelitian untuk pengajuan simlitabmas. Proposal pengabdian sudah selesai dibuat.

Poltera sudah memfasilitasi dosen dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dengan membuat kebijakan yang mengharuskan semua dosen mengusulkan proposalnya pada simlitabmas serta memfasilitasi bila tidak diterima untuk didanai dengan dana DIPA Poltera tentunya sesuai standar yang diharapkan berdasarkan pedoman. Di samping Poltera mengharuskan semua dosen melaksanakan penelitian dan pengabdian kepadamasyarakat juga memfasilitasi kompetensi dosen agar dapat melaksanakannya, di antaranya dengan melaksanakan kegiatan workshop danpelatihan bagi dosen agar dapat menyusun proposal pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh salah satu Dosen, Bapak Aries Alfian Pratama: “Sebagai dosen di Poltera diwajibkan melaksanakan penelitian dan pengabdian khususnya dengan mengajukan proposal melalui simlitabmas. Sebelum mengajukan dosen juga dibekali melalui kegiatan workshop atau pelatihan dalam menyusun proposal.”

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Mustain yang menyatakan bahwa “Beberapa kali saya ikut kegiatan pelatihan atau workshop dalam menyusun proposal baik penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Hasilnya berdampak nyata pada diterima proposal untuk beberapa dosen di Poltera, dan yang tidak diterima tetap didanai menggunakan DIPA dari Poltera.”

Pada prinsipnya institusi di samping mewajibkan dosen mengajukan proposal juga diberikan pembekalan melalui diklat atau workshop dan pelatihan. Terdapat beberapa workshop dan pelatihan dalam rangka

penyusunan proposal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di antaranya seperti dalam gambar berikut ini.

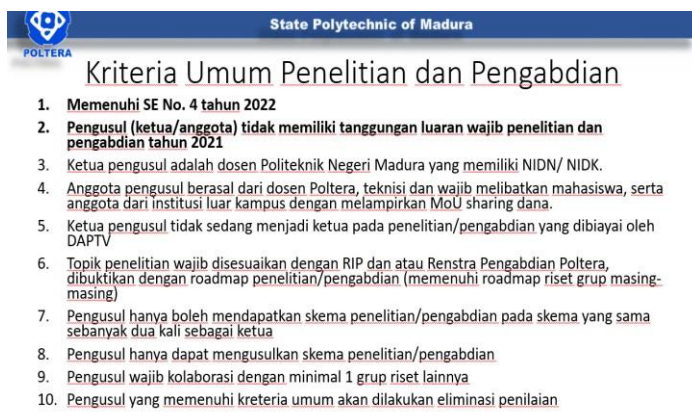


Gambar 7.7 Bimbingan Teknis Penyusunan Proposal

Bimbingan teknis sebagai salah satu strategi fasilitasi institusi dalam rangka mendapatkan dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bagi dosen di Poltera. Dengan adanya kegiatan penguatan kompetensi dosen dalam membuat proposal penelitian dan pengabdian –tujuannya proposal bisa diterima.

Bimbingan teknis seperti ini dipandang efektif dan memiliki dampak nyata bagi keberhasilan dosen meraih hibah penelitian. Jika proposal yang sudah disiapkan dan diajukan ke simlitabmas belum berhasil maka dilakukan proses untuk didanai dari internal Poltera. Hal ini sebagaimana disampaikan ketua P3M Bapak Moh Jauhari: "Alhamdulillah program bimtek untuk penyusunan proposal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat saya pandang efektif dan berdampak nyata. Dibuktikan saya sendiri setelah mengikuti program ini bisa mendapatkan program hibah melalui simlitabmas. Bagi dosen yang belum berhasil didanai hibah dari luar maka akan didanai dari DIPA Poltera dengan tuntutan outcome sesuai dengan pedoman di antaranya jika pengabdian kepada masyarakat harus sesuai dengan temapengabdian."

Ketua P3M Poltera mengemukakan pendapatnya bahwa, pada prinsipnya bimtek dipandang efektif dalam memfasilitasi dosen untuk menyusun proposal penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat sehingga bisa bersaing dalam mendapatkan dana hibah melalui simlitabmas. Bagi dosen yang sudah submid dan belum disetujui maka menjadi dasar untuk difasilitasi dana dari Dipa Poltera dengan persyaratan sesuai pedoman yang ada seperti dalam gambar berikut ini.

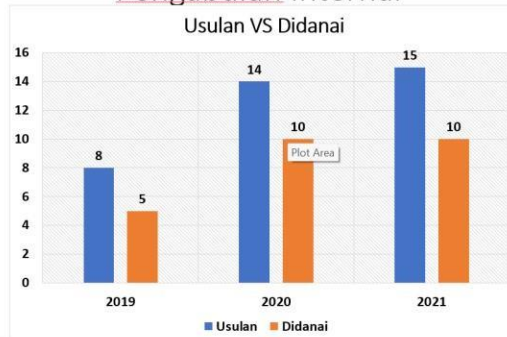


Gambar 7.8 Kriteria Penelitian dan Pengabdian

Institusi dalam hal ini Poltera sudah memfasilitasi dosen melalui bimtek dalam pembuatan proposal baik penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Di samping pihak institusi Poltera melalui P3M telah memfasilitasi bimtek untuk menguatkan kemampuan dalam menyusun proposal baik penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat bagi para dosen agar bisa mendapatkan hibah melalui simlitabmas juga memfasilitasi dana untuk pengabdian dari internal Poltera. Dana yang diberikan juga berdasarkan proposal yang diajukan serta melalui mekanisme selektif.

Adapun selama 3 tahun berjalan pengajuan proposal pengabdian kepada masyarakat yang didanai Poltera bagi dosen seperti dalam gambar grafik berikut ini.

Pengabdian Internal



Gambar 7.9 Deskripsi Usulan Dana Pengabdian dan Proposal yang Disetujui

Beberapa dosen sudah mengusulkan dana hibah pengabdian melalui *simlitabmas*. Dosen yang usulannya belum diterima diajukan melalui dana internal Poltera seperti tampak pada deskripsi gambar yang menunjukkan di atas 50% usulan disetujui. Bagi usulan yang tidak disetujui mereka akan bergabung dengan usulan pengabdian yang disetujui. Oleh sebab itu semua dosen melakukan pengabdian kepada masyarakat dengan didanai dari institusi sehingga dana yang diberikan jumlahnya kecil.

Hal ini sesuai pernyataan Ketua P3M Poltera, Bapak Jauhari berikut ini. “Dana untuk penelitian dan pengabdian masyarakat di Poltera tidak besar, sekitar 500 juta sehingga kita mendorong mereka mendapatkan dana hibah melalui *simlitabmas* dengan kita fasilitasi pelatihan.”

Hal yang sama juga disampaikan Pak Taufiq dan juga dibenarkan dosen wanita berinisial L sebagai dosen Poltera yang menyatakan bahwa dana yang kita peroleh untuk pengabdian sangat kecil seharusnya perlu ditambah sehingga sesuai dengan *outcome-nya*. Pada prinsipnya semua dosen sudah melakukan pengabdian kepada masyarakat dengan didahului pengajuan proposal baik melalui *simlitabmas*, maupun internal ketika belum diterima di *simlitabmas*, sehingga Poltera sudah memfasilitasi dana untuk pengabdian kepada masyarakat meskipun jumlahnya tidak sebesar ketika mendapatkan dana hibah pengabdian melalui *simlitabmas*.

Kebijakan pengembangan dosen bidang pengabdian kepada masyarakat di Poltera sesuai dengan triangulasi sumber, metode serta ketekunan pengamatan dan hasil analisis data ditemukan 4 hal seperti berikut ini:

1. Terdapat pedoman dan ada roadmap pengabdian yang terintegrasi dengan pengendali P3M.
2. Jurusan serta P3M dalam hal ini sebagai pihak institusi sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat untuk seluruh dosen melalui SE direktur yang mengharuskan semua dosen mengusulkan penelitian dan pengabdian.
3. Semua dosen difasilitasi dalam bimbingan teknis penyusunan proposal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat agar dapat diterima pegajuannya.
4. Fasilitas dana yang diberikan untuk dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat pada semua dosen melalui proposal yang diajukan meskipun jumlahnya tidak besar. Proposal pengabdian yang tidak diterima bergabung dengan dosen yang diterima sebagai anggota.

C. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pengabdian kepada Masyarakat di Universitas Trunojoyo Madura (UTM)

Universitas Trunojoyo Madura (UTM) sebagai Perguruan Tinggi Umum Negeri (PTUN) di bawah Kemendikbud. UTM sebagai kampus yang terbesar di Madura dengan jumlah mahasiswa 17.000-an serta jumlah dosen 570. Kebijakan pengembangan dosen bidang pengabdian kepada masyarakat juga dilakukan di UTM. Hal ini didasarkan pada kebijakan peraturan perundang-undangan yang ada seperti UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, PP 37 Tahun 2009 tentang Dosen serta Keputusan Dirjend Dikti Kemendikbud Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen. Hal ini sesuai yang disampaikan Wakil Rektor 1 UTM berikut ini: "Perguruan Tinggi itu satker tentu kebijakan yang kita lakukan tidak jauh beda. Apa yang kita lakukan harus mengikuti peraturan perundangan yang ada meskipun mekanisme sudah kita jalani. Contoh sederhana kita

mengusulkan kebutuhan dosen untuk Bahasa asing 2 orang sedangkan hukum 4 orang sesuai analisis kebutuhan kita dan kita ajukan. Ternyata kuota yang diberi bahasa asing 9 orang dan hukum hanya 1 orang sehingga kita juga harus berpikir memetakan mereka agar dapat menjalankan tugas sesuai bidang keahliannya."

Seperti yang diungkapkan oleh wakil rektor 1 bahwa, pada prinsipnya UTM menjalankan kebijakan pengembangan dosen didasarkan peraturan perundangan yang berlaku, meskipun terkadang hasilnya tidak sesuai harapan dan kondisi yang ada di lapangan –oleh sebab itu implementasi kebijakan dalam pengembangan dosen diprogram dan dibuatkan surat keputusan dan surat edaran rektor, dan dilanjutkan dengan surat lain yang dikeluarkan pada institusi di bawahnya seperti surat keputusan dan surat edaran dekan termasuk komponen kelembagaan yang lainnya seperti LPPM, LP3MP, dan sebagainya.

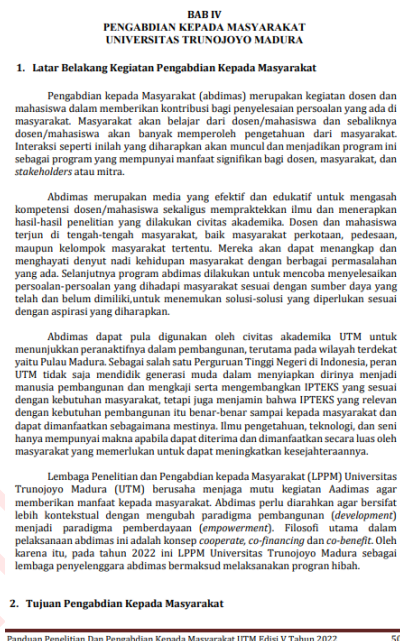
Kebijakan tentang pengabdian kepada masyarakat bagi dosen di UTM dilaksanakan oleh LPPM. Program pengabdian kepada masyarakat akan berjalan bersama pengembangan. Semuanya sudah dibuat kebijakan dan diatur dalam pedoman penelitian, pengembangan, dan pengabdianmasyarakat. Hal ini sebagaimana disampaikan ketua LPPM, Bapak Achmad Amzeri: "Pengembangan dan pengabdian kepada masyarakat di UTM dilakukan mengikuti RIP dan roadmap dideskripsikan pada pedoman yang ada seperti pada tahun anggaran 2022 saat ini kita memiliki Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Trunojoyo Madura, edisi V (lima) tahun 2022 yang mengatur seluruh ketentuan tentang pengkajian, pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat –mulai dari persyaratan, mekanismenya, besaran dana serta sistematika pelaporan dan tagihannya."

Berdasarkan pernyataan ketua LPPM pada dasarnya pengabdian kepada masyarakat di UTM dilakukan didasarkan pada panduan yang ada. Dosen di UTM, Bapak Ary Wahyu Pranata yang menyatakan; "Semua dosen melaksanakan pengabdian maupun pengembangan didasarkan pada pedoman yang ada dan harus sesuai rumpun untuk pengkajian."

Pernyataan yang senada disampaikan oleh Bu Eni Sri Rahayuningsih; "Pihak institusi melalui LPPM sudah memfasilitasi program pengabdian

kepada masyarakat untuk dosen didasarkan panduan yang ada. Untuk tahun 2022 sesuai Pedoman edisi V sebagai hasil revisi sebelumnya, yaitu Pedoman tahun 2021."

Terdapat panduan tersebut khusus tahun 2022 merupakan panduan edisi V. Mekanisme pengabdian kepada masyarakat dijelaskan mulaihalaman 50 tentang ketentuan, syarat, termasuk besaran dana yang diberikan dalam pengabdian kepada masyarakat seperti dalam gambar berikut ini.



Gambar 7.10 Pedoman Pengabdian kepada Masyarakat di UTM

Pada prinsipnya di UTM kebijakan pengembangan dosen dalam program pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan sesuai pedoman yang sudah diberikan. Mekanisme, persyaratan, sistematika, termasuk besaran dana sudah dideskripsikan dengan jelas dalam pedoman. Semua dosen dari berbagai fakultas mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengabdian kepada masyarakat didasarkan pada proposal yang diajukan.

Berkaitan dengan fasilitasi jurusan dan dekanat untuk program pengabdian kepada masyarakat sudah dilakukan dengan program yang terintegrasi dengan LPPM. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh ketua Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu Pendidikan (LP3MP) berikut ini. Program pengabdian di UTM dilakukan secara

terintegrasi antara jurusan, fakultas dan LPPM. Semua program yang dilakukan Prodi, jurusan dan fakultas juga terdata di LPPM. Kebijakan ini dimaksudkan agar program pengabdian kepada masyarakat terintegrasi. Di samping itu pendataan hasil pengabdian kepada masyarakat menjadi semakin jelas sehingga berdampak secara nyata pada masing-masing dosen serta institusi.

Hal senada yaitu pengabdian dilakukan secara terintegrasi juga sebagaimana diungkapkan oleh ketua LPPM UTM; "Program pengabdian kepada masyarakat juga dilakukan oleh fakultas dengan pelaksana jurusan dan Prodi di samping juga diprogramkan di LPPM. Akan tetapi semua program yang dilakukan sudah terintegrasi dengan LPPM sehingga standar pelaksanaannya sesuai pedoman yang dikeluarkan LPPM. Tagihan output serta outcome yang diharapkan juga sesuai dengan pedoman sehingga meskipun fakultas, jurusan dan Prodi melaksanakan pengabdian kepada masyarakat tetap diketahui LPPM."

Di samping pihak pelaksana kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat yang menginformasikan pada prinsipnya fakultas dan jurusan sudah memfasilitasi dan terintegrasi dengan LPPM dalam memberikan layanan, dosen menjalankan dharma pengabdian kepada masyarakat juga dirasakan dosen sebagai pelaksana kebijakan yang ada.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh salah satu Dosen UTM, Farida Nurul; "Fakultas dan jurusan sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat dengan ketentuan sesuai dengan renstra pengabdian kepada masyarakat. Sejak tahun 2021 kegiatan pengabdian masyarakat untuk pendanaan dikelola oleh LPPM. Hal ini dimaksudkan agar terdata dengan jelas pengabdian yang sudah dilakukan oleh dosen serta output dan outcome yang dihasilkan. Dampak positif dengan kebijakan ini juga kita rasakan seperti untuk pengembangan karier serta mutu perguruan tinggi."

Pada dasarnya dosen juga sudah merasakan kebijakan pengabdian masyarakat yang diprogram oleh fakultas, jurusan dan Prodi. Dari media massa menunjukkan berbagai program pengabdian masyarakat yang dilakukan dosen di UTM seperti dalam gambar berikut ini.



Gambar 7.11 Fasilitas Kegiatan Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh Program Studi Manajemen Sumberdaya Perairan (MSP) Fakultas Pertanian

(<https://pertanian.trunojoyo.ac.id/2022/08/pengabdian-kepada-masyarakat-program-sudi-manajemen-sumberdaya-perairan-fakultas-pertanian-universitas-trunojoyo-madura-di-desa-banyuajuh-kecamatan-kamal-kabupaten-bangkalan/>)

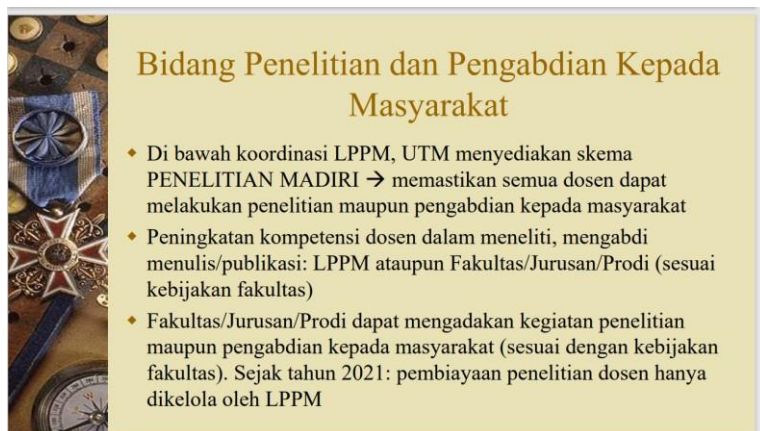
Fakultas Pertanian pada Prodi Manajemen Sumberdaya Perairan terdapat program pengabdian yang difasilitasi oleh jurusan. Beberapa data pengabdian juga dapat dilacak melalui media dengan mudah disebabkan salah satu tagihan tambahannya adalah mempublish hasil pengabdian yang sudah dilakukan.

Terdapat pengabdian pada Fakultas Keislaman. Hal ini seperti tercantum dalam gambar berikut ini.



Gambar 7.12 Daftar Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang Diselenggarakan oleh Fakultas Keislaman
(<https://fik.trunojoyo.ac.id/penelitian-dan-pengabdian/hasil-pengabdian/>)

Program pengabdian kepada masyarakat di UTM sudah difasilitasi oleh fakultas, jurusan dan Prodi sehingga terintegrasi antara Fakultas, Jurusan serta LPPM. Namun demikian kebijakan pendanaannya terpusat pada LPPM. Hal ini sebagai upaya memudahkan proses pengelolaannya. Kebijakan ini seperti pada penyampaian kebijakan pengabdian kepada masyarakat yang disampaikan ketua LP3MP berikut ini.



Gambar 7.13 Gambaran Kebijakan Pendanaan Program Pengabdian kepada Masyarakat.

Pada prinsipnya program pengabdian kepada masyarakat di UTM sudah dilaksanakan dengan fasilitasi fakultas, jurusan dan Prodi. Akan tetapi pendanaan tetap melalui LPPM.

Berkaitan dengan penguatan kompetensi dosen dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sudah tidak menjadi program. Dosen sudah terbiasa melaksanakan program pengabdian. Diklat dan pembekalan wajib bagi dosen berkaitan dengan pembelajaran yaitu pelatihan Pekerti (Pelatihan Teknik Instruksional) maupun pelatihan AA (*Applied Approach*) adalah dua program pelatihan yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (*Ditjen Dikti*) yang dapat dimanfaatkan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional dosen dalam memangku jabatan akademik maupun meningkatkan keterampilan pedagogis (ilmu atau seni dalam menjalankan tugas tenaga pendidik). Pelatihan Pekerti oleh Ditjend Dikti diwajibkan untuk diikuti oleh para dosen muda. Sementara untuk Pelatihan AA

ditujukan untuk dosen senior.

(<https://www.duniadosen.com/pelatihan-pekerti-aa/>)

Pelatihan khusus berhubungan dengan pengabdian tidak dijalankan dan diprogramkan disebabkan dosen sudah terbiasa melakukan dengan berkolaborasi. Oleh sebab itu beberapa dosen merasa belum mendapat penguatan dalam melaksanakan pengabdian khususnya metode dan teknik pengabdian seperti berbasis *Participatory Action Research* PAR atau *Asset Based Communities Development* (ABCD).

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh salah satu dosen UTM dengan inisial TU berikut ini: "Sebaiknya ada bimbingan khusus dalam program pengabdian kepada masyarakat sehingga dapat menguatkan kompetensi dosen jika pelatihan pembelajaran semua dosen mengalaminya seperti Pekerti dan AA tetapi untuk pengabdian belum ada kebijakan yang menguatkan kompetensi dosen. Oleh sebab itu harapan saya adanya program bimbingan untuk menguatkan kompetensi dosen dalam melaksanakan program pengabdian."

Program pelatihan untuk pengabdian tidak menjadi prioritas dimungkinkan dosen sudah dirasa memiliki kompetensi. Hal yang sama disampaikan oleh Andi Wijanarko; "Seharusnya dosen diberikan pelatihan dalam metode pengabdian kepada masyarakat." Berikutnya Ambariyanto, Dosen UTM juga menyampaikan bahwa perlu ada bimbingan teknis terkait dengan pengabdian masyarakat.

Program pengabdian kepada masyarakat dilakukan dosen sesuai juknis dan pedoman. Kegiatan dilakukan secara berkelompok dengan bidang kajian keilmuan yang sama atau beda. Kegiatan penguatan dilakukan tanpa deprogram yaitu dengan kolaborasi antar dosen yang sudah sering melakukan pengabdian. Pelatihan dilaksanakan untuk penguatan program pendidikan melalui Diklat Pekerti dan AA. Kebijakan ini sebagaimana disampaikan Kepala LP3MP, Ibu Kurniyati Indahsari berikut ini: "Pelatihan tentang pengabdian pada masyarakat tidak menjadi program saya. Kebijakan penyelenggaraan pelatihan yang kita lakukan dalam bidang pendidikan yaitu bagaimana dosen memiliki kompetensi dalam melaksanakan program perkuliahan, metode mengajarnya, pembuatan RPS dan sebagainya. Kebijakan pelatihan dalam menguatkan kompetensi dosen melaksanakan pengabdian tidak menjadi program termasuk di LPPM sepertinya juga tidak ada karena dosen sudah dipandang mampu."

Di UTM belum ada kebijakan yang mengharuskan atau memfasilitasi diklat bagi dosen untuk menguatkan kompetensi dalam melaksanakan pengabdian.

Berikutnya berhubungan dengan kebijakan dana yang diberikan dalam pengabdian kepada masyarakat di UTM sudah diatur dalam pedoman. Pada tahun 2022 kebijakan dana pengabdian mengikuti pedoman edisi V revisi tahun 2022. Besaran dana dalam pengabdian sebesar 20 juta. Hal ini sebagaimana diungkapkan Ketua LPPM, Bapak Achmad Amzeri berikut ini: "Dana dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang lolos yaitu dua puluh juta. Tagihan utama dan tambahan juga sudah dijelaskan pada pedoman. Jumlah dana mandiri diberikan setelah hibah pengabdian melalui simlitabmas yang diusulkan dosen tidak diterima. Dana yang dikelola melalui LPPM meskipun pengajuan deprogram oleh fakultas, jurusan dan Prodi. Sumber dana terpusat di LPPM sejak adanya kebijakan tahun 2021 sesuai dengan surat edaran rektor."

Pada prinsipnya program pengabdian kepada masyarakat difasilitasi dana dengan jumlah maksimum 20 juta hal ini juga dibenarkan oleh beberapa dosen di antaranya Firman Farid Muhsoni, Eny Sri Rahayuningsih, Farida Nurul yang menyatakan bahwa pengabdian sudah difasilitasi dana sampai 20 juta tetapi terkadang dana itu masih belum cukup untuk memenuhi outcome dan output. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil penentuan proposal yang didanai pada program pengabdian masyarakat di UTM seperti dalam gambar berikut ini.

LAMPIRAN :

HASIL SELEKSI USULAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT UTM TAHUN 2022

No.	Ketua	NIP	Judul Abdimas	Jurusan	Dana Kegiatan Yang Disetujui
1	Khoirun Nasik,, S.HI.,M.HI	197912292015041002	MENINGKATKAN DAYA SAING DESA MENUJU DESA MANDIRI MELALUI PEMBERDAYAAN DAN PENDAMPINGAN PROGRAM SERTIFIKASI HALAL JALUR SELF DECLARE BAGI UMKM SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN	Ilmu Keislaman	IDR 20.000.000
2	Agung Setyawan, S.Pd., M.Pd.	198906102019031017	PELATIHAN METODE PEMBELAJARAN BERBASIS TEKNOLOGI PLATFORM PENDIDIKAN NASIONAL BAGI GURU UNTUK Mendukung Kurikulum Merdeka Belajar di Wilayah Bangkalan	Ilmu Pendidikan	IDR 20.000.000
3	- Conny Dian Sumadi, S.Pd., M.Pd.	199206082019032024	Pelatihan Kemampuan Masyarakat Desa dengan Memanfaatkan Teknologi Informasi Berbasis elektronik Word of Mouth Communication (eWOM) Guna Pengembangan Wisata Alam Kecamatan Modung Kabupaten Bangkalan	Ilmu Pendidikan	IDR 20.000.000
4	Miftachul Ulum, S.T., M.T.,	197608122009121001	PENERAPAN RANCANG BANGUN SISTEM SORTIR UDANG VANAME BERBASIS IMAGE PROCESSING	Teknik Elektro	IDR 20.000.000



Gambar 7.14 Pengumuman Penerima Program Pengabdian kepada Masyarakat bagi Dosen di UTM

Kebijakan pengembangan dosen bidang pengabdian kepada masyarakat di UTM terdiri dari 4 hal seperti berikut ini:

1. Terdapat renstra, pedoman dan roadmap pengabdian yang terintegrasi dengan pengendali LPPM.
2. Fakultas, jurusan serta LPPM –dalam hal ini sebagai pihak institusi sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat untuk seluruh dosen dan terintegrasi dengan pengendali LPPM.
3. Semua dosen belum mendapat fasilitasi diklat atau workshop berkaitan dengan metode dalam pengabdian masyarakat. Semua dosen mengikuti Diklat Pekerti dan AA.
4. Fasilitas dana yang diberikan untuk dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat pada semua dosen melalui proposal yang diajukan dengan jumlah maksimal 20 juta.

D. Perbedaan Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pengabdian kepada Masyarakat di PTK dan PTU

1. Kebijakan pengembangan dosen bidang pengabdian kepada masyarakat di IAIN Madura terdapat 4 hal berikut:

- a) **Pedoman dan roadmap pengabdian.** Terdapat pedoman kuliah pengabdian dalam bentuk SK Rektor setiap tahun tetapi belum ada pedoman khusus pengabdian serta roadmap pengabdian yang terintegrasi antara P3M dengan fakultas dan Prodi.
- b) **Fasilitasi Prodi dan fakultas.** Prodi dan fakultas sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat tetapi belum maksimal pada seluruh dosen.
- c) **Diklat metode pengabdian kepada masyarakat.** Dosen sudah menerima Diklat Pengabdian kepada Masyarakat dengan metode PAR dan ABCD khususnya untuk Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM).
- d) **Fasilitasi dana pengabdian kepada masyarakat.** Fasilitas dana yang diberikan untuk dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat sangat kecil dan belum pada semua dosen.

2. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Pengabdian kepada Masyarakat di Poltera.

- a) **Pedoman/ juknis dan roadmap pengabdian.** Terdapat pedoman atau juknis dan roadmap pengabdian masyarakat yang terintegrasi melalui P3M.
- b) **Fasilitasi jurusan dan institusi.** Jurusan dan Institusi melalui P3M sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat pada seluruh dosen.
- c) **Diklat metode pengabdian kepada masyarakat.** Dosen diberikan bimbingan teknis dalam penyusunan proposal pengabdian sesuai yang diharapkan Pemerintah agar dapat diterima.
- d) **Fasilitasi dana pengabdian kepada masyarakat.** Terdapat fasilitas dana yang diberikan untuk semua dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat yang tidak mendapat hibah dari luar melalui simlitabmas meskipun jumlahnya kecil.

3. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat di UTM

- a) **Pedoman/ juknis dan roadmap pengabdian.** Terdapat renstra, pedoman atau juknis dan roadmap pengabdian masyarakat yang terintegrasi melalui LPPM.
- b) **Fasilitasi jurusan dan institusi.** Fakultas, jurusan/ Prodi dan LPPM sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat pada seluruh dosen.
- c) **Diklat metode pengabdian kepada masyarakat.** Dosen tidak diprogram bimbingan atau pelatihan terkait metode dalam pengabdian baik PAR atau ABCD.
- d) **Fasilitasi dana pengabdian kepada masyarakat.** Terdapat fasilitas dana yang diberikan untuk semua dosen yang mengajukan dan dinyatakan lulus sebesar 20 juta.

4. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Pengabdian kepada Masyarakat di Poltera dan UTM

- a) **Pedoman/ juknis dan roadmap pengabdian.** Terdapat renstra, pedoman atau juknis dan roadmap pengabdian masyarakat yang terintegrasi melalui P3M/ LPPM.
- b) **Fasilitasi jurusan dan institusi.** Institusi sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat pada seluruh dosen melalui P3M/ LPPM.
- c) **Diklat Metode Pengabdian kepada Masyarakat.** Diklat Metode Pengabdian tidak menjadi kebijakan prioritas tetapi bimbingan teknis dalam penyusunan proposal pengabdian sesuai yang diharapkan Pemerintah agar dapat diterima melalui simlitabmas diprogramkan.
- d) **Fasilitasi dana pengabdian kepada masyarakat.** Terdapat fasilitas dana yang diberikan untuk semua dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat dengan dikompertisikan atau diratakan.

5. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Pengabdian kepada Masyarakat pada PTK dan PTU Negeri di Madura

a) Pedoman/ juknis dan roadmap pengabdian.

- Dari PTK: Terdapat pedoman Kuliah Pengabdian dalam bentuk SK Rektor setiap tahun tetapi belum ada pedoman khusus pengabdian serta roadmap pengabdian yang terintegrasi antara LP2M dengan fakultas dan Prodi.
- Dari PTU: Terdapat renstra, pedoman atau juknis dan roadmap pengabdian masyarakat yang terintegrasi melalui P3M/ LPPM.

b) Fasilitas jurusan dan institusi.

- Dari PTK: Prodi dan fakultas sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat tetapi belum maksimal pada seluruh dosen.
- Dari PTU: Institusi sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat pada seluruh dosen melalui P3M/ LPPM.

c) Diklat Metode Pengabdian kepada Masyarakat.

- Dari PTK: Dosen sudah menerima Diklat Pengabdian kepada Masyarakat dengan metode PAR dan ABCD khususnya untuk Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM).
- Dari PTU: Diklat Metode Pengabdian tidak menjadi kebijakan prioritas tetapi bimbingan teknis dalam penyusunan proposal pengabdian sesuai yang diharapkan Pemerintah agar dapat diterima melalui simlitabmas diprogramkan.

d) Fasilitas dana pengabdian kepada masyarakat.

- Dari PTK: Fasilitas dana yang diberikan untuk dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat sangat kecil dan belum pada semua dosen.

- Dari PTU: Terdapat fasilitas dana yang diberikan untuk semua dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat dengan dikompetisikan atau diratakan.

Pengabdian kepada masyarakat sebagai salah satu tri dharma perguruan tinggi yang harus dilaksanakan oleh dosen. Kebijakan masing-masing perguruan tinggi diberikan dalam rangka program pengabdian dosen kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik. Masing-masing perguruan tinggi melaksanakan kebijakan didasarkan peraturan yang berlaku.

Kebijakan pengembangan dosen bidang pengabdian kepada masyarakat di IAIN Madura, Politeknik Negeri Madura, dan Universitas Trunojoyo Madura ada beberapa perbedaan meskipun sama-sama perguruan tinggi berstatus negeri dan sebagai satuan kerja.

Adapun secara terperinci perbedaan kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pengabdian masyarakat di Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) di Madura dalam hal ini adalah IAIN Madura di antaranya:

- 1) Terdapat pedoman Kuliah Pengabdian dalam bentuk SK Rektor setiap tahun, tetapi belum ada pedoman khusus pengabdian serta roadmap pengabdian yang terintegrasi antara LP2M dengan fakultas dan Prodi.
- 2) Prodi dan fakultas sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat tetapi belum maksimal pada seluruh dosen.
- 3) Dosen sudah menerima Diklat Pengabdian kepada Masyarakat dengan metode PAR dan ABCD khususnya untuk Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM).
- 4) Fasilitas dana yang diberikan untuk dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat sangat kecil dan belum pada semua dosen.

Sedangkan kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pengabdian masyarakat di Perguruan Tinggi Umum Negeri (PTUN) di Madura dalam hal ini adalah Poltera dan UTM di antaranya:

- 1) Terdapat renstra, pedoman atau juknis dan roadmap pengabdian masyarakat yang terintegrasi melalui P3M/ LPPM.

- 2) Institusi sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat pada seluruh dosen melalui P3M/ LPPM.
- 3) Diklat Metode Pengabdian tidak menjadi kebijakan prioritas tetapi bimbingan teknis dalam penyusunan proposal pengabdian sesuai yang diharapkan Pemerintah agar dapat diterima melalui *simlitabmas* diprogramkan.
- 4) Terdapat fasilitas dana yang diberikan untuk semua dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat dengan dikompertisikan ataudiratakan.

Pada prinsipnya kebijakan yang diberikan antara PTK dan PTU tidak jauh berbeda hal ini didasarkan peraturan yang melandasinya juga sama sebagai pengelolaan perguruan tinggi. Meskipun terdapat Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2019 tentang Perguruan Tinggi Keagamaan (PTK) secara umum memiliki karakteristik yang sama sebagai perguruan tinggi. Meskipun disebut PTK tetapi bukan hanya rumpun keagamaan saja yang dikembangkan tetapi juga ilmu pengetahuan secara umum, sebagaimana tertuang pada pasal 1 poin 3 disebutkan "*Pendidikan Tinggi Keagamaan adalah pendidikan tinggi yang diselenggarakan untuk mengkaji dan mengembangkan rumpun ilmu agama serta berbagai rumpun ilmu pengetahuan.*"⁵³

PTK dan PTU memiliki tugas yang sama. Begitu juga kewajiban dosen pada PTK dan PTU juga sama di antaranya melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas pengabdian kepada masyarakat masing-masing perguruan tinggi memiliki kebijakan yang didasarkan pada peraturan yang ada. Beberapa kebijakan yang membedakan antara PTK dan PTU Negeri dalam bidang pengabdian kepada masyarakat adalah dana dan pengelolaannya. PTU cenderung memiliki dana pengabdian yang besar dibandingkan dengan PTK. Kebijakan pelaksanaannya juga berbeda jika PTU sudah mampu terintegrasi antara fakultas, jurusan dan Prodi melalui lembaga penelitian dan pengabdian Masyarakat. Sedangkan PTK meskipun negeri di Madura belum terintegrasi antara Lembaga Penelitian dan

⁵³ PP 46 tahun 2019 tentang Perguruan Tinggi Keagamaan pasal 1 poin 3.

Pengabdian Masyarakat dengan fakultas atau program studi. Hal ini menyebabkan data dosen yang melaksanakan pengabdian kepada masyarakat jumlahnya sedikit, padahal jika diintegrasikan baik yang mandiri maupun mendapatkan dana hibah pengabdian masyarakat jumlahnya akan besar.

Manajemen dalam pengelolaan pendidikan tinggi khususnya bidang pengabdian kepada masyarakat juga harus diterapkan agar hasilnya baik. Tugas dosen dalam pengabdian juga harus difasilitasi tentunya dengan kebijakan yang ada. Pada dasarnya pengabdian pada masyarakat merupakan kegiatan yang menghubungkan hasil penelitian dan penguasaan disiplin ilmu dalam bidang pendidikan dengan peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan penelitian, di samping itu untuk menunjang pembangunan di berbagai lapisan masyarakat.⁵⁴

Pengambil dan pelaksana kebijakan dalam pengelolaan perguruan tinggi termasuk dalam bidang pengabdian kepada Masyarakat harus dikelola dengan baik. Perencanaan dalam pengelolaan sebelum dilaksanakan harus dibuat, baik rencana strategis jangka panjang, menengah, dan pendek. Rencana jangka pendek diwujudkan dengan pedoman dan juknis dalam pelaksanaannya agar sesuai. Rencana strategis (renstra) dibuat agar peta jalan jelas termasuk dalam program pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi pada pasal 5 poin c, disebutkan mengembangkan Pendidikan Tinggi berdasarkan kebijakan umum, sebagaimana dimaksud pada **huruf a dan huruf b** yang terdiri atas: 1. rencana pengembangan jangka panjang 25 (dua puluh lima) tahun; 2. rencana pengembangan jangka menengah atau rencana strategis 5 (lima) tahun; dan 3. rencana kerja tahunan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁵⁵

Berdasarkan PP ini pada prinsipnya dalam pengelolaan pendidikan tinggi harus didasarkan pada perencanaan yang jelas termasuk dalam bidang pengabdian kepada masyarakat. Renstra pengabdian harus disiapkan oleh pengambil kebijakan agar pelaksana kebijakan dapat menerapkannya.

⁵⁴ Kusnan. Kebijakan Peningkatan Mutu Dosen. *Jurnal Pendidikan Islam IQRO* '11 (2) 2017

⁵⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi pasal 5 poin c

Kebijakan dalam renstra menjadi dasar peta jalan yang jelas termasuk dalam pengabdian kepada masyarakat.

PTK sudah terdapat juknis dan pedoman karena sebagai dasar pelaksanaan tetapi renstra khusus pengabdian masih dalam proses penyelesaian yang seharusnya dimunculkan renstra baru lahir kebijakan pelaksanaannya seperti pedoman dan juknis. Ketercapaian target juga dapat dievaluasi berdasarkan perencanaan yang ada. Oleh sebab itu renstra harus diprogramkan.

Penguatan kompetensi dosen dalam pengabdian kepada masyarakat juga perlu dilatihkan. Pengembangan kompetensi secara berkelanjutan harus deprogram disebabkan kondisi zaman yang juga terus berubah dan berkembang. Saat ini pemerintah sedang mencanangkan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), sehingga program pengabdian juga berhubungan dengan MBKM. Untuk menyesuaikan tentunya dibutuhkan penguatan kompetensi dosen dalam menjalankannya. Kebijakan pengembangan kompetensi dapat diprogramkan didasarkan kebutuhan dan perencanaan yang ada.

BAB VII

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PENUNJANG TRI DHARMA PT BAGI DOSEN

A. Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi bagi Dosen di IAIN Madura

IAIN Madura adalah satu-satunya Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) yang ada di Madura. Kebijakan pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen juga diberikan, di antaranya dosen diberi kesempatan mengikuti kegiatan di luar dengan memfasilitasi tugas. Kebijakan ini dibuat untuk seluruh dosen yang melaksanakan kegiatan di luarkampus dalam rangka penunjang tri dharma perguruan tinggi di antaranya kegiatan menjadi fasilitator, narasumber, asesor dan sebagainya.

Hal ini sebagaimana diungkapkan Dekan Fakultas Tarbiyah, Bapak Siswanto; "Dosen di Fatar yang melaksanakan tugas dan meminta surat tugas sudah kita fasilitasi dengan pengajuan surat tugas. Bahkan dapat dilakukan secara online melalui website fatar IAIN Madura."

Berdasarkan hal ini seluruh dosen di Fakultas Tarbiyah mendapat kesempatan yang sama ketika melaksanakan kegiatan di luar kampus untuk difasilitasi dengan mekanisme pengajuan surat tugas bahkan dapat dilakukan secara online. Proses pengajuan dapat dilakukan dengan mengakses website Fatar untuk mengambil nomor surat dan langsung dibuat surat sesuai ketentuan baru yang bersangkutan meminta pengesahan dibuktikan dengan tanda tangan dekan.

Hal ini juga dilakukan salah satu Dosen Prodi Tadris IPS dengan inisial A yang menjadi fasilitator guru penggerak di Kabupaten Sampang yang menyatakan: "Ketika daftar sebagai fasilitator guru penggerak di Kabupaten Sampang yang diselenggarakan Kemendikbud maka saya mengajukan surat izin dari atasan yaitu dekan dengan mekanisme pengajuan surat melalui online."

Hal yang sama juga saya alami sebagai dosen di Fatar yang pernah mendapat tugas akreditasi sebagai anggota asesor BAN SM Provinsi Jatim. Hari itu, hari Rabu 20 Juli 2022 saya harus mengikuti rakor visitasi akreditasi secara *zoom meeting*. Agar fokus dalam kegiatan maka saya mengajukan surat tugas sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik tanpa harus melayani mahasiswa. Proses pengajuan secara online.

Berdasarkan deskripsi tersebut kebijakan pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen di IAIN Madura khususnya di Fakultas Tarbiyah memberikan kesempatan kepada semua dosen untuk melaksanakan kegiatan penunjang tri dharma perguruan tinggi dengan mengajukan surat tugas yang bisa dilakukan secara online.

Berikut ini contoh surat tugas yang diberikan untuk kegiatan penunjang tri dharma perguruan tinggi.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA
 FAKULTAS TARBIYAH
 Jl. Raya Panglipur KM. 4 Pamekasan, Jawa Timur 69231, Telp. (0324) 327248 Fax. 32255
 Website : www.iainmadura.ac.id Email : info@iainmadura.ac.id

SURAT TUGAS
 Nomor : B-4057/In.38/FT.01/07/2022

Menimbang : bahwa untuk pelaksanaan kegiatan dalam rangka kegiatan "Rapat Koordinasi Persiapan Visitasi dengan Asesor BAN-S/M Provinsi Jawa Timur" maka dipandang perlu untuk menugaskan nama tersebut di bawah ini;

Dasar : Perihal permohonan Surat Tugas

Memberi Tugas:

Kepada :

Nama	: Dr. H. Ali Nurhadi, S.Pd., M.Pd
NIP	: 19780109 199911 1 001
Jabatan	: Dosen MPI Fakultas Tarbiyah
Satuan Organisasi	: IAIN Madura

Untuk : 1. Mengikuti kegiatan tersebut di atas yang akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal	: Rabu / 20 Juli 2022
Tempat	: Via Zoom Meeting

Pamekasan, 20 Juli 2022
 Dekan



 Dr. Siswanto, M.Ed.

Tembusan:

Surat tugas ini dibuat 2 rangkap:

1. Pelaksana tugas
2. Arsip Subbag Administrasi Umum Fakultas Tarbiyah

International certification of standardization by:   

Gambar 8.1 Contoh Surat Tugas Penunjang Tri Dharma PT

Kebijakan untuk kegiatan penunjang tri dharma perguruan tinggi juga berlaku pada fakultas lain di IAIN Madura. Hal ini sebagaimana diungkapkan Rektor IAIN Madura; “Jika ada tugas langsung saja komunikasi dengandekan masing-masing untuk penugasannya kecuali tugas memang harus dibuat oleh rektor.”

Kebijakan pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi di IAIN Madura yaitu memfasilitasi seluruh dosen yang akan melaksanakan tugas penunjang dengan memberikan surat tugas dengan mekanisme yang sudah ditetapkan.

Kebijakan penunjang pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi bagi dosen berikutnya adalah kegiatan dalam mengikuti asosiasi. Dosen adalah jabatan profesi sehingga ada organisasi profesi yang diikuti dan ditekuni oleh dosen sesuai dengan bidang keilmuan masing-masing. Pelaksanaan kegiatan asosiasi mengikuti kebijakan asosiasi yang diikuti. Pada prinsipnya kampus juga memfasilitasi dosen untuk mengikuti kegiatan asosiasi dengan memberikan surat tugas seperti kegiatan yang lainnya.

Pelaksanaan kegiatan asosiasi juga diminta iuran asosiasi. Kebijakan yang diberikan di antaranya memfasilitasi kegiatan asosiasi melalui Prodi, sehingga Prodi diberikan jatah anggaran untuk asosiasi. Hal ini sebagaimana diungkapkan direktur pascasarjana berikut ini.

Prodi akan mengikuti kegiatan asosiasi, oleh sebab itu dalam penyusunan rencana anggaran juga kita berikan kegiatan asosiasi masing-masing Prodi satu kegiatan. Fasilitasi ini mengikuti kegiatan yang diprogramkan asosiasi dan memfasilitasi iuran asosiasinya. Meskipun ada beberapa asosiasi yang diikuti pascasarjana hanya memfasilitasi satu saja kegiatan dengan support dananya. Hal ini disebabkan keterbatasan dana yang ada di pascasarjana.

Pascasarjana juga memfasilitasi Prodi dalam mengikuti asosiasi sesuai dengan bidang keilmuan dan hanya difasilitasi satu kegiatan. Dosen atau prodi bebas dalam mengikuti asosiasi tetapi hanya satu yang disupport dana kegiatannya yang lain harus mendanai sendiri.

Hal yang sama juga diungkapkan dekan Fakultas Tarbiyah, Bapak Siswanto: “Masing-masing Prodi dalam perencanaan anggaran juga kita fasilitasi satu kegiatan asosiasi. Tetapi untuk tahun ini belum semua Prodi

dapat melaksanakannya disebabkan ada revisi anggaran sehingga fasilitasi untuk kegiatan asosiasi bagi Prodi belum seluruhnya dilakukan."

Prinsipnya institusi baik dekanat, Pascasarjana sudah memberikan kebijakan penunjang tri dharma perguruan tinggi melalui Prodi dengan mengikuti dan mendanai kegiatan asosiasinya untuk satu kegiatan asosiasi. Beberapa Prodi ada yang mengikuti lebih dari satu asosiasi di antaranya Prodi MPI mengikuti asosiasi Perkumpulan Prodi Manajemen Pendidikan Islam Indonesia (PPMPI), Asosiasi Prodi Administrasi dan Manajemen Pendidikan Indonesia (APMAPI), dan Perkumpulan Manajer Pendidikan Islam Indonesia (Permapendis).

Hal ini sebagaimana diungkapkan Kaprodi MPI, Bapak Hilmi QMyang menyatakan; "Prodi S-1 MPI mengikuti tiga asosiasi yaitu PPMPI, Permapendis dan Apmapi. Ketiga asosiasi ini terkadang kita ikut semua terkadang hanya mengikuti satu kegiatan saja karena berkaitan dengan dana. Setiap asosiasi selalu ada kontribusi seperti PPMPI sebesar satu juta rupiah ditambah dana transportasi dan kegiatan yang diadakan khususnya berkaitan dengan akomodasi. Saat ini tahun anggaran 2022 dana asosiasi ternyata direvisi sehingga tidak ada. Tahun lalu dana asosiasi ada dan Prodi ikut kegiatan diselenggarakan di Bali oleh PPMPI. Kebetulan saya mengikutinya dan beberapa dosen MPI di IAIN Madura juga ada yang menjadi pengurus asosiasi. Tahun ini tidak ada dana asosiasi tetapi Prodi mampu memfasilitasi 4 dosen dalam pengusulan KTA baru dengan anggaran dua ratus lima puluh ribu per dosen."

Kaprodi S-1 MPI menyatakan bahwa, pada dasarnya ada kebijakan dekanat memfasilitasi dana untuk asosiasi Prodi tetapi jika ada perubahan fasilitasi itu juga dicabut karena terbatasnya anggaran yang ada. Hal ini juga dibuktikan adanya kartu anggota asosiasi yang difasilitasi Prodi sehingga dosen tidak membayar. Akan tetapi jumlahnya terbatas tidak semua dosen difasilitasi karena juga terbatasnya dana yang dimiliki oleh Prodi berdasarkan program fakultas.

Berikut adalah KTA yang diusulkan Prodi pada asosiasi PPMPI.



Gambar 8.2 KTA Asosiasi PPMPPI.

Kebijakan institusi melalui fakultas, pascasarjana dan Prodi dalam memfasilitasi dosen mengikuti kegiatan asosiasi. Khusus Prodi terdapat fasilitasi dana asosiasi dengan mengikuti satu kegiatan asosiasi sehingga diberikan dana kontribusi serta akomodasi itupun sesuai kebijakan yang sifatnya tidak tetap. Jika terdapat kegiatan yang lebih penting ataupun pengurangan dana anggaran maka kegiatan fasilitasi dana asosiasi juga ditiadakan.

Kebijakan penunjang pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi bagi dosen berikutnya adalah program penghargaan dan reward bagi dosen. Di IAIN Madura penghargaan pada prestasi yang sudah diraih dosen belum sepenuhnya terprogram. Artinya program penghargaan juga diberikan secara insidental kepada dosen yang berprestasi khususnya berupa sertifikat. Pemberiannya pun juga tidak pada waktu tertentu seperti pada momen hari kemerdekaan, hari jadi kampus atau dies-natalis, hari santri, dan sebagainya. Akan tetapi pemberian penghargaan secara insidental bahkan ketika yang bersangkutan terkadang tidak mengetahui dan tidak hadir, seperti yang disampaikan oleh Bapak Siswanto dosen Fatar: “Saya pernah mendapat penghargaan dari rumah jurnal sebagai peraih sinta terbaik di IAIN Madura tetapi saat itu saya tidak tahu dan tidak hadir.”

Pada prinsipnya penghargaan dosen belum terprogram secara tetap melalui Surat Keputusan (SK) Rektor. Kebijakan reward secara rutin menjadi program diberikan oleh rumah jurnal dengan program reward tentang jurnal dan peraih sinta terbaik.



Gambar 8.3 Penghargaan Peraih Sinta Terbaik

Berdasarkan penghargaan tersebut, reward di IAIN Madura sudah dilakukan di antaranya oleh rumah jurnal. Reward secara terprogram dari kampus belum sepenuhnya dilakukan, bahkan beberapa dosen berhasil meraih prestasi pada tingkat nasional tetapi belum diberikan apresiasi pada tingkat institusi. Hal ini sebagaimana diungkapkan Kaprodi BKPI Fakultas Tarbiyah: "Saya pernah meraih penghargaan dari Kepala BKKBN RI di Kalimantan pemberiannya. Jika tidak diberitakan mungkin infonya juga tidak diketahui. Setelah pulang juga tidak diberi apresiasi oleh institusi baik fakultas maupun rektorat."

Pernyataan tersebut dibuktikan dari pemberian penghargaan dan berita seperti dalam gambar berikut ini.



Gambar 8.4 Penerimaan Penghargaan Wira Karya Kencana oleh Kepala BKKBN Republik Indonesia di Kalimantan

<https://newsindonesia.co.id/read/news/dosen-iain-madura-terima-penghargaan-wira-karya-kencana/>

Gambar tersebut menunjukkan dosen memperoleh reward dan apresiasi dari luar ketika meraih prestasi. Apresiasi dan reward dari institusi IAIN Madura belum dilakukan baik oleh fakultas maupun pihak rektorat. Saat ini program besar yang dilakukan dosen adalah mampu menulis artikel pada jurnal internasional yang bereputasi seperti terindeks scopus. Beberapa dosendi IAIN Madura juga sudah berupaya dan berhasil menulis pada jurnal scopus. Tetapi belum ada reward dan apresiasi yang diterima baik dari fakultas maupun institusi. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh salah satu Dosen, Bapak Zainuddin Syarif: "Saya pernah menulis scopus, ya nulis sendiri berkolaborasi dengan salah satu profesor, dan alhamdulillah diterima tetapi juga tidak ada apresiasi dari kampus."

Pernyataan sama juga disampaikan dosen yang sudah berhasil menulis scopus di Jurnal Cakrawala Universitas Negeri Yogyakarta, Bapak Siswanto yang menyatakan: "Alhamdulillah, saya berhasil menulis di Jurnal Cakrawala dengan berkolaborasi bersama mahasiswa pascasarjana, tetapi juga tidak mendapat support dana dari institusi."

Reward dan apresiasi khususnya pemberian dana sangat diharapkan bagi dosen agar dapat menulis di jurnal yang bereputasi internasional dan

terindeks scopus. Hal ini disebabkan tuntutan karier dosen yang menuju guru besar. Terlepas diberi dana atau tidak, dosen akan tetap berusaha menghasilkan karya scopus untuk mewujudkan karier tertinggi seorang dosen. Hal ini sebagaimana diungkapkan Dosen senior, Bapak Muclis Solichien: "Saya berhasil menulis scopus di Turki dan juga di Jurnal Al Ihkam IAIN Madura, tentu banyak dana yang sudah saya keluarkan bersama tim penulis, tetapi juga tidak ada pengganti dari kampus."

Para dosen senior berusaha mengimplementasikan kegiatan penunjang tri dharma perguruan tinggi khususnya dalam berkarya dengan menulis artikel pada jurnal internasional bereputasi dan terindeks scopus sebagai salah satu persyaratan untuk meraih guru besar disimpulkan belum ada reward dan apresiasi khususnya bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal terindeks scopus.

Hasil penggalan data tentang kebijakan penunjang pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi bagi dosen di IAIN Madura sesuai dengan triangulasi sumber, metode serta ketekunan pengamatan dan hasil analisis data ditemukan 4 hal seperti berikut ini.

1. Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi seluruh dosen di IAIN Madura yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.
2. Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen melalui prodi untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.
3. Terdapat reward dosen yang dilakukan secara rutin oleh rumah jurnal dan belum ada kebijakan pemberian reward secara rutin atas prestasi dosen yang dilakukan oleh institusi. Pemberian reward didapatkan dosen dari luar institusi.
4. Belum terdapat kebijakan yang memberikan reward bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal terindeks scopus.

B. Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi bagi Dosen di Poltera

Kebijakan pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen juga dilakukan di Poltera. Hal ini didasarkan pada kebijakan peraturan perundang-undangan yang ada khususnya dengan Keputusan Dirjend Dikti Kemendikbud Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen, dan diharuskan adanya kegiatan penunjang tri dharmaperguruan tinggi. Hal ini sebagaimana disampaikan direktur Poltera: "Kami sebagai satker perguruan tinggi negeri tentu kebijakan yang kita jalankan sesuai dengan peraturan yang ada. Jika tidak sesuai akan ada sanksi. Kebijakan di internal yang kita lakukan tetap berdasar pada peraturan perundangan yang berlaku dan dapat meningkatkan mutu lembaga. Kebijakan yang kita buat untuk dosen berhubungan dengan tri dharma perguruan tinggi, baik pada bidang pendidikan, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Termasuk penunjang seperti reward juga kitaatur. Reward yang kita berikan adalah sertifikat, uang dan emas, meskipun tidak besar bagi mereka yang berprestasi dan berkinerja."

Direktur Poltera berpendapat bahwa, pada prinsipnya Poltera sebagai Perguruan Tinggi Umum Negeri (PTUN), dan sebagai pendidikan vokasi juga melaksanakan kebijakan dalam melaksanakan penunjang tri dharmaperguruan tinggi dosennya. Kebijakan yang diberikan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku termasuk kebijakan pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen di antaranya memberikan reward bagi yang berprestasi dan berkinerja dengan sertifikat, uang dan emas.

Hal ini juga disampaikan wakil direktur bidang humas dan kerjasama yang menyampaikan; "Reward bagi dosen kita berikan khususnya pada mereka yang berprestasi. Penghargaan yang diberikan berupa emas dan sertifikat walaupun tidak banyak dan diberikan saat peringatan hari kemerdekaan, atau dies-natalis Poltera. Hal ini dilakukan untuk memotivasi dosen agar terus berkarya dan berkinerja agar mutu perguruan tinggi juga meningkat. Kebijakan ini rutin dilakukan dan bagi dosen Poltera sudah mengetahuinya."

Berdasarkan hal ini prinsipnya kegiatan penunjang tri dharma perguruan tinggi dilakukan pada semua dosen untuk mendapatkan reward.

Program reward ini diberikan dengan didasari seleksi secara rutin dalam setiap tahun. Dibutuhkan waktu hampir satu tahun untuk mengetahui prestasi dosen dan baru diberikan reward atau penghargaan. Pemberian penghargaan dilakukan saat peringatan dies-natalis Poltera atau pada saat peringatan hari besar nasional.

Hal ini sebagaimana juga dialami salah satu dosen di Poltera dengan inisial Mr J yang menyatakan; *“Reward di Poltera selalu diberikan khususnya yang sudah mendapatkan prestasi. Saya juga pernah memperolehnya.”*

Terdapat kebijakan institusi yang memberikan reward bagi dosen yang berprestasi dan pemberian penghargaan dilakukan pada momen penting seperti saat dies-natalis, atau saat peringatan hari besar nasional.

Kebijakan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen selanjutnya yaitu adanya fasilitasi kepada dosen dalam melaksanakan kegiatan di luar kampus. Fasilitasi ini di antaranya dengan memberikan surat tugas bagi dosen yang melaksanakan kegiatan penunjang tri dharmaperguruan tinggi seperti menjadi asesor, narasumber, fasilitator dan sebagainya. Mekanisme yang dilakukan harus sesuai dengan prosedur seperti ketika dosen diminta menjadi narasumber maka harus membuat surat tertulis untuk pengajuan dan sebagai dasar termasuk ketika dosen mau melakukan riset bersama juga harus membuat surat permohonan sebagaimana diungkapkan oleh wakil direktur bidang kerjasama dan sistem informasi: *“Ketika saya diminta menjadi anggota penelitian ya membuat surat permohonan saja sebagai dasar penugasan saya dari institusi.”*

Pada prinsipnya dosen diberikan kesempatan untuk berkolaborasi sekaligus melakukan kegiatan penunjang tri dharma perguruan tinggi, misalnya menjadi narasumber, fasilitator, mengikuti kegiatan asosiasi, melakukan riset bersama dengan membuat surat izin dan penugasan ke institusi, sehingga kegiatannya dapat dikontrol dan dievaluasi.

Hal ini dibuktikan melalui kegiatan observasi langsung secara partisipan saat proposal hibah penelitian ini diterima, meminta secara resmi kepada Bu Endang FS sebagai anggota yang sebelumnya sudah izin secara lisan dengan deskripsi berikut ini: Hari itu Rabu, tepatnya 11 Mei 2022 mencoba berkomunikasi kepada Bu Endang FS sebagai Dosen Poltera untuk

melaksanakan tugas penelitian karena proposal dinyatakan diterima. Tak lama kemudian terdengar Bu Endang meminta membuat surat resmi ke Poltera untuk izin penelitian sekaligus meminta kepada saya melaksanakan tugas penelitian sebagai anggota. Akhirnya membuat surat permohonan kepada direktur Poltera sekaligus meminta penugasan Bu Endang sebagai anggota. Hal ini dibuktikan dengan beberapa proses pengajuan izin sekaligus penugasan. Surat penugasan yang dikeluarkan oleh direktur Poltera seperti gambar berikut ini.



Gambar 8.5 Surat Izin dan Surat Tugas Dosen

Dosen difasilitasi dalam melaksanakan tugas penunjang tri dharma PT dengan memberikan surat penugasan dengan dasar yang jelas. Berikutnya berkaitan dengan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen Poltera dalam mengikuti kegiatan asosiasi khususnya asosiasi berhubungan dengan teknik dan asosiasi berhubungan dengan kesehatan sesuai dengan prodi yang ada di Poltera. Salah satu asosiasi yang diikuti dosen dalam bidang kesehatan adalah Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh wakil direktur bidang kerjasama dan sistem informasi berikut ini.

"Seluruh dosen difasilitasi untuk mengikuti kegiatan asosiasi. Khusus perawat semua dosen menjadi anggota karena sebagai persyaratan penunjang tri dharma PT. kegiatan asosiasi yang diikuti juga difasilitasi dananya oleh institusi khususnya berhubungan dengan kontribusi karena beberapa dosen ada yang menjadi pengurus asosiasi termasuk saya sebagai pengurus asosiasi PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) sebagai Dewan Pertimbangan Pengurus Daerah PPNI kabupaten Pamekasan periode 2022-2027."

Hal senada juga disampaikan salah satu Kajur, Bapak Moh. Anas Fikri berikut ini "Kegiatan asosiasi juga kita ikuti secara rutin sebagai wahana pengembangan kompetensi serta informasi. Dari institusi juga diberikan fasilitasi khususnya berkaitan dengan kontribusi asosiasi."

Kegiatan asosiasi sebagai kegiatan rutin yang diselenggarakan setiap tahun. Kegiatan ini dikategorikan sebagai kegiatan penunjang tri dharma perguruan tinggi. Beberapa dosen aktif mengikuti sampai dipercaya menjadi pengurus. Kebijakan fasilitasi khususnya dana untuk kontribusi tentu diharapkan bagi dosen terlebih yang menjadi pengurus asosiasi. Disebabkan harus aktif dalam mengikuti kegiatan.

Kebijakan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen di Poltera dalam mengikuti asosiasi di antaranya dengan memberikan tugas kepadadosen yang mengikuti serta memfasilitasi dana kegiatan khususnya kontribusi untuk asosiasi. Hal ini seperti disampaikan ketua P3M: "Kegiatan asosiasi juga difasilitasi khususnya dana kontribusi setiap Prodi satu kegiatan asosiasi."

Kegiatan asosiasi dilakukan oleh dosen di Poltera sebagai kegiatan penunjang tri dharma perguruan tinggi. Dukungan dana juga diberikan khususnya untuk kontribusi kegiatan asosiasi dalam satu tahun sekali. Beberapa dosen ada yang menjadi pengurus asosiasi sehingga mereka aktif dalam mengikuti kegiatan asosiasi. Berikut ini contoh SK pengurus asosiasi salah satu dosen di Poltera yaitu Bu Endang FS sebagai Dewan Pertimbangan Pengurus Daerah PPNI Kabupaten Pamekasan periode 2022-2027 seperti gambar berikut ini.



Gambar 8.6. SK Pengurus Asosiasi PPNI

Terdapat kebijakan Poltera dalam pelaksanaan kegiatan asosiasi dengan memfasilitasi dana kontribusi setiap tahun. Kebijakan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen Poltera berikutnya adalah reward dalam penulisan karya internasional bereputasi seperti terindeks scopus. Beberapa dosen di Poltera sudah mampu berkarya sampai terindeks scopus. Fasilitasi sebagai motivasi bagi dosen yang berhasil menulis scopus juga dilakukan. Hal ini sebagaimana diungkapkan direktur Poltera berikut ini: “Dosen yang sudah berhasil dalam menghasilkan karya terindeks scopus juga kita beri reward minimal membantu untuk biaya publikasinya. Dosen di sini ada yang pernah berhasil seperti Pak Jauhari ini.”

Mengklarifikasi kepada Pak Jauhari yang kebetulan juga ada sebagai ketua P3M, adalah: “Saya pernah berhasil menulis dalam jurnal terindeks scopus. Alhamdulillah juga dibantu dari lembaga cukup untuk biaya publikasinya.”

Beberapa dosen yang sudah berhasil dalam menulis di jurnal terindeks scopus juga difasilitasi dalam pembiayaan. Berdasarkan kebijakan ini dosen di Poltera bersemangat dalam menulis jurnal yang terindeks scopus meskipun rata-rata jabatan akademik masih asisten ahli dan lektor. Belum ada jabatan

akademik yang lektor kepala hanya direktornya saja. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh wakil direktur bidang kerjasama dan sistem informasi yang menyatakan berikut ini “Dosen yang sudah berhasil menulis di jurnal terindeks scopus diberikan reward di antaranya sebagai pengganti biaya publikasinya sehingga dosen di sini menjadi bersemangat meskipun jafungnya masih asisten ahli.”

Dosen yang sudah berhasil menulis jurnal internasional bereputasi seperti terindeks scopus diberi reward berupa dana minimal sebagai pengganti biaya publikasinya.

Kebijakan penunjang pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi bagi dosen di Poltera sesuai terdapat 4 hal seperti berikut ini.

1. Terdapat kebijakan pemberian reward dosen secara rutin atas prestasi yang sudah dilakukan dengan memberi penghargaan berupa sertifikat/piagam serta barang berupa emas dan diberikan saat dies-natalis Poltera.
2. Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi seluruh dosen di Poltera yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.
3. Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma PT bagi dosen melalui prodi untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.
4. Terdapat kebijakan yang memberikan reward berupa dana bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal internasional bereputasi atau terindeks scopus.

C. Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma PT bagi Dosen di UTM

Universitas Trunojoyo Madura (UTM) sebagai Perguruan Tinggi Umum Negeri (PTUN) di bawah Kemendikbud. Kebijakan pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen di UTM juga dilaksanakan karena salah satu tugas dosen juga melaksanakan penunjang tri dharma perguruan tinggi sesuai dengan Keputusan Dirjend Dikti Kemendikbud Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen. Jika dosen tidak melaksanakan kegiatan penunjang maka beban kerja dosen

belum terpenuhi sehingga ketika mengajukan kenaikan pangkat juga tidak bisa.

Setiap perguruan tinggi para dosennya juga melaksanakan kegiatan penunjang tri dharma perguruan tinggi. Hal ini disebabkan tugas dosen di samping melaksanakan tri dharma perguruan tinggi juga melaksanakan kegiatan penunjang tri dharma PT seperti mengikuti kegiatan di luar kampus baik sebagai narasumber, fasilitator, menjadi juri, mengikuti asosiasi, menjadi asesor dan sebagainya.

Hal ini sesuai yang disampaikan salah satu dosen yang menjadi asesor BAN S/M Provinsi Jatim berikut ini. "Ketika saya menjadi asesor syarat pendaftaran dan penugasan selalu meminta izin dari atasan. Saya juga membuat surat izin dan tugas. Mekanisme kita mengajukan dan diproses ."

Pada prinsipnya UTM menjalankan kebijakan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen dengan memberikan surat izin dan surat tugas kepada semua dosen yang mengajukannya. Surat izin ini didasarkan surat permintaan dari institusi lain yang menginginkan. Misalnya dari BAN S/M Provinsi Jatim untuk dosen UTM yang sudah menjadi asesor dan ditugasi untuk melaksanakan visitasi seperti gambar berikut ini.

No.	NAMA	Unit Kerja	Instansi/Kota
189	RUSLIMADI INAYATA	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sragen	Kab. Sragen
190	SUSANTO	Dinas Pendidikan Kab. Pasuruan	Kab. Pasuruan
191	MAMMAN PRAYITNO	Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo	Kab. Ponorogo
192	MUJI WINDOYO	UPJ Pendidikan Wilayah IX	Kab. Bojonegara
193	PUS SICHRIATUL SHOLIMAH	KEMENAG KAB. BLITAR	Kab. Blitar
194	RUKYIN HANDAYANI	Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI)	Kab. Gresik
195	MUSTARI	KEMENAG KAB. BOJONEGARA	Kab. Bojonegara
196	M. SIMASIL MA'ARIF	Kab. Kediri	Kab. Kediri
197	ISKANDAR	KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMENEP	Kab. Sumenep
198	RUSLIY	Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Wilayah	Kab. Sumenep
199	ARI MUSTOFA	DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PONOROGO	Kab. Ponorogo
200	GUNANDI	Dinas Pendidikan Kab. Ponorogo	Kab. Ponorogo
201	J. PRYANTO WIDDODO	STKIP PGRI Sidoarjo	Kab. Sidoarjo
202	HADI NUH RAHMAD	Kankemeng Kab. Jombang	Kab. Jombang
203	RAKAWATI	Dinas Pendidikan Kab. Bojonegara	Kab. Bojonegara
204	M. MIRON ROSYADI	Dinas Pendidikan Kab. Bojonegara	Kab. Bojonegara
205	MUGIBRAH	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Ka. Bondowoso	Kab. Bondowoso
206	SUWARDI	UPD Pendidikan Dan Kebudayaan Kec. Panji	Kab. Situbondo
207	SRI WAHYUNI	DINAS PENDIDIKAN KAB. SITUBONDO	Kab. Situbondo
208	INDAH SUPRIYATI	Dinas Pendidikan Kab. Pasuruan	Kab. Pasuruan
209	NANI ASHAYI MUSTIKOWATI	Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuwangi	Kab. Banyuwangi
210	ENDANG WATUNINGRAT	DINAS PENDIDIKAN KAB. BANYUWANGI	Kab. Banyuwangi
211	MOH. SYUHADA	KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. TUBAN	Kab. Tuban
212	MULYO SLAMET	Dinas Pendidikan	Kota Mojokerto
213	TIRI SUDANTO	Kantor Kementerian Agama Kab. Magetan	Kab. Magetan
214	MUJANTO	Kantor Kementerian Agama Kab. Ngawi	Kab. Ngawi
215	FATONI	Kantor Kementerian Agama Kab. Jombang	Kab. Jombang
216	WIBWI DWI PATRIADI	DINAS PENDIDIKAN KAB. LAMONGAN	Kab. Lamongan
217	SULTONI	KANTEMENAG. KAB. TULUNGAGUNG	Kab. Tulungagung
218	SUROTO	Dinas Pendidikan Kabupaten Kediri	Kab. Kediri
219	KHAMDIMUBAROK	Universitas Trilogoyo Madura	Kab. Bangkalan
220	DCTO ZULKARNAIN	Prodi S1 Ilmu keperawatan Institut Kesehatan dan Bisnis	Kota Surabaya

Gambar 8.7 Surat Tugas Visitasi Akreditasi Salah Satu Dosen UTM

Kebijakan tentang penunjang tri dharma PT bagi dosen di UTM dilaksanakan dengan memberinya surat tugas sesuai dengan kegiatan yang dilakukan khususnya bagi mereka para dosen muda. Hal ini sebagaimana diungkapkan wakil rektor I UTM berikut ini: "Dosen muda harus terus

berkarya tidak hanya di kampus kita yang sudah tua tentu akan diganti yang muda. Para Trunojoyo muda harus terus mengembangkan diri tidak hanya di dalam kampus tetapi juga di luar kampus. Institusi pasti akan mendukung selama kegiatan itu adalah tugas dan tanggung jawab dosen dalam tri dharma perguruan tinggi maupun pengembangannya, yang penting jelas sehingga diberikan penugasan dari institusi."

Berdasarkan pernyataan tersebut UTM juga memfasilitasi dosen yang akan melaksanakan kegiatan penunjang tri dharma perguruan tinggi dengan memberi surat tugas untuk melaksanakannya. Hal ini juga disampaikan Kepala LP3MP, Ibu Kurniyati Indahsari yang menyatakan bahwa "Semua dosen yang mengajukan surat untuk kegiatan di luar seperti menjadi narasumber, fasilitator, asesor dan kegiatan lainnya sesuai dengan bidang dan keahliannya selalu didukung dan diberi surat penugasan."

Pernyataan yang senada juga disampaikan ketua LPPM; "Pihak institusi pasti memfasilitasi kegiatan tri dharma perguruan tinggi serta penunjangnya dengan memberikan penugasan bagi yang menginginkannya. Pada prinsipnya di UTM kebijakan pengembangan penunjang tri dharmaperguruan tinggi bagi dosen juga sudah diberikan di antaranya dengan memberikan surat tugas bagi dosen yang mengajukan dengan mekanisme, sesuai ketentuan.

Berkaitan dengan kebijakan UTM dalam memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen dalam mengikuti kegiatan asosiasi juga dilakukan. Dosen yang mau mengikuti kegiatan asosiasi juga difasilitasi tugas. Adapun berkaitan dengan kontribusi asosiasi diberikan dan difasilitasi sesuai bidang ilmu atau prodi melalui jurusan atau program studi. Hal ini sebagaimana disampaikan Ketua LP3MP bahwa dosen juga mengikuti kegiatan asosiasi untuk kontribusi juga difasilitasi tetapi melalui jurusan atau Prodi.

Hal ini juga diungkapkan oleh ketua LPPM UTM Bapak Achmad Amzeri yang menyatakan; "Kegiatan asosiasi Prodi atau jurusan juga difasilitasi kontribusinya."

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh Warek I UTM yang menyatakan Prodi atau jurusan juga difasilitasi kegiatan asosiasinya khususnya dalam kontribusi iuran. Pada dasarnya dosen juga sudah merasakan kebijakan

penunjang tri dharma perguruan tinggi dalam mengikuti asosiasi sebagai wahana pengembangan diri dan Prodi. Fasilitas ini di antaranya support dana kontribusi asosiasi. Kebijakan di UTM dalam kegiatan pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi di antaranya prodi atau jurusan juga difasilitasi dalam mengikuti kegiatan asosiasinya.

Kebijakan pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi berikutnya yaitu dosen diberi reward atas prestasi yang diraihinya. Reward diberikan pada saat dies-natalis oleh rektor. Reward yang diberikan berupa sertifikat dan barang. Hal ini sebagaimana diungkapkan Pak Ningwar sebagai Kepala Biro berikut ini: Dosen di UTM diberikan reward saat prestasi dan diberikan saat dies natalis oleh Rektor. Reward yang diberikan berupa sertifikat dan barang yang tahan lama seperti arloji. Di samping itu reward juga diberikan pada Prodi terkadang berupa printer atau barang lain yang dibutuhkan Prodi. Pemberian reward diharapkan dapat memotivasi dosen untuk terus berprestasi dan berkarya. Reward juga berupa kegiatan bagi Prodi atau jurusan yang mempunyai keberhasilan secara kelompok.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu reward diberikan di UTM saat dies natalis berupa sertifikat dan barang. Reward juga diberikan pada Prodi atau jurusan.



Gambar 8.8 Pemberian Reward Dosen Berprestasi di UTM

Rektor sedang memberikan reward bagi dosen juga Prodi dan tenaga kependidikan yang berprestasi dalam Program Kompetisi Kampus Merdeka (PKKM). Pemberian reward diberikan secara rutin saat dies natalis. Reward yang diberikan pada dosen dengan berbagai jenis prestasi yang diraih.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Kepala LP3MP, Bu Kurniyati Indahsari yang menyatakan bahwa pemberian reward merupakan program rutin yang dilakukan rektor atas prestasi para dosen dan diberikan saat dies natalis.

Informasi reward juga disampaikan oleh wark I Dan Ketua LPPM yang menyatakan; "Pemberian reward rutin diadakan dalam setiap dies natalis."

Kebijakan penunjang pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi bagi dosen di UTM mengenai pengembangan dosen dengan diberikan reward bagi yang berprestasi dalam setiap tahun pada acara dies natalis UTM.

Kebijakan penunjang tri dharma perguruan tinggi berikutnya bagi dosen yang berhasil dalam menulis scopus maka diberikan support dana dengan besaran awalnya 10 juta tetapi saat ini menjadi 2,5 juta. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh bapak Achmad Amzeri sebagai ketua LPPM yang menyatakan bahwa "Dosen yang berhasil dalam menulis scopus kita hargai dulu 10 juta sekarang 2,5juta karena saat ini sudah banyak yangberhasil dalam menulis di jurnal terindeks scopus."

Hal senada disampaikan oleh wakil rektor I dan ketua LP3MP yang menyatakan bahwa dosen yang berhasil menulis di jurnal scopus, kita beri penghargaan untuk membantu biaya submid. Dosen yang berhasil menulis jurnal terindeks scopus diberikan reward dan support dana.

Kebijakan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen di UTM menggunakan cara dengar pendapat sesuai kriteria keabsahan data, meliputi 4 hal berikut ini.

1. Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi seluruh dosen di UTM yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.
2. Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen melalui prodi atau jurusan untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.
3. Terdapat kebijakan pemberian reward dosen secara rutin atas prestasi yang sudah dilakukan dengan memberi penghargaan berupa sertifikat/piagam serta barang dan diberikan saat dies natalis UTM.

4. Terdapat kebijakan yang memberikan reward berupa dana bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal internasional bereputasi atau terindeks scopus.

D. Perbedaan Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma PT bagi Dosen di PTK dan PTU

1. Kebijakan Pengembangan Dosen Penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi di IAIN Madura.

- a) Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi seluruh dosen di IAIN Madura yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.
- b) Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen melalui Prodi untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.
- c) Terdapat reward dosen yang dilakukan secara rutin oleh rumah jurnal dan belum ada kebijakan pemberian reward secara rutin atas prestasi dosen yang dilakukan oleh institusi. Pemberian reward didapatkan dosen dari luar institusi.
- d) Belum terdapat kebijakan yang memberikan reward bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal terindeks scopus.

2. Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi bagi Dosen di Poltera.

- a) Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi seluruh dosen di Poltera yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.
- b) Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen melalui Prodi untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.

- c) Terdapat kebijakan pemberian reward dosen secara rutin atas prestasi yang sudah dilakukan dengan memberi penghargaan berupa sertifikat/ piagam serta barang berupa emas dan diberikan saat dies natalis Poltera.
- d) Terdapat kebijakan yang memberikan reward berupa dana bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal internasional bereputasi atau terindeks scopus.

3. Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma PT bagi Dosen di UTM.

- a) Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi seluruh dosen di UTM yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.
- b) Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen melalui Prodi atau jurusan untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.
- c) Terdapat kebijakan pemberian reward dosen secara rutin atas prestasi yang sudah dilakukan dengan memberi penghargaan berupa sertifikat/ piagam serta barang dan diberikan saat dies natalis UTM.
- d) Terdapat kebijakan yang memberikan reward berupa dana bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal internasional bereputasi atau terindeks scopus.

4. Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi bagi Dosen di Poltera dan UTM.

- a) Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi seluruh dosen yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.

- b) Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma PT bagi dosen melalui prodi untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.
- c) Terdapat kebijakan pemberian reward dosen secara rutin atas prestasi yang sudah dilakukan dengan memberi penghargaan berupa sertifikat/ piagam serta barang dan diberikan saat dies natalis.
- d) Terdapat kebijakan yang memberikan reward berupa dana bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal internasional bereputasi atau terindeks scopus.

5. Kebijakan Pengembangan Penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi bagi Dosen pada PTK dan PTU Negeri di Madura.

a) Kebijakan memberikan tugas penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen.

- Dari PTK: Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi seluruh dosen yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.
- Dari PTU: Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi seluruh dosen yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.

b) Kebijakan fasilitasi dalam mengikuti kegiatan asosiasi.

- Dari PTK: Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen melalui prodi untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.
- Dari PTU: Terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen melalui Prodi untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.

c) Kebijakan pemberian reward atas prestasi dosen.

- Dari PTK: Terdapat reward dosen yang dilakukan secara rutin oleh rumah jurnal dan belum ada kebijakan pemberian reward

secara rutin atas prestasi dosen yang dilakukan oleh institusi. Pemberian reward didapatkan dosen dari luar institusi.

- Dari PTU: Terdapat kebijakan pemberian reward dosen secara rutin atas prestasi yang sudah dilakukan dengan memberi penghargaan berupa sertifikat/ piagam, dan barang yang diberikan saat dies natalis.

d) Kebijakan pemberian reward atas keberhasilan dosen menulis jurnal terindeks scopus.

- Dari PTK: Belum terdapat kebijakan yang memberikan reward bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal terindeks scopus.
- Dari PTU: Terdapat kebijakan yang memberikan reward berupa dana bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal internasional bereputasi atau terindeks scopus.

Terdapat kebijakan pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen pada PTK dan PTU Negeri di Madura. PTK yang dimaksud adalah IAIN Madura, dan PTU yang dimaksud adalah Poltera dan UTM.

Ada 4 kebijakan pengembangan tri dharma perguruan tinggi bagi dosen di PTK di antaranya:

- 1) Kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi seluruh dosen yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.
- 2) Kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen melalui Prodi untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.
- 3) Reward dosen yang dilakukan secara rutin oleh rumah jurnal, dan belum ada kebijakan pemberian reward secara rutin atas prestasi dosen yang dilakukan oleh institusi. Pemberian reward didapatkan dosen dari luar institusi.
- 4) Belum terdapat kebijakan yang memberikan reward bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal terindeks scopus.

Selanjutnya terdapat 4 kebijakan pengembangan tri dharma perguruan tinggi bagi dosen di PTU di antaranya;

- 1) Kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi seluruh dosen yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.
- 2) Kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen melalui Prodi untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.
- 3) Kebijakan pemberian reward dosen secara rutin atas prestasi yang sudah dilakukan dengan memberi penghargaan berupa sertifikat/piagam serta barang dan diberikan saat dies natalis.
- 4) Kebijakan yang memberikan reward berupa dana bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal internasional bereputasi atau terindeks scopus.

Ada perbedaan khususnya yang berhubungan dengan kebijakan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi dosen. Di samping juga ada persamaan, di antaranya fasilitasi pada dosen untuk melaksanakan kegiatan penunjang di luar kampus serta keikutsertaan dosen dalam asosiasi serta fasilitasi dana. Hanya terkadang fasilitasi dana untuk kegiatan asosiasi dari PTK terkadang tidak diberikan jika terdapat revisi anggaran. Hal ini menunjukkan masih ada kegiatan yang lebih penting dibandingkan memfasilitasi anggaran untuk kegiatan asosiasi.

Hal ini menunjukkan kebijakan yang berbeda dalam pelaksanaan penunjang tri dharma perguruan tinggi bagi PTK dan PTU. Akan tetapi meskipun berbeda semua dosen akan menjalankannya. Hal ini disebabkan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dosen. Secara umum terdapat 5 bidang tugas dan tanggung jawab dosen. Hal ini sesuai Keputusan Dirjend Dikti Kemendikbud Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen, terdiri dari 5 komponen meliputi:

- 1) Komponen A, pendidikan.
- 2) Komponen B, pelaksanaan pendidikan.
- 3) Komponen C, penelitian dan publikasi ilmiah.

- 4) Komponen D, pengabdian kepada masyarakat.
- 5) Komponen E, penunjang tri dharma perguruan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat 5 bidang pengembangan dosen yang perlu diberikan kebijakan termasuk dalam hal penunjang tri dharma perguruan tinggi. Kegiatan penunjang berikutnya berkaitan dengan reward dan penghargaan dosen. Terdapat perbedaan perihal reward dan penghargaan dosen antara PTK dan PTU perbedaan ini berkaitan dengan pemberian penghargaan di PTU sudah terprogram dan dilakukan secara kontinyu saat dies natalis perguruan tinggi. Sedangkan di PTK tergantung pada situasi dan kondisi. Terkadang juga ada reward tetapi terkadang juga tidak ada reward bagi dosen. Beberapa dosen di PTK justru mendapat reward dari luar institusi.

Begitu juga terkait dengan penghargaan bagi dosen yang berhasil menulis pada jurnal terindeks scopus. Bagi dosen di PTU yang berhasil menulis di jurnal terindeks scopus diberi penghargaan. Sedangkan bagi dosen PTK belum ada reward. Penghargaan dosen yang berhasil menulis di jurnal scopus bagi PTU difasilitasi dana walaupun tidak besar tetapi membantu proses publikasi.

Reward yang diberikan menjadi motivasi tersendiri bagi dosen untuk terus berkarya. Hal ini seperti yang disampaikan Isnainy yang menyatakan reward memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen. Oleh sebab itu reward menjadi penggerak dan motivasi dosen untuk terus meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hal ini perlu ada kebijakan tentang reward yang diberikan untuk dosen agar tetap dapat meningkatkan kinerja. Dengan reward akan melahirkan motivasi dan dengan motivasi akan memengaruhi kinerjanya. Bagi pengambil kebijakan di PTK khususnya hendaknya memprogram reward.

BAB VIII

PENUTUP

Ada empat hal utama yang mendasar tentang kebijakan pengembangan dosen, yaitu:

1. Kebijakan Pengembangan Dosen Bidang Pendidikan

Terdapat tiga kebijakan pengembangan dosen bidang pendidikan, di antaranya:

Pertama, di PTK Kebijakan mengenai pendukung program pembelajaran difasilitasi ruang perkuliahan, media perangkat pembelajaran (LCD, proyektor), juga media pembelajaran berupa *e-learning*. Namun beberapa media perlu perbaikan. Selain itu perlu ada peningkatan pada *e-learning*, sehingga lebih memiliki fungsi sebagai ruang belajar virtual yang lebih baik lagi. Sedangkan PTU Terdapat kebijakan yang mengatur dan memfasilitasi program pendidikan yang dilakukan dosen dengan penyediaan fasilitas ruang perkuliahan dengan penempatan yang sesuai, media serta laboratorium dan bengkel.

Kedua, kebijakan terkait studi lanjut pada PTK Belum ada rencana daftar dosen yang memenuhi syarat dan berhak mengajukan izin untuk studi lanjut, sehingga perizinan untuk studi lanjut terkesan sulit. Sedangkan di PTU kebijakan terkait studi lanjut di Poltera dan UTM sudah diprogramkan dan direncanakan berdasarkan Renstra –rencanastrategis– dilakukan secara bergantian dengan program beasiswa yang diprioritaskan ke luar negeri, dan disediakan beasiswa uang saku bagi yang tidak menerima beasiswa, sebesar 2,5 juta per semester.

Ketiga, kebijakan pengembangan dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran pada PTK dilakukan melalui Diklat atau pelatihan penguatan pembelajaran mulai PNS angkatan 2019 dan 2020. Diklat PNS sebelumnya belum pernah dilakukan. Sedangkan pada PTU dilakukan dengan Diklat Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) dan *Applied Approach* (AA).

2. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Penelitian

Terdapat empat kebijakan pengembangan dosen bidang penelitian, di antaranya:

Pertama, berkaitan pedoman/ juknis, RIP dan roadmap penelitian di PTK Buku pedoman, RIP dan roadmap masih dalam tahap penyelesaian, penelitian saat ini hanya mengacu pada petunjuk teknis Litabdimas dan hanya memiliki buku pedoman penulisan karya tulis ilmiah. Sedangkan di PTU buku pedoman dan RIP sudah ada, di mana roadmap menyatu ada di dalam RIP dan sudah dijelaskan secara terperinci. Selain itu dapat diakses secara softfile pada website P3M/ LPPM

Kedua, berkaitan pelatihan tentang penelitian di PTK belum ada kebijakan terkait pendampingan pelatihan penelitian oleh LPPM selaku pemangku kebijakan. Namun kegiatan pelatihan penulisan dilakukan secara inisiatif sendiri oleh Prodi atau rumah jurnal. Sedangkan di PTU pelatihan penguatan kemampuan dosen di bidang penelitian difasilitasi oleh P3M/ LPPM, tidak menutup kemungkinan dilakukan juga oleh fakultas atau Prodi melaksanakan. Pelaksanaan oleh Prodi dapat memanfaatkan dana hibah PK-KM dari Ristekdikti.

Ketiga, berkaitan fasilitasi dana penelitian di PTK sumber dana hanya dari DIPA IAIN Madura yakni dari dana BOPTN yang direncanakan setiap tahun, namun pengelolaan tidak terpusat di LPPM tetapi fakultas juga mengelola. Sedangkan di PTU sumber dana penelitian Anggaran Pemerintah (APBN) dan hibah kompetensi, bahkan bisa berasal dari kerjasama dengan Pemerintah daerah, swasta, BUMN. Dana dikelola terpusat di P3M/ LPPM. Kebutuhan dana penelitian direncanakan setiap tahunnya dengan estimasi peningkatan 10% dari dana penelitian tahun sebelumnya.

Keempat, terkait kebijakan tagihan luaran penelitian (*output*) di PTK hanya sebatas *output wajib* berupa laporan, artikel pada jurnal terakreditasi, buku, dan HKI. Namun pelaporan *output* penelitian yang belum terpusat ke LPPM. Sedangkan di PTU Kebijakan tagihan hasil penelitian (*output*) lebih diutamakan yang bermanfaat. Selain *output*

wajib ada juga *output tambahan* yang nantinya pelaporan terpusat ke LPPM.

3. Kebijakan Pengembangan Dosen pada Bidang Pengabdian kepada Masyarakat.

Terdapat empat kebijakan pengembangan dosen pada bidang pengabdian kepada masyarakat, di antaranya:

Pertama, kebijakan dalam pedoman/ juknis dan roadmap pengabdian pada PTK. Terdapat pedoman Kuliah Pengabdian dalam bentuk SK Rektor setiap tahun tetapi belum ada pedoman khusus pengabdian serta roadmap pengabdian yang terintegrasi antara LP2M dengan fakultas dan Prodi. Sedangkan pada PTU terdapat Renstra, pedoman atau juknis dan roadmap pengabdian masyarakat yang terintegrasi melalui P3M/ LPPM.

Kedua, berkaitan dengan fasilitasi Jurusan dan Institusi pada PTK Prodi dan Fakultas sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat tetapi belum maksimal pada seluruh dosen. Sedangkan pada PTU Institusi sudah memfasilitasi program pengabdian kepada masyarakat pada seluruh dosen melalui P3M/LPPM.

Ketiga, berkaitan Diklat Metode Pengabdian kepada Masyarakat pada PTK dosen sudah menerima diklat pengabdian kepada masyarakat dengan metode PAR dan ABCD khususnya untuk Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM). Sedangkan pada PTU Diklat Metode Pengabdian tidak menjadi kebijakan prioritas tetapi bimbingan teknis dalam penyusunan proposal pengabdian sesuai yang diharapkan Pemerintah agar dapat diterima melalui simlitabmas diprogramkan.

Keempat, berhubungan dengan fasilitasi dana pengabdian kepada masyarakat pada PTK fasilitas dana yang diberikan untuk dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat sangat kecil dan belum pada semua dosen. Sedangkan di PTU terdapat fasilitas dana yang diberikan untuk semua dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat dengan dikompetisikan atau diratakan.

4. Kebijakan Penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi bagi Dosen

Terdapat empat kebijakan penunjang tri dharma PT bagi dosen, di antaranya:

Pertama, berkaitan kebijakan memberikan tugas penunjang tri dharma PT bagi dosen pada PTK terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma PT bagi seluruh dosen yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya. Sedangkan pada PTU terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma PT bagi seluruh dosen yang akan melaksanakan kegiatan di luar dengan memberikan surat tugas sesuai kegiatannya.

Kedua, kebijakan fasilitasi dalam mengikuti kegiatan asosiasi pada PTK terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma PT bagi dosen melalui prodi untuk kegiatan asosiasi beserta dananya. Sedangkan PTU juga terdapat kebijakan memfasilitasi pengembangan penunjang tri dharma PT bagi dosen melalui prodi untuk kegiatan asosiasi beserta dananya.

Ketiga, berkaitan kebijakan pemberian reward atas prestasi dosen pada PTK terdapat reward dosen yang dilakukan secara rutin oleh rumah jurnal dan belum ada kebijakan pemberian reward secara rutin atas prestasi dosen yang dilakukan oleh institusi. Pemberian reward didapatkan dosen dari luar institusi. Sedangkan pada PTU terdapat kebijakan pemberian reward dosen secara rutin atas prestasi yang sudah dilakukan dengan memberi penghargaan berupa sertifikat/ piagam serta barang dan diberikan saat dies-natalis.

Keempat, berkaitan kebijakan pemberian reward atas keberhasilan dosen menulis jurnal terindeks scopus pada PTK belum terdapat kebijakan yang memberikan reward bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal terindeks scopus. Sedangkan pada PTU terdapat kebijakan yang memberikan reward berupa dana bagi dosen yang sudah berhasil menulis pada jurnal internasional bereputasi atau terindeks scopus.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, A, and Syahrani. "Standarisasi Mutu Internal Penelitian Setelah Perguruan Tinggi Melaksanakan Melakukan Pengabdian Masyarakat." Adiba: Jurnal of Education , 2021: Vol 1 No 1, 101.
- Calam, A. Kebijakan Pengembangan Dosen Perumusan, Implementasi, Dampak dan Dukungan. Banyumas: CV Bina Persada, 2020.
- Dewi, C. "Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta." JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan),2018: 3(1), 22-29.2.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi. Penetapan Penerima Bantuan PK-KM Tahun Kedua Gelombang II. Jakarta, Juli 5, 2022.
- Hasballah. Kebijakan Pendidikan . Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2015.
- Hidayah, T. "Strategi Pengembangan Kompetensi Dosen di STIE Mandala Jember." RELASI: JURNAL EKONOMI, 2018: 14(1) : 162-182.
- IAIN Madura. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Pamekasan: Institut Agama Islam Negeri Madura, 2020.
- Isnainy, U.C.A.S., and A. Nugraha. "Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat." Holistik Jurnal Kesehatan, 2018 : 12(4), 235-243.
- Jan, NS, and AMK Piet. "Developments in the Emerging Human Resource development discipline." The International Journal of Human Resources Development and Management, 2002: 2.(1) : 1-16.
- Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Panduan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Trunojoyo Madura, Edisi V. Bangkalan: Universitas Trunojoyo Madura, 2022.
- Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Rencana Induk Penelitian Universitas Trunojoyo Madura Periode 2020 - 2024. Bangkalan: Universitas Trunojoyo Madura, 2020.

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12/E/Kpt/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen. Jakarta, Januari 18, 2021.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Jakarta, Januari 28, 2020.
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penelitian. Jakarta, Juni 08, 2018.
- Kusnan. "Kebijakan Peningkatan Mutu Dosen." *Jurnal Pendidikan Islam IQRO*'11, 2017 : 2.
- Mu'awanah. Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Akademik di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) (Studi Multi Kasus di STAIN Kediri, STAIN Ponorogo, dan STAIN Tulungagung). Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang, 2018.
- Nazaruddin, I., H. Sofyani, dan Z. Saleh. "The Role Of Ethical Leadership, Organizational Support And Participative Decision-Making In The Implementation Of Effective Performance Measurement Systems In Higher Education Institutions." *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 2020: 38-57.
- Nurhadi, A. Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Multi Situs di STKIP- PGRI Bangkalan, STKIP-PGRI Sampang, dan STKIP-PGRI Sumenep, Madura). Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang, 2015.
- Pemerintah Pusat. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. Jakarta, Februari 04, 2014
- Pemerintah Pusat. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan. Jakarta, Juli 08, 2019.

- Pemerintah Pusat. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta, Desember 30, 2005.
- Pemerintah Pusat. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Jakarta, Agustus 10, 2012.
- Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Panduan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Tahun 2022. Sampang: Politeknik Negeri Madura, 2022.
- Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Rencana Induk Penelitian Poltera Tahun 2020-2024. Sampang: Politeknik Negeri Madura, 2020.
- Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Rencana Strategis Pengabdian Kepada Masyarakat 2020-2024. Sampang: Politeknik Negeri Madura, 2020.
- Rabiah, S. "Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". Jurnal Sinar Manajemen, 2019 : Vol. 6 No. 1, 59.
- Rahardjo, M. Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya. Tesis tidak diterbitkan. Malang : Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017.
- Sarwar, S, H.D. Aslam, dan M.I. Rasheed. "Hindering Factors of Beginning Teachers' High Performance in Higher Education Pakistan: Case Study of IUB." The International Journal of Educational Management., 2012 : 27-38.
- Sonhadji, A.K.H.. Manusia, Teknologi dan Pendidikan: Menuju Peradaban Baru. Malang: UM Press, 2012.
- Stain Pamekasan . Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Edisi Penyempurnaan. Pamekasan: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan, 2013.
- Stain Pamekasan. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Edisi Revisi. Pamekasan: Stain Pamekasan, 2015.
- Suib, M. "Kebijakan dan Pengembangan Mutu Dosen." Jurnal Cakrawala Kependidikan, 2012 : 9(2), 2.
- Ulfatin, N. Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya. Malang: Bayumedia Publishing, 2013.

Yusuf, A. Muri. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan Cetakan 4. Jakarta: Kencana, 2017.

MILIK PENERBIT
GORESAN PENNA

INDEKS

D

Dosen, v, vi, vii, 1, 3, 4, 5, 6, 10, 12, 17, 21, 25, 28, 30, 32, 33, 36, 37, 45, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 56, 58, 59, 60, 61, 63, 65, 72, 74, 76, 80, 81, 82, 84, 88, 90, 91, 92, 93, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 108, 109, 112, 113, 114, 115, 116, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 131, 135, 136, 137, 138, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 152, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 165, 166

I

Institusi, 73, 111, 123, 124, 125, 126, 144, 156

K

Kebijakan, i, iii, iv, v, vi, vii, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 36, 37, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 72, 80, 81, 84, 85, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 99, 100, 105, 106, 108, 109, 113, 114, 116, 118, 120, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 131, 133, 134, 137, 138, 140, 141, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 164, 169

Kompetensi, 5, 69, 70, 93, 94, 102, 158

M

Mutu, 35, 36, 63, 83, 116, 127, 158, 159, 160, 163

O

Operasional, 4, 6, 37, 50, 54, 105, 114, 137, 143, 152, 159

P

Pedoman, 4, 37, 50, 54, 66, 67, 72, 77, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 105, 107, 108, 114, 115, 122, 123, 124, 137, 143, 152, 158, 159, 160

Pembelajaran, 53, 54, 57, 58, 59, 60, 64, 83, 116, 163

Pendidikan, vi, 1, 4, 5, 7, 8, 10, 18, 20, 23, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 45, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 77, 80, 83, 88, 89, 91, 97, 99, 105, 114, 116, 119, 127, 128, 132, 154, 158, 159, 160, 163, 165, 166, 168

Pendidikan tinggi, 35, 61

Penelitian, vi, vii, 20, 27, 65, 68, 69, 71, 72, 77, 78, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 90, 91, 92, 93, 95, 99, 108, 111, 114, 127, 155, 158, 159, 160, 161

Pengabdian, vii, 65, 76, 81, 82, 85, 99, 100, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 156, 158, 160

Pengembangan, v, vi, vii, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 45, 48, 49, 58, 59, 60, 62, 65, 66, 71, 72, 80, 81, 83, 88, 90, 91, 92, 93, 99, 105, 113, 114, 116, 122, 123, 124, 128, 129, 137, 142, 147, 148, 149, 154, 155, 156, 158, 159, 160, 163

Profesional, 30, 32

S

Sistem pendidikan, 35

T

Teknologi, 33, 34, 42, 57, 80, 84, 88, 89, 91, 158, 159, 160

PROFIL PENULIS

H. ALI NURHADI



H. Ali Nurhadi., dilahirkan di Kediri, 09 Januari 1978 putra kedua Bapak H. Wahono dan ibu Hj Endang Siswanti dari 7 bersaudara. Pendidikan formal diselesaikan di SDN Srikaton lulus tahun 1989, SMP Negeri Kras Kediri tahun 1992. SMA Negeri Kandat 1996. Berikutnya menyelesaikan studi di IKIP Malang program D-2 PGSD tahun 1998 dengan predikat *cumlaude*.

Tahun 2002 S-1 di Unipa Surabaya. Tahun 2007 menyelesaikan studi di Universitas Negeri Surabaya Prodi Manajemen Pendidikan (M.Pd.) dengan biaya mandiri serta pernah mendapat beasiswa dari Dirjen PMPTK.

Tahun 2015 menyelesaikan studi di Pascasarjana S-3 Universitas Negeri Malang prodi MPD dan sebagai wisudawan terbaik Universitas Negeri Malang pada wisuda ke-80 tanggal 27 Februari 2016, predikat denganpujian indeks prestasi kelulusan 3,97 dengan masa studi 37 bulan. Pendidikan non formal pernah dilakukan di madrasah diniyah *Roudlotut Tholibin* dan Pondok Tanjung Tawang Sari Tulungagung.

Karier dimulai sejak tahun 1999 diangkat sebagai Guru SD. Pengalaman selama menjadi guru, yaitu narasumber daerah (*Distric Core Team*) serta (*Provincial Core Team*) tahun 2009 sd 2011 pada program BERMUTU (*Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*). Kemudian menjadi fasilitator daerah USAID PRIORITAS program MBS, Pembelajaran, dan Buku Bacaan Berjenjang (B3). Beberapa prestasi pernah diraih baik tingkat daerah, provinsi, maupun nasional dan mengantarkan menjadi Pengawas SD tahun 2013. Tahun 2015 menjadi asesor BAN S/M jenjang SD/MI terbaik Provinsi Jatim dalam Diklat Asesor. Tahun 2016 Juara 2 nasional dalam penulisan essay.

Karier berikutnya dengan melimpah menjadi dosen sejak 2018 sd sekarang dengan jabatan akademik lektor kepala dan mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Pusat Pengembangan Mutu Akademik pada LPM dan jabatan keduanya Plt Kaprodi S2 Manajemen Pendidikan Islam. Di

samping itu masih mengajar di beberapa kampus swasta sebagai dosen luar biasa yaitu di STKIP-PGRI Sampang, STAI Al Hamidiyah Bangkalan.

Beberapa kegiatan ilmiah diikuti baik sebagai narasumber maupun peserta di tingkat nasional maupun internasional. Secara keseluruhan karya publikasi meliputi hasil penelitian, pengabdian dan karya lain dapat diakses di google scholar <https://scholar.google.co.id/citations?user=2MXg7M8A-AAAJ&hl=id>. Di samping itu seluruh karya juga dapat diakses di Sinta Ristekdikti dengan alamat <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/6001283/?view=books>.

Terdapat enam buku yang sudah ditulis baik ditulis secara individu maupun secara kolaboratif atau antologi. Karya yang ditulis dalam bidang manajemen pendidikan dan manajemen pendidikan islam serta karya fiksi berupa cerpen. Buku ini merupakan buku ketujuh yang ditulis secara kolaboratif dengan judul **KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN DI PERGURUAN TINGGI NEGERI** *Kebijakan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Perguruan Tinggi Umum Negeri*

ZAINATUL MUFARRIKOH



Zainatul Mufarrikoh atau biasa dipanggil dengan sebutan Ikoh, lahir pada tahun 1989. Merupakan putri pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Ach. Sutrisno dan Hosnol Khotimah. Saat ini, penulis merupakan Dosen di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura, tepatnya di Fakultas Tarbiyah program studi Manajemen Pendidikan Islam. Pendidikan yang pernah ditempuh penulis adalah Sarjana Strata Satu (S1) Statistika dan program Magister (S2) Statistika ITS Surabaya. Sebelumnya, penulis pernah menjadi Dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya selama 6 tahun. Selain menjadi Dosen, saat ini penulis juga aktif sebagai Tutor pada Tutorial online Universitas Terbuka. Ada empat buku yang pernah ditulis. Buku ini merupakan buku pertama yang membahas tentang Manajemen Pendidikan, sedangkan buku sebelumnya tahun 2020 adalah buku yang membahas tentang statistika pendidikan, dengan judul “Statistika Pendidikan (Konsep Sampling dan Uji Hipotesis)”. Dua buku lainnya adalah buku antologi. Adapun judul kedua buku tersebut adalah “Wonderful Mom” dan “Mozaik Kehidupan Bunda”. Seluruh karya tulis yang pernah diterbitkan, baik skala nasional maupun internasional dapat dilihat pada <https://scholar.google.com/citations?user=nd1GAoAAAAAJ&hl=id&oi=ao> .

HILMI QOSIM MUBAH



Hilmi Qosim Mubah dilahirkan di Lamongan, 21 Maret 1985 putra keenam Bapak Badruttamam dan Ibu Muqimah dari 6 bersaudara. Pendidikan formal diselesaikan di MI Islamiyah Buden Deket Lamongan lulus tahun 1997, MTs Al-Ishlah Buden Deket Lamongan lulus tahun 2000. MAN Lamongan (sekarang MAN 1 Lamongan) lulus tahun 2003. Berikutnya menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) lulus tahun

2008 sebagai wisudawan terbaik. Tahun 2011 lulus dari program Pascasarjana STAI Al-Khoziny (Sekarang IAI Al-Khoziny) Sidoarjo. Karier dimulai sejak Tahun 2008 diangkat sebagai Kepala Tata Usaha di MI Al- Mu'awanah, Larangan, Candi Sidorajo merangkap sebagai Kepala Madin An-Nidhomiyah, Pondok Pesantren Roudlotul Ulum Minggir, Larangan, Candi Sidoarjo.

Karier berikutnya dengan melimpah menjadi Dosen sejak 2019 sampai dengan sekarang dengan jabatan Akademik Lektor dan mendapat tugas tambahan sebagai Sekretaris Prodi MPI tahun 2020 sampai 2022, selanjutnya menjadi Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2022 sampai 2026. Selain itu pernah menjabat sebagai Auditor mutu internal di IAIN Madura tahun 2020-2021. Menjadi Fasilitator provinsi pada Program Madrasah Reform Kemenag tahun 2020-2021.

Jabatan yang pernah diemban dalam organisasi adalah Wakil Sekretaris BEM Fakultas Tarbiyah tahun 2007-2008, Sekretaris umum Jamiyyah Ruqyah Aswaja (JRA) tahun 2018-2019 serta sebagai Pengurus Nasional PPMPI (Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam) bidang Pemagangan (PLP).

Beberapa kegiatan ilmiah diikuti baik sebagai narasumber maupun peserta ditingkat nasional maupun internasional. Secara keseluruhan karya publikasi meliputi hasil penelitian, pengabdian dan karya lain dapat diakses di google scholar <https://scholar.google.com/citations?user=cc7OrpkAAAJ&hl=en> Di samping itu seluruh karya juga dapat diakses di Sinta Ristekdikti dengan alamat <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/6716123> .

ENDANG FAUZIYAH SUSILAWATI

Endang Fauziyah Susilawati dilahirkan di Pamekasan pada 29 Nopember 1974, anak keenam dari Bapak Drs. H. Moh Nawawi dan Ibu Hj. Sittiyah dari enam bersaudara. Pendidikan formal diselesaikan di SDN Bugih 3 lulus tahun 1987, SMP Negeri 1 Pamekasan tahun 1990, SMA Negeri 1 Pamekasan tahun 1993. Berikutnya menyelesaikan studi di Akper Depkes RI Malang program D3 Keperawatan tahun 1996. Tahun 2003 menyelesaikan studi S1 Keperawatan dan menempuh profesi Ners tahun 2004 di Universitas Airlangga Surabaya. Tahun 2013 menyelesaikan studi Magister Keperawatan di Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.



Peningkatan kemampuan dalam pendidikan dan bidang keilmuan dilakukan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dalam bidang Pendidikandan Ilmu Keperawatan yang dilaksanakan oleh Asosiasi Pendidikan dan organisasi profesi.

Karier dimulai sejak Tahun 2000 diperbantukan sebagai dosen Akademi Keperawatan Pemkab Pamekasan. Sejak digabungnya Akper Pemkab Pamekasan dengan Politeknik Negeri Madura maka sejak saat itu sampai dengan sekarang penulis berstatus sebagai dosen Jurusan Kesehatan Politeknik Negeri Madura, dan pernah mendapat tugas tambahan sebagai Ketua Jurusan dan Wakil Direktur bidang kerjasama dan sistem informasi

Beberapa kegiatan ilmiah diikuti baik sebagai narasumber maupun peserta di tingkat nasional maupun internasional. Secara keseluruhan karya publikasi meliputi hasil penelitian, pengabdian dan karya lain dapat diakses di google scholar [endang fauziyah susilawati - Google Cendekia](#). Saat ini penulis juga aktif mengajar dan membimbing di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Wiraraja Madura.

Terdapat beberapa buku dan bahan ajar yang diterbitkan internal di Politeknik Negeri Madura, yang ditulis secara individu maupun secara kolaboratif. Buku ini ditulis secara kolaboratif dengan judul **KEBIJAKAN PENGEMBANGAN DOSEN DI PERGURUAN TINGGI NEGERI** *Kebijakan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Perguruan Tinggi Umum Negeri*

MILIK PENERBIT
GORESAN PENSA