

Peningkatan Karir Dosen Melalui Penyusunan Roadmap Karir Dosen (RoKaD)

Ulfatun Nadifa^{1)*}, Bambang Panji Asmara²⁾, Haerani H³⁾, Aristi Ayuningsi Ode Asri⁴⁾, Rahmat Hidayat Dongka⁵⁾, Musfir Rizal Pratama⁶⁾

^{1,2}Program Studi Teknik Elektro Dan Komputer, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia.

³Program Studi Pendidikan Teknologi Informasi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia.

⁴Program Studi Teknik Sipil Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia.

⁵Program Studi Teknik Elektro, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia.

⁶Program Studi Seni Rupa Dan Desain, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia.

Diterima: 31 12 2024

Direvisi: 04 01 2025

Disetujui: 19 01 2025

Abstrak

Jabatan fungsional dosen sangat diperlukan untuk mengetahui apakah suatu universitas memiliki reputasi dan kualitas dalam Pendidikan, pengajaran, penelitian serta pengabdian dalam Masyarakat. Dengan pentingnya suatu jabatan fungsional dimiliki oleh dosen namun kondisi ini tidak terwujud dengan ideal, karena diketahui terdapat banyak universitas menyampaikan masalah yang sama terkait perlunya penanganan masalah karir dosen dan jabatan fungsional yang disampaikan dalam laporan evaluasi kinerja universitas. Roadmap Karir Dosen (RoKaD) ini disusun sebagai pedoman strategis bagi dosen dalam mengelola dan mengembangkan karir mereka secara terstruktur dan terukur. Roadmap ini dirancang agar dapat membantu dosen memahami langkah-langkah yang perlu ditempuh untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, baik di tingkat akademik maupun profesional. Selain itu, RoKaD juga memberikan panduan dalam pengembangan kompetensi dosen, sehingga mampu berkontribusi secara optimal dalam kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dengan adanya roadmap ini, diharapkan para dosen dapat lebih fokus dalam merencanakan dan mengevaluasi perkembangan karir mereka secara periodik. Selain itu, institusi juga akan lebih mudah dalam memantau dan mendukung pengembangan karir dosen secara holistik, sehingga tujuan peningkatan kualitas pendidikan tinggi dapat tercapai dengan lebih baik.

Kata kunci: roadmap, karir, dosen

PENDAHULUAN

Masalah terkait jabatan fungsional dosen bukan hanya terjadi di beberapa universitas saja, hal ini dibuktikan dengan data dari penelitian dari Forum Perguruan Tinggi Badan Kepegawaian Dosen Indonesia untuk Tahun Akademik 2022/2023, sebanyak 165,84 ribu dosen (45,33%) adalah dosen tanpa gelar atau jabatan fungsional, dan 109,39 ribu dosen memiliki jabatan asisten ahli (29,9%) (Sari et al., 2024). Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa saat ini masalah jabatan fungsional dosen sangat memerlukan perhatian lebih untuk penyelesaiannya. Kondisi ini juga dapat dilihat dari laporan evaluasi kinerja 2023 Universitas Negeri Gorontalo menunjukkan distribusi jabatan fungsional Guru Besar 7% (Kepegawaiaan, 2023). Persentase ini menempati urutan terendah dalam distribusi jabatan fungsional. Jumlah Guru Besar yang hanya sebesar 7% mengidentifikasi kurangnya adaptasi karir. Kemampuan adaptasi karir adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk beradaptasi dengan tantangan yang ada selama pengembangan karir (Zhuang et al., 2018).

* Korespondensi Penulis. E-mail: ulfatunnadifa4@gmail.com

Pengembangan profesional dosen bersifat adaptif. Perilaku adaptif menunjukkan bagaimana seseorang merespons perubahan yang terjadi dalam kehidupannya (Dixon, 2007). Tantangan yang semakin meningkat dalam ruang lingkup pekerjaan dosen mengharuskan dosen untuk memiliki sikap profesional (Rubiono & Finahari, 2017).

Dari Permasalahan terkait rendahnya jumlah dosen dalam mencapai Jabatan fungsional tertingginya yaitu Profesor atau guru besar dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya. Jumlah dosen yang memegang jabatan akademik profesor masih sedikit karena banyaknya persyaratan yang harus dipenuhi untuk menduduki jabatan akademik tersebut (Farla et al., 2024). Diantanya banyak pedoman dan peraturan terkait yang digunakan saat ini dalam penilaian ataupun persyaratan terkait kenaikan jabatan fungsional dosen. Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Jabatan Akademik/Pangkat Dosen 2019 merupakan pedoman yang menjelaskan terkait unsur utama dalam pemenuhan Angka Kredit pada setiap Komponen Tridarma, dan penjelasan terkait kenaikan Jabatan Fungsional Dosen (Ildikti kemendikbud, 2019). Paling utama pada Pedoman ini dijelaskan juga Matriks Keterkaitan Bidang Ilmu S3, Bidang Ilmu Karya Ilmiah dengan Bidang Ilmu Penugasan Profesor (Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 3 Tahun 2023 Tentang Angka Kredit, 2023). Peraturan ini menjadi rujukan untuk mengetahui Angka Kredit yang diperlukan dari setiap Jabatan Fungsional. Dalam Peraturan ini Juga Terdapat penjelasan terkait Angka Kredit Untuk Kenaikan Kepangkatan. Dalam penyusunan roadmap ini digunakan pedoman terbaru yang tertuang kedalam (Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 384 /P/2024, 2024).

Banyaknya Pedoman dan peraturan baru terkait syarat dalam kenaikan jabatan fungsional dosen juga menjadi masalah baru jika hal tersebut tidak disosialisasikan dengan baik. Dalam menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dosen, dalam hal ini upaya peningkatan jumlah Guru Besar dan kualifikasi S3 harus menjadi prioritas utama dalam roadmap pengembangan karir dosen. Sementara itu, kekuatan motivasi ekstrinsik meliputi gaji, promosi, dan manfaat lainnya (Shillingford & Karlin, 2013). Dapat dijadikan langkah-langkah strategis dalam mengatasi kesenjangan ini.

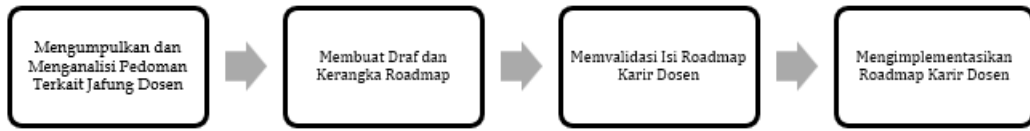
Masalah terkait Karir akan sangat berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas dan tanggung jawab dosen dalam menjalankan tridarma. Semakin tinggi kemampuan adaptasi karir seseorang, maka individu tersebut akan mampu mempersiapkan, mengantisipasi, dan menghadapi tantangan serta kesulitan terkait tugas pekerjaan melalui respons yang adaptif. Sebaliknya, individu dengan kemampuan adaptasi karir yang rendah akan menghadapi masalah dalam membangun karir karena kurangnya kompetensi dalam menyesuaikan diri dengan tantangan karir (Zhu et al., 2019).

Roadmap Karir Dosen (RoKaD) ini disusun sebagai pedoman strategis bagi dosen dalam mengelola dan mengembangkan karir mereka secara terstruktur dan terukur. Roadmap ini dirancang agar dapat membantu dosen memahami langkah-langkah yang perlu ditempuh untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, baik di tingkat akademik maupun profesional. Selain itu, RoKaD juga memberikan panduan dalam pengembangan kompetensi dosen, sehingga mampu berkontribusi secara optimal dalam kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Dengan adanya roadmap ini, diharapkan para dosen dapat lebih fokus dalam merencanakan dan mengevaluasi perkembangan karir mereka secara periodik. Selain itu, institusi juga akan lebih mudah dalam memantau dan mendukung pengembangan karir dosen secara holistik, sehingga tujuan peningkatan kualitas pendidikan tinggi dapat tercapai dengan lebih baik.

METODE

Pada kegiatan ini dibuat sebuah tahapan kegiatan dalam penyusunan Roadmap Karir Dosen (RoKaD). Terdapat 4 tahapan kegiatan yang dilakukan dengan masing-masing tahapan memiliki minimal 3 kegiatan utama. Berikut ini adalah uraian dari setiap tahapan kegiatan yang dilakukan.

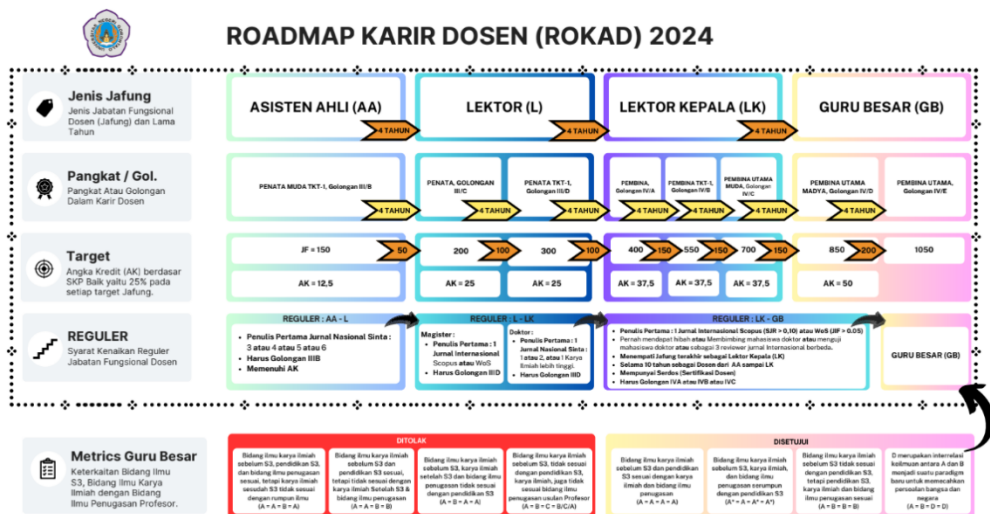


Gambar 1. Tahapan kegiatan

- Tahap Pertama dilakukan pengumpulan dan analisis terkait pedoman Jafung: kegiatan yang dilakukan pada tahap ini diantaranya: 1) Membuat draf analisis kebutuhan, 2) Melakukan survei terkait analisis kebutuhan Roadmap Karir Dosen, 3) Memvalidasi pemahaman terkait analisis pedoman dengan badan kepegawaian terkait.
- Tahap Kedua dilakukan dengan membuat Draf dan Kerangka Roadmap: kegiatan yang dilakukan pada tahap ini diantaranya: 1) Membuat draf isi atau konten yang akan dimuat didalam roadamp, 2) Membuat kerangka roadmap menggunakan desain visual Canva, 3) Memvalidasi isi dan kerangka roadmap berdasarkan User Expeeriece.
- Tahap Ketiga dilakukan dengan Memvalidasi isi Roadmap: kegiatan yang dilakukan pada tahap ini diantaranya: 1) Melakukan perbaikan isi dan kerangka berdasarkan validasi User Experience sebelumnya, 2) Memvalidasi isi dan kerangka roadmap dengan validator yang telah ditentukan, 3) Melakukan revisi.
- Tahap Keempat dilakukan dengan Mengimplementasikan Roadmap Karir Dosen: kegiatan yang dilakukan pada tahap akhir ini merupakan kegiatan utama yaitu Mendistribusikan Roadmap dan Melakukan sosialisasi kepada dosen yang ada di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kegiatan dalam penyusunan Roadmap Karir Dosen (RoKaD), maka dihasilkanlah sebuah Roadmap yang sudah divalidasi oleh validator kepegawaian Universitas Negeri Gorontalo.



Gambar 2. Roadmap karir dosen (roakad)

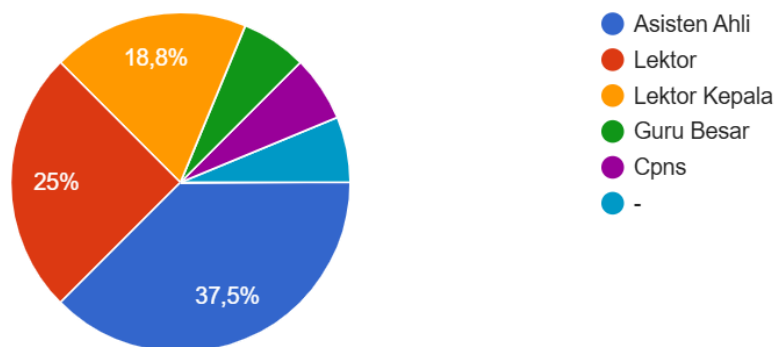
Hasil berupa gambar, atau data yang dibuat gambar/ skema/ grafik/ diagram/sebangsanya, pemaparannya juga mengikuti aturan yang ada; judul atau nama gambar ditaruh di bawah gambar, dari kiri, dan diberi jarak 1 spasi (at least 12) dari gambar. Bila lebih dari 1 baris, antarbaris diberi spasi tunggal, atau at least 12.

Implementasi yang dilakukan dari penyusunan roadmap karir dosen adalah mendistribusikan dan melakukan sosialisasi sebagai bentuk dan Langkah pertama yang dapat dilakukan setelah inovasi dari penyelesaian masalah terkait Jabatan Fungsional telah berhasil dirumuskan melalui Roadmap Karir dosen (RoKaD). Adapun perubahan ataupun outcome yang diharapkan dari kegiatan ini mungkin belum dapat diukur ataupun dirasakan efektifitasnya, karena penyelesaian terkait masalah ini merupakan kontribusi yang harus dilakukan oleh seluruh stakeholder terkait mulai dari Tingkat Universitas hingga individu Dosen itu sendiri.

Adapun dari kegiatan ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bacaan yang akan memudahkan dosen dalam memahami keterkaitan pedoman saat ini dan menentukan strategi yang akan diambil untuk mencapai jabatan fungsional tertinggi yaitu sebagai Guru Besar. Namun untuk mengukur keberhasilan dari kegiatan ini maka dibuatlah survei setelah kegiatan distribusi Roadmap dan sosialisasi dilakukan. Survei yang dibagikan ini adalah untuk mengukur sejauh mana output dari Roadmap dapat memberikan kepuasan dalam menampilkan informasi. Survei yang dilakukan ini juga untuk mengukur pemahaman terhadap isi Roadmap yang dapat dirumuskan melalui beberapa pertanyaan analisis. Berikut ini adalah beberapa pertanyaan analisis yang dirumuskan didalam survei dan hasil survei:

a. Jabatan fungsional anda saat ini

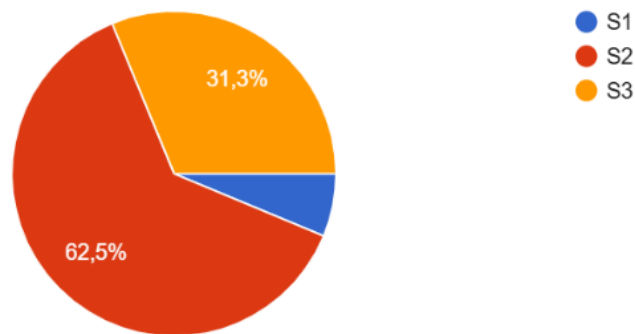
Pertanyaan ini didasarkan untuk melihat jabatan fungsional yang dimiliki saat ini sebagai analisis korelasi jawaban dari pertanyaan selanjutnya. Berdasarkan hasil survei yang dapat dilihat pada gambar 3, diketahui bahwa sekitar 37,5% yang memberikan survei adalah dosen dengan jabatan fungsional Asisten Ahli, 25% merupakan Lektor, 18,8% Lektor Kepala serta sisanya 6,3% merupakan Guru Besar, CPNS dan Tendik.



Gambar 3. Jabatan fungsional dosen

Berdasarkan hasil tersebut maka survei yang telah dilakukan sudah mewakili sampel, walaupun belum secara keseluruhan dosen diberikan sosialisasi, namun hal ini dapat dimaksimalkan dalam kegiatan selanjutnya. Kendala utama dalam pelaksanaan kegiatan distribusi dan sosialisasi Roadmap adalah jadwal dosen yang cukup padat sehingga sangat sulit jika sosialisasi dilakukan secara langsung. Mungkin untuk kegiatan selanjutnya bisa dilakukan secara webinar.

b. Pendidikan terakhir

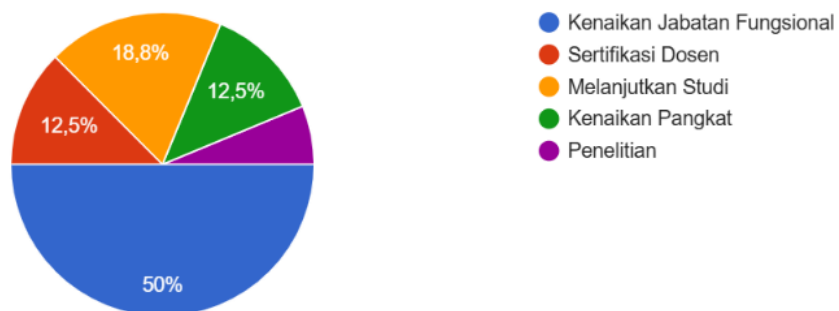


Gambar 4. Pendidikan terakhir dosen

Berdasarkan hasil survei terkait Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa 62,5% adalah lulusan S2 sedangkan untuk lulusan S3 31,3%. Hal ini menunjukkan perlunya motivasi untuk mendorong dosen dalam mengambil Pendidikan yang lebih tinggi sebagai syarat utama untuk mencapai jabatan fungsional tertinggi.

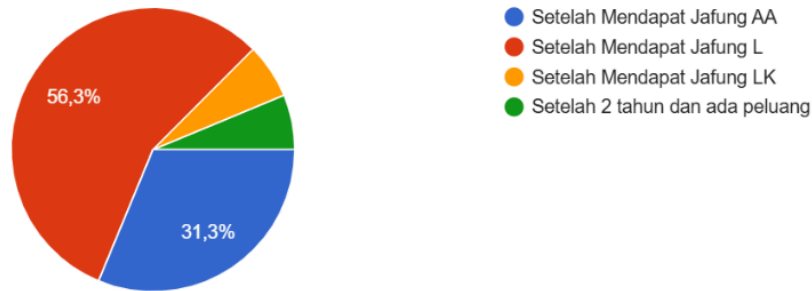
c. Setelah melihat roadmap karir dosen diatas, apa target karir anda dalam (1-4 tahun)

Pertanyaan ini digunakan untuk menganalisis apakah setelah melihat Roadmap Dosen dapat Menyusun strategi yang tepat dalam bentuk rencana jangka pendek. Dari analisis jawaban diketahui bahwa hampir 90% dosen sudah dapat membuat rencana strategisnya dari jafung yang dimilikinya saat ini. Misalnya dosen dengan jafung Asisten Ahli memilih strategi Kenaikan Jafung Lektor dalam waktu 4 tahun. Hal ini mengidentifikasi bahwa dosen tersebut sudah memahami isi Roadmap, walaupun dalam implementasinya mungkin akan sedikit berbeda karena beberapa faktor penghambat, namun dengan Roadmap ini akan bisa memberikan alur yang jelas dalam peningkatan jabatan fungsional dosen.



Gambar 5. Strategi jangka pendek

- d. Berdasarkan roadmap, menurut anda kapan waktu yang tepat untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi



Gambar 6. Strategi lanjut studi

Analisis dari pertanyaan ini adalah untuk memilih kondisi yang cukup ideal untuk melanjutkan studi. Dan diketahui bahwa dalam kondisi ideal, waktu yang tepat untuk melanjutkan studi adalah ketika telah mendapat jabatan fungsional Lektor dan telah mendapat serdos, karena Ketika telah menyelesaikan studi S3 maka selanjutnya akan lebih mudah dalam pengurusan Jafung Lektor Kepala dan Guru Besar, serta usia dosen juga menjadi pertimbangan produktivitas dalam setiap kegiatannya.

KESIMPULAN

Penyusunan roadmap karir dosen merupakan langkah strategis untuk memberikan arah yang jelas dan terstruktur dalam pengembangan karir dosen di perguruan tinggi. Roadmap ini bertujuan untuk membantu dosen dalam merencanakan dan menjalankan tahapan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan guna mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Dengan adanya roadmap karir, dosen dapat memahami persyaratan, target, dan tahapan yang perlu ditempuh, termasuk peningkatan kualifikasi akademik, kinerja tridharma, kolaborasi akademik, serta pemenuhan angka kredit.

Dengan implementasi roadmap yang efektif, diharapkan para dosen dapat berkembang secara berkelanjutan, meningkatkan kualitas akademik dan kontribusi bagi perguruan tinggi, serta memberikan dampak positif bagi mahasiswa dan masyarakat. Roadmap ini menjadi landasan penting dalam pengembangan SDM yang kompeten dan berdaya saing tinggi, sehingga dosen dapat berperan lebih optimal dalam mendukung visi dan misi Universitas Negeri Gorontalo serta memajukan pendidikan tinggi di Indonesia.

Untuk penelitian selanjutnya maka perlu dilakukan kegiatan pendampingan dan survey secara berkala untuk melihat apakah ada perubahan dari Pedoman terkait Kenaikan Jabatan fungsional. Jika diketahui ada perubahan maka perlu dilakukan harmonisasi dengan baik agar informasi yang ada dapat diterima secara keseluruhan.

Untuk mengukur outcome lebih lanjut terkait peningkatan jabatan fungsional dosen di Universitas Negeri Gorontalo, maka diperlukan peninjauan dan kegiatan sosialisasi yang lebih dalam lagi terkait karir dosen untuk mencapai manfaat yang di inginkan.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 3 Tahun 2023 Tentang Angka Kredit, Indonesia 66 (2023). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

- Dixon, D. R. (2007). Adaptive Behavior Scales. *International Review of Research in Mental Retardation*, 34(07), 99–140. [https://doi.org/10.1016/S0074-7750\(07\)34003-2](https://doi.org/10.1016/S0074-7750(07)34003-2)
- Farla, W., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Andriana, I. (2024). Career Adaptability and Career Success of Lecturers: The Mediating Role of Adaptive Professional Development. *TEM Journal*, 13(3), 2107–2114. <https://doi.org/10.18421/tem133-38>
- Kepegawaiaan. (2023). Laporan Kinerja Laporan Kinerja. In <Http://Kemdikbud.Go.Id/> (Vol. 4, Issue Mei). <https://www.menpan.go.id/site/publikasi/unduh-dokumen-2/akuntabilitas-kinerja/laporan-kinerja/file/6647-laporan-kinerja-lakip-202>
- Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 384 /P/2024, 43 (2024).
- Ildikti kemendikbud. (2019). Pedoman Angka Kredit Dosen 2019. In Aturan Jabatan Fungsional. http://ildikti12.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2019/03/PO-PAK-2019_MULAI-BERLAKU-APRIL-2019.pdf.
- Rubiono, G., & Finahari, N. (2017). Dosen: Profil-profil Sederhana dalam Profesi yang Rumit. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v1i1.35>
- Sari, A. K., Wahjoedi, T., & Fatchurrohman, M. (2024). Unlocking career success : Exploring the role of career management as a moderator in career motivation ' s impact of private lecturers in Indonesia. 23(03), 2442–2450.
- Shillingford, S., & Karlin, N. J. (2013). The role of intrinsic motivation in the academic pursuits of nontraditional students. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 25(3), 91–102. <https://doi.org/10.1002/nha3.20033>
- Zhu, F., Cai, Z., Buchtel, E. E., & Guan, Y. (2019). Career construction in social exchange: a dual-path model linking career adaptability to turnover intention. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 282–293. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.003>
- Zhuang, M., She, Z., Cai, Z., Huang, Z., Xiang, Q., Wang, P., & Zhu, F. (2018). Examining a sequential mediation model of Chinese university students' well-being: A career construction perspective. *Frontiers in Psychology*, 9(APR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00593>