

STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR DOSEN SEBAGAI UPAYA RETENSI DAN PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN TINGGI

Iwan Asmadi¹, Eka Dyah Setyaningsih², Zahra³

1)Universitas Bina Sarana Informatika

2)Universitas Bina Sarana Informatika

3)Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: iwan.iad@bsi.ac.id

Email: iwan.iad@bsi.ac.id

Abstrak

Pengembangan karir merupakan serangkaian upaya yang dilakukan oleh dosen untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Pengembangan karir berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Ketika dosen merasa bahwa mereka sedang mengembangkan karir mereka dan bekerja menuju tujuan mereka. Mereka cenderung lebih puas dan membantu mengurangi tingkat pemunduran dan meningkatkan produktivitas dosen. Produktivitas dosen dibuktikan dengan menjalankan fungsi Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat. Kualitas Pendidikan tinggi tidak dapat dipisahkan dari kualitas dosennya. Demikian juga dengan kualitas dosen akan menentukan kualitas lulusan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa strategi pengembangan karir dosen sebagai upaya retensi dan peningkatan kualitas Pendidikan tinggi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif berdasarkan kajian literatur atau riset kepustakaan. Hasil penelitian mengatakan bahwa dalam pengembangan karir dosen diperlukan strategi agar karir dosen dapat terus berkembang. dan mereka merasa sedang menuju tujuan mereka, sehingga mengurangi tingkat pemunduran dan menjadikan para dosen lebih termotivasi dan memiliki komitmen untuk terus belajar, beradaptasi dan terus berusaha mencapai potensi penuh dalam karir mereka.

Kata Kunci : Strategi, Pengembangan Karir, Retensi, Kualitas Pendidikan Tinggi

1. PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi beberapa dekade ini telah mengalami kemajuan yang begitu pesat, jumlah perguruan tinggi yang terus meningkat dan semakin banyaknya Masyarakat yang memiliki akses terhadap Pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi berusaha keras mewujudkan meningkatkan kualitas Pendidikan mereka baik dari segi akademik maupun infrastruktur. Namun, dalam perjalanan menuju kemajuan ini, kita tidak boleh melupakan peran penting dari para dosen. Salah satu komponen dasar dalam penyelenggaraan Pendidikan tinggi adalah tersedianya dosen yang berkualitas. Dosen berkualitas ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dosen dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.(Undang-Undang (UU) No. 14 Tahun 2005, 2005). Dosen merupakan pilar utama dalam pendidikan tinggi. Kualitas dan kompetensi dosen sangatlah menentukan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Oleh karena itu, retensi dosen berkualitas menjadi kunci untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan tinggi Dosen tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga merupakan penggerak utama dalam mewujudkan misi pendidikan tinggi untuk menciptakan individu yang terampil, kritis, dan siap bersaing di pasar kerja global. Dosen dengan tugas utama melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, pengabdian masyarakat, dan penelitian, menempatkan dosen sebagai kunci utama dalam kegiatan di

perguruan tinggi (Atik Linayanti, Muslih Faozanudin, 2021). Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, memberi arti bahwa dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, 2012). Membaca rumusan undang-undang tersebut terdapat kesan yang luar biasa. Bagaimana konsep-konsep seorang pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bekerja dalam diri seorang dosen. Tentu menjadi hal yang tidak mudah yang harus dilaksanakan dan dijalankan oleh seorang dosen. Tugas-tugas dosen ini menjadi kunci utama dalam kegiatan diperguruan tinggi (Atik Linayanti, Muslih Faozanudin, 2021). Kualitas perguruan tinggi tidak dapat dipisahkan dari kualitas dosennya. Demikian juga kualitas dosen akan menentukan kualitas lulusan maupun kualitas riset yang dihasilkan oleh perguruan tinggi. Secara umum, definisi pengajaran yang berkualitas difokuskan pada kinerja guru, pengetahuan guru, dan kreativitas guru (Blanton et al., 2006). Menurut Menurut (Goe, 2007; Rice, 2003), atribut atau keterampilan yang dimiliki seorang dosen akan mempengaruhi manajemen kelas dan kinerja (berkomitmen dan bertanggung jawab untuk siswanya) (Harahap et al., 2021).

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, karena manusia mempunyai peran dalam membuat perencanaan dan juga melaksanakan hasil perencanaan sampai berhasil (ardana, 2012)(Andriani et al., 2024). Pemetaan SDM di Perguruan Tinggi pada prinsipnya merupakan upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas mutu perguruan tinggi tersebut. Dengan melakukan pemetaan SDM, diharapkan sebuah institusi khususnya lembaga perguruan tinggi mampu tumbuh berkembang secara berkualitas atau bermutu. Peningkatan mutu bukanlah hal yang bisa dilakukan dengan mudah. Hal ini memerlukan upaya dan kerja keras yang maksimal pada setiap stakeholder perguruan tinggi (Abidin, 2017; Raharja et al., 2018)(Kumala, 2022). Peningkatan mutu perguruan tinggi memang sedang menjadi isu sentral dan penting dalam dunia pendidikan. Hal tersebut terjadi semata-mata disebabkan dengan adanya berbagai macam wacana dan isu global. Pemetaan Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi pada prinsipnya merupakan strategi yang dijalankan oleh perguruan tinggi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan tinggi tersebut. Perguruan tinggi adalah institusi atau Lembaga Pendidikan tempat berlangsungnya proses pendidikan seperti mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan yang mana didalamnya terdapat unsur-unsur manajerial yang selalu mengelola, mengorganisir, merencanakan dan mengawasi segala apa yang terjadi di lembaga tersebut. Agar pelaksanaan pendidikan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Asmadi, Romansyah, et al., 2022). Usaha peningkatan mutu pendidikan tercipta karena kesadaran yang kuat dari para seluruh stakeholder perguruan tinggi (Asmadi et al., 2023). Dalam hal ini pimpinan memegang peranan yang penting dengan memberikan dorongan dan juga kebijakan-kebijakan agar seluruh dosen mau meningkatkan kompetensinya (Asmadi, Abdur, et al., 2022). Pemimpin berkualitas memiliki kompetensi manajerial di bidang yang dipimpinnya, meliputi technical skills, conceptual skills, dan human skills secara proporsional (Qurotianti, 2018).

Perguruan tinggi adalah institusi Pendidikan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas, sehingga setiap perguruan tinggi perlu adanya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari perguruan tinggi tersebut (Qurotianti, 2018). Pengembangan karir merupakan proses yang berkelanjutan dari lahir hingga pensiun. Disini, dosen sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan tinggi

memerlukan pengembangan karir yang terstruktur agar dapat terus berkontribusi secara optimal.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengembangan Karir Dosen

Pengembangan karir bagi dosen merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di perguruan tinggi, Kualitas perguruan tinggi tidak dapat dipisahkan dari kualitas dosennya. Demikian juga kualitas dosen akan berdampak positif pada prestasi akademik mahasiswa dan bermuara pada kualitas lulusan hingga reputasi institusi secara keseluruhan. Pengembangan karir merupakan proses yang berkelanjutan dari seseorang mulai menjadi dosen tanpa Jabatan fungsi akademik, berlanjut menepati jabatan fungsi akademik asisten ahli, lector, lector kepala hingga menduduki atau memegang jabatan akademik tertinggi menjadi seorang guru besar atau seorang professor adalah jabatan-jabatan akademik yang ingin dicapai oleh seorang dosen. Diluar jabatan-jabatan strukturan yang ada diperguruan tinggi. Disini, dosen sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan tinggi memerlukan pengembangan karir yang terstruktur agar dapat terus berkontribusi dan dapat memenuhi persyaratan-persyaratan untuk jenjang akademik tertinggi. Kenaikan jabatan akademik/pangkat dosen merupakan bagian tidak terpisahkan dari pengembangan karir dosen. Prestasi kerja yang telah dicapai seorang dosen oleh Pemerintah diberikan penghargaan dalam bentuk kenaikan jabatan akademik dosen. Setiap dosen mempunyai hak mendapatkan kenaikan jabatan akademik jika sudah memiliki prestasi kerja seperti yang telah ditetapkan dengan peraturan perundangan Jabatan fungsional Dosen yang selanjutnya disebut jabatan Akademik Dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri. (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokasi Tentang Jabatan Fungsional Dosen Dan Angka Kreditnya, 2013). Jabatan fungsional Dosen yang selanjutnya disebut jabatan Akademik Dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri. Dosen wajib memenuhi angka kredit kumulatif untuk menduduki jenjang jabatan akademik dan/atau pangkat tertentu. Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang dosen dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatan. (Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen, 2014). pengembangan karir merupakan capaian yang diperoleh dari interaksi antara perencanaan karir individu dengan manajemen karir institusi. Pengembangan karir sangat diinginkan bagi setiap pegawai karena dengan jenjang karir yang meningkat maka pegawai tersebut akan memperoleh hak-hak yang lebih baik secara materi (kenaikan pendapatan) maupun non materi (status sosial, rasa bangga, dan lain-lain) (Hasibuan, 2019). Pengembangan karir membantu dosen merasa bahwa mereka memiliki tujuan dalam institusi / lembaga Pendidikan dimana mereka berada. Ketika dosen memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana mereka dapat berkembang dalam Lembaga Pendidikan /perguruan tinggi dan mencapai tujuan karir mereka, mereka cenderung merasa lebih berkomitmen untuk tetap tinggal karena mereka melihat masa depan yang cerah dalam Lembaga Pendidikan tersebut. karyawan merupakan intangible asset yang perlu dilatih dan dipertahankan guna memberi manfaat maksimal terhadap perusahaan. Untuk mencapai berhasilnya investasi terhadap sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut nyaman pada pekerjaan maupun Perusahaan (Adzka & Surya Perdhana,

2017). Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin serta berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik (Trisnawati, 2020). Pengembangan karir penting menjadi perhatian organisasi, hal ini karena bagi seorang pegawai, karir adalah suatu kebutuhan yang perlu terus ditingkatkan sehingga bisa memacu pegawai untuk menaikkan kinerjanya. Pengembangan karir tidak hanya menjadi tanggung jawab organisasi tetapi juga menjadi tanggung jawab pegawai. (Atik Linayanti, Muslih Faozanudin, 2021). Dalam hal dosen sebagai pegawai dalam perguruan tinggi mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan karirnya, sesuai yang diamanatkan oleh undang-undang. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa dosen merupakan tenaga profesional sekaligus ilmuwan yang berkewajiban menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi yaitu Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, dan oleh karena itu pula kinerja dosen dapat diukur berdasarkan pelaksanaan ketiga dharma tersebut.

2.2 Retensi

Karyawan yang merasa diperhatikan perusahaan serta puas pada pekerjaannya akan terus menunjukkan adanya kontribusi berarti bagi perusahaan. Kontribusi ini bisa berupa peningkatan produktivitas, kinerja, prestasi kerja karyawan, hingga retensi karyawan yang meningkat atau menurunnya tingkat turnover pada perusahaan. (Adzka & Surya Perdana, 2017). Retensi karyawan merupakan praktik mempertahankan karyawan yang ada dalam organisasi. Retensi merupakan bagian manajemen SDM yang berfokus pada mempertahankan bakat dan pengetahuan berharga yang telah diinvestasikan oleh organisasi. Ada sejumlah manfaat terkait retensi dengan retensi karyawan, baik bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi yang mereka layani. (Chrisyanti et al., 2024) Manfaat terbesar adalah penghematan biaya, kehilangan karyawan dan mencari penggantinya memerlukan biaya yang tidak sedikit. Organisasi harus mengeluarkan sejumlah biaya untuk proses perekrutan, pelatihan, orientasi, serta harus mengatasi produktivitas yang berkurang selama baru belajar. Dengan retensi karyawan mengurangi biaya ini secara signifikan. Karyawan yang sudah ada memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien. Karyawan yang tetap dalam organisasi cenderung memiliki Tingkat produktivitas yang lebih tinggi daripada karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka atau merasa bahwa dengan perubahan pekerjaan adalah satu-satunya cara untuk maju. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang pengembangan kari karir yang jelas, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. (Selfiani et al., 2023)

2.3 Kualitas Pendidikan Tinggi

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Dengan demikian, prinsip-prinsip yang digunakan dalam pendidikan harus sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan dari pendidikan ini adalah agar siswa menjadi orang yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab. Pembelajaran adalah inti dari proses pendidikan di institusi pendidikan, pembelajaran yang baik dan benar diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan merupakan salah

satu indikator utama pembangunan dan kualitas sumber daya manusia, sehingga kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pendidikan juga merupakan bidang yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan nasional karena merupakan salah satu penentu kemajuan suatu bangsa. Bahkan, pendidikan adalah sarana paling efektif untuk meningkatkan kualitas hidup dan derajat kesejahteraan masyarakat.. (Sinambela, 2017). Kualitas dalam pendidikan mengacu pada proses dan hasil pendidikan. Dari perspektif "proses" pendidikan, berkualitas termasuk berbagai input, seperti bahan ajar (kognitif, afektif, dan psikomotorik), metodologi (yang disesuaikan dengan kemampuan guru), profesionalisme guru dan kualitas pendidikan tinggi, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana dan sumber daya lainnya, serta menciptakan suasana yang baik. manajemen sekolah dan dukungan kelas. Namun, kualitas dalam konteks "hasil" pendidikan berarti hasil prestasi yang dicapai oleh sekolah dalam jangka waktu tertentu, misalnya pada akhir semester, akhir tahun, dua tahun, lima tahun, atau bahkan sepuluh tahun. Hasil belajar, atau prestasi siswa, dapat berupa hasil ujian kemampuan akademik, seperti ulangan semester atau ujian tugas akhir. Dimungkinkan juga untuk menunjukkan prestasi di bidang lain, seperti cabang olah raga, seni, atau keterampilan tambahan, yang akan didokumentasikan dalam Surat Keterangan Pendamping Ijazah (SKTI).(Sinambela, 2017)

3. Metode Penelitian

Penelitian strategi pengembangan karir dosen sebagai Upaya retensi dan peningkatan kualitas Pendidikan tinggi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka melalui literatur-literatur berupa jurnal, buku, serta artikel ilmiah sebagai objek utama. Studi pustaka menurut Zeid dalam (Supriyadi, 2017) adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Metode kualitatif dipilih karena penelitian kualitatif dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya dan dapat dipercaya validitas dan reabilitasnya. Validitas data menggunakan triangulasi data. Data penelitian diperoleh dengan cara mencari sumber referensi dari buku-buku maupun e-book, kemudian jurnal-jurnal melalui Google Cendekia/Google Scholar ataupun melalui bantuan aplikasi pencarian jurnal seperti Harzing PoP, open knowledge map, Jurnal yang dipilih adalah jurnal keluaran 10 tahun terakhir agar sumbernya relevan dengan situasi yang ada saat ini (Yanuarsari et al., 2021).)Setelah itu jurnal kemudian dianalisis, diringkas dan diklasifikasikan sehingga memunculkan konsep baru yang berhubungan dengan pembahasan. Strategi pengembangan karir dosen sebagai Upaya retensi dan peningkatan kualitas Pendidikan tinggi.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari penilitan menunjukkan bahwa Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat. Kualitas Pendidikan tinggi tidak dapat dipisahkan dari kualitas dosennya. Demikian juga dengan kualitas dosen akan menentukan kualitas lulusan dan pada akhirnya bermuara dalam meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.(Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Dalam Pendidikan tinggi, proses kegiatan belajar dilaksanakan oleh dosen. Dosen umumnya merujuk Dosen profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik. Seperti termuat dalam t UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat (Undang-Undang (UU) No. 14 Tahun 2005, 2005). Profesionalisme berhubungan erat dengan kompetensi. Dalam hal ini kompetensi adalah menjadi indikator utama dari profesionalisme. Peningkatan profesional dosen dapat dilakukan dengan pembinaan kemampuan pegaswai melalui supervisi pendidikan, program sertifikasi, dan tugas belajar. Kedua, pembinaan komitmen pegawai melalui pembinaan kesejahteraannya. Pelatihan profesional sangat penting bagi Dosen untuk meningkatkan keterampilan menjalankan tugas pokoknya. Peningkatan keterampilan melalui pendidikan seumur hidup sangatlah penting untuk semua orang terutama bagi Dosen (Sinambela, 2017). Kemampuan profesionalnya akan berkontribusi terhadap mutu lulusan yang dihasilkan yang selanjutnya jasa para lulusan tersebut bermanfaat bagi pembangunan, yang pada gilirannya kemudian akan nampak pengaruhnya terhadap mutu peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa, serta manusia pada umumnya. dosen merupakan komponen penting dalam pendidikan tinggi, apapun kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang dirancang pada akhirnya dosen yang melaksanakan dalam proses belajar mengajar (PBM).

Strategi pengembangan dosen perlu dilakukan secara berkesinambungan pengembangan dosen di perguruan tinggi bertujuan meningkatkan produktivitas dosen yang bermuara pada meningkatnya kualitas pembelajaran. Dosen adalah individu yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya memiliki tugas utama mengajar pada perguruan tinggi. Dosen sebagai pendidik harus memenuhi kompetensi untuk memberikan pelayanan di bidang tersebut. Pekerjaan dosen merupakan sebuah profesi, dengan demikian kompetensi dosen merupakan suatu pemilikan, pembentukan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh pekerjaan dosen sebagai sebuah profesi.(Nahariah, 2021). Selain strategi pengembangan dosen yang dilakukan secara berkesinambungan sehingga produktivitas dosen yang terus meningkat, kualitas pembelajaran yang meningkat dan menciptakan lulusan-lulusan yang berkualitas, maka juga diperlukan dukungan pimpinan perguruan tinggi (Asmadi, Abdur, et al., 2022). Kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen adalah: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, pelatihan, dan pengalaman profesional. Adapun kompetensi yang harus oleh dosen sebagai berikut: 1) Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pengelolaan peserta didik. Kompetensi ini meliputi: a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan b) pemahaman terhadap peserta didik c) pengembangan kurikulum/silabus d) perancangan pembelajaran e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis f) evaluasi hasil belajar g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. 2) Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang meliputi a) mantap b) stabil c) dewasa d) arif dan bijaksana e) berwibawa, d) berakhlak mulia e) menjadi teladan bagi peserta didik dan asyarakat f) mengevaluasi kinerja sendiri g) mengembangkan diri secara berkelanjutan. 3) Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari Masyarakat. Yang meliputi: a) berkomunikasi lisan dan tulisan b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar 4) Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan /teknologi/seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait d) penerapan konsep-

konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional (Purba, 2015).

5. Kesimpulan

Pengembangan karir dosen dapat memberikan banyak manfaat bagi dosen maupun Lembaga dimana dosen tersebut berada, pengembangan karir membantu dosen dalam merencanakan, mengelola, dan memajukan karir mereka. Peningkatan kemampuan keterampilan adalah salah satu manfaat dari pengembangan karir, melalui pelatihan, Pendidikan dan pengalaman, individu dapat mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas seorang dosen yaitu mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Mutia, 2024). Pengembangan karir sangat diinginkan bagi setiap doseni karena dengan jenjang karir yang meningkat maka dosen tersebut akan memperoleh hak-hak yang lebih baik secara materi (kenaikan pendapatan) maupun non materi (status sosial, rasa bangga, dan lain sebagainya)

Daftar Pustaka

- Adzka, S. A., & Surya Perdhana, M. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(2006), 1–7. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Andriani, Binti Mutafarida, & Ilyas Adhi Purba. (2024). Etika Kerja Islami dan Retensi dalam Kinerja Dosen IAIN Kediri. *Istithmar*, 7(2), 105–114. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v7i2.978>
- Asmadi, I., Abdur, A., Ilyas, R. M., Tirtajaya, A., & Muctar, H. S. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan*. 4(4), 6050–6056.
- Asmadi, I., Romansyah, R., Farid, M., Aman, A., & Rahman, A. (2022). *Manajemen Kepala Sekolah Guna Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus SMAT Riyadlul Ulum , Pesantren Condong Tasikmalaya)*. 5, 5830–5836.
- Asmadi, I., Romansyah, R., Farid, M., Aman, A., & Rahman, A. (2023). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMA Terpadu Riyadlul Ulum)*. 6, 819–825.
- Atik Linayanti, Muslih Faozanudin, T. U. (2021). *ANALISIS MOTIVASI DOSEN DALAM PROSES KENAIKAN JABATAN AKADEMIK DOSEN DI UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMANasi Publik , FISIP , Universitas Jenderal Soedirman seperti yang telah ditetapkan dengan peraturan perundangan . Penilaian jabatan*. 5(1), 228–241.
- Blanton, L. P., Sindelar, P. T., & Correa, V. I. (2006). Models and measures of beginning teacher quality. *Journal of Special Education*, 40(2), 115–127. <https://doi.org/10.1177/00224669060400020201>
- Chrisyanti, I., Abrar, D., Erwina, H., & Devi, K. (2024). *Penerapan Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Retensi Karyawan*.
- Harahap, D. A., Amanah, D., Gunarto, M., & Purwanto, P. (2021). Kualitas Dosen Sebagai Faktor Penentu Mahasiswa Memilih Universitas. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2a), 128–135. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.206>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Mutia, F. (2024). Strategi Pengembangan Karir Dosen dan Dampaknya Terhadap

- Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 625–630. <https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/3187/2604>
- Nahariah, N. (2021). Strategi Pengembangan Dosen STAI Al Furqan Makassar Kaitanya dengan Profil Dosen yang Produktif. *Jurnal Al-Qiyam*, 2(2), 214–220. <https://doi.org/10.33648/alqiyam.v2i2.202>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, Pub. L. No. 17 (2013). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/132783/permen-pan-rb-no-17-tahun-2013>
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen, (2014). <https://peraturan.go.id/files/bn1337-2014.pdf>
- Purba, J. T. (2015). *Strategi Pengembangan Dosen Untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia Tenggara : Studi Kasus. October 2014*, 1–6.
- Qurotianti, A. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menerapkan Pelayanan Prima di Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal Ikatan Pustakawan Indonesia*, 3(1), 1–10.
- Selfiani, S., Prihanto, H., Fitrianti, D., & Sriyani, N. (2023). Hubungan Antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 66–73. <https://doi.org/10.32509/jmb.v3i1.2701>
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 579–596. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v2i2.347>
- Supriyadi, S. (2017). Community of Practitioners: Solusi Alternatif Berbagi Pengetahuan antar Pustakawan. *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.14710/lenpust.v2i2.13476>
- Trisnawati, E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Sinar Niaga Sejahtera Makassar. 8(1), 235–245.
- Undang-undang (UU) No. 14 Tahun 2005, Pub. L. No. 14 (2005). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, Pub. L. No. 12 (2012). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/39063/uu-no-12-tahun-2012>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pub. L. No. 20 (2003). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>
- Yanuarsari, R., Asmadi, I., Muchtar, H. S., & Sulastini, R. (2021). Peran Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka dalam Meningkatkan Kemandirian Desa. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 6307–6317. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1828>