



Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA

DOKUMEN

RENCANA PENGEMBANGAN DOSEN FKIP UMMI



FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUKABUMI

 fkip.ummi.ac.id

 [fkip_ummi](https://www.instagram.com/fkip_ummi)

 fkip@ummi.ac.id

 [fkip ummi](https://www.facebook.com/fkip.ummi)



RENCANA PENGEMBANGAN DOSEN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
2016-2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUKABUMI
2017

RENCANA PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

2016-2021



Kode Dokumen:	
Revisi:	
Tanggal:	5 September 2016
Diajukan oleh:	Wakil Dekan  Arsyi Rizqia Amalia, M. Pd
Dikendalikan oleh:	Gugus Penjaminan Mutu  M. Thariq Aziz, M. Pd.I
Disetujui oleh:	Dekan  Sistiana Windyazmani, M. Pd

KATA PENGANTAR

Dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional bidang pendidikan, yaitu memberdayakan semua warga Negara agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia. Hal ini sesuai dengan amanah Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Dosen sebagai tenaga pendidik memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga seorang dosen memiliki peran sentral dan strategis untuk menentukan tinggi-rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi.

Sejalan dengan perkembangan di era global ini, seluruh perguruan tinggi nasional harus siap bersaing dengan perguruan tinggi di kawasan Asia Tenggara, Asia dan bahkan dunia. Sehingga setiap perguruan tinggi dituntut untuk dapat mengelola SDM dosen dengan baik. Namun pada kenyataannya system perencanaan dan pengembangan dosen yang berbasis bidang studi saat ini masih belum sesuai dengan yang diharapkan, baik dari segi jumlah, bidang, kualifikasi, dan mutu.

Dalam mendukung peningkatan kualitas dosen di FKIP UMMI, maka disusunlah Rencana Pengembangan Dosen untuk jangka 5 tahun periode 2016-2021, yang mencakup proses rekrutmen, peningkatan kualifikasi/latar belakang pendidikan dosen harus dilakukan secara cermat dengan memperhatikan aspek kebutuhan untuk menjamin perkembangan kualitas penyelenggaraan pendidikan bidang keilmuan pada suatu jurusan dan proses belajar yang efektif dan efisien.

Sukabumi, 5 September 2016

Dekan FKIP



Sistiana Windyariani, M. Pd
NIP. 118306133

RINGKASAN EKSEKUTIF

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sukabumi (UMMI) merupakan salahsatu Fakultas yang ada di UMMI. Dalam kurun waktu 10 tahun FKIP UMMI telah mengalami perkembangan yang cukup baik, dimana FKIP UMMI saat ini memiliki 7 Program Studi. Memiliki 46 orang dosen pengajar dengan latarbelakang S2 sebanyak 45 orang dan S3 1 orang. Sedangkan tenaga pendukung (tenaga administrasi, pustakawan, laboran, dan teknisi) berjumlah 31 orang.

Karena SDM merupakan kunci dari keberhasilan maka pengembagannya harus diprioritaskan. Sistem penjangingan dan penerimaan dosen dilakukan dengan cara membuat berita lowongan atau rekomendasi seleksi dalam bentuk tes wawancara, tes Al-Islam dan Kemuhammadiyah (Baca Tulis Al-Qur'an dan pengetahuan Kemuhammadiyah) micro teaching dilanjutkan dengan seleksi pengalaman dosen dalam hal Catur Darma Perguruan Tinggi. Sedangkan untuk staf pendukung akan dilihat dari skill yang dibutuhkan. Pelatihan dan pengembangan belum terlaksana dan tersistem dengan baik. Evaluasi kerja belum dilaksanakan secara konsisten, hanya dilakukan secara parsial perbagian belum secara keseluruhan.

Masalah yang dihadapi kaitannya dengan SDM adalah: (1) Tingkat pendidikan dan jenjang jabatan akademik dosen masih rendah, (2) System reward dan punishment belum memadai dan belum berjalan dengan baik, hal ini berdampak pada kurang termotivasinya dosen dalam bekerja, (3) Evaluasi kerja belum dilaksanakan secara konsisten, (4) Pengembangan dosen dan staf belum tersistem dengan baik.

Tingkat pendidikan dosen masih terbatas, dan persaingan untuk mendapatkan beasiswa dari pemerintah juga relatif tinggi sehingga masih banyak dosen yang belum mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikannya, adanya kendala dalam mengurus usulan jenjang jabatan akademik, pengelolaan motivasi bagi SDM belum banyak tergarap dengan konsisten karena selama ini belum mendapatkan porsi perhatian yang cukup.

Dari analisis di atas disimpulkan bahwa akar permasalahan adalah belum memadainya kualitas sistem pengelolaan SDM dan belum tersistemnya manajemen dan tata kelola organisasi FKIP UMMI dengan baik, Alternative solusi yang diyakini dapat menyelesaikan masalah adalah (1) meningkatkan jenjang pendidikan dan jenjang jabatan akademik staf pengajar, (2) Menyusun SOP tentang *reward* dan *punishment*, (3) Mengadakan evaluasi kerja secara komprehensif dan berkelanjutan, (4) Memperbaiki sistem pengembangan dosen dan staf.

Dengan mempertimbangkan hasil analisis SWOT, dan akar permasalahan maka FKIP UMMI merasa perlu untuk mengevaluasi dan menyusun Rencana Pengembangan Dosen untuk jangka 5 tahun periode 2016-2021, yang mencakup proses rekrutmen, peningkatan kualifikasi/latar belakang pendidikan dosen yang dilakukan secara cermat dengan memperhatikan aspek kebutuhan untuk menjamin perkembangan kualitas penyelenggaraan pendidikan bidang keilmuan pada suatu jurusan dan proses belajar yang efektif dan efisien. Karena dosen sebagai memiliki peran sentral dan strategis untuk menentukan tinggi-rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi. Dalam mendukung peningkatan kualitas dosen di FKIP UMMI.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Visi FKIP

Terwujudnya FKIP UMMI yang unggul, profesional dan islami dalam ilmu pendidikan dan keguruan pada tahun 2022.

1.2. Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi keguruan yang berkualitas dan profesional.
2. Menyelenggarakan dan mengembangkan penelitian ilmiah dalam bidang ilmu pendidikan dan keguruan.
3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang kependidikan.
4. Mengimplementasikan Al-Islam dan Kemuhammadiyah yang sesuai dengan visi dan misi persyarikatan ke dalam tri dharma Perguruan Tinggi.

1.3. Tujuan

1. Menghasilkan calon guru profesional yang beriman dan bertaqwa, serta berakhlak mulia.
2. Mengembangkan dan mengamalkan IPTEKS untuk mendorong pembangunan dunia pendidikan yang berkelanjutan.
3. Meningkatkan kualitas, pemerataan, relevansi, dan inovasi dalam pendidikan dan keguruan.
4. Menciptakan peluang dan kondisi FKIPUMMI agar dapat berperan sebagai fakultas penelitian dan pengembangan ilmu pendidikan.
5. Menjalinkan kemitraan dengan lembaga pendidikan tinggi dan instansi lainnya.
6. Menyebarkan dan mengimplementasikan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk pengembangan dan pemberdayaan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
7. Menyiapkan FKIP sebagai pusat kajian dan pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.

S2	6	6	8	6	6	6	8	45
S3	1	0	0	0	0	0	0	1
Jumlah dosen sedang studi lanjut S3	2	2	1	2	0	0	1	9

Masalah yang dihadapi kaitannya dengan SDM adalah: (1) Tingkat pendidikan dan jenjang jabatan akademik dosen yang masih rendah, (2) sistem untuk *reward* dan *punishment* belum memadai dan belum berjalan dengan baik, (3) evaluasi kerja belum dilaksanakan secara konsisten, (4) Pengembangan staf belum tersistem dengan baik, (5) Program pendidikan staf pengajar masih terbatas, dan persaingan untuk mendapatkan beasiswa dari pemerintah juga relatif tinggi, hingga saat ini masih banyak dosen yang belum mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya, dan masih banyak pula dosen yang sedang mengurus usulan jenjang jabatan akademik, pengelolaan motivasi bagi SDM belum banyak tergarap dengan konsisten karena selama ini belum mendapatkan porsi perhatian yang cukup. Dari analisis di atas disimpulkan bahwa akar masalahnya adalah kualitas sistem pengelolaan SDM masih rendah. Alternatif solusi yang diyakini dapat menyelesaikan masalah adalah (1) meningkatkan jenjang pendidikan dan jenjang jabatan akademik staf pengajar, (2) Menyusun SOP tentang *reward* dan *punishment*, (3) Mengadakan evaluasi kerja secara komprehensif dan berkelanjutan, (4) Memperbaiki sistem pengembangan dosen.

BAB III

STRATEGI PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

3.1. Kebijakan Pengembangan Dosen

Kebijakan Pengembangan karier dosen di fakultas tidak terlepas dari kebijakan Universitas. Di UMMI kebijakan karier dosen terdapat dalam Surat Keputusan Rektor Nomor: 477/KEP/I.0/E/2010 tanggal 3 Mei 2010 tentang ketentuan pegawai tetap yang bekerja di lingkungan UMMI berhak mengembangkan karir sesuai jalur karir yang direncanakan UMMI.

Dalam strategi pengembangan profesionalisme mengacu pada Caturdarma Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Pelaksanaan Catur Darma Perguruan Tinggi yang terintegrasi antara satu dan lainnya menjadi agenda penting dalam pendidikan sehingga pelaksanaan pendidikan dan penelitian di perguruan tinggi dapat dirasakan oleh masyarakat yang tertuang dalam kegiatan pengabdian masyarakat. Langkah strategisnya adalah meningkatkan jumlah serta mutu pelatihan di bidang penelitian yang berkesinambungan. Meningkatkan penyebaran hasil penelitian melalui jurnal ilmiah, baik ditingkat nasional maupun di tingkat internasional. Meningkatkan pelayanan pada masyarakat dalam berbagai bidang ilmu untuk meningkatkan kemampuan dan peran serta masyarakat dalam pembangunan.

3.2. Beban Kerja Dosen

Mengacu pada pasal 27 UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu beban kerja dosen diatur sekurang-kurangnya setara dengan 12 SKS dan sebanyak-banyaknya 16 SKS, atau setara dengan 24 SKS dan sebanyak-banyaknya 32 SKS dalam satu tahun, maka Universitas Muhammadiyah Sukabumi mewajibkan beban mengajar bagi dosen tetap sebanyak 12 SKS per semester. Adapun proses pembelajaran rencana perkuliahan dan praktikum dirapatkan oleh prodi dan bagian pengajaran yang hasilnya meliputi daftar mata kuliah yang ditawarkan, jumlah kelas parallel, jadwal kuliah, beban kerja dosen dan pengaturan ruang kuliah. Hasil rapat kemudian dibawa ke tingkat fakultas untuk dimintakan persetujuan dan surat tugas bagi setiap dosen. Sebelum mengajar, setiap dosen diminta membuat RPS (Rencana Pembelajaran Semester) yang kemudian ditsetujui oleh pimpinan dan reviewer BKD.

3.3. Strategi Pengembangan Dosen

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dosen tenaga kependidikan. Langkah strategisnya meningkatkan proporsi yang berpendidikan S3, dan meningkatkan kepekaan tenaga

akademik terhadap perkembangan mutakhir di bidang ilmu masing-masing dan melakukan penyesuaian terhadap tuntutan kebutuhan di bidang ilmunya, penataan program rekrutment tenaga akademik dan administrasi, yang berdasarkan profesionalisme, meningkatkan kesejahteraan tenaga akademik dan administrasi, meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi mutakhir pada kegiatan pembelajaran.

Untuk mengantisipasi mewujudkan rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan tersebut di atas, maka perlu dilakukan penataan sistem melalui kebijakan dan program strategis secara efektif dan efisien, sehingga kebijakan operasional yang dilaksanakan dapat dirumuskan sebagai berikut : Mengoptimalkan beban tugas dosen sesuai dengan Sistem Kredit Semester (SKS), Meningkatkan pemanfaatan sarana laboratorium, perpustakaan, dan sarana praktikum lainnya dalam rangka pelaksanaan proses belajar dan mengajar penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Meningkatkan sistem perkuliahan agar semua ruang laboratorium terpakai secara optimal. Meningkatkan peran dan fungsi pusat-pusat studi kebijakan laboratorium/studio dan unit-unit pelaksanaan teknis dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk memenuhi tuntutan kebutuhan lapangan pekerjaan atau dalam menciptakan lapangan kerja, setiap dosen harus mampu memenuhi kualitas dalam mengembangkan dan meningkatkan institusi melalui mutu para lulusannya, diantaranya adalah IPK tinggi, memiliki kemampuan AIK yang mumpuni, memiliki skill yang bagus, handal dalam komunikasi dan kerjasama, menguasai bahasa inggris, menguasai TI dan berpengalaman, kemampuan memimpin, berjiwa wirausaha, kemandirian dan etos kerja.

3.4. Studi Lanjut

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan UU No. 14 tentang Guru dan Dosen Pasal 46 ayat 1 dan 2 yakni kualifikasi akademik dosen diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Kualifikasi akademik minimum yaitu lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana, dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Hal ini dipertegas oleh Permen Nomor 42 tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen dimana dosen harus memiliki strata pendidikan minimal satu tingkat lebih tinggi dari para mahasiswa yang diajarnya.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan memenuhi tuntutan perundang-undangan, maka di UMMI terdapat kebijakan dalam meningkatkan kualitas pendidik yaitu : Peningkatan proporsi dosen yang berpendidikan S2 untuk melanjutkan S3. Meningkatkan kepekaan tenaga akademik terhadap perkembangan mutakhir dari bidang ilmu masing-masing

dan melakukan penyesuaian terhadap tuntutan kebutuhan di bidang ilmunya. Penataan program rekrutment tenaga akademik dan administrasi, yang berdasarkan profesionalisme. Meningkatkan kesejahteraan tenaga akademik dan administrasi. Meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi mutakhir dan kegiatan pembelajaran.

Mengingat 45 dosen yang masih berpendidikan S2 saat ini, maka mengambil kebijakan untuk memfasilitasi para dosen melanjutkan studi secara bertahap dari masing-masing fakultas dengan persyaratan dosen tersebut minimal telah melaksanakan tugasnya selama 2 tahun/4 semester dan lebih diprioritaskan bagi dosen S2 yang telah lama mengabdikan dan disesuaikan dengan persyaratan dari penyedia beasiswa, baik pemerintah maupun sumber lainnya. Untuk fasilitas berupa bantuan studi lanjut dosen terdapat SK Rektor No.1494/KEP/I.0/E/2017. Bahwasanya pemberian bantuan studi lanjut untuk jenjang S3 bagi dosen di lingkungan UMMI sebesar 50% dari biaya SPP per semester. Bantuan ini diberikan terutama untuk dosen yang tidak lolos seleksi beasiswa dan tidak dapat mengikuti seleksi beasiswa (karena usia).

3.5. Proyeksi Pengembangan Dosen

Berdasarkan Renstra FKIP UMMI mengenai pengembangan dosen dalam studi lanjut dan jabatan fungsional, maka proyeksi pengembangan dosen adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5. Proyeksi Pengembangan Dosen

Pengembangan	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pertambahan jumlah dosen bergelar S3	1	2	3	4	5	6
Pertambahan jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor	2	4	6	8	10	12
Pertambahan jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor kepala	0	0	0	0	0	1
Pertambahan jumlah dosen yang tersertifikasi	5	10	15	20	25	30

BAB IV

PPENUTUP

Dosen memiliki peran sentral dan strategis untuk menentukan tinggi-rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi. Untuk tercapainya tujuan itu, maka kebijakan dan strategi pengembangan dosen patutlah dijadikan sebagai salah satu agenda utama perguruan tinggi di dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi perguruan tinggi yang cepat dan kompetatif, menuntut perubahan paradigma dan sistem manajemen pendidikan tinggi. Oleh karena itu di FKIP UMMI dituntut bergerak lebih dinamis, proaktif, dan menjadikan dosen sebagai sentral pelayanan yang berkualitas prima. Dalam rangka inilah maka kebijakan dan strategi pengembangan dosen perlu dirancang dengan baik untuk menanggapi dinamika perubahan lingkungan nasional dan global.