

Hambatan Dan Tantangan Jabatan Fungsional Dosen (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning)

JENI WARDI¹; GUSMARILA EKA PUTRI²; LIVIAWATI³

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : gusmarilaputri@unilak.ac.id

Submit : 2021-07-20

Review : 2022-09-15

Publish : 2022-10-26

Abstract: Based on the initial survey, the number of lecturers from the Faculty of Economics at Lancang Kuning University is 48 people and only 2 (two) people have the functional position of Head Lector or approximately 4.16%. Based on these data, the representation of lecturers with the highest functional positions is still very small (can be counted on the fingers). This shows that there are still problems related to the career paths of lecturers at the Faculty of Economics, Lancang Kuning University. The purpose of this study is to find out what are the obstacles and challenges for the Functional Position of a lecturer at the Faculty of Economics, Lancang Kuning University. This research was conducted using a qualitative descriptive method, which describes the phenomena that come from databases, questionnaires and interviews with lecturers of the Faculty of Economics and Institutions in the Faculty related to the lecturers' office. From the results of this research, it can be concluded that the problem of appointing lecturers' functional positions, especially Head Lecturers and Professors is a systemic problem involving three levels, namely human resources development, organizational strengthening and institutional reform (individual development in organizations, organizational management systems and systems that are more comprehensive in nature). macro, such as revamping central policies related to the appointment of lecturers' functional positions).

Keywords: *Barriers, Challenges, Jabfung, human resources development, organizational strengthening, institutional reform*

Kemajuan sebuah perguruan tinggi ditentukan dari sisi kualitas dan eksistensi sumber daya manusia yang dimiliki. Apabila sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kompetensinya maka akan menjadi incaran berbagai pihak untuk memajukan lembaga atau organisasi yang dikelola sehingga mampu bersaing dengan lembaga pendidikan tinggi lainnya. Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan, serta dimensi kualitatif yaitu kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Hamidi, Ruhaiman dan Umi Muawanah 2021)

Universitas Lancang Kuning yang disingkat dengan UNILAK adalah universitas yang ada di Pekanbaru yang berdiri tahun 1982 yang mempunyai 9 Fakultas dan 2 Pasca Sarjana. Universitas ini didirikan oleh Yayasan Raja Ali pada tanggal 9 Juni 1982 berdasarkan Surat Keputusan Yayasan Raja Ali Haji No. 001/KEP-Yasrah/ 82. Pada saat ini yang menjabat sebagai rektor Unilak adalah Dr. Junaidi, S.S., M.Hum. Berdirinya Unilak diprakarsai oleh Pemerintah Provinsi Riau dan tokoh-tokoh masyarakat Riau, dengan tujuan utamanya adalah untuk membantu siswa-siswa yang saat itu tidak mampu ditampung oleh perguruan tinggi negeri yang ada di Riau serta tidak mempunyai biaya yang cukup untuk melanjutkan studi ke perguruan di luar Provinsi Riau sedangkan minat untuk melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi

ada, untuk menampung keinginan itulah UNILAK didirikan. Nama Lancang Kuning diambil dari jenis kapal Komando dalam armada Kerajaan Melayu Riau di zaman dahulu dan Yayasan yang menaunginya Raja Ali Haji diambil dari nama pujangga dan negarawan kelahiran tanah Melayu Riau. Unilak merupakan salah satu kampus swasta pertama kedua yang ada di Riau. Akreditasi kampus unilak adalah B, seluruh prodi telah berakreditasi B, dan terakreditasi A untuk Fakultas Hukum dan Akuntansi. Berbagai fasilitas tersedia di kampus ini diantaranya lapangan bola, basket, voli, jogging track, asrama mahasiswa, perpustakaan, labor dan lain lain.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada elemen pendidik (dosen) sebagai pelaku dan salah satu jenis profesi yang berkaitan langsung dalam proses pendidikan di perguruan tinggi. Seperti tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa “dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.”

Dari data yang ada menunjukkan bahwa dosen-dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning yang mempunyai jabatan fungsional lektor kepala/guru besar (profesor) masih sangat minim. Berdasarkan survey awal, jumlah dosen Fekon Universitas Lancang Kuning adalah 48 orang dan yang mempunyai jabatan fungsional Lektor Kepala hanya 2(dua) orang atau lebih kurang 4,16%. Berdasarkan data tersebut, representasi dosen dengan jabatan fungsional tertinggi masih sangat sedikit (dapat dihitung dengan jari). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait jenjang karier dosen-dosen yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti secara informal, belum adanya sistem dan prosedur yang jelas terhadap pengurusan jenjang karir dosen, hal ini dapat dilihat dari sistem perencanaan Sumber Daya Manusia dan pengembangan, maupun sistem kompensasi dan evaluasi sumber daya manusia yang sangat kurang, sehingga mengakibatkan karir dosen di institusi jadi lambat. Disamping itu, masalah yang sering muncul dalam pengembangan karir dosen adalah kurangnya motivasi dan insentif bagi dosen yang juga menyebabkan karir dosen belum optimal.

Sistem Informasi Berbasis Komputer

Sistem adalah sekelompok elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan (McLeod 2004). Informasi dapat didefinisikan sebagai data yang telah diproses, data yang memiliki arti atau data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya (Jogiyanto 2006). Sistem informasi adalah suatu kegiatan dari prosedur-prosedur yang diorganisasikan, bilamana dieksekusi akan menyediakan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian didalam organisasi. Sistem informasi adalah sebuah sistem yang mengarah pada penggunaan teknologi komputer dalam organisasi yang menyajikan informasi kepada pemakai. Sistem Informasi Berbasis Komputer dalam hal ini berbasis web adalah seperangkat komponen yang saling berhubungan yang berfungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi. Web atau WWW (*Word Wide Web*) adalah sebuah metode baru yang berjalan didunia internet yang berkembang dengan cepat, dengan media ini dapat menciptakan puluhan bahkan ratusan aplikasi yang berjalan di bawah Web (*Under Web*).

Teori Perubahan Perilaku

Jabatan fungsional dosen hakekatnya merupakan sebuah kebijakan pemerintah dalam mengatur karier dosen. Oleh karena itu untuk mengkaji tentang implementasinya dapat menggunakan teori implementasi kebijakan. Teori yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh (1) ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan, (2) sumber-sumber kebijakan (3), komunikasi antar organisasidan kegiatan-kegiatan pelaksana, (4) karakteristik badan pelaksana, (5) kondisi sosial, politik dan ekonomi, dan (6) kecenderungan pelaksana (implementor). Lebih khusus menurut Edwards III (Tabel 1) bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Persepsi dosen tentang jabatan fungsional dapat memberikan harapan, peluang dan manfaat, yaitu di samping untuk meningkatkan tugas dan tanggung jawab sebagaimana tercermin dari peningkatan kemampuan, kewenangan dan profesi dosen, di sisi lain dapat mendorong akreditasi dan program lain yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap PTS-nya.

METODE

Objek dalam penelitian ini adalah jabatan fungsional dan pangkat dosen Fekon Unilak. Adapun yang menjadi sampel adalah dosen Fekon Unilak. Penentuan sampel ditetapkan dengan teknik full sampling, dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Sehingga dari jumlah dosen Fekon 48 orang, semuanya dijadikan sampel.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan fenomena yang bersumber dari database, kuisioner dan wawancara dengan dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Lembaga di Fakultas yang terkait dengan jafung dosen. Data yang telah berhasil dikumpulkan dari data base/wawancara/kuisioner kemudian disusun dan dianalisis secara deskriptif selanjutnya

diinterpretasikan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan maret sampai juli tahun 2022 di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning,

HASIL

Kesempatan yang diberikan institusi untuk dapat mencapai prestasi tertentu dalam bidang Tridharma perguruan tinggi sudah baik

Responden yang menjawab Ya 100% dan Tidak 0%, yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa kesempatan yang diberikan institusi untuk dapat mencapai prestasi tertentu dalam bidang thridharma perguruan tinggi sudah baik.

Kesempatan yang diberikan institusi untuk studi lanjut sudah baik

Responden yang menjawab Ya 100% dan Tidak 0% yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa terkait kesempatan yang diberikan institusi untuk studi lanjut sudah baik.

Kesempatan yang diberikan institusi untuk melakukan penelitian baik secara perorangan maupun tim sudah baik.

Responden yang menjawab Ya 90,9 % dan Tidak 9,1%, yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa Kesempatan yang diberikan institusi untuk melakukan penelitian baik secara perorangan maupun tim sudah baik.

Kesempatan yang diberikan institusi untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat baik secara perorangan maupun tim sudah baik

Responden yang menjawab Ya 90,9 % dan Tidak 9,1%, yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa Kesempatan yang diberikan institusi untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat baik secara perorangan maupun tim.

Kebijakan organisasi dalam menangani Dosen sudah baik.

Responden yang menjawab Ya 68,2 % dan Tidak 31,8%, yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa Kebijakan organisasi dalam menangani Dosen sudah baik.

Prosedur pengurusan kepangkatan dosen

Responden yang menjawab Ya 81,8 % dan Tidak 18,2%, yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa Prosedur pengurusan kepangkatan dosen.

Kinerja tim penilai angka kredit untuk kenaikan pangkat dosen

Responden yang menjawab Ya 77,3% dan Tidak 22,7% , yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa Kinerja tim penilai angka kredit untuk kenaikan pangkat dosen sudah baik.

Kegiatan administrasi kampus seperti pencatatan presensi/kehadiran pemberian tunjangan lauk pauk, pemberian tunjangan kesehatan, pemberi honor mengajar (uang transport) sudah baik.

Responden yang menjawab Ya 77,3 % dan Tidak 22,7%, yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa kegiatan administrasi kampus seperti pencatatan presensi/kehadiran sudah baik.

Kegiatan administrasi kampus untuk pengurusan kenaikan pangkat sudah baik.

Responden yang menjawab Ya 86,4 % dan Tidak 13,6% , yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa kegiatan administrasi kampus untuk pengurusan kenaikan pangkat sudah baik.

Kegiatan administrasi kampus dalam hal pemberian umpan balik penilaian DP3 masing-masing dosen sudah baik.

Responden yang menjawab Ya 77,3 % dan Tidak 22,7%, yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa Kegiatan administrasi kampus dalam hal pemberian umpan balik penilaian DP3 masing-masing dosen sudah baik.

Upaya tenaga administrasi kampus dalam melakukan filling berkas-berkas penting (seperti SK kenaikan pangkat, SK kenaikan gaji berkala, fotocopy ijazah) masing-masing dosen.

Responden yang menjawab Ya 68,2 % dan Tidak 31,8%, yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa Upaya tenaga administrasi kampus dalam melakukan filling berkas-berkas penting (seperti SK kenaikan pangkat, SK kenaikan gaji berkala, fotocopy ijazah,dll) masing-masing dosen sudah baik.

Pengawasan yang dilakukan terhadap proses kegiatan belajar mengajar oleh pihak pimpinan fakultas

Responden yang menjawab Ya 77,3 % dan Tidak 22,7% , yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa Pengawasan yang dilakukan terhadap proses kegiatan belajar mengajar oleh pihak pimpinan fakultas sudah baik.

Penilaian DP3 yang dilakukan oleh pihak pimpinan fakultas setiap tahunnya sudah baik.

Responden yang menjawab Ya 86,4 % dan Tidak 13,6%, yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa Penilaian DP3 yang dilakukan oleh pihak pimpinan fakultas setiap tahunnya sudah baik.

Lingkungan kerja di kampus sudah baik

Responden yang menjawab Ya 86,4 % dan Tidak 13,6% , yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa Lingkungan kerja di kampus sudah baik.

Berbagai Fasilitas yang tersedia di kampus.

Responden yang menjawab Ya 77,3 % dan Tidak 22,7% yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa, Berbagai fasilitas yang tersedia di kampus sudah baik.

Suasana kerja dengan rekan sejawat di lingkungan kampus sudah baik.

Responden yang menjawab Ya 90,9 % dan Tidak 9,1%, yang artinya bahwa banyak dosen yang mempersepsikan bahwa Suasana kerja dengan rekan sejawat di lingkungan kampus sudah baik.

PEMBAHASAN

Pada latabelakang penelitian ini dipaparkan bahwa dosen-dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning yang mempunyai jabatan fungsional lektor kepala/guru besar (profesor) masih sangat sedikit yang mana jumlah dosen Fekon Universitas Lancang Kuning adalah 48 orang tapi yang mempunyai jabatan fungsional Lektor Kepala hanya 2(dua) orang atau lebih kurang 4,16%, itu artinya representasi dosen dengan jabatan fungsional tertinggi sangat buruk yang tentu saja dugaan sementara bahwa masih terdapat permasalahan terkait jenjang karier dosen-dosen yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

Namun demikian penelitian ini justru menunjukkan hal yang terbalik dari fenomena awal yaitu Berdasarkan rekap kuisisioner terdapat 81,8 % responden dalam hal ini dosen mempersepsikan bahwa Prosedur pengurusan kepangkatan dosen sudah baik, 77,3% dosen mempersepsikan Kinerja tim penilai angka kredit untuk kenaikan pangkat dosen sudah baik, 86,4% dosen mempersepsikan bahwa kegiatan administrasi kampus untuk pengurusan kenaikan pangkat sudah baik serta 77,3 % dosen mempersepsikan bahwa Kegiatan administrasi kampus dalam hal pemberian umpan balik penilaian DP3 masing-masing dosen sudah baik.

Selain itu juga penelitian ini menunjukkan bahwa 100% dosen mempersepsikan bahwa kesempatan yang diberikan institusi untuk dapat mencapai prestasi tertentu dalam bidang thridharma perguruan tinggi sudah baik, 90,9 % dosen mempersepsikan bahwa kesempatan yang diberikan institusi untuk melakukan penelitian baik secara perorangan maupun tim sudah baik, 90,9 % dosen mempersepsikan bahwa kesempatan yang

diberikan institusi untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat baik secara perorangan maupun tim sudah baik, 68,2 % dosen mempersepsikan bahwa kebijakan organisasi dalam menangani dosen sudah baik, 77,3 % dosen mempersepsikan bahwa kegiatan administrasi kampus seperti pencatatan presensi/kehadiran sudah baik, begitu juga pengawasan yang dilakukan terhadap proses kegiatan belajar mengajar oleh pihak pimpinan fakultas sudah baik, penilaian DP3 yang dilakukan oleh pihak pimpinan fakultas setiap tahunnya sudah baik, bahwa lingkungan kerja di kampus sudah baik, berbagai fasilitas yang tersedia di kampus sudah baik dan suasana kerja dengan rekan sejawat di lingkungan kampus sudah baik.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, selain bersumber dari kuisisioner peneliti juga melakukan wawancara dan survey lapangan dengan dosen-dosen dan Lembaga di Fakultas ekonomi universitas lancang kuning yang terkait jafung kemudian dianalisis secara deskriptif lalu diinterpretasikan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan yaitu Apa-apa saja yang menjadi hambatan dan tantangan Jabatan Fungsional dosen di Fakultas Ekonomi Universtas Lancang Kuning?.

Berdasarkan hasil wawancara dan survey lapangan di temukan beberapa hal berkaitan dengan hambatan dan tantangan pengembangan karier dosen baik melalui jenjang pembinaan karier dosen maupun melalui kenaikan jabatan fungsional akademik dosen. Adapun faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut antara lain :

1. Dosen sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi belum termotivasi untuk melaksanakan tugas utama sebagai tenaga pendidik profesional, pada umumnya mengharapkan dukungan dari lembaga dalam bentuk dukungan biaya dan tenaga khusus untuk menyiapkan

persyaratan pengajuan naik pangkat dan jabatan fungsional akademik.

2. Belum adanya *reward* bagi dosen yang berhasil naik pangkat dan jabatan fungsional akademiknya agar dapat memotivasi dosen yang belum memiliki jabatan fungsional.

3. Faktor individu sangat berperan penting dalam pemenuhan kebutuhan bidang penelitian bagi dosen. Salah satu faktor individu yang menunjang capaian bidang penelitian adalah motivasi dosen dalam menulis artikel. Tidak semua dosen memiliki motivasi yang kuat untuk menulis artikel. Ada beberapa faktor yang dianggap sebagai penyebab motivasi penulisan karya ilmiah berkurang, yaitu faktor beban kerja yang tinggi, baik bidang pendidikan maupun penunjang, motivasi diri yang kurang kuat maupun faktor usia. Beban pengajaran dan penunjang yang tinggi juga dianggap sebagai penghambat bagi upaya dosen untuk melaksanakan penelitian dan menghasilkan karya tulis ilmiah sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Selain faktor individu, faktor institusional dianggap juga menjadi penyebab lain dari kurangnya jumlah dan kualitas karya tulis ilmiah dosen yang sesuai dengan standar yang menunjang pengangkatan jabatan fungsional dosen. Faktor institusional yang dianggap kurang mendukung bagi aktivitas menulis dosen adalah sarana prasarana dan sosialisasi di tingkat fakultas. Selain itu peran lain dari fakultas juga diharapkan dalam hal memberikan masukan atau informasi mengenai jurnal yang layak untuk dijadikan sebagai rujukan atau tujuan publikasi belum begitu baik.

4. Dari hasil riset ini, dapat diketahui bahwa tidak terdapat hambatan berarti dalam bidang pengabdian.

Baik dalam pemenuhan bidang pengabdian itu sendiri maupun keterkaitannya dengan pemenuhan tridharma lainnya. Sebagaimana skema penelitian diatas, skema pengabdian juga mendapatkan dukungan pendanaan di tingkat fakultas, universitas maupun external (DIKTI dan instansi lain). Output pengabdian diwajibkan untuk diterbitkan di jurnal baik nasional maupun internasional. Namun sebagaimana permasalahan yang muncul di bidang penelitian bahwa pendanaan fakultas masih kurang memenuhi kebutuhan penerbitan jurnal serta ketidakpastian pendanaan dari eksternal menyebabkan output jurnal dari bidang pengabdian masih belum begitu baik.

5. Ditemukan juga dalam riset ini bahwa hambatan individu dalam peningkatan jabatan fungsional dosen adalah aspek administratif personal dosen. Aspek administratif yang dimaksud adalah ketidakmampuan dosen dalam melaksanakan fungsi kearsipan terkait peningkatan jabatan fungsional dosen terutama terkait dengan sistem penilaian bagi pengangkatan jabatan fungsional lektor kepala dan guru besar.

6. Sistem dan prosedur penilaian terkait dengan standarisasi penilaian jurnal yang sering berubah dan subjektivitas asesor penilai kelayakan pengangkatan. Kondisi ini mengakibatkan kebingungan dosen dalam memproses pengangkatan jabatan fungsional mereka dan berujung pada keengganan dosen untuk memproses jabatan fungsional mereka.

SIMPULAN

Dari hasil analisis deskriptif diatas dapat dijawab apa-apa saja yang menjadi hambatan dan tantangan Jabatan Fungsional dosen di Fakultas Ekonomi Universtas Lancang Kuning yaitu dari struktur sistemik terkait kenaikan jabatan fungsional dosen, baik lektor kepala maupun guru besar, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa permasalahan pengangkatan jabatan fungsional dosen, khususnya Lektor Kepala dan Guru Besar merupakan permasalahan sistemik yang melibatkan tiga level yaitu *human resources development*, *organizational streghtening* dan *institutional reform* (pengembangan individu dalam organisasi, sistem manajemen organisasi dan sistem yang bersifat lebih makro seperti membenahan kebijakan pusat terkait pengangkatan jabatan fungsional dosen).

DAFTAR RUJUKAN

- Ditjen SDID. 2017. Kemenristekdikti Luncurkan Skema Beasiswa untuk Dosen dan Sarjana Unggul.
- Hennink, M. Monique. 2014. Focus Group Discussions. Oxford University Press.
- Maftuh, Bunyamin. 2016. Kebijakan Peningkatan Jabatan Akademik Dosen. Disampaikan pada Seminar di FEB Universitas Negeri Jakarta.
- Permendikbud RI Nomor 92 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya
- Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya
- Permenristekdikti No 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- PP No 9 Tahun 2014 Tentang Petunjuk teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
- Yuwono, Devi, 2017, Sistem Informasi Berbasis Komputer, <https://adoc.pub/>
- Putra, Syopiansyah Jaya, dkk, 2013, Pengembangan Implementasi Jabatan Fungsional Dosen Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi