

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan 8 Informan Kunci, pengamatan, peran serta dalam kegiatan diseminasi pengembangan karir jabatan akademik dosen, dan dilanjutkan dengan melakukan wawancara dengan Analis Perencanaan, Analis Kerja Sama, Analis Kebijakan, dan salah satu dosen untuk mendapatkan informasi lebih lanjut, peneliti menyimpulkan:

1. Faktor yang mempengaruhi pengusulan GB pada Satdik KP

a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung yang dapat memotivasi dosen untuk mengikuti pengusulan GB adalah adanya Program Penelitian Terapan Terpusat. Program tersebut dapat memfasilitasi dosen untuk mendapatkan dana hibah penelitian. Salah satu kategori dalam program tersebut adalah kategori percepatan GB yang diperuntukkan bagi dosen yang telah memenuhi persyaratan administrasi sebagai GB. Keuntungan lainnya yang didapat dari Program Penelitian Terapan Terpusat adalah terjalinnya jejaring antar dosen pada Satdik KP, karena untuk proposal penelitian yang diajukan harus berkolaborasi dengan 4-6 dosen dari Satdik KP lainnya.

Kebijakan MenPAN-RB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional bertujuan menyederhanakan pekerjaan JF dari butir-butir pekerjaan administrasi di luar butir kegiatan JF itu sendiri. Jika sebelumnya JF harus menyiapkan beberapa dokumen yang sama untuk keperluan yang berbeda, yaitu dokumen yang digunakan untuk pengusulan kenaikan JF dan dokumen untuk memenuhi SKP, sekarang untuk kenaikan jenjang JF cukup menggunakan SKP. Kemendikbudristek sebagai Kementerian Pembina JF Dosen menindaklanjuti PermenPAN-RB dengan menerbitkan Surat Edaran

Dirjen Diktiristek Nomor 0502/E.E4/RHS/DT.04.01/2024 tanggal 22 Mei 2024 tentang Kenaikan Jenjang Jabatan Akademik Dosen pada Masa Peralihan. Dalam surat edaran tersebut disampaikan bahwa untuk pengusulan kenaikan jenjang jabatan akademik LK dan GB dilakukan melalui Menu Layanan PAK pada Aplikasi SISTER Kemendikbudristek yang telah dikenal oleh dosen.

Proses kenaikan jenjang jabatan dosen tanpa melalui Uji Kompetensi seperti JF lainnya. Uji Kompetensi digantikan dengan penilaian portofolio, PAK Konversi yang didapat dari penggabungan PAK Integrasi dan AK Konversi yang ditarik pada aplikasi E-Kinerja BKN. Metode tersebut memudahkan dosen untuk mengikuti pengusulan kenaikan jenjang jabatan GB.

Faktor pendukung utama percepatan GB pada Satdik KP adalah dosen yang telah memenuhi persyaratan administrasi sebanyak 34 dosen mempunyai semangat yang tinggi untuk bisa sampai pada jenjang jabatan GB. Usia dosen tidak mempengaruhi minat untuk mengikuti pengusulan GB.

b. Faktor Penghambat

34 dosen yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti pengusulan GB namun sangat disayangkan tidak mendapatkan dukungan dari instansi. Belum ada kebijakan internal Pusdik KP yang mengakomodir atau membantu dosen menyelesaikan persyaratan pengusulan GB. Dosen belum mengetahui tips dan trik pemenuhan persyaratan pengusulan GB.

Dosen belum dapat membuat proposal penelitian yang memenuhi persyaratan untuk mendapatkan dana hibah penelitian dan hasil penelitian yang akan dilakukan belum layak terbit pada jurnal internasional bereputasi. Dosen belum mengetahui bahwa untuk dapat menerbitkan publikasi ilmiah pada jurnal internasional bereputasi diperlukan trik-trik khusus. Meskipun berhasil publikasi pada jurnal

internasional bereputasi belum tentu diterima karena antara tulisan yang dibuat tidak sesuai dengan fokus jurnal.

Untuk dapat memenuhi persyaratan pengusulan GB diperlukan dukungan anggaran yang tidak sedikit. Program Penelitian Terapan Terpusat menyediakan anggaran hibah penelitian untuk kategori percepatan GB sebesar Rp.45.000.000,- untuk setiap proposal penelitian yang lulus seleksi. Jumlah anggaran tersebut tidak dapat dipungkiri masih belum dapat memenuhi kebutuhan penelitian sekaligus publikasi ilmiah hasil penelitian pada jurnal internasional bereputasi. Permasalahan berikutnya adalah pemanfaatan anggaran peningkatan kompetensi yang ada pada Satdik KP belum dimanfaatkan dengan maksimal, karena anggaran tersebut seringkali diubah menjadi kegiatan yang lain.

Kebutuhan anggaran penelitian dapat diselesaikan dengan mencari atau mengikuti kompetisi dana hibah penelitian dari luar KKP. Namun untuk mendapatkannya diperlukan jejaring keilmuan yang kuat. Hanya beberapa dosen pada Satdik KP yang mempunyai jejaring keilmuan yang kuat. Salah satu penyebab dosen belum mempunyai jejaring keilmuan yang kuat adalah kesibukan dosen dengan tugas tambahan di luar tugas dan fungsi sebagai dosen.

2. Strategi Percepatan GB pada Satdik KP

Faktor penghambat dapat diatasi dengan membangun sebuah strategi percepatan GB pada Satdik KP. Strategi yang dibuat melibatkan semua unsur pimpinan lingkup Pusdik KP dan Satdik KP dengan membentuk Tim Percepatan GB pada Satdik KP. Tim Percepatan GB bertanggung jawab kepada Kepala BPPSDM dibawah pengawasan Kepala Pusdik KP, diketuai oleh Direktur Politeknik Ahli Usaha Perikanan, dan beranggotakan Direktur, Wakil Direktur I, Guru Besar Politeknik Ahli Usaha Perikanan, Ketua Program Studi di masing-masing Satdik KP, Tim Kerja Mutu Pendidikan dan NSPK Pusdik KP, dan Tim Kerja Sama Sekretariat BPPSDM, dan perwakilan Komisi Integritas.

Tim Percepatan GB bertugas untuk mengidentifikasi kandidat Calon GB, melakukan sosialisasi persyaratan pengusulan GB, mengupayakan anggaran peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan kembali diberikan kepada Pusdik KP dan menambah jumlah anggaran hibah penelitian Program Penelitian Terapan Terpusat.

Tim Percepatan GB menyelenggarakan sosialisasi penyusunan proposal penelitian yang outputnya berupa proposal penelitian yang dapat diajukan pada kompetisi dana hibah penelitian. Selanjutnya Tim Percepatan GB menyelenggarakan sosialisasi penulisan publikasi hasil penelitian sesuai dengan standar jurnal internasional bereputasi. Sosialisasi berikutnya yang dibutuhkan dosen untuk membangun jejaring dosen adalah tentang SOP Perjalanan Dinas Luar Negeri.

Selain menyelenggarakan sosialisasi persyaratan pengusulan GB dan SOP Perjalanan Dinas Luar Negeri, Tim Percepatan GB juga melakukan pendampingan kepada kandidat Calon GB yang akan mengajukan pengusulan GB. Pendampingan kepada kandidat Calon GB diperlukan agar pengusulan cukup sekali dan langsung mendapatkan hasil sesuai harapan.

B. Saran

Agar strategi percepatan yang dibuat dapat berjalan dengan baik yaitu berhasil melahirkan GB pada Satdik KP, maka diperlukan komitmen yang kuat antar Pimpinan lingkup Pusdik KP dengan menjadikan GB sebagai indikator capaian kinerja Satdik KP yang mempunyai kandidat Calon GB. Komitmen tersebut dapat diwujudkan dengan memberikan dukungan anggaran kegiatan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada RKA/KL Pusdik KP, dan pemanfaatan anggaran peningkatan kompetensi pada Satdik KP yang benar-benar untuk mendukung peningkatan kompetensi dosen.

Diperlukan komitmen Pimpinan Satdik untuk menggunakan anggaran peningkatan kompetensi untuk membiayai kegiatan sosialisasi dan pendampingan kepada kandidat Calon GB serta membiayai

perjalanan dinas dosen untuk mengikuti konferensi internasional yang diselenggarakan di Indonesia. Terkait penganggaran konferensi internasional, Pusdik KP perlu melakukan studi banding ke Perguruan Tinggi di bawah K/L nonKemendikbudristek.

Dosen sebagai ASN tidak dapat menolak perintah Pimpinan untuk menduduki jabatan tertentu yang dibutuhkan dalam institusi pendidikan tinggi. Jabatan diberikan kepada dosen pasti sudah dengan pertimbangan matang bahwa yang bersangkutan dapat menjalankan tugas tersebut. Meskipun begitu, dosen dapat meminta anggota tim kerja yang dapat bekerja sama menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Tim Percepatan GB harus dapat memetakan kebutuhan GB di masing-masing Satdik KP untuk mendukung percepatan akreditasi institusi. Jika melihat pada Satdik KP belum tersedia GB satu pun maka diperlukan pembahasan khusus antara Pusdik KP dengan Direktur masing-masing Satdik ketika akan mempromosikan dosen sebagai Wakil Direktur atau memberikan tugas tambahan administrasi lainnya. Apabila ada satu kandidat Calon GB, maka sebaiknya dosen tersebut tidak diberikan tugas tambahan sebagai Wakil Direktur.

Untuk dapat meningkatkan jumlah GB di Indonesia, peneliti memberikan saran kepada Kemdikbudristek untuk kembali membuka usulan kenaikan jenjang akademik dosen dengan skema loncat jabatan. Salah satu skema loncat jabatan yang sebelumnya telah diakomodir dalam loncat jenjang jabatan akademik dari Lektor ke GB dengan tetap memperhatikan kualitas dan mutu persyaratan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, A., & Hrycak, A. (1990). Measuring Resemblance in Sequence Data: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers. *American Journal of Sociology*, 96(1), 144–185. <https://doi.org/10.1086/229495>
- Abdussamad, Z. (2021a). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapanna, Ed.; 1st ed.). Syakir Media Press.
- Abdussamad, Z. (2021b). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapanna, Ed.; 1st ed.). Syakir Media Press.
- Adelia, M., & Wulandari, R. (2023). Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Multidisipliner Kapalamada*, 2(02), 125–131. <https://doi.org/10.62668/kapalamada.v2i02.431>
- Alfin, S., At Masari, A., & Hudaya, C. (2023). *Strategi Percepatan Peningkatan Jabatan Fungsional Dosen Untuk meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sumbawa*.
- Anugrah, H., Cahyawati S, D., Hanum, H., & B.J Bangun, P. (2022). Penerapan Metode Chi-Square Automatic Interaction Detection (CHAID) Dalam Pengklasifikasian Faktor yang Berkaitan Erat Terhadap Jenjang Jabatan Fungsional Dosen FMIPA Universitas Sriwijaya. *Jurnal Penelitian Sains*, 24(3), 116. <https://doi.org/10.56064/jps.v24i3.708>
- Appelbaum, S. H., Ayre, H., & Shapiro, B. T. (2002). Career management in information technology: a case study. *Career Development International*, 7(3), 142–158.
- Armstrong, M. (2021). *Manajemen Kinerja (Handbook Manajemen SDM)* (Rizal, Ed.). Nusamedia.
- Aronawa, A. (2016, June 24). *Jumlah Profesor di Indonesia Kalah dari Malaysia*. <https://Malangvoice.Com/Jumlah-Profesor-Di-Indonesia-Kalah-Dari-Malaysia/#:~:Text=%E2%80%9CDi%20Malaysia%20itu%20ada%2025.350,Profesor%20dan%20guru%20besar%2C%E2%80%9D%20tandasnya.>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 26, Issue 2, pp. 177–202). <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Aryanti, Di. Z. M. L. N. R. L. (2023). *statistik-sumber-daya-laut-dan-pesisir-2023*.
- Aththaariq, Andriani, N., & Wildan, M. A. (2021). Analisis Constraint dan Dampak Pengajuan Kenaikan Jabatan Akademik dan Fungsional Dosen

- Menggunakan Sistem Informasi Offline. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 99–105.
- Becker, H. S. (2019). *Bokseminar & Presentasjon Outsiders-Studies in the sociology of deviance*.
- Benz, P., Bühlmann, F., & Mach, A. (2021). The transformation of Professors' careers: standardization, hybridization, and acceleration? *Higher Education*, 81(5), 967–985. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00590-7>
- Borgwardt, A. (2011). *Der lange Weg zur Professur*.
- Bourdieu, P. (1976). Le sens pratique. *Actes de La Recherche En Sciences Sociales*, 2(1), 43–86. <https://doi.org/10.3406/arss.1976.3383>
- Brătianu, C., & Pînzaru, F. (2015). Challenges for the University Intellectual Capital in the Knowledge Economy. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 3(4), 609–627. www.managementdynamics.ro
- Bühlmann, F. (2008). The Corrosion of Career?—Occupational Trajectories of Business Economists and Engineers in Switzerland. *European Sociological Review*, 24(5), 601–616. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn019>
- Chatterji, N., & Kiran, R. (2017). Relationship between university performance and dimensions of intellectual capital: An empirical investigation. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 2017(71), 215–231. <https://doi.org/10.14689/ejer.2017.71.12>
- Clarke, L., & Winch, C. (2007). *Vocational Education. International Approaches, Developments and Systems* (L. Clarke & C. Winch, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Routledge.
- Coccia, M. (2020). Fishbone Diagram for Technological Analysis and Foresight. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3719084>
- Darmawan, R. (2023, March 16). 4 Negara ASEAN dengan Sistem Pendidikan Terbaik, Mayoritas Tetangga Indonesia. <https://Edukasi.Sindonews.Com/Read/1048463/211/4-Negara-Asean-Dengan-Sistem-Pendidikan-Terbaik-Mayoritas-Tetangga-Indonesia-1678957393>.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career Success: Constructing a Multidimensional. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254–267.
- Dyke, L. S., & Murphy, S. A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. In *Sex Roles* (Vol. 55, Issues 5–6, pp. 357–371). <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9091-2>
- Fikriansyah, I. (2024, March 22). 10 Negara Dengan Sistem Pendidikan Terbaik di Dunia, Siapa Saja ? <https://Www.Detik.Com/Edu/Detikpedia/d->

7254734/10-Negara-Dengan-Sistem-Pendidikan-Terbaik-Di-Dunia-Siapa-Saja.

- Fuller, A. (2015). Vocational Education. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 232–238). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.92091-9>
- Fumasoli, T., & Goastellec, G. (2015). Global Models, Disciplinary and Local Patterns in Academic Recruitment Processes. In *Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives* (pp. 69–93). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2_4
- Fusch, G. E. (1997). *Philosophy of Vocational Education*.
- Gentry, R., & Stokes, D. (2015). Strategies for Profesors who service the university to earn tenure and promotion. In *Research in Higher Education Journal* (Vol. 29). <http://www.aabri.com/copyright.html>
- Goastellec, G., & Benninghoff, M. (2011). Formaliser les règles, harmoniser les procédures et accroître la compétitivité. *Cahiers de La Recherche Sur l'éducation et Les Savoirs, Hors-série n° 3*, 129–147. <https://doi.org/10.4000/cres.147>
- Greenhaus, J. H., Callahan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). *Career Management for Life* (5th ed.). Routledge.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2009). *Career Management* (4th ed.). SAGE Publication Inc.
- Grundy, T. (1994). *Strategic Learning in Action: How to Accelerate and Sustain Business Change*. McGraw-Hill Book Company Europe.
- Harahap, N. (2020a). *Penelitian Kualitatif* (1st ed.). Wal Ashri Publishing.
- Harahap, N. (2020b). *Penelitian Kualitatif* (H. Sazali, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Wal ashri Publishing.
- Haryaka, U. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen* (R. Utami, Ed.; 1st ed.). Amerta Media.
- Hasan, M., -Nasution, Mp., Sofyan, Mp., -Dr Feliks Arfid Guampe, M., Nur Rahmah, Ms., -Dr Andi Yusniar Mendo, Mp., Elpisah, M., -Prof Zulkifli Musthan, Mp., Raya Sulistyowati SPd MPd -DrCitra Ayni Kamaruddin, Mp., Ratnah, Ms. S., -Dr Septi Budi Sartika, Mp., Suarlin, Mp., -Dr Sri Astuty, Ms. S., Uswatun Khasanah, Ms., Tuti Supatminingsih, C., -Prof Thamrin Tahir, Ms. H., Dra Sitti Hajerah Hasyim, Ms., -Dr Muh Ihsan Said Ahmad, Ms., Andi Asti Handayani, Ms. S., & -Atirah, Ma. (2023). *Pendidikan dan Sumber Daya Manusia: Menggagas Peran Pendidikan dalam Membentuk Modal Manusia*.

- Hidayati, U. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Tata Kelola Pemerintah)* (Nurfitriani, Ed.). Cendekia Publisher.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional Office and the Person. <https://www.journals.uchicago.edu/Journal/Ajs>, 43(3).
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (E. Kurnia, Ed.). CV. ANDI OFFSET.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2020). *Management A Practical Introduction* (Ninth). McGraw Hill Education.
- Komariah, F. (2024, January 29). *Jumlah Profesor di Indonesia Masih Sangat Minim*. <https://www.rri.co.id/nasional/534630/jumlah-profesor-di-indonesia-masih-sangat-minim>.
- Kristof, N. (2014). *SundayReview | OPED COLUMNIST Professors, We Need You!* <http://www.nytimes.com/2014/02/16/opinion/sunday/kristof-professorsweneedyou.html><http://nyti.ms/1f4Huyy>
- Kugel, P. (1993). How Professors Develop as Teachers. In *Studies in Higher Education* (Vol. 18, Issue 3). <https://www.researchgate.net/publication/242477549>
- Lestari, D. (2015). *Pengembangan Kinerja dan Karir Akademik* (Vol. 12, Issue 2).
- Lewis, M. V, Fraser, J. L., & Unger, P. V. (n.d.). *Anticipating :Future Influences on Vocational Educator*.
- Liliana, L. (2016). A new model of Ishikawa diagram for quality assessment. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 161(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/161/1/012099>
- Lubis, H. M. J., & Haidir. (2019). *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Optimalisasi bagimPersonel Sekolah dan Korporasi)* (Pertama). Prenadamedia Group.
- Madjid, U. (2020). *Manajemen Sumber Daya Aparatur di Era Refomasi Birokrasi*.
- Mahyuni, M., Karnan, K., Safruddin, S., Intiana, R. H., & Rispawati, R. (2020). Strategi Akselerasi Kenaikan Pangkat dan Jabatan Dosen FKIP Universitas Mataram. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sains Indonesia*, 2(1). <https://doi.org/10.29303/jpmsi.v2i1.22>
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for Competence Rather Than for "Intelligence."*

- Muluk, M. R. K., & Amelia, A. (2019). STRATEGI PERCEPATAN PENINGKATAN JABATAN FUNGSIONAL DOSEN (STUDI PADA FAKULTAS X UNIVERSITAS Y). *Civil Service*, 13, 47–59.
- Nugroho, B. N. (2017). Strategi Merencanakan Karir dengan Memahami Tiga Pilar Pengembangan Karir PNS. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, 4(3), 14–23.
- Nurhalizah. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dosen Universitas Sembilanbelas November Kolaka. *GLORY*, 1(4), 1–16.
- Oeben, M., & Klumpp, M. (2021). Transfer of the german vocational education and training system—success factors and hindrances with the example of Tunisia. *Education Sciences*, 11(5). <https://doi.org/10.3390/educsci11050247>
- Pearce, J. A., & Robbins, D. K. (2008). Strategic transformation as the essential last step in the process of business turnaround. *Business Horizons*, 51(2), 121–130. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2007.11.003>
- Pearson, G. (1999). *Strategy in Action. Strategic Thinking, Understanding, and Practice*. Pearson Education Limited.
- Pertiwi, T. P., Pengestuti, D. D., Febrian, W. D., Nove, A. H., Megavitry, R., & Imanirubiarko, S. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi Dosen untuk Menanggapi Tantangan Pendidikan Abad ke-21. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1).
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (2003). *The Core Competence of the Corporation*. www.hbr.org
- Rahayuningtyas, P. Amrih. , D., & Triana, E. (2017). Modal Intelektual dan Daya Saing Perguruan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 18(2). <https://doi.org/10.18196/jai.180279>
- Retnowati, T. H., Mardapi, D., & Kartowagiran, B. (2018). Kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 215. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.21524>
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rumelt, R. P. (2011). *Good Strategy/Bad Strategy The Difference and Why It's Matters*. Profile Books.
- Sasvari, P., Bakacsi, G., & Urbanovics, A. (2022). Scientific career tracks and publication performance - relationships discovered in the Hungarian academic promotion system. *Heliyon*, 8(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09159>

- Sayidah, N. (2020). The Acceleration Program of Academic Rank to Improve The Quality of Lecturers. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(11), 280–294.
- Setiawati, L. (2023). Implementasi Manajemen Strategi Terhadap Percepatan Kenaikan Jabatan Akademik Dosen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(3), 1–9.
- Setyawan, H., Lihan, I., & Hayati, K. (2020). The Effect Of Career Development Practices, Competence, Self-Efficacy And Family Support toward Lecturer Performance To A Professors. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, 12. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I2/S20201447>
- Setyowati, L., Machmuddah, Z., & Fauza, D. H. (2018). Pentingnya Jabatan Fungsional Dosen untuk Meningkatkan Karir Dosen. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1).
- Simamarta, J. (2016). Karakteristik Dosen Profesional Menurut Mahasiswa: Sebuah Survey di FKIP Universitas Batanghari. *Dikdaya*, 6(2), 40–49.
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Populis*, 2(2), 579–596.
- Subarjo. (2023). Analisis Kondisi Dosen FKIP UNTAN Berdasarkan Prediksi Pensiun. In *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* (Vol. 12, Issue 2).
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif* (12th ed.). ALFABETA, CV.
- Suparman, H. (2023). Paradigma Pendidikan untuk Meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 16(3), 302–311. <https://doi.org/10.51212/jdp.v16i3.227>
- Tice, D. M., & Wallace, H. M. (2003). *The reflected self: Creating yourself as (you think) others see you*. The Guilford Press.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wahyono. (2023, September 6). 10 Perguruan Tinggi di Indonesia dengan Jumlah Profesor Terbanyak, ini Daftarnya. <https://Edukasi.Sindonews.Com/Read/1194541/211/10-Perguruan-Tinggi-Di-Indonesia-Dengan-Jumlah-Profesor-Terbanyak-Ini-Daftarnya-1693976959>.
- Wahyudi, A. (2018). Sertifikasi Dosen dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tulungagung. *Publiciana*, 1–28.
- Widyanti, R. (2018). *Manajemen Karir*.

Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis* (A. A. Christian, Ed.). CV. ANDI OFFSET.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

TRANSKRIP WAWANCARA
INFORMAN KUNCI
K1

Jabatan : Direktur Politeknik KP Sidoarjo
Hari, tanggal : Jumat, 1 Maret 2024
Waktu : 13.15 – 14.22 WIB
Tempat : Ruang Rapat Kepala Pusdik KP

Peneliti:

Bismillah, akan dilaksanakan wawancara terkait dengan penelitian tesis berjudul Strategi Percepatan Pemenuhan Kebutuhan Guru Besar di Lingkungan Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan dengan Bapak Yaser Krisnafi, Direktur Politeknik KP Sidoarjo sekaligus Koordinator Bidang SDM Tim Percepatan Transformasi Pendidikan Kelautan dan Perikanan.

Berkaitan dengan pengusulan Guru Besar di Kementerian Kelautan dan Perikanan menurut Bapak kendala atau faktor apa saja yang mempengaruhi pada saat pemenuhan kebutuhan Guru Besar. Yang pertama bisa dilihat dari faktor Manpower Pak mungkin dari sisi dosennya sendiri mungkin bisa dilihat apa dari minatnya atau terkait dengan program GB ya dilihat dari masing-masing personal dosen.

Informan Kunci K1:

Masalahnya adalah yang pertama untuk pengusulan GB tuh kan ada yang disebut dengan syarat khusus. Nah kesulitan dari teman-teman terkait dengan syarat khusus lebih dominan kepada pembuatan artikel ilmiah ide dan hal-hal berskala internasional, nah ini yang harus kita benahi terlebih dahulu pentingnya institusi itu turun kepada teman-teman calon GB, untuk bisa terfasilitasi terkait dengan publikasi internasional itu yang pertama dan ini tidak mudah apalagi bagi dosen-dosen senior. nah perlu adanya pemetaan identifikasi awal si A, si B, si C nilainya sekian kekurangannya sekian nilai PAK nya ya sekian dan sekian. nah itu harus ada solusi yang sangat amat sulit adalah terkait dengan syarat khusus satu tadi artikel.

Yang kedua sebagai pembimbing mahasiswa doktor minimal tiga sementara kita tidak memiliki artikel akses kesana maka yang harus dibangun adalah hubungan kerjasama dengan universitas-universitas yang memiliki pasca sarjana program doktor dan ini harus dari Kementerian dari BPPSDMKP yang bisa memfasilitasi semisal mungkin itu kemudian syarat yang kedua kan sendiri atau ya atau sebagai penguji luar. Penguji luar program doktor minimal tiga mahasiswa atau penerima dana hibah minimal 100 juta nah ini yang harus dibantu oleh Kementerian dalam hal ini BPPSDMKP fokus untuk peningkatan GB kalau ndak kalau jalan masing-masing ya akan sulit dalam pencapaian ini.

Peneliti:

Karena memang butuh dukungan baik pembiayaan maupun jejaring kira-kira gitu nah ini yang permasalahan utamanya ya Pak. Kalau menurut Bapak dari segi dosennya sendiri dari segi pribadi dosen apakah dosen itu dosen di lingkungan kita ini apakah menurut Bapak tertarik atau maksudnya ada seperti minat yang besar untuk menjadi GP atau ya sudah lah biasa aja segini aja gitu atau gimana ?

Informan Kunci K1:

Nah ini kan fenomenanya kan terbagi ya ada dosen yang senior ada yang juniornya tampak banget gitu kan jenjangnya itu gap-nya kelihatan betul gap-nya terlalu jauh gitu ya. Nah bagi-bagi dosen-dosen yang senior ujung-ujungnya karena kesulitan dalam memenuhi persyaratan tadi ujung-ujungnya pas lah ya sudah lah cukup lektor kepala. Tapi ketika institusi turun memberikan dukungan pendampingan dan seterusnya ya pastinya yang bersangkutan juga mau apalagi ini menjadi sebuah program percepatan Guru Besar. Nah kalau ada program percepatan Guru Besar mau gak mau tadi temen-temen yang sudah senior-senior bisa terbantu. Terbantu terus bisa namanya pencangkakan GB ya percepatan Guru Besar tadi di dalamnya ada pencangkakan GB siapa pendampingnya pendampingnya ya profesor-profesor yang sudah. Ya kan profesor-profesor yang sudah jadi GB yang sudah jadi membantu calon profesor untuk penelitian bersama menulis bersama. kira-kira gitu harus ada mentoring lah bahasanya mentoring kira-kira gitu kalau untuk yang dosen mudanya sudah apakah bisa dilihat semangat nah kalau dosen muda.

Secara prinsip ketika memahami betul terkait dengan apa namanya jabatan fungsional dosen ini kalau diberikan tadi ada program yang namanya percepatan Guru Besar tadi dan kita mampu mendesain dari awal terkait dengan kenaikan pangkat fungsional dosen terstruktur dan terukur pasti mau pasti mau karena selama ini kan belum terbangun bahkan kalau boleh kita lihat data yang ada dari lektor naik lektor ke kepala itu pun opo yo nilainya tuh angkanya tuh besar jadi mandek di lektor karena tadi ada syarat khusus juga untuk menulis artikel internasional bagi yang S2 tadi itu pun mandek apalagi mau ke GB. Jadi dari institusi BPPSDMKP. Ini harus serius betul concern betul terkait dengan kenaikan jabatan fungsional dosen jadi selain GB tadi ya lektor kepala harus ada program yang serius dari MKP untuk tadi karena akan berdampak kepada akreditasi baik akreditasi prodi maupun akreditasi institusi

Peneliti:

Tapi kalau misal semangatnya ada ya pak semangat ada misal untuk kemarin saat kegiatan Evaluasi BKD itu kan banyak tuh yang pada mau ke S3 maksudnya sedang S3 itu banyak itu bisa dijadikan kayak bibit-bibitnya gitu pak bisa sangat bisa dan sekarang dosen-dosen muda itu.

Informan Kunci K1:

Semangat untuk belajar itu tinggi permasalahannya adalah kita kesulitan ketika akan melepas mereka untuk studi karena SDM kita kurang nah ini juga masalah. Kalau minat kalau misalkan kita buka keran mungkin yang muda-muda ini milih sekolah dokter kalau

kita buka keran ya lost pasti milih sekolah cuma kan akan apa nggak berimbang terkait dengan organisasi

Peneliti:

Menurut bapak standar untuk jumlah dosen yang stay di kampus

Informan Kunci K1:

Minimal berapa untuk bisa mencukupi jumlah dosen kalau melihat akreditasi kan dipersyaratkan 5 minimal 5 maksud saya kalau memang sudah terpenuhi itu program studinya misalkan akreditasi unggul sudah sisakan 5 yang lainnya sekolah lepas bagi yang sudah mencapai unggul harapannya sekolah dengan syarat yang sudah unggul.

Kaderisasinya harus jelas cuma kan permasalahannya tugas dosen selain daripada fungsi dosen itu sendiri teman-teman itu kan banyak yang mendapat tugas tambahan gitu loh semacam PLP, administrator dan seterusnya dan seterusnya ini juga harus dipenuhi memang PR nya kompleks.

Peneliti:

Tapi dimanapun ya rata-rata dosen dilibatkan juga terkait dengan tugas tambahan kira-kira gitu tugas tambahan ini kira-kira pak ada gak yang bisa dimasukkan sebagai butir persyaratan pendukung GB gitu sepengetahuan bapak kalau tugas tambahan itu paling terkait dengan kepanitiaan-kepanitiaan penunjang.

Informan Kunci K1:

Itu yang penunjang kalau yang lain-lain paling yang penunjang contoh di lapangan nih dosen tapi statusnya juga sebagai PPK nah ini kan masalah karena kekurangan SDM memang masalahnya kompleks. ketika kita bicara GB di bawah PPK tugas tambahan itu itu bapak sebagai

Peneliti:

Saya ambil sebagai direktur ya pak atau sebagai pejabat yang bermanangan di dosen sekarang kalau saya bertanya ke bapak sendiri sebagai bapak dosen yang sudah lama di LK apakah permasalahannya sama

Informan Kunci K1:

LK sebagai dosen yang di LK saya itu berarti sudah 4B berarti kurang lebih berapa tahun 4 tahun nih ya kalau nggak salah LK 4 tahun nah saya terus berproses prosesnya kan fokus kepada artikel kalau Tridharma Perbuluhan Tinggi kan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kalau pendidikan terpenuhi pengabdian masyarakat penuhi penelitian ini yang harus by design masing-masing individu harus punya apa ya roadmap atau punya target masing-masing gitu betul harus ada oh semester pertama saya harus menulis jangan sampai mohon maaf akhirnya numpang nama jangan begitu nggak bisa juga kalau numpang nama kan ya kalau mau GB nggak bisa harus sebagai penulis pertama atau korespondensi makanya harus by design sebetulnya itu bisa di design

Peneliti:

Bisa nggak dalam 2 tahun untuk mencapai kum GB dari 4B sangat bisa itu izin pak berarti kalau dari segi dosennya tadi dari segi pribadi dosen berarti harus punya roadmap sendiri harus membuat roadmap sendiri penelitian berbagi semester ini saya meliti ini menulis buku ini kira-kira gitu untuk mohon maaf untuk pendanaan apa bisa gitu kira-kira sedikit nyicil gitu untuk pembiayaan ideal secara pribadi

Informan Kunci K1:

Kalau pribadi ujung-ujungnya larinya ke penelitian mandiri ya. Harusnya institusi pendidikan itu turun tadi oke kita fokus misalkan di Politeknik Percepatan GB ini kan kami ada target GB satu orang saya fokus oh saya sudah detailkan nih kira-kira yang pantas untuk GB ini ada berapa orang? jadi ada lima Doktor yang sudah memenuhi, dua yang mendekati tiga sama saya. Saya sebagai Direktur harus support terkait dengan pembiayaan penelitian pembiayaan publikasi jika ada pembiayaan, untuk penulisan penerbitan buku dan seterusnya harus disupport nah selama ini yang terjadi itu mandiri selama ini mandiri berarti sudah? mandiri dalam arti ya penelitiannya. mandiri seadanya gitu ya tidak akan GB-GB tidak akan GB-GB syaratnya minimal di dua fokus.

Peneliti:

Apakah di Sidoarjo sendirilah ya sama di Dumai mungkin kemarin apa Bapak memberi peluang besar untuk dosen-dosen itu untuk mencari pendanaan dari luar gitu Pak? banyak yang melakukan itu atau menurut Bapak masih kurang? kurang secara resip kurang di Dumai kemarin ada itu kalau tidak salah mendapatkan di atas 100 jutaan itu ada.

Informan Kunci K1:

Dana hibah riset gitu ya ada di Dumai kalau di Sidoarjo belum.

Peneliti:

Itu yang dana hibah riset dari luar Pak? dari luar itu nanti bisa dicatat yang bersangkutan sebagai penulis pertama apa tetap tidak bisa? karena dapat hibahnya dari luar gitu?

YK: bisa bisa bisa sangat bisa tergantung kan

Informan Kunci K1:

Betul itu kalau tadi terkunci di pemberi dana hibah kalau misalkan dari semacam organisasi yang memberikan atau perusahaan yang memberikan atau apa kan bisa.

Contoh nih Pertamina misalkan oh Pertamina dia butuh kajian ini, ini ada masalah ada problem yang harus diselesaikan kemudian dia mengeluarkan oh sebagai solusi ada dana hibah nih kami ada masalah ini. sangat bisa. iya kalau di print kunci kita kalau ke Simlitabmas kita kunci maka larinya ke perusahaan atau organisasi.

Dana hibah penelitian juga bisa didapat dari dosen yang sudah GB, karena GB dirasa dapat lebih mudah memperoleh dana hibah penelitian karena dianggap lebih terpercaya. Pengajuan proposal penelitian GB tersebut melibatkan dosen-dosen Calon GB dengan bidang keilmuan yang sama.

TRANSKRIP WAWANCARA
INFORMAN KUNCI
K2

Jabatan : Wakil Direktur I, Politeknik KP Sorong
Hari, tanggal : Jumat, 8 Maret 2024
Waktu : 14.00 – 15.30 WIB / 16.00 – 17.30 WIT
Metode : Daring via Aplikasi Zoom Meeting

Peneliti:

Assalamu'alaikum wr wb, mohon izin Bapak, mohon maaf sebelumnya telah mengganggu waktu Bapak. Terima kasih atas kesempatan wawancara yang Bapak berikan. Saya sedang melakukan penelitian faktir-faktor yang mempengaruhi pengusulan GB pada Satdik KP dengan menggunakan Fishbone Diagram. Pertama saya akan menggali dari segi SDM Dosen.

Menurut Bapak, bagaimana kondisi dosen pada Satdik kita ?

Informan Kunci K2:

Kalau kita buka BIMA KKP disitu ada diagram jenjang jf dosen, disitu tampak jumlah GB sangat sedikit hanya 6 orang. Stok calon GB sebenarnya hampir 50%, dan ada beberapa diantara yang sudah LK tinggal selangkah lagi untuk menjadi GB. Amat penting bagi Pusdik ada program spesial percepatan GB yang gaungnya harus berasal dari Pusdik. Ketika sudah menjadi program, maka dibutuhkan suport tenaga, anggaran pendanaan penelitian, anggaran coaching. Kalau di BIMA KKP sudah merespon dengan baik, dari 10 skema penelitian ada satu skema spesial penelitian percepatan GB dengan biaya/dana penelitian paling besar. Itu mungkin bagian kecil dari Suport Pusdik. Kita tahu bahwa tidak hanya satu suport itu saja yang dibutuhkan. Diharapkan pada tahun depan anggaran penelitian GB ditambah menjadi 100jt. Anggaran penelitian sangat dibutuhkan krn kebutuhan u/ publikasi menjadi syarat utama.

Peneliti:

Kembali ke aplikasi BIMA, pada skema percepatan GB ada berapa yang mendaftar ?

Informan Kunci K2:

Yang mendaftar ada 6, namun 2 salah sasaran karena belum memenuhi jenjang kepangkatan dan 2 lagi dianggap tidak layak untuk dapat diterbitkan pada Q1, hanya cukup sampe Q4. Sehingga hanya 1 saja yang dinyatakan lolos setelah direviu oleh reviewer.

Peneliti:

Menurut Bapak ada stok GB yang banyak, namun mengapa hanya 6 dosen yang mengikuti skema percepatan GB ?

Informan Kunci K2:

itulah spirit, ada LK tidak terlalu banyak diminati oleh rekan dosen, maklumlah baru 1-2 tahun baru mengenal GB sehingga belum dijadikan kebutuhan utama dalam karir, sehingga memang butuh waktu. Harus ada program, seleksi, dibantu, sehingga orang lain tertarik, kampanye, dan kampanyenya belum pernah. Kampanye terprogram dengan adanya target 1 – 2 tahun setiap politeknik harus ada minimal 1 GB. Harus bisa menjadikan program percepatan GB menjadi Seperti madu yang mampu menarik minat para semut.

Peneliti:

Jika dilihat dari minat, apakah dosen-dosen kita berminat menjadi GB ?

Informan Kunci K2:

GB belum dijadikan sebagai kebutuhan, masih kurang minat meski sebenarnya sudah mendekati jf LK namun jangan salah dosen LK kita masih banyak yg masih S2. Membangun spirit untuk menjadikan GB menjadi goal tidak bisa dalam waktu singkat, namun apakah kita akan menghabiskan banyak waktu untuk hal itu. Makanya dibutuhkan strategi percepatan. Dosen di KKP sangat saling membantu.

Peneliti:

Izin bapak, untuk persyaratan mendapatkan dana penelitian apakah menjadi syarat wajib?

Informan Kunci K2:

Itu syarat khusus tambahan, selain itu ada syarat khusus tambahan lainnya yaitu membimbing atau menguji S3, dan itu dosen-dosen kita belum mendapatkan kesempatan tersebut. Dosen-dosen kita belum percaya diri untuk bisa tampil, belum banyak dikenal. Bagaimana cara agar dikenal ya dengan cara banyak publikasi pada jurnal Q1

Peneliti:

Apakah bisa disimpulkan menurut Bapak, rekan dosen belum berani untuk bermain di luar Satdik ?

Informan Kunci K2:

Boleh dikatakan seperti itu, kita harus bangun kepercayaan diri tersebut dengan memberi dukungan, misalnya calon GB jangan diberikannya jabatan manajerial. Karena tugas tambahan manajerial sangat menyita waktu. Untuk dapat berperan serta aktif di luar, bangun networking dengan memperkuat publikasi sehingga mempunyai data keilmuan yang baik yang dikenal di perguruan tinggi lain.

Peneliti:

Apakah dosen bersemangat lanjut ke S2?

Informan Kunci S2:

Kalau S3 semuanya berminat sangat bagus, namun dibatasi kuota. Sebaiknya harus seimbang antara yang selesai dan ada yang masuk sehingga kondisi perkuliahan tetap seimbang.

Peneliti:

Persyaratan berikutnya adalah sebagai penulis korespondensi, apakah dosen sudah terbiasa menjadi penulis korespondensi ?

Informan Kunci K2:

Kita bangun dari akar tentang peruntutan semua progress publikasi. Pada BIMA KKP siapa yang menjadi ketua penelitian, dia juga yang diwajibkan menjadi penulis korespondensi.

Peneliti:

Menurut Bapak, bagaimana menyelesaikan permasalahan proposal penelitian yang kurang menarik dipublikasikan di Q1 ?

Informan Kunci K2:

Pendekatan internal, harus coaching terus teman-teman dosen, penyelenggaraan pelatihan penyusunan proposal berstandar Q1. Ketika sudah menjadi kebiasaan, akan tumbuh kesadaran untuk menulis dengan baik, tidak sembarangan membuat proposal.

Peneliti:

Menurut Bapak, anggaran peningkatan kompetensi di Satdik apakah sudah digunakan untuk pelatihan penulisan proposal dan publikasi ilmiah ?

Informan Kunci K2:

Dana peningkatan kompetensi digunakan untuk kegiatan pelatihan yang lain, yak arena tidak ada instruksi program peningkatan kompetensi apa yang harus dilakukan dari Pusdik. Missal ada instruksi/perintah dimasukkan dalam rka/kl bahwa sekian persen anggaran tersebut digunakan untuk percepatan GB.

Peneliti:

Apakah aplikasi yang digunakan ditemukan kendala ?

Informan Kunci K2:

Operating aplikasi semua orang saya rasa bisa, filosofi aplikasi adalah keranjang, tinggal isi yang akan dimasukkan dalam keranjang tersebut ada tidak.

Peneliti:

Menurut Bapak apakah terdapat kendala pada metode pengusulan GB ?

Informan Kunci K2:

Metode yang digunakan, semua dosen sudah mengetahui.

Peneliti:

Menurut Bapak, lingkungan dosen KKP bagaimana ?

Informan Kunci K2:

Atmosfir akademik harus diperbaiki, atmosfir di Satdik lebih tertarik menunggu berita pada portal KKP daripada membaca jurnal-jurnal ilmiah dan mencari informasi tentang konferensi-konferensi scientist. Alangkah bagusya jika atmosfir di kampus Ketika kita mendengarkan pembahasan tentang penelitian, publikasi, dan rencana menghadiri konferensi. Harusnya anggaran peningkatan kompetensi digunakan untuk membiayai dosen mengikuti konferensi/seminar, namun yang terjadi anggaran tersebut digunakan untuk perjalanan dinas untuk membahas hal selain keilmuan dosen.

TRANSKRIP WAWANCARA
INFORMAN KUNCI
K3

Jabatan : Wakil Direktur I, Politeknik KP Karawang
Hari, tanggal : Jumat, 15 Maret 2024
Waktu : 08.00 – 09.15 WIB
Tempat : Ruang Layanan Informasi Tubel-Ijbel, Pusdik KP

Peneliti:

Bismillahirrahmanirrahim Wawancara dengan Bapak Ahmad Soeharmanto Pada hari Jumat 15 Maret 2020.

Ijin Pak Terkait dengan pemenuhan kebutuhan guru besar Di Satuan Pendidikan Kelautan dan Perikanan. Saya mencoba untuk mengidentifikasi Dengan menggunakan Fishbone Diagram Yang pertama akan kita bahas dari segi manpowernya Pak Disini adalah yang

kita bahas Yang pertama tentang dosennya. Menurut Bapak bagaimana kondisi dosen Secara keseluruhan di Satuan Pendidikan kita kalau melihat kondisi sekarang real?

Informan Kunci K3:

Ada tiga sekmen dosen Yang pertama dosen dengan JFT Jabatan Fungsional Lektor Kepala

Namun sudah generasi yang sudah mau pensiun Kemudian Jabatan Lektor Kepala Generasi Middle. Dan kemudian yang baru Yang kalau boleh dibilang Lektor yang gak naik-naik ke Lektor Kepala Dan kemudian yang baru yang naik ke Lektor Kepala Dan asisten ahli Dari yang ini yang paling banyak itu adalah Lektor Kepala yang sudah mau pension.

Jadi yang pertama kami jawab Yang nomor satu Lektor Kepala yang mau pensiun itu kan Untuk peningkatan jenjang sudah tidak memungkinkan. karena terkait dengan Kualifikasi pendidikan Untuk kualifikasi pendidikan Untuk profesor kan harus dokter Nah sementara rata-rata Lektor Kepala ini pendidikan tertinggi adalah Magister Kemudian Yang kedua Kenapa banyak lektor yang mandek Itu memang. Terkait dengan kualifikasi persyaratan pendidikan dan Itu bahwa untuk lektor Kepala Ada syarat khusus Harus ada tulisan Di Jurnal Internasional Terindeks Scopus.

Lektor kepala middle Nah ini memang tadi yang sesuai dengan Jenjangnya Tinggal menunggu waktu untuk pengajuan Baik ke 550, 750 Maupun 700 maupun 850 Untuk Di jenjang Profesor Oke.

Pusdik atau Setbadan belum pernah menyelenggarakan kegiatan sosialisasi tentang proses kenaikan jenjang jabatan akademik Lektor Kepala, sehingga beberapa dosen Lektor yang sudah S3 mengalami beberapa kali penolakan saat mengajukan usulan kenaikan jabatan ke LK.

Beberapa persyaratan Yang tidak terpenuhi Misalnya Dalam hal tadi kembali Penelitian itu harus ada Reviewer. Itu harus jenjangnya lebih terbaik Kemudian dari perguruan tinggi yang lain Kemudian ada similaritas Atau plagiarisme itu dari Turnitin Itu juga harus dipenuhi Kemudian bukti Korespondensi sebagai Corresponding author Nah itu juga belum dipenuhi Kemudian juga pengetahuan Terkait juga dengan jurnal Bereputasi Jurnal Terindeks kopus Kemudian jurnal Interpretasi Nasional biasa itu juga belum ada dipahami. Selanjutnya juga terkait dengan buku. Buku itu yang dibuat teman-teman itu adalah Buku dalam kategori Buku Ajar. Tapi mereka masukkan dalam kategori Monograf maupun Buku referensi padahal buku referensi sendiri syaratnya itu harus minimal ada lima referensi. Sesuai dengan penelitian yang bersangkutan dan sesuai dengan bidang keilmuan. Nah ini yang gak dipenuhi Tapi ketika disubmit, diklaim sebagai Itu Kemudian yang berikutnya juga.

Pengetahuan terkait dengan Paten Itu juga jadi masalah di awal Jadi teman-teman Rata-rata untuk proposal penelitian Kemudian laporan penelitiannya Penelitian skripsi, tesis, disertasi.

Peneliti:

Tapi kalau dari segi Semangatnya Pak Motivasi semangat beliau untuk Untuk terus naik ke jenjang yang lebih tinggi itu, bagaimana menurut bapak ?

Informan Kunci K3:

Kalau semangat jelas Teman-teman pada semangat, apalagi ya Mohon maaf terkait juga dengan Kesejahteraan Ya. Kita gak boleh munafik dari situ bahwa ketika dari asisten ahli level 9 Lektor level 11 Lektor kepala level 13 Guru besar kalau gak salah 15 sehingga jelas Teman-teman juga mengarah ke sana. Dan Keuntungan lain ketika kita Lektor kepala misalnya untuk Ikut hibah penelitiannya Kemudian untuk Kerjasama Itu juga lebih Ada kualifikasi Seperti itu Di samping itu juga saat akreditasi Semakin banyak jenjang Lektor kepala Itu juga skornya semakin Tinggi. Kegagalan berkali-kali teman-teman tadi disebabkan langsung menggunggah pengusulan kedalam aplikasi tanpa mereviu kesesuaian dokumen dengan persyaratan yang dibutuhkan.

Saya telah mendampingi 2 dosen dari Bone, 1 dosen dari Bitung, dan 1 dosen dari Pangandaran pada saat proses pengusulan kenaikan jenjang jabatan LK dan alhamdulillah mereka telah berhasil. Mereka berlima sudah S3 sehingga sangat memungkinkan untuk terus dapat melanjutkan ke jenjang tertinggi sebagai GB.

Saya pernah berkomunikasi dengan beberapa Doktor-Doktor muda dan LK dari Politeknik AUP semuanya bersemangat untuk sampe ke GB.

Peneliti:

Terkait dengan metode pengusulan dan aplikasi yang digunakan, menurut Bapak apakah ada kendala ?

Informan Kunci K3:

Kalau untuk metode dan alat yang disediakan oleh Kemendikbudristek tidak ada kendala berarti, karena dosen telah memahami cara pengoperasiannya. Namun kendala terjadi di internal Satdik, yaitu lemahnya jaringan yang menyebabkan dosen kesulitan pada saat akan mengunggah dokumen persyaratan pada aplikasi. Selain itu masing-masing Satdik mempunyai Repository yang berbeda-beda, alangkah baiknya ada keseragaman repository yang digunakan di seluruh Satdik.

Salah satu dosen Karawang pernah gagal mengajukan kenaikan jenjang jabatan LK dikarenakan repository yang melekat pada web Politeknik KP Karawang tidak bisa diakses karena tanpa informasi sebelumnya web melakukan perbaikan sehingga tidak bisa digunakan. Pada proses pengusulan berikutnya dosen menginformasikan kepada pimpinan akan mengusulkan kenaikan jenjang jabatan, mohon untuk tidak dilakukan perbaikan web.

Pada saat proses pengusulan ulang pada periode selanjutnya perlu diperhatikan nomor surat pengantar Direktur, pastikan semua data dosen sudah sinkron pada aplikasi PDDikti, SISTER, dan Aplikasi Layanan PAK Online. Karena ketidaksesuaian data dapat menyebabkan usulan tertolak atau tidak dapat diproses lebih lanjut.

Peneliti:

Untuk repository apa dicantolkan saja Ke politeknik semua Untuk rekan-rekan yang lain bagaimana pak?

Informan Kunci K3:

Ya sebaiknya Ada sistem yang dibuat dari Pusat ya, Kami kan di bawah positif ya Ada sistem yang integrasi Sehingga repository itu Semuanya seragam. Perkara nanti mau. Dicantolin di web atau apa ya Monggo yang penting Eh Aksesorisnya, domain Menunya itu semua seragam.

Peneliti:

Bagaimana peran Senat di Politeknik KP Karawang ?

Informan Kunci K3:

Kebetulan saya ketuanya Kemudian sekretarisnya SPMI Anggotanya semua Kaprodi dan itu ketika Masuk penilaian pak Ini dokumen harus masuk. Sebelum hari H, 2 hari sebelum hari H Atau 3 hari sebelum hari H Kemudian di crosscek untuk penilaian. Ketika ada kekurangan Maka yang bersangkutan harus memenuhi dan itu Memang betul-betul Harus Penilainya harus kuat Kenapa kami harapkan ketika Keluar itu paling hilang 5-10% potongan Sehingga peluang untuk Lolosnya besar Kami juga bentuk tim BKD Itu juga sama.

Peneliti:

Selain screening administrasi, kelengkapan, dan kesesuaian dokumen apakah juga dilakukan screening tentang perilaku dosen terkait dengan kode etik dosen ?

Informan Kunci K3:

Selama ini alhamdulillah aman semua untuk semua dosen, tidak ada pelanggaran etika yang dilakukan dosen-dosen Karawang. Namun penilaian etik dosen tetap dilakukan misal dengan pengecekan dokumen presensi, ketepatan melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, serta kepatuhan menghadiri Apel Pagi Pegawai. Karena dalam Apel Pagi Pegawai disampaikan informasi penting terkait dengan penyelenggaraan pendidikan.

Peneliti:

Menurut Bapak, untuk pengusulan GB apa saja yang perlu dipersiapkan sejak dini?

Informan Kunci K3:

Target ke guru besar maka dari sekarang memang harus disiapkan risetnya harus ini ngajarnya juga harus ini jangan sampai semua bisa ke pinta selek penelitian pokoknya Tridharma linear.

Peneliti:

Untuk pemenuhan kualifikasi pendidikan S3, apakah ada kendala ?

Informan Kunci K3:

Sebenarnya enggak ada kan sudah dibuka dengan kaya sudah dibuka jadikan ada banyak-banyak kesempatan bisa Tubel bisa izin belajar bisa beasiswa internal KKP bisa LPDP bisa dari luar negeri bisa beasiswa. Pengusulan Tubel mengikuti peraturan yang berlaku di KKP sehingga sesuai dengan urutan masa kerja. Namun bisa juga menyesuaikan dengan kebutuhan Prodi, misal dalam jangka waktu 3-4 tahun kedepan Prodi tersebut akan re-akreditasi dan belum mempunyai Doktor, maka salah satu dosen dapat diusulkan untuk Tubel. Pengusulan Tubel juga harus memperhatikan kebutuhan dosen pada Prodi. Pengusulan dosen untuk Tubel dilaksanakan secara transparan, ditawarkan terlebih dahulu kepada dosen yang masa kerjanya sudah terpenuhi, apakah bersedia melaksanakan Tubel, jika bersedia maka akan diproses lebih lanjut. Namun jika tidak bersedia akan digantikan oleh dosen berikutnya. Beberapa dosen yang diusulkan pastinya tidak semua disetujui oleh Pusdik, untuk yang tidak disetujui akan disampaikan secara transparan kepada dosen semua proses pengusulan dan hasil pertimbangan Pusdik. Sehingga tidak ada kecurigaan dosen bahwa usulan Tubel mereka tidak disampaikan ke Sekretariat.

Peneliti:

Menurut Bapak, bagaimana persyaratan pengusulan GB saat ini ?

Informan Kunci K3:

Pengusulan GB saat ini dirasa lebih mudah karena dosen tidak perlu mengajukan dokumen PAK untuk dinilai, Pemenuhan portofolio berdasarkan SKP dan SKP berdasarkan BKD sehingga pada saat penilaian BKD diperlukan ketelitian yang tinggi dan tidak sembarangan menilai. Karawang belum mempunyai Tim Percepatan GB namun sudah mempunyai Tim BKD yang telah bekerja dengan baik. Sebelum diunggah pada menu Layanan BKD dipastikan dokumen yang dikirimkan telah sesuai dan mendapatkan penilaian MS, sehingga tidak ada dosen yang harus memperbaiki ketika dinilai oleh Asesor.

Terkait dengan persyaratan publikasi diperlukan bahan dari hasil penelitian. Karawang mengarahkan dosen LK untuk mengikuti kompetisi dana hibah penelitian dari luar sehingga dosen AA/L dapat menggunakan dana penelitian yang ada di Poltek.

Karena apa, biar dosen-dosen juga bisa berkolaborasi bukan Cuma internal tapi eksternal dengan teman-teman diluar lintas Kementerian atau lintas Lembaga sehingga kita saling kenal.

Peneliti:

Menurut Bapak, apakah teman-teman dosen bisa atau mempunyai peluang untuk mendoatkan dana hibah penelitian sebagai Ketua Peneliti sehingga dapat menjadi penulis pertama dalam Publikasi Ilmiah?

Informan Kunci K3:

Bisa menjadi ketua peneliti dan menjadi penulis pertama selama mempunyai kekhususan bidang ilmu yang spesifik, kita bisa menggandengan rekan peneliti dari instansi di luar KKP untuk membuat proposal penelitian. Saya kemarin berhasil mendapatkan dana

hibah penelitian dari BRIN sebagai ketua peneliti bekerja sama peneliti di luar KKP, karena saya mempunyai spesifikasi keilmuan bidang Kesehatan Ikan, tentang pembuatan vaksin. Pemelihan sebagai ketua peneliti berdasarkan kesepakatan para peneliti yang terlibat. Saya dianggap yang paling memahami tentang Kesehatan ikan dan vaksin. Dalam proposal perlu juga disampaikan pembagian kerja yang jelas untuk setiap peneliti yang terlibat.

Peneliti:

Menurut Bapak, apakah dosen telah memiliki jejaring di luar Satdik ?

Informan Kunci K3:

Saya rasa dosen-dosen telah menjadi anggota organisasi keilmuan dosen, namun hanya sebatas menjadi anggota. Beberapa dosen juga telah bergabung dalam proyek penelitian bersama namun hanya sebatas sebagai anggota peneliti. Dosen KKP dianggap kurang berani untuk tampil dan mempromosikan diri dengan keahlian spesifikasi bidang keilmuan yang dimiliki. Menawarkan diri sebagai penulis korespondensi bisa menjadi langkah awal yang cukup berarti.

Bahkan belum belum jadi begini mayoritas belum tertarik untuk gabung gitu paling mudah begini seberapa banyak dosen kita dipanggil orang di luar untuk menjadi narasumber untuk menjadi keynote speaker untuk menjadi dan lain-lain seperti itu ini bapak kira-kira harus bagaimana ini pak untuk mengatasinya untuk mengatasinya bisa tanda kutip ya diwajibkan bahwa dosen itu namanya dosen itu kan tenaga pendidik profesional dan ilmuwan artinya yang yang besar itu tenaga pendidiknya profesional profesi bagaimana kita profesional tapi gak mempunyai asosiasi gak ikut asosiasi gak kenal kanan kiri ya bukan profesional dong ya.

Peneliti:

Menurut Bapak, apakah persyaratan pengusulan GB dirasa memberatkan dosen ?

Informan Kunci K3:

Secara pribadi tidak dirasa memberatkan kalau sudah siap. Karena kita ini adalah pendudukan vokasi jadi professor yang dilahirkan paling tidak menghasilkan produk paten karena produk paten nilainya lebih tinggi daripada publikasi internasional. Jika dapat menghasilkan produk paten maka dosen tersebut telah memberikan sumbangsih nyata di masyarakat.

Peneliti:

Terkait dengan persyaratan sebagai pembimbing dan penguji mahasiswa Program Doktorat, menurut bapak bagaimana peluang pemenuhannya bagi dosen KKP ?

Informan Kunci K3:

Agak susah dipenuhi oleh dosen KKP karena Satdik kita belum ada Program Doktorat.

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN KUNCI K4

Jabatan : Guru Besar, Politeknik Ahli Usaha Perikanan
Hari, tanggal : Rabu, 20 Maret 2024
Waktu : 9.30 – 10.45 WIB
Metode : Daring melalui Aplikasi Zoom Meeting

Peneliti:

Bismillah, Assalamu'alaikum Bapak, terima kasih sebelumnya atas waktu dan kesempatan yang diberikan. Mohon izin Bapak, mohon perkenan bapak untuk dapat menceritakan tentang proses pengusulan GB Prof kala itu, mengingat Prof adalah GB pertama di Satdikti KP.

Instrumen Kunci K4:

Sejak Ditjen Dikristek menyampaikan bahwa Perguruan Tinggi Vokasi dapat mengusulkan GB, Poltek AUP segera membuat Tim Percepatan GB yang bertugas mencetak GB. Tugas pertama tim percepatan adalah mengidentifikasi dosen yang telah memenuhi persyaratan administrasi untuk pengusulan GB. Hasil identifikasi disampaikan ke para kandidat, namun hanya Prof. Azam yang menyanggupi. Saya sebagai Kaprodi Pascasarjana menjadi wakil ketua tim percepatan, menangkap kurangnya animo calon dosen yang dapat diusulkan sehingga berinisiatif untuk mencoba mengikuti proses pengusulan GB. Diluar dugaan kami semua, ternyata dua dosen yang mengusulkan GB semuanya dapat disetujui dan diangkat menjadi GB.

Peneliti:

Apakah pada saat pengusulan Bapak membentuk tim kecil yang membantu Bapak memenuhi semua dokumen yang dipersyaratkan ?

Informan Kunci K4:

Saya sendiri tidak mempunyai tim kecil, namun Prof Azam membentuk tim kecil yang membantu beliau menyiapkan dokumen/berkas yang dibutuhkan.

Peneliti:

Apakah Bapak mengalami kendala pada saat melakukan proses pengusulan GB?

Instrumen Kunci K4:

Alhamdulillah tidak karena dokumen atau berkas kepegawaian saya tersimpan dengan baik dan saya telah mempunyai publikasi ilmiah pada jurnal internasional bereputasi yang belum pernah diajukan untuk kenaikan jabfung dosen.

Peneliti:

Terkait dengan persyaratan sebagai penguji mahasiswa program Doktoral, bagaimana Bapak memenuhi persyaratan tersebut ?

Informan Kunci K4:

Persyaratan tersebut saya gantikan dengan penerima dana hibah penelitian sebagai Ketua Tim Peneliti dari intansi di luar KKP. Publikasi Ilmiah dari hasil Penelitian dana hibah tersebut yang saya gunakan untuk mengusulkan GB kemarin.

Peneliti:

Menurut Bapak, apakah Tim Percepatan Guru Besar yang dibentuk oleh Politeknik AUP membantu lahirnya GB-GB yang lain dari Politeknik AUP ?

Informan Kunci K4:

Sangat membantu, karena ketika melihat hasil kerja Tim Percepatan GB berhasil melahirkan 2 GB, dosen-dosen yang sebelumnya diproyeksikan untuk pengusulan GB menjadi percaya diri bahwa mereka pun bisa menjadi GB.

Peneliti:

Apakah bisa saya simpulkan sejak AUP berhasil melahirkan GB, maka dosen-dosen lainnya termotivasi untuk dapat menjadi GB ?

Informan Kunci K4:

Betul sekali, dan setelah kami berhasil menjadi GB selanjutnya empat rekan kami mengumpulkan semua dokumen persyaratan pengusulan GB.

Peneliti:

Menurut Bapak, berdasarkan pengamatan pada Politeknik AUP faktor penting apakah yang mendasari dosen untuk dapat mengikuti proses pengusulan GB ?

Informan Kunci K4:

Linearitas kualifikasi pendidikan sangat penting karena linearitas tersebut sangat dibutuhkan pada saat proses pengusulan GB. Beberapa dosen AUP mempunyai ijazah S2 dan S3 yang tidaklinear, misal S2 Ilmu Komputer namun S3 nya Manajemen.

Linearitas selanjutnya adalah kesesuaian antara bidang keilmuan dengan objek penelitian, dan kesesuaian fokus jurnal publikasi ilmiah dengan penelitian yang dilaksanakan.

Salah satu dosen AUP yang mengikuti pengusulan GB dinyatakan gugur pada saat penilaian karena memasukkan publikasi karya ilmiah yang tidak sesuai dengan obyek

penelitian yang dilakukan. Penelitian beliau tentang pengolahan namun beliau memasukkan pada jurnal akuakultur.

Peneliti:

Menurut Bapak, apakah kandidita Calon GB di Politeknik AUP mengetahui dan memahami detail persyaratan pengusulan GB ?

Informan Kunci K4:

Dosen telah mengetahui persyaratan pengusulan GB, namun belum memahami detail terhadap persyaratan tersebut. Misal untuk persyaratan detail Publikasi Ilmiah, dosen hanya mengetahui Publikasi Ilmiah pada Jurnal Internasional Q1 dan Q2. Tidak banyak dosen yang mengetahui bahwa Jurnal dalam negeri pun ada yang sudah Q2 misal seperti Jurnal Indonesian Aquaculture Jurnal. Squalen juga Jurnal internasional bereputasi milik salah satu Satdikti KP dan itu malah gratis.

Peneliti:

Menurut Bapak, bagaimana metode pengusulan GB yang dibuat Kemendikbudristek ?

Informan Kunci K4:

Menurut saya mudah ya karena kita hanya kan menggunakan aplikasi iya dan yang di sampai di sana kita juga ada adminnya kan admin untuk perguruan tinggi masing-masing kan ada jadi mereka yang mengupload nilai pak kita berdasarkan keputusan ceri senat kita masukkan dan yang dinilai oleh Dikti itu kan hanya penelitian terapan penelitian kita saja ya? ya yang dilihat sama mereka yang lain-lain kan pertama kan persyaratan kalau misalnya persyaratannya sudah oke dan mereka akan membagikan proses pengusulan pak itu sampai dimana ada jalurnya walaupun kadang-kadang agak miss gitu artinya saya udah dapat SK tapi disurutnya masih belum jalan itunya ya progressnya gitu kayak gitu lah ya udah sampai dikirim ke KKP PAK GB nya tapi disitunya belum jalan tapi itu sudah sangat membantu.

Tapi kan sekarang peraturannya baru tuh dengan adanya misalnya menpan RB tuh iya AA yang semuanya terintegrasi dalam SKP.

kan dulu bikinnya dua iya BKD iya terus SKP juga bikin gitu kan iya BKD iya terus SKP juga bikin gitu kan SKP juga iya isinya itu itu juga gitu iya uploadnya banyak iya kalau sekarang jadikan satu ya malah senang sekali gitu.

Peneliti:

Baik Bapak, selanjutnya terkait dengan lingkungan sekitar lingkungan dosen-dosen di KKP itu bagaimana menurut Bapak, seluruh KKP atau di politeknik AUP yang Bapak tahu saja. Mungkin Bapak pernah ke sadik kita yang lain.

Informan Kunci K4:

Ya rata-rata laboratorium kita saja yang masih terkendala, seperti di Jembrana itu kan sama sekali itu kan kadang-kadang kasihan juga yang paling memungkinkan ya di outbase aja ya laboratoriumnya ya ini yang menjadi tantangan buat kita karena enggak

mahal ya siapa enggak tahu mana yang lebih efisien kita memeriksakan spesimen kita itu keluar atau maka kita punya lebih sendiri itu yang kita jadi kalau kita punya live sendirikan paling enggak maintenance ada laporannya juga harus ada orang yang mengoperasikan segala macam tentukan harus kita siapkan termasuk sertifikasinya ya segala macam nah tapi kan menjadi persyaratan sebuah perguruan tinggi ya kalau kita enggak punya laptop kayaknya gimana itu hanya punya workshop-workshop gitu ya tapi kalau enggak ada webnya kita kayaknya kok kurang gitu ya memandai ini yang perlu kita pikirkan itu saja sih ya enggak kayak teman-teman di Jemberana itu yang tahu saya kan itu teman-teman kerjasama dengan pihak lain masalah penelitian dan publikasinya mereka bergabung dengan dosen-dosen UGM untuk kolaborasi riset.

Teman-teman dosen telah banyak yang bergabung dengan organisasi diluar kampus seperti IDOS dan yang lain, seringkali teman-teman membagikan informasi yang ada di Grup Organisasinya ke WA grup Dosen AUP. Tidak jarang membagikan informasi tentang kompetisi dana hibah penelitian, call of paper jurnal-jurnal bereputasi, dan tawaran kerja sama penulisan buku. Seperti saya yang tergabung dalam Yayasan Menulis penerbit yang berisi para dosen, peneliti, dan praktisi yang bekerja sama membuat buku dengan kontribusi dari beberapa pihak, dan itu sangat membantu kita untuk terus dapat berkembang dan memperkaya keilmuan kita.

Beberapa rekan dosen pernah berkolaaborasi mengusulkan proposal penelitian pada kompetisi dana hibah penelitian dan dinyatakan berhak menerima dana hibah tersebut, namun kemudian muncul permasalahan pada saat akan dilakukan proses pencairan karena tidak diperbolehkan memakai rekening pribadi. Sehingga harus membuat rekening Poltek yang baru

Telah terjalin kerja sama antara dosen AUP dengan peneliti dari BRIN berupa kolaborasi kegiatan penelitian dan pembimbingan mahasiswa pascasarjana AUP.

Kebijakan pimpinan tentang dana penelitian yang relative sangat sedikit, membuat dosen bergerak mencari kerja sama penelitian dengan organisasi di luar kampus. Namun ada sisi negative yang dihasilkan dari proyek penelitian dosen tersebut, proyek penelitian pribadi tidak melibatkan kampus tapi menggunakan fasilitas kampus seperti menggunakan bahan dan lab yang ada di kampus untuk melakukan pengujian. Secara etika hal tersebut saya anggap kurang patut. Alangkah baiknya ada kebijakan yang mengatur tentang hal tersebut. Berupa perjanjian kerja sama yang melibatkan institusi.

Peneliti:

Menurut Bapak, apakah ada kebijakan yang perlu dibuat untuk mendukung percepatan GB di Satdik kita ?

Informan Kunci K4:

Dosen-dosen kita adalah dosen vokasi yang mumpuni jika ditugaskan di lapangan mendampingi mahasiswa, namun ketika diminta untuk membuat buku membutuhkan waktu yang sangat lama. Untuk menyiasa Saya pikir Amafrat Itu bisa meniru Teman-teman di luar Artinya Untuk buku-buku referensi Atau buku ajar Karena Kita ada Beberapa kampus ya Yang memikirkan Setidaknya referensinya itu Sama yang dipakai Oke baik Nah itu bisa digabungkan Beberapa dosen Misalnya profesor menjadi Leadnya

Untuk menulis misalnya 6 orang gitu ya Untuk menyusun buku ajar Tentang penyakit Dan kesehatan lingkungan Misalnya itu bisa Misalnya untuk Manajemen lingkungan budidaya Dosen-dosen yang Akuakultur yang ngajar itu Itu disuruh nulis itu bisa.

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN KUNCI K5

Jabatan : Tim Penilai PAK Dosen
Hari, tanggal : Selasa, 5 Maret 2024
Waktu : 13.00 – 14.30 WIB
Tempat : Ruang Layanan Informasi Tubel-Ijbel, Pusdik KP

Peneliti:

Bismillahirrahmanirrahim. Hari Selasa pukul 13.42 dilakukan wawancara dengan Bapak Muhammad Sayyuti selaku dosen Politeknik Ahli Usaha Perikanan. Mohon izin Pak Sayyuti untuk yang pertama kita izin untuk bahas global secara umum dulu Pak sebelum masuk ke proses pengisian aplikasi. Yang pertama saya ingin bertanya tentang kondisi dosen itu menurut Bapak atau saya nggak bisa bilang di AUP ya karena Bapak sendiri belum terlalu lama di AUP. Jadi saya lebih ke ini aja ke pribadi Pak Sayyuti sendiri sebagai dosen di AUP menurut Bapak secara pribadi Bapak sendiri. Untuk menjadi guru besar itu? Atau ada menjadi kayak goal tersendiri atau biarkan mengalir aja gitu?

Instrumen Kunci K5:

Kalau sebagai seorang dosen itu tentunya harus menjadi goal. Karena kita menjajah karir kalau sebagai seorang dosen. Tapi kalau di saya lihat teman-teman di AUP ya ada yang mengalir saja ada yang menjadi goal. Tapi kalau secara aturan itu harus menjadi goal karena apa? Ketentuan dengan berkaitan dengan aritikasi. Jadi intinya manfaat untuk institusi lah kalau nggak ada jadi goal ya nanti tentunya termasuk aritikasi itu kan salah satu kenapa mengambil tolong untuk konteks kemarin salah satu tegak asesor kan.

Peneliti:

Ya izin Pak kalau misal dari pribadi dosen sendiri itu apa yang harus dosen lakukan untuk mencapai goal tersebut?

Instrumen Kunci K5:

Ya tentunya harus memenuhi syarat-syarat ya. Yang dipersyaratkan. Baik secara aritikasi dari pendidikannya. Kemudian capaian dari pendidikan. Kalau PKM dan pendidikan kan sudah melekat dalam karya harian. Tapi yang poin dua itu yang memang yang harus disiapkan oleh dosen tersebut. Pendidikan sama penelitian. Kan banyak kalau di AUP sendiri kita lihat. Dosen. Sudah. Skor kepala 700 namun ternyata masih kurang. Jadi sekian 10 tahun nggak ngajukan ya nggak bisa ngajukan ke GB karena peneliti pendidikan. Ya. Itu yang banyak ya. Yang menargetkan jenjang karir sebenarnya dosen itu sendiri.

Peneliti:

Menurut Bapak, bagaimana kondisi dosen kita dalam merencanakan perjalanan karirnya ?

Instrumen Kunci K5:

Terdapat Gap usia dosen dalam merencanakan karirnya. Untuk dosen yang sudah berusia lanjut atau tua tentu saja beliau sudah tidak ada keinginan untuk melanjutkan pendidikan S3. Sedangkan untuk dosen muda, mereka bersemangat untuk melanjutkan pendidikan S3. Namun semangat tersebut harus dibatasi dengan kuota Tubel dan Ijbel.

Perihal menetapkan kuota Tubel dan Ijbel, saya merasakan kurang transparan, Prodi mengusulkan dosen yang akan Tubel dan Ijbel ke bagian kepegawaian, namun siapa saja yang diusulkan oleh Pimpinan ke Sekretariat tidak diinfokan kembali. Sehingga pengusulan dosen untuk Tubel dan Ijbel terkesan tidak transparan dan siapa yang dinyatakan lulus seleksi juga tidak disampaikan secara resmi, kami Taunya tiba-tiba saja ybs tidak bekerja karena sudah tubel.

AUP tidak mempunyai atau tidak membuat Peta Rencana Kebutuhan Tubel dan Ijbel, sehingga dosen yang ingin melanjutkan pendidikan S3 harus mengusulkan setiap tahun. Hal tersebut berbeda dengan Poltek Sorong, di Sorong dosen dan pegawai sudah mengetahui kapan mereka akan melanjutkan pendidikan karena sudah ada peta rencana kebutuhan yang dibuat dengan jelas.

rata-rata di situ kalau yang senior yang pendidikan sudah S3.

Bu Yuli kemarin terkendali linearitas cuma sama publikasi linearitas ini bidang ilmu kan beliau dosen pengolahan tapi S3 nya pendidikan lingkungan

Peneliti:

Lanjut ya Pak untuk dosen-dosen yang namanya sudah masuk dalam daftar itu beliau gimana? bersemangat atau ada yang menolak gitu Pak?

Informan Kunci K5:

Kalau saya lihat semangat cuman masalahnya ya di publikasi kali itu kan udah mulai pendidikan udah mulai sekarang publikasi berarti emang secara individu pribadi

Peneliti:

Apakah terdapat kendala pada pemenuhan persyaratan khusus Publikasi Ilmiah:

Instrumen Kunci K5:

Syarat publikasinya kan gak harus Q1 ya Q4 pun boleh yang penting SJR diatas 0,1 sebenarnya sangat sederhana lah

Dikti itu membuat syarat untuk GB itu sangat sederhana cuman yang jadi masalah adalah karena ini dosen dosen senior terkait dengan publikasi ini, dengan yang harus yang mereka harus mengupdate diri ilmunya terkait publikasi sebenarnya Dikti pun sudah membuat terobosan terusnya sangat banyak tuh kayak yang apa namanya dulu pernah saya ikut yang di Bandung itu terkait dengan pelatihan publikasi ini ya internasional yang di selenggarakan

jadi di coaching sistemnya DITI itu membuat pelatihan harus ada outputnya jadi yang mendaftar adalah orang yang sudah punya manuskrip siap publis nanti akan di review oleh tim disana ee apa namanya disana membuat ada tim reviewnya datanya itu sudah layak belum untuk minimal Q4 itu.

[26:37 - 26:50] kalau sudah layak kemudian cara caranya dan mencari jurnalnya semuanya itu dibahas disitu termasuk metode penulisan dan sebagainya itu dibahas itu DITI tiap tahun menyelenggarakan itu B1, B2, B3. Sayangnya perkembangan teknik penulisan publikasi ilmiah jarang diikuti oleh dosen sehingga dosen merasa kesulitan untuk menembus Jurnal Internasional Bereputasi.

Kendala selanjutnya adalah kekurangan data dan metode yang digunakan kurang up to date. Data yang digunakan oleh reviewer dianggap kurang akurat.

Teknik penulisan Publikasi Ilmiah selalu diperbarui dan disosialisasikan kepada dosen, dalam kegiatan tersebut disampaikan trik penulisan publikasi yang dapat menembus jurnal internasional bereputasi.

Peneliti:

Menurut Bapak, bagaimana anggaran penelitian yang ada di AUP ?

Instrumen Kunci K5:

Anggaran penelitian yang disediakan Poltek sangat sedikit, sekitar 25 juta untuk semua dosen. Dengan anggaran segitu hanya dapat digunakan untuk penelitian-penelitian dasar sehingga hasil dari penelitiannya tidak dapat digunakan untuk pengusulan GB.

Kendala tersebut dapat diatasi dengan melakukan penelitian literature review, kemarin saya mereviu 160 jurnal, mereviu metode-metode apa yang digunakan, metode olah data. Namun penelitian literature review belum familiar di lingkungan dosen-dosen kita.

Permasalahan selanjutnya ada pada pemenuhan persyaratan sebagai penulis korespondensi, dosen-dosen senior belum terbiasa mencatat semua proses pengajuan publikasinya sehingga mengalami kesulitan pada saat harus menjadi penulis korespondensi.

Peneliti:

Menurut Bapak, bagaimana ruang lingkup perjanjian kerja sama AUP dengan pihak kedua yang berasal dari Du-Di ataupun dengan PT lainnya ?

Instrumen Kunci K5:

PKS yang telah dibuat hamper semua tidak membahas ruang lingkup join riset.

Peneliti:

Bagaimana dengan persyaratan sebagai pembimbing dan penguji mahasiswa program doctoral

Instrumen Kunci K5:

Persyaratan tersebut dapat digantikan dengan pemenuhan persyaratan yang lainnya.

Peneliti:

Menurut Bapak, bagaimana dengan aplikasi yang digunakan pada saat proses pengusulan GB

Instrumen Kunci K5:

Aplikasi yang disediakan oleh Dikti tidak ada kendala, hanya saja kita terkendala dengan system repository yang kurang dimanfaatkan secara maksimal oleh dosen.

Peneliti:

Menurut Bapak, bagaimana dengan lingkungan dosen ?

Instrumen Kunci K5:

Institusi sudah mendorong dosen untuk bergabung dengan organisasi keilmuan diluar IDOS namun saya rasa tidak semua dosen mengikuti instruksi tersebut. Dosen-dosen senior yang terjebak dengan zona nyaman akan memilih tetap berdiam diri kampus daripada harus mengikuti organisasi.

TRANSKRIP WAWANCARA
INFORMAN KUNCI
K6

Jabatan : Analis SDM Aparatur (Bidang JF Dosen), Sekretariat BPPSDM
Hari, tanggal : Senin, 26 Februari 2024
Waktu : 11.00 – 12.30 WIB
Tempat : Ruang Kerja Tim Kerja SDM Aparatur dan Organisasi,
Sekretariat BPPSDM

Peneliti:

Menurut Mas Ivan, bagaimana peta dosen di Satdik kita ?

Instrumen Kunci K6:

Dosen di Satdik mempunyai kelebihan dan kekurangan. Kelebihannya adalah jumlah dosen di beberapa Satdik telah tercukupi jumlahnya bahkan ada yang lebih sekitar 2x

lipat dari jumlah dosen minimal per Prodi. Kekurangannya adalah dosen yang erasal dari perpindahan dari jabatan fungsional lainnya kurang kompetensi keahliannya karena rata-rata memiliki kualifikasi pendidikan manajemen sehingga kurang mempunyai karakteristik sebagai dosen vokasi sektor kelautan dan perikanan sehingga kemempauan mengajar vokasi dirasa masih kurang. Semakin tinggi jabatan akademik seorang, yang bersangkutan semakin enggan untuk terjun langsung ke lapangan mendampingi mahasiswa, hal tersebut berbeda dengan penyuluh, semakin tinggi jenjang jafungnya semakin banyak tugasnya mendampingi para pelaku utama. Dengan hadirnya MBKM diharapkan dosen dengan Jabatan akademik lebih tinggi untuk lebih banyak berperan. Dosen hanya melibatkan mahasiswa sebagai peserta didik. Grfand design menciptakan kegiatan besar yang dilakukan oleh dosen junior. Justru setelah mendapatkan jabatan akademik Guru Besar, dosen tersebut lebih fokus kepada kegiatan akademik dan sedikit menjalankan tugas sebagai pendidik pada perguruan tinggi vokasi. Beberapa dosen hasil rekrutmen CPNS mengundurkan diri kurang dari 5 tahun masa kerjanya, hal tersebut sebenarnya dapat dihindari pada saat tes wawancara dengan menyampaikan kondisi sebenarnya sebaran Satdik kita sehingga yang bersangkutan dapat segtera memutuskan akan melanjutkan tes atau memutuskan berhenti.

Peneliti:

Menurut mas Ivan, apakah dosen di Satdik kita berminat untuk menjadi GB ?

Instrumen Kunci K6:

Dosen berminat untuk menjadi GB salah satu alasannya adalah naik kelas jabatan dan tunjangan yang melekat pada gaji. GB dibutuhkan pada Prodi Pascasarjana.

Peneliti:

Menurut mas Ivan, bagaimana lingkungan dosen di Satdik kita ?

Instrumen Kunci K6:

Dosen kurang membuka jejaring dengan lingkungan luar. Dosen yang unggul akan kalah jika bersaing dengan dosen di luar lingkungan internal. Pimpinan Satdik berperan untuk meningkatkan peran serta aktif dosen dalam semua jejaring yang dibangun oleh Satdik. Dan apabila jejaring sudah terbangun, menjadi tanggungjawab bersama untuk memelihara jejaring tersebut

STIA LAN
J A K A R T A

TRANSKRIP WAWANCARA
INFORMAN KUNCI
K7

Jabatan : Analis SDM Aparatur (Renbang SDM Aparatur), Sekretariat BPPSDM
Hari, tanggal : Senin, 26 Februari 2024
Waktu : 09.30 – 10.15 WIB
Tempat : Ruang Kerja Tim Kerja SDM Aparatur dan Organisasi, Sekretariat BPPSDM

Peneliti:

Menurut Mas Topo, bagaimana kondisi dosen KKP ?

Informan Kunci K7:

Dosen kita dari jumlah kurang, dari kualitas juga kurang. Jenjang Pendidikan masih banyak yang S2, jenjang jabatan masih banyak yang asisten ahli, masih sangat sedikit yang GB.

Peneliti:

Untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen dapat diatasi dengan apa ?

Informan Kunci K7:

Membuka peluang ijin dan tugas belajar. Setelah tidak ada peneliti, maka prioritas tubel beralih ke dosen. Karena dosen, kualifikasi pendidikan menjadi syarat jabatan fungsional sehingga tidak harus mengikuti persyaratan berada dalam kuadran 7,8,9.

Peneliti:

Bagaimana peran Setba untuk membantu masalah publikasi ilmiah ?

Informan Kunci K7:

Sekretariat mempunyai rumah untuk publikasi ilmiah jurnal sehingga dosen tidak kesulitan mencari jurnal untuk publikasi.

Peneliti:

Menurut Mas Topo, bagaimana minat dosen untuk dapat mencapai GB ?

Informan Kunci K7:

Sangat berminat, namun semua terkendala dalam pemenuhan persyaratan. Secara aturan sejak tahun 2022 sudah diperbolehkan mempunyai GB di pendidikan tinggi vokasi. Secara aturan sudah diperbolehkan namun belum dibuatkan peta jabatannya. Makin banyak GB semakin bagus untuk akreditasi. Banyak kandidat calon GB di Sorong

Peneliti:

Proses Pengusulan GB, apakah ada penilaian NonAdministrasi selain persyaratan administrasi di Sekretariat ?

Informan Kunci K7:

Untuk pengusulan GB semua dilakukan melalui aplikasi yang dikelola Kemendikbudristek, tanpa meminta SC dari Setba/Itjen. Proses pengusulan tidak melalui Setba. Jadi apabila PAK memenuhi langsung terbit SK Pengangkatan GB. Pengalaman yang ada dua GB yang diangkat pertama kali oleh Kemendikbudristek tidak bisa langsung diaktifkan statusnya sebagai GB karena Peta Jabatan GB pada Satdik belum dibuat. Pernah ada kendala seorang calon GB yang mendapatkan catatan dari Tim Penilai disampaikan ke Biro SDMA, Biro SDMA menanyakan ke Setba tapi Setba tidak bisa menelusuri catatannya seperti apa karena Setba tidak terinfokan permasalahan yang dihadapi. Agar kesalahan tidak berulang, Satdik harus membuat Peta Jabatan GB terlebih dahulu sebelum mengusulkan GB dan pastikan pula dosen yang akan diusulkan tidak melakukan pelanggaran etika dosen.

Peneliti:

Kendala lain yang dihadapi oleh dosen apa saja ?

Informan Kunci K7:

Tidak dapat memenuhi persyaratan pernah membimbing atau menguji mahasiswa S3, sedangkan di satdik kita belum ada yang memiliki Prodi Doktoral. Dapat diatasi dengan menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi disekitar Satdik KP. Banyak dosen kita yang sedang Tubel S3, seharusnya bisa dijalin kerja sama agar dosen KKP yang sedang Tubel mendapatkan pembimbing / penguji luar dari dosen Lektor Kepala KKP.

Peneliti:

Menurut Mas Topo, bagaimana

**TRANSKRIP WAWANCARA
INFORMAN KUNCI
K8**

Jabatan : Guru Besar FPIK, IPB
Hari, tanggal : Selasa, 20 Februari 2024
Waktu : 09.00 – 10.00 WIB

Tempat : Ruang Kerja Guru Besar FPIK, IPB

Peneliti:

Selamat pagi Bapak, Mohon Izin memperkenalkan diri, saya Wiwit Riana, Mahasiswa Pascasarjana Politeknik STIA LAN Jakarta sekaligus ASN Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan (Pusdik KP). Saat ini sedang melaksanakan penelitian Tugas Akhir yang berjudul Strategi Percepatan Guru Besar pada Satuan Pendidikan Tinggi Kelautan dan Perikanan.

Latar belakang mengambil tema penelitian tersebut adalah:

Pusdik KP membina 11 Satdikti yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Namun dari 11 Satdikti tersebut hanya Politeknik Ahli Usaha Perikanan yang sudah memiliki Guru Besar (GB) sebanyak 6 Guru Besar. Salah satu tugas dan fungsi Pusdik KP adalah membuat sebuah kebijakan yang berlaku untuk semua Satdikti, sehingga sebagai salah satu pegawai Pusdik KP saya mencoba untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor kendala yang mempengaruhi pengusulan GB di Satdikti KP dengan melakukan wawancara terhadap 8 narasumber utama (informan kunci). Setelah diperoleh hasil wawancara, saya akan mencoba merumuskan beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mempercepat lahirnya GB di Satdikti KP lainnya. Saya akan menggali faktor-faktor yang mempengaruhi pengusulan GB dengan menggunakan fishbone diagram, yaitu akan mengidentifikasi hal terkait Kebijakan, SDM Dosen, Persyaratan, Anggaran, Metode/Alat yang digunakan, dan lingkungan. Mohon izin, apakah Bapak berkenan melakukan wawancara sekarang ?

Informan Kunci K8:

Silakan, saya akan mencoba menjawab yang terjadi di IPB khususnya Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan.

Peneliti:

Menurut Bapak, di IPB khususnua FPIK apakah ada kebijakan khusus yang diberlakukan untuk melahirkan GB di FPIK ?

Informan Kunci K8:

Kebijakan khusus tentang percepatan GB tidak ada, Cukup menggunakan kebijakan yang dikeluarkan oleh Kemendikbudristek

Peneliti:

Menurut Bapak, bagaimana kebijakan GB yang dibuat oleh Kemendikbusridtek ?

Informan Kunci K8:

Kebijakan tentang GB yang dibuat oleh Kemendikbudristek sudah tepat dan sesuai, saya rasa tidak memberatkan karena GB adalah Jenjang tertinggi dalam Jabatan Akademik

Dosen dan GB mempunyai beban tanggung jawab akademik dan moral yang besar pula sehingga untuk meraih GB dibutuhkan persyaratan yang tidak sembarangan.

IPB mempunyai Dewan Guru Besar IPB yang beranggotakan para Guru Besar yang semuanya adalah anggota Senat. Salah satu kegiatan Dewan GB IPB adalah membina Calon GB.

Peneliti:

Menurut Bapak, bagaimana respon atau tanggapan para dosen di FPIK tentang jabatan akademik GB ?

Informan Kunci K8 ?

saya kira semua dosen telah menjadikan GB sebagai tujuan karir mereka. Karena dosen akan malu jika tidak dapat menjadi GB sedangkan banyak rekannya yang telah menjadi GB. Apalagi saat ini dosen-dosen muda berlomba-lomba untuk menjadi Profesor muda, hal tersebut dapat lebih memotivasi dosen senior untuk segera menjadi GB.

Meskipun begitu tidak dipungkiri masih ada 10 – 20% dosen yang masih harus didorong untuk menjadi GB, namun selebihnya sudah termotivasi dengan sendirinya untuk menjadi GB.

Peneliti:

Bagaimana proses pengusulan GB di IPB ?

Informan Kunci K8:

Dosen mengajukan pengusulan GB ke Prodi, Prodi mengusulkan ke Senat Fakultas. Senat Fakultas bertanggungjawab untuk menilai berkas pengusulan dosen dengan sangat teliti/ketat sehingga saat disampaikan ke Senat Perguruan Tinggi sudah tidak diperlukan lagi perdebatan yang berarti, sehingga bisa segera dibuatkan berita acara persetujuan Senat untuk mengusulkan ke Kemendikbudristek.

Dalam memberikan pertimbangan, Senat tidak hanya memperhatikan/menilai berkas yang diajukan namun juga memperhatikan kepatuhan dosen dalam hal Kode Etik. Apabila calon pengusul terindikasi melakukan pelanggaran kode etik misalnya saja diduga melakukan perselingkuhan, maka dosen proses pengusulan dosen tersebut akan ditangguhkan. Meskipun hal tersebut belum terbukti kebenarannya. Apabila terbukti, sanksi yang diberikan akan menyesuaikan dengan seberapa berat pelanggaran kode etik yang dilakukan, sanksi ringan bisa berupa penundaan pengusulan 1 – 2 Periode dan sanksi yang terberat adalah pelarangan untuk mengusulkan GB.

Peneliti:

Menurut Bapak, persyaratan yang harus dipenuhi oleh dosen saat akan mengajukan pengusulan GB apakah terdapat kendala pada saat pemenuhannya ?

Informan Kunci K8:

Apabila dosen melaksanakan tridharma dengan rajin dan baik, maka persyaratan pengusulan GB tidaklah susah, relatif wajar dan dapat dipenuhi oleh semua dosen.

Peneliti:

Apakah salah satu persyaratan Publikasi Ilmiah pada Jurnal Internasional bereputasi juga tidak ditemukan kendala ?

Informan Kunci K8:

Untuk dapat melakukan Publikasi Karya Ilmiah terlebih dahulu harus dilakukan penelitian. Saya rasa tidak ya, karena rekan-rekan dosen telah terbiasa melakukan Publikasi Ilmiah pada Jurnal Internasional.

Peneliti:

Terkait dengan dana penelitian yang akan diproyeksikan untuk pengusulan GB, apakah terdapat kendala pada saat pemenuhannya ? mengingat dana penelitian menjadi kendala utama bagi dosen di Satdikti KP.

Informan Kunci K8:

Tidak bisa dipungkiri sempat terdengar keluhan dari sebagian kecil rekan-rekan dosen tentang kurangnya dana penelitian yang diberikan oleh Kampus. Namun hal tersebut segera dapat diatasi karena sebagian besar dosen mempunyai proyek penelitian yang bekerja sama dengan pihak luar dan hal itu diperbolehkan. Hanya sekitar 30% dosen yang mengeluhkan kekurangan dana penelitian, namun permasalahan tersebut segera dapat diselesaikan.

IPB membuka peluang sebesar-besarnya bagi dosen untuk mengaktualisasikan diri di luar Kampus, dan peluang tersebut dimanfaatkan dengan baik oleh rekan-rekan dosen.

Penelitian adalah kewajiban semua dosen, mendapat dana atau tidak dari pemerintah tetap harus melaksanakan penelitian.

Peneliti:

Untuk mendukung pengusulan GB, apakah disediakan anggaran penelitian khusus ?

Informan Kunci K8:

Tidak ada dana khusus untuk penelitian Calon GB, hanya disediakan dana penelitian yang sifatnya kompetisi yang disediakan oleh Kemendikbudristek dan IPB. Tahun kemarin dan tahun ini IPB mempunyai dana hibah penelitian yang ditujukan bagi dosen senior yang tidak berhasil mendapatkan dana hibah penelitian dari kompetisi yang diselenggarakan Kemendikbudristek

Peneliti:

Syarat wajib dosen untuk mengusulkan GB adalah mempunyai kualifikasi pendidikan S3, bagaimana menurut Bapak terkait dengan pemenuhan syarat tersebut ?

Informan Kunci K8:

IPB memberikan peluang yang sebesar-besarnya bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan S3 dengan skema Tubel dan Izin Belajar. Untuk skema Tubel, IPB menyediakan beasiswa namun IPB lebih memberikan kesempatan yang besar bagi dosen untuk mendapatkan beasiswa S3 dari sponsor di luar IPB. Jumlah dosen yang masih S2 kurang dari 20% sehingga dapat dipastikan tidak akan kekurangan dosen jika dosen akan Tubel.

Apabila S3 di Luar Negeri, kemungkinan guru besarnya itu di bawah 50 tahun. Karena kalau di luar negeri itu, S2, S3 kan wajib publikasi, minimal 2. Dua paper tersebut dapat diajukan pada saat Pengusulan GB selama belum pernah diklaim untuk kenaikan jenjang jabatan akademik sebelumnya.

Kemungkinan S3-nya di luar negeri atau S2-nya di luar negeri. Di bawah umur 50 sudah. Iya. Biasanya. Maksimum sekitar 50-an.

Peneliti:

Untuk dapat melanjutkan S3 apakah ada persyaratan masa kerja yang harus dipenuhi dan sesuai dengan urutan kepangkatan/senioritas, atau harus menunggu rekan yang lain menyelesaikan masa Tubel S3 ?

Informan Kunci K8:

Tidak ada semua persyaratan tersebut, selama dosen dapat mencari dan memperoleh sponsor dapat segera mengajukan ke Fakultas untuk dapat diterbitkan surat Tubelnya. Jumlah dosen di setiap jurusan di IPB cukup banyak sehingga tidak perlu mengantri, dan dirasa tidak akan kekurangan dosen.

Peneliti:

Terkait dengan pengumpulan persyaratan administrasi, apakah terdapat kendala misal seperti dosen kehilangan atau kesulitan mencari SK dan sebagainya ?

Informan Kunci K8:

Tidak, karena IPB mempunyai aplikasi penyimpanan semua dokumen kepegawaian dan penyelenggaraan pendidikan dengan baik. Semua dokumen yang dibutuhkan untuk pengusulan GB ada disitu. Semua hal terkait dengan kepegawaian dan pelaksanaan pendidikan akan diunggah oleh operator dan atau dosen dapat mengisi sendiri. Dosen hanya perlu mengirimkan link atau hardcopy tulisannya yang akan digunakan.

Peneliti:

Menurut Bapak, apakah dosen mengalami kesulitan pada saat proses pengusulan GB pada aplikasi Layanan PAK ?

Informan Kunci K8:

Tidak ada, dosen sudah terbiasa dengan semua aplikasi yang dibuat untuk dosen.

Peneliti:

Menurut Bapak, bagaimana lingkungan dosen di IPB ?

Informan Kunci K8:

Menurut saya kondisi lingkungan dosen di IPB sangat kondusif dan positif. Dosen lebih fokus dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Dosen Senior yang akan mengajukan pengusulan GB tidak segan untuk bertanya atau menghubungi Profesor yang lebih mud ajika mempunyai kendala. Profesor muda dianggap tetap santun meskipun sudah lebih dahulu menjadi GB ketika berinteraksi dengan Seniornya yang belum menjadi Profesor.

Peneliti:

Mohon izin, apakah Bapak mempunyai saran Strategi Percepatan Guru Besar pada Satdikti KP

Informan Kunci K8:

Semua dosen harus sudah termotivasi untuk menjadi GB pada saat mereka memutuskan berkarir sebagai dosen.

Persyaratan publikasi dipenuhi dengan terlebih dahulu melakukan penelitian dengan pendaan dari KKP ataupun dari Pihak Luar. Ada penelitian yang membutuhkan biaya sediti, yaitu penelitian Literature Review. Penulisan pada Jurnal Internasional Bereputasi terdiri dari 80% tentang riset dan 20% naratif.

Instansi Pembina Satdikti KP dan Satdik dibawahnya perlu menjalin kerja sama dengan Perguruan Tinggi lainnya di luar KKP.

Peneliti:

Baik Bapak, terima kasih banyak atas waktu dan kesempatan yang diberikan. Berdasarkan wawancara tadi dapat saya temukan beber

BIODATA PENELITIAN



Nama : Wiwit Riana

Tempat, Tanggal, Lahir : Surabaya, 19 Agustus 1981

Alamat Rumah : Jl. Angin Brubu No.80 B. Kel Semper Barat
Kec Cilincing. Kota Jakarta Utara

Email : dearwiwitriana@gmail.com

Status : Menikah

Pekerjaan : PNS Kementerian Kelautan dan Perikanan

Instansi : Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan

Alamat Instansi : Gedung Mina Bahari II Lantai 5
Jl. Medan Merdeka Timur No.16. Jakarta Pusat

NIP : 19810819 200901 2 005

Pangkat/Gol. Ruang : Penata Tk I, III/d

Jabatan : Analis Pengembangan Karir Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidikan : SDN Ujung I Surabaya, Tahun 1993
SMP Negeri 5 Surabaya, Tahun 1996
SMA Negeri 8 Surabaya, Tahun 1999
S1. Universitas Negeri Surabaya, Tahun 2003

Riwayat Kedinasan : Guru SUPM Kotaagung, 2009-2015
Penyusun Pelaporan, Sekretariat Balitbang KP (2015 – 2016)
Analis Kerja Sama, Sekretariat Balitbang KP (2016 – 2018)
Analis Pengembangan Karir PTK, Pusdik KP (2018 – sekarang)