

Peningkatan Mutu Tridharma Perguruan Tinggi Dalam Strategi Pengembangan Dosen di Universitas Prima Indonesia

Mhd. Ihsan

Prodi Teknologi Informatika, Universitas Prima Indonesia

[*mhdihsan1207@gmail.com](mailto:mhdihsan1207@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa strategi pengembangan dosen dalam meningkatkan kualitas "Tri Dharma" dosen di Universitas Prima Indonesia Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian kemudian dianalisis menggunakan analisis SWOT. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan dosen dapat dirumuskan, yaitu: 1. Program pengembangan dosen mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta visi, misi, dan tujuan Universitas Prima Indonesia 2. Penyediaan dana untuk proyek atau inisiatif penelitian dengan pendekatan interdisipliner, termasuk program magang. 3. Penerapan pembelajaran berbasis integrasi 4. Bantuan untuk penelitian dan publikasi 5. Penyediaan layanan masyarakat berbasis ilmiah dan 6. Akselerasi program doktor dan promosi profesor.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan, Pendidikan Tinggi, Dosen

PENDAHULUAN

Peningkatan kompetensi dosen baik secara kuantitas maupun kualitas sangat penting karena berdampak kepada kualitas sebuah perguruan tinggi. Permasalahan berkaitan dengan kuantitas dosen di UIN Raden Mas Said Surakarta yaitu masih tidak idealnya rasio antara jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa, linieritas keilmuan, termasuk kualitas tenaga dosen dalam pengajaran, penelitian dan publikasi serta pengabdian kepada masyarakat. Di sisi lain, idealisme ilmiah dan budaya akademik serta sumber untuk mendukung aktivitas akademik dosen dan mahasiswa juga belum berkembang dengan baik secara kelembagaan.

Aspek publikasi hasil penelitian dosen Universitas Prima Indonesia Medan menunjukkan peningkatan setiap tahun. Tahun 2025 laporan penelitian 85, artikel jurnal, buku, hasil-hasil penelitian tersebut dipublikasi dalam berbagai bentuk, baik artikel ilmiah dalam berbagai jurnal, laporan penelitian maupun dalam bentuk buku, meskipun meningkat tetapi kalau dilihat rasio jumlah publikasi dengan jumlah dosen secara nasional pada tahun 2025 masih rendah

Aspek kegiatan pengabdian pada masyarakat yang dilakukan oleh dosen belum secara sistematis menuju kepada sebuah sasaran perubahan dan perbaikan dalam masyarakat secara konsisten dan berkelanjutan. Meskipun dalam hal kerjasama, selama ini sudah ada beberapa *Memorandum of Understanding* (MoU) yang dilakukan dengan berbagai pihak namun sering tidak sampai pada tahapan implementasi secara memadai yang menghasilkan kegiatan dan *output* yang relevan dengan rencana pengembangan dosen. Perhatian terhadap komunitas sekitar kampus juga masih relatif terbatas dan walaupun sudah terjalin selama ini, bentuknya masih bersifat tindakan pribadi dan belum menjadi aktivitas resmi kelembagaan yang terencana dan terstruktur dengan baik dan berkelanjutan

Salah satu komponen yang dinilai adalah kompetensi dosen dari aspek pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kompetensi dosen dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi akan berpengaruh terhadap capaian kualitas kinerja institusi. Langkah awal untuk mencapai target tersebut adalah

dengan menyusun kembali strategi pengembangan dosen. Formulasi strategi disusun berdasarkan analisis internal dan eksternal keberadaan dosen. Analisis dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian sehingga menjadi pedoman dalam strategi pengembangan dosen di Universitas Prima Indonesia Medan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data melalui wawancara dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan beberapa orang yang dipilih secara *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan penelitian (Moleong, 2018).

. Untuk analisis dokumentasi data yang berkaitan dengan data kepegawaian, golongan dan kepangkatan dosen, karya-karya dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, publikasi dan pengabdian kepada masyarakat. Setelah data yang diperlukan terkumpul, langkah selanjutnya mengadakan reduksi data, membuat display dalam bentuk tabel untuk memperjelas satu dengan yang lainnya secara utuh, mengadakan cross side analysis dengan membandingkan dan menganalisis data yang satu dengan yang lain secara mendalam, selanjutnya menarik kesimpulan berdasarkan analisis tersebut (Sugiono, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Internal Dosen UNPRI

Analisis faktor internal dan eksternal yang berhubungan dengan keadaan dosen merupakan langkah awal dalam menyusun formulasi strategi pengembangan (Ali et al., 2018). Faktor-faktor tersebut sebagai data yang digunakan dalam formulasi strategi pengembangan dosen Universitas Prima Indonesia di masa yang akan datang. Berikut adalah data pendidikan Dosen Universitas Prima Indonesia Tahun 2025 :

Data Dosen Univ.Prima Indonesia Tahun 2025				
No	Jenis	Pendidikan	Banyaknya	Prosentase
1	DTPN	Strata II	231	62,9%
		Strata III	68	18,5%
2	DTNP	Strata II	64	17,5%
		Strata III	4	1,1%
Jumlah			367	100%

Berbicara peningkatan kualitas pendidikan tinggi, tentu tidak lepas dari peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu dosen. Dosen sebagai tenaga edukatif pada perguruan tinggi, berdasarkan pendidikan dan keahlian diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar di perguruan tinggi dengan tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat (Saepudin et al., 2020).

Berikut ialah fenomena penelitian dari tahun ke tahun yang terjadi dalam kurun waktu 6 tahun yaitu:

Tabel 1.2 Jumlah Penelitian Dosen UIN
Raden Mas Said Surakarta

No	Tahun	Jumlah Penelitian
1	2020	128
2	2021	79
3	2022	101
4	2023	0
5	2024	56
6	2025	52

Dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui jumlah penelitian tahun 2020 yaitu 128 penelitian, tahun 2021 yaitu 79 penelitian, tahun 2022 yaitu 101 penelitian, tahun 2023 yaitu 0 penelitian, tahun 2024 yaitu 56 penelitian dan tahun 2025 yaitu 52 penelitian. Perkembangan penelitian dapat dibaca berlangsung secara fluktuatif, untuk mewujudkan agenda besar, Universitas Prima Indonesia Medan memerlukan dosen yang memiliki kompetensi sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan.

Profesionalisme dan kompetensi dosen merupakan persoalan yang sangat penting dalam dunia pendidikan tinggi (Wiwitan & Yulianita, 2017). Dosen yang berkualitas akan mampu menopang keberhasilan pencapaian proses pendidikan atau pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Mahyuni et al., 2020).

Mutu dosen merupakan persoalan yang paling kritis dalam dunia pendidikan tinggi, tak terkecuali Universitas Prima Indonesia Medan. Persoalan rendahnya kualitas dosen berupa kekurangan dosen berkualitas, bukan saja dalam arti kesenjangan *linieritas*, melainkan pada kekurangan kompetensi dan idealisme.

Oleh karena itu, untuk mengatasi persoalan tersebut Universitas Prima Indonesia Medan harus memiliki strategi pengembangan dosen yang terencana terarah dan sesuai dengan visi, misi dan tujuan pengembangan lembaga kedepan. Peningkatan dosen baik secara kuantitas maupun kualitas sangat penting dan akan berdampak kepada proses pendidikan dan pengajaran di Universitas Prima Indonesia Medan.

Permasalahan berkaitan dengan kuantitas dosen yaitu masih tidak idealnya rasio antara jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa, linieritas keilmuan, termasuk kualitas tenaga pengajar seharusnya dijadikan program pengembangan dosen kedepan. Di sisi lain, idialisme ilmiah dan budaya akademik serta sumber untuk mendukung aktivitas akademik dosen dan mahasiswa belum berkembang dengan baik secara kelembagaan.

Profesionalisme dosen dapat dicapai melalui pengembangan karir di institusi tempatnya mengajar. Karir dosen di perguruan tinggi memiliki dua macam jalur karir. Yaitu, jalur karir struktural dan fungsional (Tuhagana, 2018). Seorang dosen di perguruan tinggi boleh meniti karir di bidang struktural, boleh juga di bidang fungsional.

Selain memiliki peran strategis, karir dalam dunia akademik juga memiliki kebebasan yang tinggi dan menggunakan kinerja sebagai dasar dalam menentukan karir di masa mendatang. Dalam dunia akademik *outcome* dari kinerja menjadi hal yang penting (Yasir, 2018). Seorang dosen bebas menentukan kapan dia ingin berinvestasi dalam kinerja dan pengembangan karirnya.

Pengembangan dosen akan berdampak pada pengembangan perguruan tinggi, yang akan memiliki konsekuensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menentukan efektivitas dan kelangsungan hidupnya (Purwanti et al., 2019). Ketika terjadi pengembangan maka, lembaga pendidikan tinggi juga akan mengalami pengembangan.

Ada tiga kebutuhan sumber daya manusia dalam pendidikan di era globalisasi: sumber daya manusia yang unggul, sumber daya manusia yang terus belajar, dan sumber daya manusia dengan nilai-nilai indigeneous (Dasmadi, 2021). Pengembangan sumber daya manusia (dosen) dapat membantu memenuhi ketiga tujuan tersebut. Oleh karena itu, pengembangan dosen wajib dilakukan guna mengembangkan dan memelihara mereka agar menjadi sumber daya yang andal. Dosen juga akan mengembangkan rasa keterikatan dengan organisasi tersebut sebagai hasilnya.

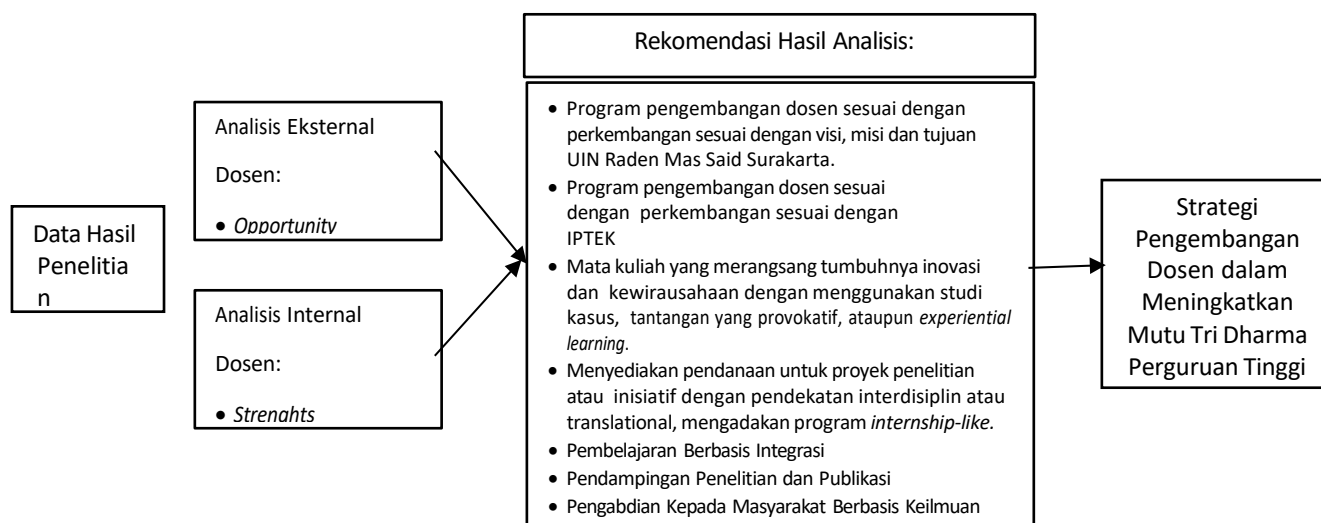
Maka dari itu dosen harus didorong untuk berpartisipasi dalam program pengembangan karyawan oleh organisasi. Demikian pula, dosen harus menganggap serius setiap pengembangan keterampilan atau aktivitas pengembangan SDM yang diatur oleh organisasi. Dengan adanya sinergi antara dosen dengan organisasi akan mempercepat tujuan organisasi yang di rumuskan dalam visi dan misi.

Analisis Eksternal Dosen Univeristas Prima Indonesia

Tantangan yang dihadapi Universitas Prima Indonesia adalah perkembangan teknologi informasi dan komunikasi sehingga tuntutan tersedianya dosen yang profesional. Disamping itu dengan adanya akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) menuntut ketersediaan dosen yang kompeten, linier dan berkualitas. Tantangan lain berkaitan dengan aturan untuk pengangkatan Guru Besar yang semakin sulit dipenuhi bagi kebanyakan dosen yang sudah bergelar doktor. Transformasi (Institut Agama Islam Negeri – IAIN) ke Universitas Islam Negeri (Universitas Islam Negeri – UIN) menjadi peluang bagi dosen untuk mengembangkan keilmuannya berbasis integrasi, interkoneksi, multidisipliner dan bervariasi. Transformasi tersebut menuntut paradigma

pengembangan keilmuan di Universitas Prima Indonesia berbasis integrasi dan interkoneksi sesuai dengan perkembangan

Adapun formulasi strategis pengembangan dosen Universitas Prima Indonesia ke depan dapat penulis rangkumkan sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar. 1. Analisis SWOT Strategi Pengembangan Dosen Universitas Prima Indonesia

Strategi Universitas Prima Indonesia adalah rencana berskala besar dengan orientasi masa depan, guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan organisasi, strategi memiliki konsekuensi yang multifungsi dan multidimensi serta perlu mempertimbangkan faktor eksternal dan internal yang dihadapi organisasi.

Formulasi strategi merupakan proses yang berkaitan dengan penentuan arah masa depan suatu organisasi atau pelaksanaan keputusan dalam rangka mencapai sasaran jangka pendek dan panjang organisasi. Proses pengambilan keputusan tersebut bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh pimpinan dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Analisis SWOT Strategi Pengembangan Dosen

Prosedur analisis dalam pengembangan dosen, penulis menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT merupakan salah satu metode analisis situasional yang menitikberatkan pada identifikasi beberapa faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan, organisasi, atau lembaga. SWOT sendiri merupakan akronim dari *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), dan *Threats* (ancaman) (Yusnanto & Lestiono, 2020).

Analisis faktor internal dan eksternal yang berhubungan dengan keadaan dosen merupakan langkah awal dalam menyusun strategi pengembangan (Safriadi et al., 2020). Langkah selanjutnya berkaitan dengan visi, misi, tujuan, target serta rencana organisasi. Faktor-faktor tersebut sebagai data yang digunakan dalam formulasi strategi pengembangan dosen. Dalam merumuskan formulasi strategi pengembangan dosen aplikasi yang dapat digunakan, yaitu konsep Fred R. David (David, 2011). Konsep ini memakai beberapa matriks dengan tiga tahap pelaksanaan sebagai berikut (Anisa & Rahmatullah, 2020):

Pertama, tahap masukan yaitu semua informasi dasar mengenai faktor internal dan eksternal berkaitan dengan dosen Universitas Prima Indonesia digunakan untuk merumuskan strategi pengembangan. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan dua teknik formulasi strategi pengembangan, yaitu: (1) *Matriks External Factor Evaluation* (EFE), matriks EFE digunakan untuk mengevaluasi faktor eksternal keberadaan dosen dan menganalisis hal-hal yang menyangkut persoalan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian dan publikasi serta pengabdian kepada masyarakat. (2) *Matriks Internal Factor Evaluation* (IFE), matriks EFE digunakan untuk mengetahui faktor internal sumber daya dosen berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan (Ward, 2018).

Kedua, tahap pencocokan yaitu melakukan identifikasi alternatif strategi dengan mencocokkan informasi input berupa faktor eksternal dan internal yang diperoleh pada tahap input. Pada tahap pencocokan ini, dilakukan identifikasi hanya dengan menggunakan matriks SWOT (*Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities*, dan *Threat*). Matriks SWOT penting untuk membantu pimpinan mengembangkan empat tipe strategi (Nggini, 2019), yaitu: (a) *Strengths- Opportunities* (SO): mengembangkan strategi dalam memanfaatkan kekuatan yang dimiliki oleh dosen Universitas Prima Indonesia dan mampu mengambil manfaat dari peluang yang dimiliki. (b) *Weaknesses-Opportunities* (WO): mengembangkan strategi dalam memanfaatkan peluang yang dimiliki oleh dosen dan mengatasi kelemahan berdasarkan data yang sudah ada.

KESIMPULAN

Strategi pengembangan dosen memerlukan analisis data berkaitan dengan kekuatan internal secara kualitas maupun kuantitas. Secara kuantitas jumlah dosen terus meningkat setiap tahun, sedangkan kelemahan dari aspek internal adalah masih banyak dosen belum doktor, pembelajaran berbasis integrasi juga belum terwujud. Aspek penelitian dan publikasi secara kualitas juga belum maksimal berdasarkan data publikasi hasil penelitian sebagian besar di jurnal-jurnal lokal. Implementasi pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dosen masih bersifat konvensional

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S., . S., & . F. (2018). Pengembangan Strategi Pengembangan Kualitas Dosen Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta. *Jurnal Mebis (Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2). <https://doi.org/10.33005/mebis.v3i2.36>
- Anisa, C., & Rahmatullah, R. (2020). Visi Dan Misi Menurut Fred R. David Perspektif Pendidikan Islam. *Journal EVALUASI*, 4(1). <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.356>
- Asiyah, D. N. (2017). Analisis SWOT Sebagai Pertimbangan Menetapkan Strategi. *Simki- Economic*, 01(05).
- Chaerul, Wahidin., (1999). *Pembaruan Pendidikan Islam*. Dissertation, unpublished. UIN Jakarta
- Dasmadi, D. (2021). Model Peningkatan Kinerja Dosen Universitas Boyolali di Jawa Tengah Sebuah pendekatan Fourfold C Character. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.375>
- David, Fred. (2011). Strategic management, concepts and cases. 13. Florence, South Carolina: Prentice Hall. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3(5).
- Djuwita, T. M. (2017). Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Kaitannya Dengan Profil Dosen Yang Produktif. *UNB Management Journal*, 2(2).
- Gardner, R., dan Cowell, N. (1995). *Teknik Mengembangkan Guru dan Siswa; Buku Panduan untuk Pemilik Sekolah Dasar*. Jakarta: Grasindo. Penerjemah: Setyani D. Sjah.
- 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>
- Mamahit, C. E. J. (2019). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Dosen. *Manajerial*, 18(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i1.11002>
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif / penulis, Prof. DR. Lexy J. Moleong, M.A. *PT Remaja Rosdakarya*.