

Dr. Sugiyanto, M.T.

# MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL BERKELANJUTAN DOSEN VOKASI



Dr. Sugiyanto, M.T.

**MODEL PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI PROFESIONAL  
BERKELANJUTAN DOSEN VOKASI**

## **SPESIFIKASI MODEL**

Nama	: Pengembangan Kompetensi Profesional Berkelanjutan Dosen Vokasi disingkat PKPB-DV.
Konten	: Model PKPB-DV terdiri dari komponen pengelolaan PKPB-DV yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.
Kegunaan	: Digunakan sebagai model Pengembangan Kompetensi Profesional Berkelanjutan Dosen Vokasi Pada Pendidikan Vokasional
Perangkat	: Panduan pelaksanaan PKPB-DV serta modul penguatan materi pendidikan dan pelatihan (diklat).

### **Karakteristik:**

- 1 Model PKPB-DV dikembangkan berdasarkan konsep *Continuing Professional Development* (CPD) pada pendidikan tinggi yang memiliki program vokasional.
- 2 Model PKPB-DV adalah model yang memiliki isi Tridarma Perguruan Tinggi dengan menggandeng tim penilai jabatan akademik dosen dan pimpinan perguruan tinggi sehingga dapat mengatasi kesulitan dosen vokasi dalam pengembangan kompetensi profesionalnya.
- 3 Meningkatkan kompetensi profesional dosen vokasi yaitu dalam melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi baik dalam bidang pendidikan/ pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- 4 Uji kompetensi profesional dosen vokasi dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi dan/atau tim penjamin mutu perguruan tinggi.
- 5 Dosen vokasi yang belum berkembang kompetensi profesionalnya, diberi diklat dan dibimbing oleh dosen senior dan disediakan modul penguatan materi diklat.

## KATA PENGANTAR

Pengembangan Kompetensi Profesional Berkelanjutan Dosen Vokasi (PKPB-DV) pada Pendidikan Vokasional merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh lembaga perguruan tinggi. Dosen dalam melaksanakan Tridarma perguruan tinggi, yaitu pendidikan/pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dituntut untuk selalu mengembangkan kompetensi profesionalnya, baik dalam hal kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, maupun kompetensi profesional. Oleh karena itu perguruan tinggi dengan program pendidikan vokasional memerlukan suatu model untuk mengembangkan kompetensi profesional dosen secara berkelanjutan. Hal ini diarahkan untuk membantu dosen vokasi agar membuat perencanaan dan menata kegiatan Tridarma sehingga mampu mengembangkan kompetensi profesionalnya dengan tepat waktu.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan menyatakan bahwa dalam mengembangkan kompetensi profesional dosen vokasi banyak mengalami kendala baik dari sisi sistem maupun dari segi teknis, karena belum ditemukan model yang dapat dijadikan alternatif untuk mengembangkan kompetensi profesional. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengembangkan model yang diharapkan dapat membantu perguruan tinggi yang memiliki program vokasional, agar dapat mengelola kompetensi profesional berkelanjutan dosen dengan baik..

Model PKPB-DV pada Pendidikan Vokasional ini diharapkan dapat menjadi model yang unggul untuk dapat dilaksanakan (efektif, efisien dan praktis) karena: (a) mengatasi kesulitan dalam usahanya mengembangkan kompetensi profesional; (b) tertatanya kegiatan Tridarma perguruan tinggi; dan (c) terjaganya kualitas lulusan sehingga akan segera diserap oleh masyarakat, dunia usaha dan industri.

Saran dan masukan yang bersifat konstruktif sangat diharapkan demi penyempurnaan model yang sedang dikembangkan.

Peneliti

Sugiyanto

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SPESIFIKASI MODEL .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan .....	2
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka.....	3
B. Kerangka Pikir PKPB-DV .....	10
<b>BAB III MODEL PENGEMBANGAN</b>	
A. Urgensi dan Karakteristik PKPB-DV Pendidikan Vokasi.....	11
B. Model Eksisting .....	12
C. Model Pengembangan.....	13
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
Penutup .....	18
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Prosedur Usulan Jabatan Akademik Asisten Ahli dan Lektor	8
Gambar 2	Prosedur Usulan Jabatan Akademik Lektor Kepala dan Profesor.....	9
Gambar 3	Bagan Kerangka Pikir Model PKPB-DV .....	10
Gambar 4	Model Konseptual PKPB-DV .....	11
Gambar 4	Profil Jabatan Akademik Dosen .....	11
Gambar 5	Tingkatan Kompetensi Dosen .....	12
Gambar 6	Model Eksisting PKPB-DV .....	12
Gambar 7	Model Pengembangan PKPB-DV Pendidikan Vokasional ....	13
Gambar 8	Bagan Komponen Perencanaan PKPB-DV .....	14
Gambar 9	Prosedur Perencanaan Diklat PKPB-DV .....	18
Gambar 10	Bagan Komponen Pengorganisasian PKPB-DV .....	19
Gambar 11	Bagan Komponen Pelaksanaan PKPB-DV .....	19
Gambar 12	Diagram Alir Proses Diklat .....	20
Gambar 13	Bagan Pola Pengendalian PKPB-DV .....	21

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jabatan Akademik Asisten Ahli .....	7
Tabel 2	Jabatan Akademik Lektor .....	7
Tabel 3	Jabatan Akademik Lektor Kepala .....	8
Tabel 4	Jabatan Akademik Profesor.....	8
Tabel 5	Wewenang dan Tanggung Jawab Dosen dalam Mengajar .....	9
Tabel 6	Wewenang dan Tanggung Jawab Dosen dalam Membimbing Tugas Akhir.....	9
Tabel 7	Tugas, Tanggung Jawab Dosen dalam Publikasi Karya Ilmiah	10
Tabel 8	Personel PKPB-DV dan Deskripsi Tugas .....	17
Tabel 9	Perangkat PKPB-DV dan Penggunaannya.....	18

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tenaga dosen dalam pendidikan vokasional diarahkan untuk memiliki kompetensi profesional yang bersifat khusus agar *out put* yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan dapat memiliki *out come* yang bermanfaat bagi masyarakat. Pendidikan vokasional selain bertujuan untuk mengembangkan *hard skill*, juga berorientasi pada *soft skill*, pendidikan nilai dan sikap (Wenrich & Wenrich, 1974: 38). Artinya pendidikan vokasional memberikan proporsi seimbang pada kurikulum antara ranah berpikir (*cognitive*), berbuat (*psychomotoric*), dan rasa (*affective*).

Fenomena yang ada di lapangan bahwa: (1) sebagian besar dosen vokasi masih berpendidikan S2 yang diperoleh dari ilmu murni (bukan S2 terapan atau Sp1); (2) sebagian besar dosen melakukan tugas dalam pembelajaran masih terbatas pada pemenuhan target kurikulum; dan (3) minat sebagian dosen dalam membaca dan mengikuti forum ilmiah, meneliti, membuat karya rancang-bangun, workshop bidang keahlian, usaha mengkomunikasikan kurikulum dengan DUDI cenderung kurang. Dosen yang memiliki kompetensi profesional berkelanjutan dapat menciptakan kualitas manusia yang bisa *survive*, yaitu manusia yang mampu berpikir kritis dan berkemauan untuk bekerja keras, kreatif, mampu menciptakan solusi baru untuk permasalahan lama, menemukan prinsip baru dan penemuan baru, menciptakan cara baru untuk mengkomunikasikan gagasan baru, menemukan cara kreatif untuk mengatur proses yang kompleks. Manusia abad ke-21 harus mampu kerjasama kelompok untuk memecahkan masalah, berkomunikasi efektif, dan memiliki keterampilan berpikir tingkat tinggi. Mahasiswa diarahkan untuk tidak mengandalkan pembelajaran di kampus, mereka harus sebagai pembelajar mandiri, hal ini menjadi tugas dosen pada pendidikan vokasional.

## **B. Tujuan**

Model Pengembangan Kompetensi Profesional Berkelanjutan Dosen Vokasi (PKPB-DV) pada Perguruan Tinggi Vokasional ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan pengembangan kompetensi profesional berkelanjutan dosen vokasi khususnya pada pendidikan tinggi yang memiliki program studi vokasional.
2. Mengetahui kelayakan model PKPB-DV bila diterapkan pada Pendidikan Tinggi Vokasional.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

Clarke (2008) menyatakan bahwa: “*vocational education is confined to preparing young people and adults for working life, a process often regarded as of rather technical and practical nature*”. Dijelaskan bahwa pendidikan vokasi adalah pendidikan untuk memasuki lapangan kerja bagi siapa saja yang ingin mempersiapkan dirinya untuk kehidupan kerja melalui proses yang sering dianggap teknis dan praktis, pendidikan untuk memasuki lapangan kerja dan diperuntukkan bagi tenaga kerja dan bahkan siapa saja yang menginginkan agar mampu bekerja dengan baik.

Dosen pada pendidikan vokasional sebagai salah satu faktor strategis dan dominan yang menentukan tingkat keberhasilan mahasiswa dalam melakukan proses transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi serta internalisasi etika dan moral (Indra Djati Sidi, 2001). Untuk menjalankan tugas utamanya, dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dosen dituntut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen perguruan tinggi minimal lulusan program magister atau Spesialis I. Dalam Undang-undang tersebut (Pasal 46 ayat 3) juga disampaikan bahwa orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen yang ditentukan oleh senat akademik pendidikan tinggi.

Pembinaan dan pengembangan profesi dosen ini dilakukan melalui peningkatan jabatan akademik sedangkan pembinaan dan pengembangan karier dosen meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Morrison (2012) dalam *Professional Standards for Lecturers in Scotland's Colleges*, menyatakan bahwa seseorang dosen harus dipersiapkan untuk memiliki standar profesional baik dalam hal praktek maupun untuk pengembangan profesionalnya. Dosen harus fleksibel, reflektif, inovatif,

kreatif dan secara personal berkomitmen untuk melanjutkan pengembangan kejuruan dan profesional. Dosen harus memahami konteks perubahan terus-menerus untuk memastikan kualitas yang baik dari pengalaman peserta didik. Dosen harus menjadi model dalam perubahan dengan menunjukkan komitmen individu untuk terus mengembangkan praktek profesional mereka untuk kepentingan peserta didik, mitra organisasi dan konteks pendidikan yang lebih luas. Sujarwo (2014) menambahkan bahwa peran dosen harus diarahkan untuk mengembangkan lima kemampuan dasar kecerdasan, yaitu; kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan managerial, kecerdasan komunal dan kecerdasan moral.

Pendidikan merupakan upaya yang sengaja dan sistematis untuk mengembangkan kemampuan dosen secara optimal untuk mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi di dalam kehidupan masyarakat. Jaafar, R., (2006: 1) mengatakan bahwa: *Continuing professional development* (CPD) adalah proses belajar secara sistematis yang berlangsung seumur hidup dan bertujuan untuk membantu pendidik untuk mempertahankan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensinya. Program-program yang dilakukan untuk pengembangan profesionalitas dosen secara berkelanjutan, yaitu program orientasi untuk staf dosen baru, dan program pengembangan profesional dosen secara berkelanjutan.

Jabatan fungsional dosen menurut Keputusan Menkowsabangan No. 38/KEP/MK.Waspan/8/1999 dan kemudian diperbaharui lagi dengan Permenpan-RB Nomor 46 Tahun 2013 Jo. Permenpan-RB No. 17 Tahun 2013 Tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya dinyatakan bahwa jenjang jabatan fungsional dosen dari paling rendah Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar. Untuk memperoleh kenaikan dari Asisten Ahli ke Lektor, dari Lektor ke Lektor Kepala, dan dari Lektor Kepala ke Guru Besar, bagi seorang dosen wajib mendapatkan angka kredit dari masing-masing kegiatan Tridarma perguruan tinggi, meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian

pada masyarakat. Di bawah ini menjelaskan uraian masing-masing jenjang jabatan akademik dosen sebagai berikut:

**Tabel 1 Jabatan Akademik Asisten Ahli**

KUALIFIKASI & KRITERIA	TUGAS, TANGGUNG JAWAB & WEWENANG	INDIKATOR PENILAIAN JABATAN AKADEMIK
<p>a. Berijazah serendah-rendahnya S2/Sp1 (sesuai bidang ilmu)</p> <p>b. Telah melaksanakan pengajaran</p> <p>c. Berkemampuan menyebarkan IPTEKS</p> <p>d. Memahami bagaimana meneliti &amp; pengabdian kpd Masyarakat</p> <p>e. Mampu menulis karya ilmiah yg dipublikasi pada jurnal ilmiah</p> <p>f. Memiliki kinerja, integritas, tanggung jawab thd tugas, etika &amp; tata karma kampus.</p>	<p>a. Mengikuti pendidikan &amp; pelatihan</p> <p>b. Melaksanakan pengajaran</p> <p>c. Membina kegiatan mahasiswa</p> <p>d. Mengembangkan bahan ajar</p> <p>e. Menyampaikan presentasi ilmiah</p> <p>f. Menghasilkan karya ilmiah pada jurnal ilmiah nasional,</p> <p>g. Menghasilkan /membuat karya teknologi</p> <p>h. Melaksanakan pengabdian masyarakat</p> <p>j. Melaksanakan tugas penunjang</p>	<p>a. Memiliki angka kredit yang memenuhi persyaratan dengan proporsi:</p> <p>1 Pendidikan: <math>\geq 55\%</math></p> <p>2 Penelitian: <math>\geq 25\%</math></p> <p>3 Pengabdian Masyarakat: <math>\leq 10\%</math></p> <p>4 Penunjang Tri Dharma: <math>\leq 10\%</math></p> <p>b. Memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan di jurnal nasional sebagai penulis pertama.</p> <p>c. DP3 dan/atau dokumen yang setara dengan nilai minimal baik</p> <p>d. pertimbangan Senat Perguruan Tinggi.</p>

Sumber Permendikbud No. 92 Tahun 2014

**Tabel 2 Jabatan Akademik Lektor**

KUALIFIKASI & KRITERIA	TUGAS, TANGGUNG JAWAB & WEWENANG	INDIKATOR PENILAIAN JABATAN AKADEMIK
<p>a. Berijazah S2/Sp1 (sesuai bidang ilmu)</p> <p>b. Mampu mendidik secara profesional;</p> <p>c. Mampu menerapkan proses pembelajaran dan pembimbingan secara mandiri bagi:</p> <p>1 mahasiswa diploma bagi yang berkualifikasi magister,</p> <p>2 mahasiswa diploma dan/atau Sp1 bagi yang berkualifikasi doktor</p> <p>d. Mampu memahami &amp; menerapkan teori bidang ilmu yang menjadi penugasannya;</p>	<p>a. Mengikuti pendidikan dan pelatihan</p> <p>b. Melaksanakan pengajaran</p> <p>c. Melaksanakan pengajaran setinggi-tingginya Sp1 bagi yang berijazah Doktor dan membantu pengajaran program Sp2</p> <p>d. Membina kegiatan mahasiswa</p> <p>e. Mengembangkan bahan ajar</p> <p>f. Menyampaikan presentasi ilmiah pada forum nasional</p> <p>g. Menghasilkan karya ilmiah pada jurnal nasional</p> <p>h. Menghasilkan /membuat karya teknologi</p> <p>i. Membuat rancangan dan karya teknologi</p> <p>j. Melaksanakan pengabdian masyarakat</p> <p>k. Melaksanakan tugas penunjang</p>	<p>a. Memiliki angka kredit yang memenuhi persyaratan dengan proporsi:</p> <p>1. Pendidikan: <math>\geq 45\%</math></p> <p>2. Penelitian: <math>\geq 35\%</math></p> <p>3. Pengabdian kepada Masyarakat : <math>\leq 10\%</math></p> <p>4. Penunjang Tri Dharma: <math>\leq 10\%</math></p> <p>b. Memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan di jurnal nasional sebagai penulis pertama.</p> <p>c. DP3 atau dokumen yang setara dengan nilai minimal baik dan pertimbangan Senat</p>

Sumber Permendikbud No. 92 Tahun 2014

**Tabel 3 Jabatan Akademik Lektor Kepala**

KUALIFIKASI & KRITERIA	TUGAS, TANGGUNG JAWAB & WEWENANG	INDIKATOR PENILAIAN JABATAN AKADEMIK
<p>a. Berijazah S2/Sp1 atau S3/Sp2 (sesuai dengan bidang ilmu)</p> <p>b. Mampu mendidik secara profesional;</p> <p>c. Mampu menerapkan dan mengembangkan proses pembelajaran dan pembimbingan secara mandiri bagi mahasiswa diploma dan/atau spesialis;</p> <p>d. Mampu menganalisis bidang ilmu yang menjadi penugasannya;</p> <p>e. Mampu menerapkan dan menganalisis teori bidang ilmu yang menjadi penugasannya dalam pelaksanaan penelitian/ karya cipta dan pengabdian kepada masyarakat;</p> <p>f. Mampu menulis karya ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi atau jurnal internasional bagi yang berijazah S3/Sp2;</p>	<p>a. Mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan</p> <p>b. Melaksanakan pengajaran hingga jenjang doktor</p> <p>c. Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya</p> <p>d. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan</p> <p>e. Mengembangkan bahan ajar</p> <p>f. Menyampaikan presentasi ilmiah pada forum nasional dan internasional</p> <p>g. Menghasilkan karya ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi</p> <p>h. Menghasilkan karya ilmiah dalam bentuk lain</p> <p>i. Membuat rancangan dan karya teknologi</p> <p>j. Melaksanakan pengabdian masyarakat</p> <p>k. Melaksanakan tugas penunjang</p>	<p>a. Memiliki angka kredit yang memenuhi persyaratan dengan proporsi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan: <math>\geq 40\%</math></li> <li>2. Penelitian: <math>\geq 40\%</math></li> <li>3. Pengabdian kepada Masyarakat: <math>\leq 10\%</math></li> <li>4. Penunjang Tri Dharma: <math>\leq 10\%</math></li> </ol> <p>b. Memiliki Sertifikat Pendidik</p> <p>c. Memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan di jurnal nasional terakreditasi atau internasional sebagai penulis pertama bagi yang berijazah Doktor/Sp1.</p> <p>d. Memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan di jurnal internasional / internasional bereputasi sebagai penulis pertama bagi yang berijazah Magister/Sp2.</p> <p>e. DP3 dan/ atau dokumen yang setara dg nilai minimal baik dan pertimbangan Senat PT</p>

Sumber Permendikbud No. 92 Tahun 2014

**Tabel 4 Jabatan Akademik Profesor**

KUALIFIKASI & KRITERIA	TUGAS, TANGGUNG JAWAB & WEWENANG	INDIKATOR PENILAIAN JABATAN AKADEMIK
<p>a. Berijazah S3/Sp2 (sesuai dengan bidang ilmu)</p> <p>b. Mampu mendidik secara profesional;</p> <p>c. Mampu menerapkan dan mengembangkan proses pembelajaran dan buku ajar serta pembimbingan bagi mahasiswa</p> <p>d. Mampu menganalisis teori bidang ilmu yang menjadi penugasannya;</p> <p>e. Mampu menerapkan dan menganalisis teori bidang ilmu yang menjadi penugasannya dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian masyarakat;</p> <p>f. Mampu menulis karya ilmiah &amp; dipublikasikan pada jurnal internasional bereputasi.</p> <p>g. Memiliki kinerja, integritas, tanggung jawab pelaksanaan tugas, etika dan tata krama dalam kehidupan kampus.</p>	<p>a. Mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan</p> <p>b. Melaksanakan pengajaran hingga jenjang doktor</p> <p>c. Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya</p> <p>d. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan</p> <p>e. Mengembangkan bahan ajar</p> <p>f. Menyampaikan presentasi ilmiah pada forum nasional dan internasional</p> <p>g. Menghasilkan karya ilmiah pada jurnal internasional bereputasi,</p> <p>h. Melaksanakan pengabdian masyarakat</p>	<p>a. Memiliki angka kredit yang memenuhi persyaratan dengan proporsi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan: <math>\geq 35\%</math></li> <li>2. Penelitian: <math>\geq 45\%</math></li> <li>3. Pengabdian kepada Masyarakat: <math>\leq 10\%</math></li> <li>4. Penunjang Tri Dharma: <math>\leq 10\%</math></li> </ol> <p>b. Memiliki sertifikat pendidik</p> <p>c. Memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan di jurnal internasional bereputasi sebagai penulis pertama.</p> <p>d. DP3 atau dokumen yang setara dengan nilai minimal baik dan persetujuan Senat bagi Universitas/Institut atau Senat Perguruan Tinggi bagi Sekolah Tinggi/Politeknik dan Akademi.</p>

Sumber Permendikbud No. 92 Tahun 2014

**Tabel 5. Wewenang & Tanggung Jawab Dosen dalam Mengajar**

NO	JABATAN AKADEMIK DOSEN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	PROGRAM STUDI		
			DIPLOMA	SPESIALIS 1	SPESIALIS 2
1	Asisten Ahli	Magister/Sp1	M	-	-
		Doktor/Sp2	M	B	B
2	Lektor	Magister/SP1	M	-	-
		Doktor/Sp2	M	M	B
3	Lektor Kepala	Magister/Sp1	M	-	-
		Doktor/Sp2	M	M	M
4	Profesor	Doktor/Sp2	M	M	M

M = Melaksanakan

B = Membantu

Sumber Permendikbud No. 92 Tahun 2014

**Tabel 6 Wewenang & Tanggung Jawab Dosen dalam Membimbing Tugas Akhir**

NO	JABATAN AKADEMIK DOSEN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	BIMBINGAN TUGAS AKHIR		
			SKRIPSI/ TUGAS AKHIR	TESIS/ TA SP1	DISERTASI/ TA SP2
1	Asisten Ahli	Magister/Sp1	M	-	-
		Doktor/Sp2	M	B	-
2	Lektor	Magister/SP1	M	B*	-
		Doktor/Sp2	M	M	B
3	Lektor Kepala	Magister/Sp1	M	M**	-
		Doktor/Sp2	M	M	B/M**
4	Profesor	Doktor/Sp2	M	M	M***

\* = Golongan III/d

\*\*= Sebagai penulis pertama pada jurnal ilmiah internasional bereputasi

\*\*\* = Sesuai dengan Pasal 26 ayat 10 (b) Permendikbud Nomor 49 Tahun 2014

M = Melaksanakan

B = Membantu

Sumber Permendikbud No. 92 Tahun 2014

**Tabel 7. Tugas, Tanggung Jawab dalam Publikasi Karya Ilmiah**

NO	JABATAN AKADEMIK	JURNAL NASIONAL	JURNAL NASIONAL TERAKREDITASI	JURNAL INTERNASIONAL	JURNAL INTERNASIONAL BEREPUTASI
1	Asisten Ahli	W	S	S	S
2	Lektor	W	S	S	S
3	Lektor Kepala/ Magister	S	S	W	S
	Lektor Kepala/ Doktor	S	W	S	S
4	Profesor	S	S	S	W

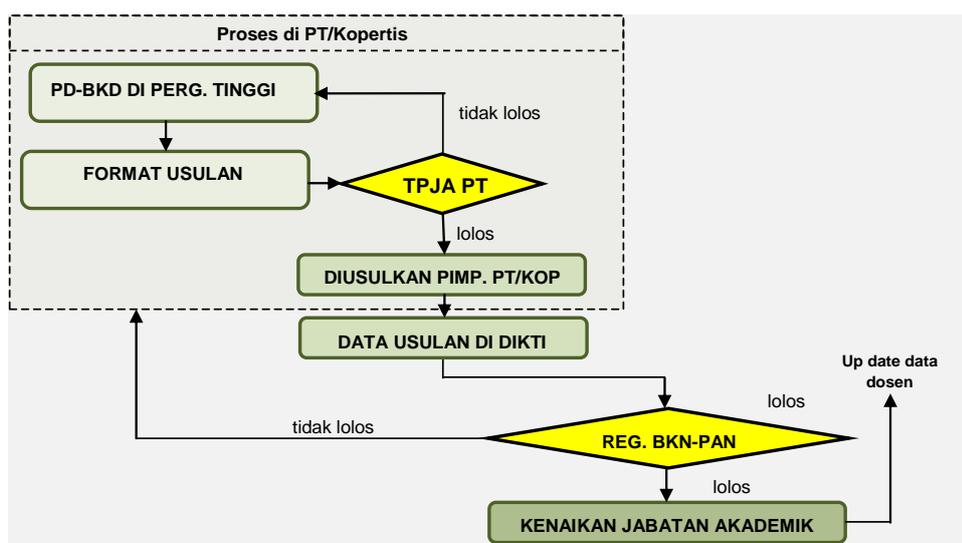
W : wajib ada

S : disarankan ada

Sumber Permendikbud No. 92 Tahun 2014

a. Untuk jabatan akademik Asisten Ahli dan Lektor

Sistem pengembangan karir dosen untuk kenaikan jabatan akademik sampai dengan lektor digambarkan sebagaimana skema pada gambar 4 di bawah ini:

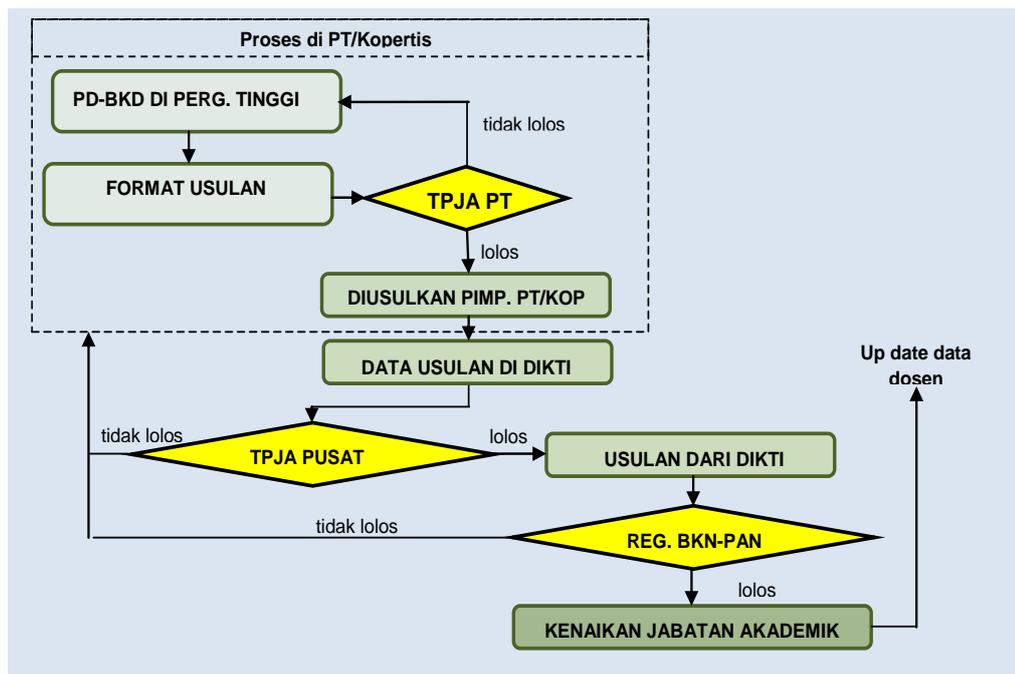


**Gambar 1 Prosedur Usulan JA Asisten Ahli dan Lektor**

(Sumber: SI-PKD Dirjen Dikti 2013)

b. Untuk jabatan akademik Lektor Kepala dan Profesor

Sistem pengembangan karir dosen vokasi untuk kenaikan jabatan akademik sampai dengan lektor digambarkan sebagaimana skema pada gambar 5 di bawah ini:



**Gambar 2** Prosedur Usulan JA Lektor Kepala dan Profesor

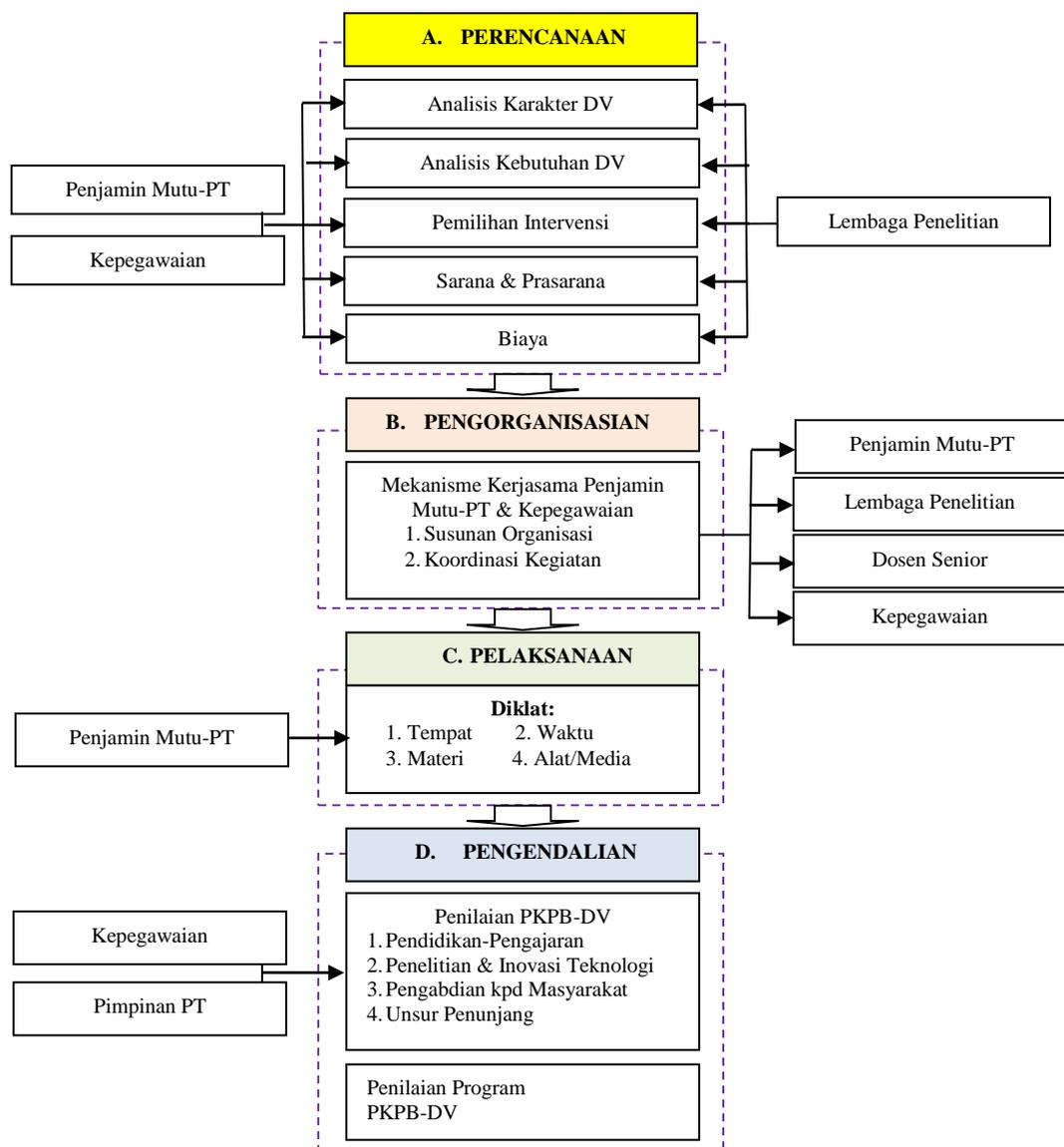
(Sumber: SI-PKD Dirjen Dikti 2013)

Kenaikan jabatan akademik PKPB-DV pada pendidikan tinggi adalah sebagai berikut: (1) dievaluasi dan dilakukan oleh Tim Penilai Jabatan Akademik (TPJA) perguruan tinggi dengan melibatkan pihak kepegawaian; (2) keterlibatan TPJA juga diperlukan dalam pelaksanaan diklat; (3) tempat penilaian untuk jabatan akademik Asisten Ahli dan Lektor dilakukan di kampus/lembaga pendidikan tinggi vokasional, sedang untuk jabatan akademik Lektor Kepala dan Profesor evaluasi juga dilakukan pada TPJA Pusat (Dikti). (4) Persyaratan dosen vokasi untuk mengikuti kenaikan jabatan akademik tidak ditentukan oleh TPJA (5) PKPB-DV dikatakan berhasil apabila dosen vokasi naik jabatan akademiknya

tepat waktu secara berkelanjutan dengan ditunjukkan oleh kegiatan tri dharma perguruan tinggi serta unsur penunjang.

## B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam mengembangkan model PKPB-DV dapat dilihat pada gambar 3 berikut.

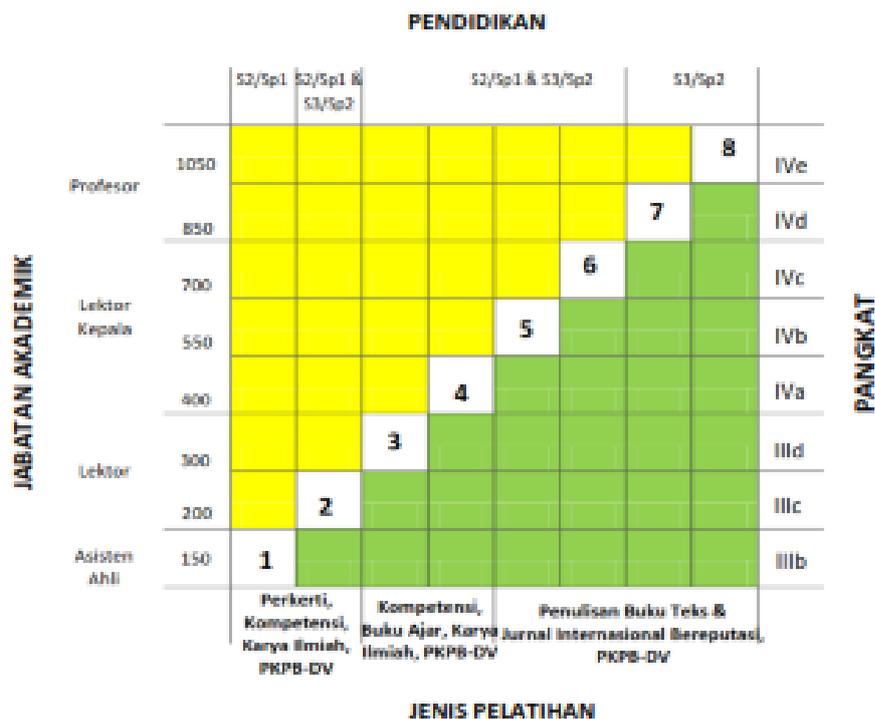


Gambar 3 Bagan Kerangka Pikir Model PKPB-DV

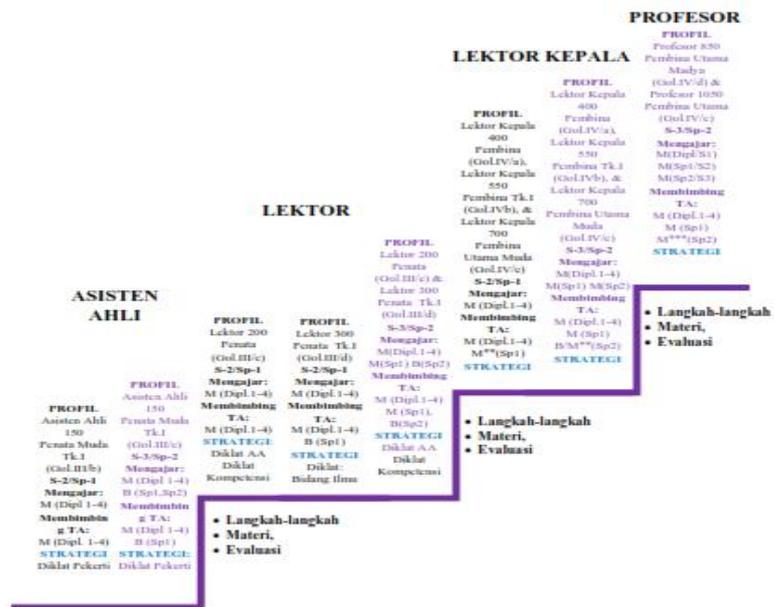
### BAB III MODEL PENGEMBANGAN

#### A. Urgensi dan Karakteristik PKPB-DV Pendidikan Vokasional

1. Pentingnya dikembangkan model Pengembangan Kompetensi Profesional Berkelanjutan Dosen Vokasi (PKPB-DV) pada pendidikan vokasional adalah sebagai alternatif model untuk menata kegiatan tri dharma perguruan tinggi pada pendidikan vokasional, dengan demikian dapat dipakai untuk memotret kompetensi profesional dosen dalam kegiatan Tridarma perguruan tinggi.
2. Karakteristik PKPB-DV pendidikan tinggi dapat dilihat pada gambar 4, dan tabel 1 sampai dengan 7.



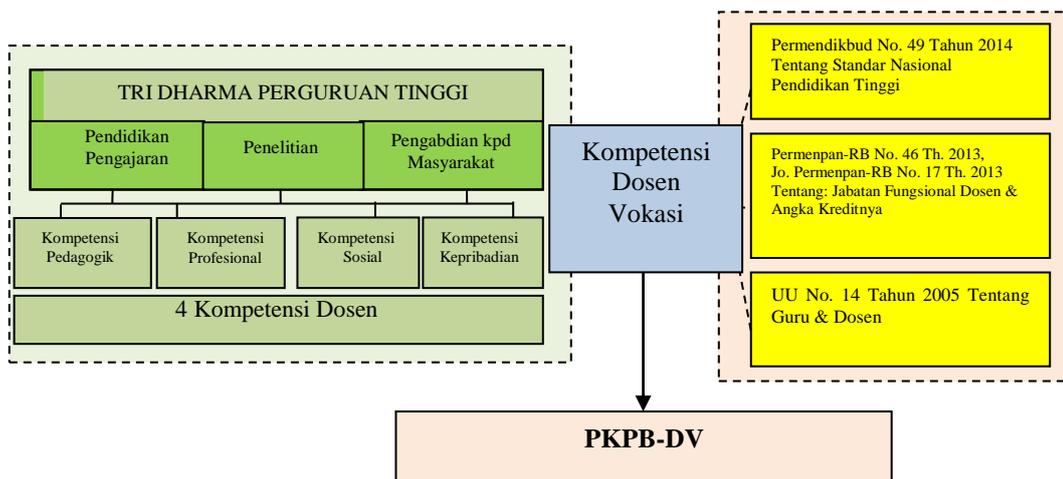
**Gambar 4 Profil Jabatan Akademik Dosen**



Gambar 5 Tingkatan Kompetensi Dosen

## B. Model Eksisting

Berdasarkan studi lapangan kondisi eksisting sebagaimana digambarkan pada gambar 6 di bawah ini:

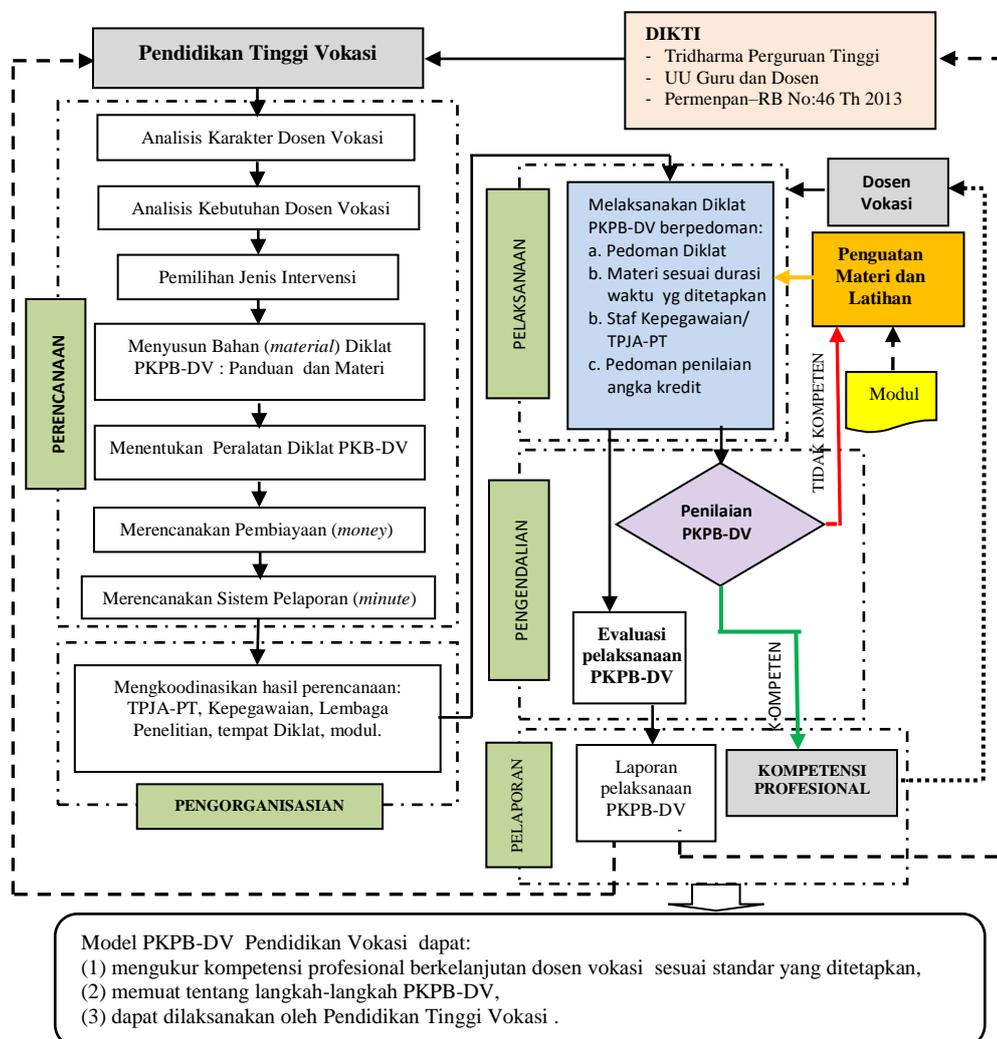


Gambar 6 Model Eksisting PKPB-DV

Pada model eksisting ini dosen menata keprofesionalannya dengan cara sendiri-sendiri.

### C. Model Pengembangan

Model pengembangan dalam penelitian ini adalah model Pengembangan Kompetensi Profesional Berkelanjutan Dosen Vokasi (PKPB-DV) yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Pada model ini masing-masing komponen terjadi korelasi antara satu dengan yang lain, demikian juga pada masing-masing atribut yang terdapat pada komponen memiliki korelasi antar indikator, sebagaimana tergambar pada gambar 7 berikut.

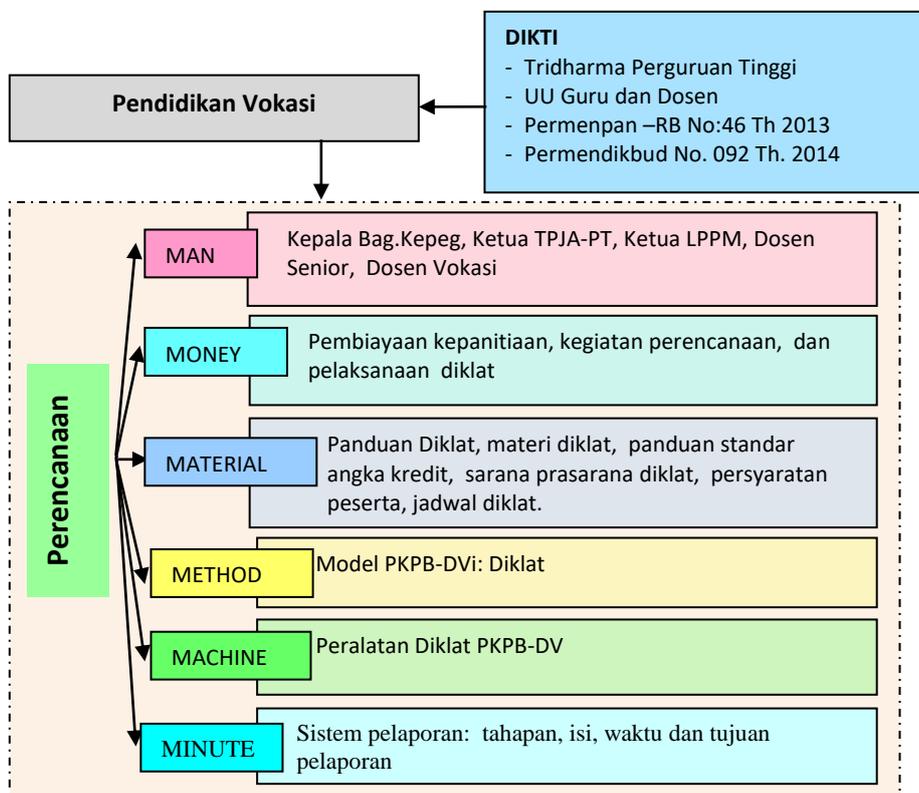


**Gambar 7 Model Pengembangan PKPB-DV Pendidikan Vokasi**

**a. Perencanaan**

**a. Komponen Perencanaan**

Perencanaan PKPB-DV meliputi beberapa aspek yaitu personal (*man*), penbiayaan (*money*), bahan (*material*), metode (*method*), peralatan (*machine*) dan pelaporan (*minute*). Dalam perencanaan PKPB-DV melibatkan 3 unit kerja yaitu TPJA-PT, Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM), dan Bagian Kepegawaian (BK). Secara ringkas keterkaitan lembaga/institusi yang berperan dalam perencanan dan komponen serta aspek-aspek perencanaan dapat dicermati pada gambar 8 berikut.



**Gambar 8 Bagan Komponen Perencanaan PKPB-DV**

Komponen perencanaan pada masing-masing aspek dapat dijelaskan sebagai berikut. Personal (*man*), personal yang dilibatkan dalam pelaksanaan PKPB-DV Pendidikan Tinggi Vokasional adalah Kepala TPJA-PT, Kepala LPPM, Kepala Bagian Kepegawaian, dosen senior dan dosen vokasi. Dari

personal yang ada dibentuk panitia pelaksana PKPB-DV. Personal yang berperan dalam PKPB-DV beserta deskripsi tugasnya (*job description*) dapat dicermati pada tabel berikut.

Tabel 8. Personal PKPB-DV dan Deskripsi Tugas

No	Jabatan	Diskripsi Tugas
1	Penanggungjawab (Wakil Pimpinan PT Bidang Adm. Umum dan Keu.)	1. Bertanggung jawab atas terselenggarakannya PKPB-DV. 2. Mengkomunikasikan regulasi dan kebijakan penghitungan angka kredit dan kenaikan pangkat dan golongan terkait perguruan tinggi vokasional dengan PKPB-DV.
2	Ketua (Ka.Bag. Kepegawaian)	1. Bertanggungjawab atas pelaksanaan PKPB-DV di Pendidikan Tinggi Vokasional. 2. Mengkoordinasikan kegiatan PKPB-DV dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.
3	Wakil Ketua I (Ketua TPJA-PT)	1. Bersama dengan ketua mengkoordinasikan kegiatan PKPB-DV dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. 2. Memfasilitasi terlaksananya PKPB-DV.
4	Sekretaris (wakil Ketua TPJA-PT)	1. Membuat daftar peserta PKPB-DV beserta persyaratannya 2. Membuat konsep tentang: jadwal pelaksanaan, daftar nara sumber, daftar peserta, kartu peserta, tata tertib dan laporan kemajuan. 3. Membuat rekapitulasi kehadiran peserta PKPB-DV, daftar hadir nara sumber dan daftar kemajuan. 4. Melengkapi segala administrasi PKPB-DV. 5. Mencatat temuan-temuan pada PKPB-DV. 6. Menyusun laporan pelaksanaan PKPB-DV.
5	Bendahara	1. Mengelola biaya pelaksanaan PKPB-DV yang telah ditetapkan. 2. Mengkoordinir petugas konsumsi pelaksanaan PKPB-DV. 3. Membuat buku kas PKPB-DV.
6	Seksi materi	1. Menyusun materi diklat 2. Memperbanyak form penghitungan angka kredit
7	Seksi Perlengkapan	1. Menyiapkan tempat untuk PKPB-DV. 2. Mempersiapkan peralatan ( <i>tool</i> ) yang diperlukan untuk PKPB-DV.
9	Narasumber	1. Memberi Materi PKPB-DV. 2. Melakukan penilaian terhadap dosen vokasi

Sedangkan narasumber dapat diperoleh dari:

- (1). Pimpinan perguruan tinggi/LPPM yang memahami PKPB-DV
- (2). Bagian administrasi kepegawaian/pengelola program jabatan akademik
- (3). Dosen vokasi yang pernah memenangkan hibah-hibah pendidikan/ pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

- b. Pembiayaan (*money*), meliputi pembiayaan kepanitiaan, kegiatan perencanaan, pembelian bahan dan perawatan alat. Komponen pembiayaan meliputi:
- (1). Honorarium panitia pelaksana dan narasumber;
  - (2). Bahan habis pakai;
  - (3). Peralatan;
  - (4). Perjalanan;
  - (5). Lain-lain (penerbitan sertifikat, penggandaan dan pelaporan)
- c. Bahan (*material*), yang dimaksudkan adalah perangkat yang diperlukan dalam pelaksanaan PKPB-DV seperti dokumentasi kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi, pedoman penghitungan angka kredit dan lembar penilaian angka kredit. Perangkat yang diperlukan beserta kegunaannya dapat dicermati pada tabel berikut.
- d. Metode (*method*), merupakan model yang digunakan dalam melaksanakan PKPB-DV yaitu pendidikan dan pelatihan.
- e. Peralatan (*machine*), merupakan peralatan yang diperlukan dalam pelaksanaan PKPB-DV di pendidikan tinggi vokasional.

**Tabel 9. Perangkat PKPB-DV dan Penggunaannya**

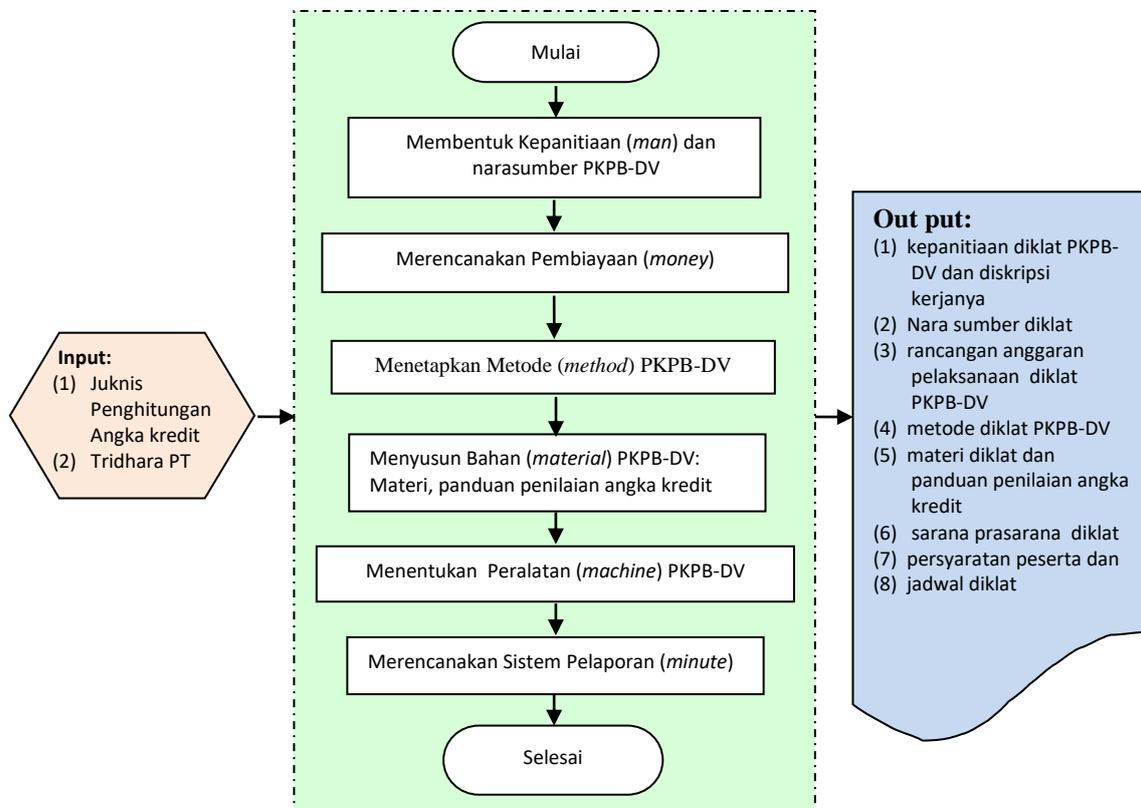
No	Nama Perangkat	Kegunaan
1.	Dokumentasi Tridarma Perguruan Tinggi masing-masing dosen vokasi	Sebagai bukti PKPB-DV yang dicapai oleh dosen vokasi meliputi: (1) pendidikan/pengajaran, (2) penelitian dan pengembangan karya ilmiah/inovasi teknologi, (3) pengabdian kepada masyarakat, dan (4) unsur penunjang Tridarma Perguruan Tinggi.
2.	Pedoman Penghitungan Angka kredit	Sebagai acuan dalam memberikan penilaian pengembangan kompetensi profesional berkelanjutan, seperti: (1) hasil pendidikan/pengajaran, (2) hasil penelitian dan kegiatan ilmiah, (3) hasil pengabdian kepada masyarakat dan (5) unsur penunjang Tridarma Perguruan Tinggi.
3.	Lembar penilaian angka kredit	Sebagai lembar kerja bagi kepegawaian dalam memberikan penilaian kepada dosen vokasi

## **b. Prosedur perencanaan**

Secara sekuensial berikut disampaikan proses perencanaan PKPB-DV. Perencanaan dilakukan oleh TPJA-PT dan Bagian Kepegawaian Perguruan Tinggi, berdasarkan kebijakan jenjang jabatan akademik dosen.

- a. TPJA-PT dan Bagian Kepegawaian membentuk kepanitiaan diklat penyelenggaraan PKPB-DV. Panitia terdiri dari penanggungjawab, ketua, sekretaris, bendahara, seksi-seksi, dan nara sumber yang masing-masing dirumuskan tugas dan tanggungjawabnya (*job description*) untuk memudahkan koordinasi, pengendalian dan pemantauan.
- b. Menyusun rancangan anggaran pelaksanaan diklat PKPB-DV seperti kepanitiaan, kegiatan perencanaan dan pembuatan perangkat diklat (materi, borang penilaian angka kredit, standar kenaikan pangkat, persyaratan peserta dan jadwal PKPB-DV).
- c. Menentukan metode PKPB-DV. Model PKPB-DV menggunakan metode diklat, yaitu dosen vokasi diberi pendidikan dan pelatihan untuk melaksanakan kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi serta kegiatan penunjang sesuai dengan peraturan kenaikan pangkat dan penghitungan angka kredit. Sedangkan penilaiannya berupa kemajuan kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi yang diperoleh dosen vokasi setelah mengikuti diklat.
- d. Menyusun bahan/perangkat diklat PKPB-DV seperti materi diklat, sarana prasarana diklat, persyaratan peserta dan jadwal diklat.
- e. Menentukan peralatan yang digunakan untuk diklat.
- f. Menyusun sistem pelaporan baik pelaporan pelaksanaan PKPB-DV dan pelaporan pencapaian pengembangan kompetensi profesional dosen vokasi.

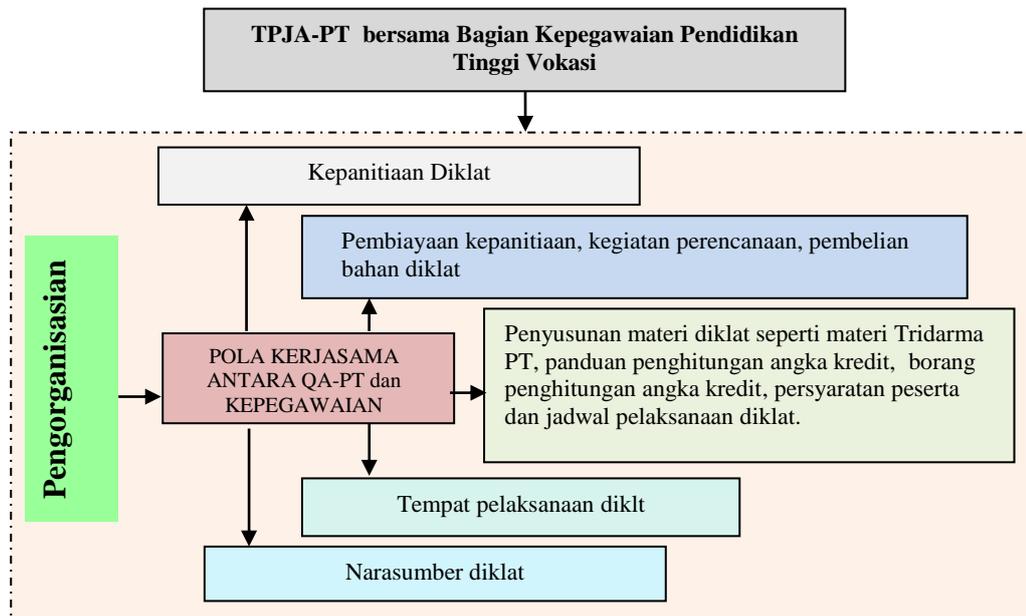
Output dari perencanaan berupa: (1) kepanitiaan diklat PKPB-DV dan diskripsi kerjanya, (2) nara sumber diklat, (3) rancangan anggaran pelaksanaan diklat PKPB-DV, (4) metode diklat PKPB-DV, (5) materi diklat dan panduan penilaian angka kredit, (6) sarana prasarana diklat, (7) persyaratan peserta dan (8) jadwal diklat. Untuk lebih jelasnya prosedur perencanaan dapat dilihat pada gambar 9 diagram alir berikut.



**Gambar 9** Prosedur Perencanaan Diklat PKPB-DV

## 2. Pengorganisasian

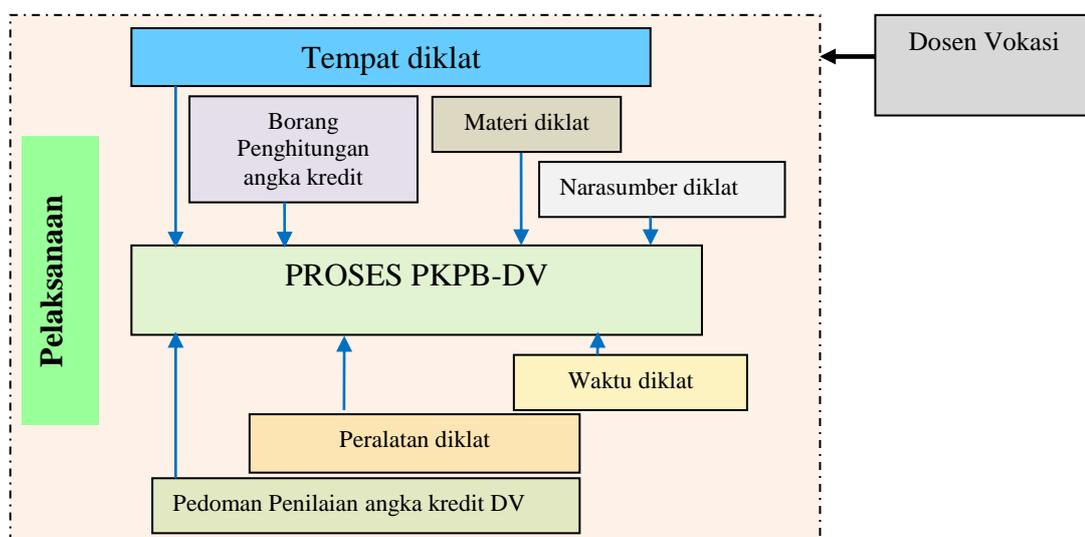
Pengorganisasian merupakan mekanisme kerja antara penyelenggara PKPB-DV, yaitu TPJA-PT dengan bagian kepegawaian yang menyangkut hasil perencanaan dan persiapan pelaksanaan diklat PKPB-DV dengan melibatkan berbagai pihak sebagaimana yang telah dirumuskan dalam kepanitiaan. Pengorganisasian meliputi komponen: (1) kepanitiaan diklat PKPB-DV dan diskripsi kerjanya, (2) nara sumber diklat, (3) rancangan anggaran pelaksanaan diklat PKPB-DV, (4) metode diklat PKPB-DV, (5) materi diklat dan panduan penilaian angka kredit, (6) sarana prasarana diklat, (7) persyaratan peserta dan (8) jadwal diklat. Koordinasi juga dilakukan untuk mempersiapkan tempat, bahan dan peralatan diklat yang akan digunakan. Bagan komponen pengorganisasian PKPB-DV seperti terlihat pada gambar 10 berikut.



**Gambar 10 Bagan Komponen pengorganisasian PKPB-DV**

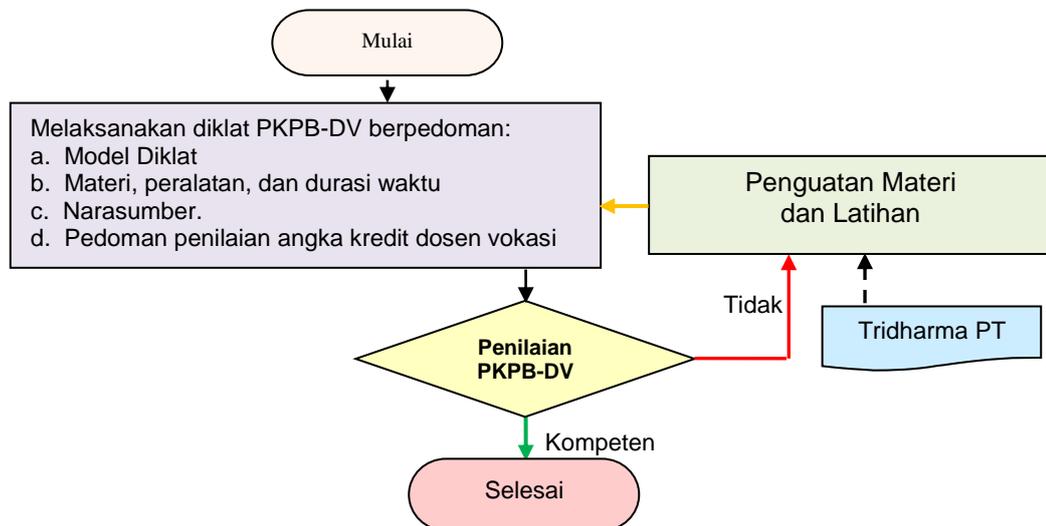
### 3. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan tahap implementasi dari seluruh perencanaan yang telah disusun. Kegiatan yang ada pada tahap ini adalah pelaksanaan diklat PKPB-DV dengan tersedianya tempat diklat, materi diklat, peralatan diklat, narasumber diklat, waktu diklat dan pedoman penilaian angka kredit dosen vokasi; sebagaimana terlihat pada gambar 11 berikut.



**Gambar 11 Bagan Komponen Pelaksanaan PKPB-DV**

Tahap pelaksanaan dimungkinkan akan dilakukan dua kali. Pertama kali akan diberikan kepada semua dosen vokasi yang belum berkembang kompetensi profesionalnya, setelah dinilai secara berkelanjutan, kompetensi dosen dikategorikan menjadi dua yaitu sudah berkembang dan belum berkembang. Pelaksanaan yang ke dua sebagai uji ulang, diperuntukkan bagi dosen vokasi yang belum berkembang kompetensi profesionalnya. Sebelum dilakukan uji ulang maka peserta diklat PKPB-DV diberi penguatan materi melalui diklat kembali. Selanjutnya dipantau dan diuji kembali untuk menyatakan peserta diklat PKPB-DV sudah berkembang kompetensi profesionalnya. Proses pelaksanaan PKPB-DV dapat dilihat pada gambar 12 berikut.



**Gambar 12 Diagram Alir Proses Diklat**

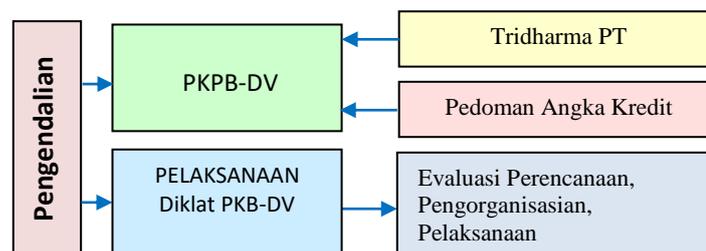
Sebagaimana terlihat pada gambar di atas pelaksanaan PKPB-DV dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Peserta menerima 1 set materi diklat berupa buku panduan diklat, materi Tridarma Perguruan Tinggi, unsur penunjang, dan borang penghitungan angka kredit.
2. Narasumber mempresentasikan materi Tridarma Perguruan Tinggi, unsur penunjang, panduan serta borang penghitungan angka kredit.

3. Peserta yaitu dosen vokasi merancang kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi dan unsur penunjang.
4. Narasumber, TPJA-PT dan kepegawaian melakukan evaluasi kompetensi profesional dosen vokasi berdasarkan pedoman penilaian angka kredit untuk menentukan peserta apakah kompetensi profesionalnya sudah berkembang atau belum .
5. Bagi peserta uji yang dinyatakan sudah berkembang dinyatakan selesai sedangkan peserta uji yang dinyatakan belum berkembang, maka diberi kesempatan satu kali diklat dengan mengikuti penguatan materi dari narasumber.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian yang dilaksanakan sebagaimana digambarkan pada gambar 13 sebagai berikut.



**Gambar 13 Bagan Pola Pengendalian PKPB-DV**

Pengendalian yang digambarkan di atas dilaksanakan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap pengembangan kompetensi profesional dosen vokasi dengan menggunakan standar penilaian yang telah ditetapkan, evaluasi ini untuk menentukan dosen vokasi yang sudah berkembang dan yang belum berkembang kompetensi profesionalnya.
2. Evaluasi terhadap penyelenggaraan diklat PKPB-DV mulai dari perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan. Evaluasi diharapkan sebagai umpan balik bagi penyelenggaraan diklat PKPB-DV tahun berikutnya. Evaluasi penyelenggaraan dibuat oleh panitia penyelenggara.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Rancangan Model PKPB-DV pendidikan tinggi vokasi yang dikembangkan ini diharapkan dapat dijadikan alternatif dalam pengembangan kompetensi profesional secara berkelanjutan bagi dosen vokasi untuk mengatasi masalah tidak lancarnya dosen dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya dan dalam rangka mendapatkan model PKPB-DV yang efektif, efisien dan praktis. Rancangan model ini masih memerlukan validasi dan uji coba secara berkelanjutan. Saran dan kritik konstruktif sangat diharapkan oleh peneliti. Sehingga model yang dihasilkan akan dapat (1) mengukur kompetensi profesional dosen secara berkelanjutan sesuai pedoman penghitungan angka kredit, (2) memuat tentang langkah-langkah model PKPB-DV, dan (3) dapat dilaksanakan oleh pendidikan tinggi vokasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. (2005). *Undang-undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Depdiknas (2009). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen*
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2013a). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT)*. Jakarta: Dikti.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2013b) *Pedoman Sistem Informasi Pengembangan Karir Dosen (SI-PKD)*. Jakarta: Dikti.
- Depdikbud. (2014a). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Dikti
- Depdikbud. (2014b). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen*. Jakarta: Dikti
- Indra Djati Sidi. (2001). *Memijit Masyarakat Belajar: Menggapai Paradigma Ham Pendidikan*. Jakarta : PT Logos Wacana Ilmu.
- Jaafar, Rogayah. (2006). Continuing Professional Development : Roles of The Individual Lecturer and the Institution, *The Malaysian Journal of Medical Science*. Diakses tanggal 5 Mei 2014 dari <http://www.research.usm.my/topwomen/rogayah.pdf>.
- Morrison, Andrew J. (2012). *Professional Standards for Lecturers in Scotland's Colleges, Initial Teacher Training/Education Standards for Lecturers in Scotland's colleges*. Diakses pada tanggal 2 Pebruari 2014, dari: <http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/> & <http://www.scotland.gov.uk/Resource/0039/00390659.pdf>
- Permenpan–RB RI Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.

Permenpan–RB RI Nomor 46 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.

Sujarwo (2014). *Pengembangan Dosen Berkelanjutan*. Diakses: 8 Juni 2014  
<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Dr.%20Sujarwo,%20M.Pd./pengembangan%20dosen%20berkelanjutan.pdf>