

## STRATEGI PERCEPATAN PENINGKATAN JABATAN FUNGSIONAL DOSEN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN TINGGI PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KABUPATEN SUMBAWA

Samsu Alfin<sup>1,2</sup>, Ayuning Atmasari<sup>3</sup>, Chairul Hudaya<sup>\*1,4</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Inovasi, Sekolah Pascasarjana, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

<sup>2</sup>Direktorat Sumber Daya Manusia, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

<sup>3</sup>Psikologi, Fakultas Psikologi dan Humaniora, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

<sup>4</sup>Teknik Sistem Energi, Fakultas Teknik, Universitas Indonesia, Indonesia

[c.hudaya@uts.ac.id](mailto:c.hudaya@uts.ac.id)

### Abstrak

Data Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Teknologi Sumbawa Tahun Akademik 2022/2023 menunjukkan bahwa dari 248 dosen yang telah diangkat sebagai dosen tetap di Universitas Teknologi Sumbawa, terdapat 108 dosen (43,54%) belum memiliki jabatan fungsional dan 140 dosen (56,46%) telah memiliki jabatan fungsional. Dari 140 dosen yang telah memiliki jabatan fungsional, terdapat 109 Asisten Ahli, 28 Lektor, dan hanya 1 Lektor Kepala. Mengingat masih banyaknya dosen yang belum memiliki jabatan fungsional dan pentingnya jabatan fungsional dosen bagi kampus, penelitian ini bertujuan untuk menentukan kriteria dan strategi dalam percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen di Universitas Teknologi Sumbawa. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan menggunakan *Analytical Hierarchical Process* (AHP) sebagai alat analisis dengan populasi berjumlah 248 dosen. Dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*, 71 sampel ditentukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi (0,524) untuk kriteria percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen di Universitas Teknologi Sumbawa adalah peningkatan kapasitas SDM dosen. Sedangkan strategi alternatif dengan bobot tertinggi (0,273) untuk percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen adalah dosen meningkatkan produktivitas publikasi yang dilakukan oleh para dosen.

**Kata Kunci:** strategi, jabatan fungsional, mutu pendidikan

### Abstract

*Data from the Directorate of Human Resources at Sumbawa University of Technology for the 2022/2023 academic year shows that out of 248 lecturers who have been employed as permanent lecturers at the Sumbawa University of Technology, there are 108 lecturers (43.54%) who do not yet have functional positions and 140 lecturers (56.46%) have such positions. Of the 140 lecturers possessing functional positions, there are 109 Instructors, 28 Assistant Professors, and only 1 Associate Professor. Considering that there are still many lecturers who do not have functional positions and the importance of the mentioned positions for campuses, this study aims to determine the criteria and strategies for accelerating the increase of lecturer functional positions at Sumbawa University of Technology. This study applied a quantitative method using the Analytical Hierarchical Process (AHP) as an analytical tool with a population of 248 lecturers. By using proportional stratified random sampling technique, 71 samples were determined in this study. The results revealed that the highest score (0.524) for the criteria for accelerating the increase of functional positions for lecturers at Sumbawa University of Technology was capacity building of lecturers. In addition, the findings of study also showed that improving the productivity of publications carried out by lecturers was the alternative strategy for accelerating the increase in the functional position of lecturers. The score of this strategy was the highest score: 0.273.*

**Keywords:** strategy, functional position, education quality

## A. PENDAHULUAN

Jabatan fungsional merupakan topik yang perlu mendapat perhatian lebih karena semua dosen diimbau untuk mengajukan kenaikan jabatan fungsional secara berkala untuk mencapai karir akademik yang lebih tinggi. Salah satu tanggung jawab dosen dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah memenuhi tugas tersebut.

Universitas teknologi sumbawa merupakan kampus yang baru berumur 10 tahun, dengan mimpi besarnya sudah banyak menghasilkan prestasi baik ditingkat nasional maupun internasional, pencapaian ini tidak dapat dipisahkan dari fungsi sumber daya manusia pada Universitas teknologi sumbawa, di tahun 2022 ini Universitas teknologi sumbawa telah memiliki 31 program studi yang awalnya hanya 11 program studi, penambahan program studi baru dan bergabungnya Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya Samawa Rea merupakan tantangan besar bagi manajemen Universitas Teknologi Sumbawa meningkatkan standar sumber daya manusia, termasuk pendidik dan dosen menjadi suatu keharusan, kemudian di bulan juni 2022 Universitas teknologi sumbawa baru saja memperoleh Predikat Akreditasi Institusi baik sekali, hal ini memaksa manajemen untuk meningkatkan kualitas untuk mencapai predikat unggul atau minimal mempertahankan predikat baik sekali tersebut, maka pengembangan kualitas SDM yang berkualitas menjadi hal yang harus dilakukan.

Dalam skema pengembangan karir bagi dosen fungsional (akademik) terdapat empat jenjang. Standar pertama adalah Asisten Ahli, standar berikutnya adalah Lektor, standar ketiga adalah Lektor Kepala dan standar tertinggi atau jabatan fungsional tertinggi dosen adalah Guru Besar. Mekanisme penilaian pada standar jabatan fungsional Asisten Ahli dan Lektor dilakukan oleh tim penilai angka kredit (PAK) sesuai dengan

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis untuk Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (Permendikbud RI-PAK) di setiap Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang berbeda dengan mekanisme penilaian jabatan fungsional Lektor Utama dan Guru Besar yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Sumber Daya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dan Pendidikan Tinggi (DIKTI) Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

Menurut Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2013 Pasal 26 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya, dosen dapat diangkat menjadi Lektor Kepala apabila memenuhi kriteria tertentu, antara lain memiliki gelar doktor atau sederajat dan karya ilmiahnya dipublikasikan dalam jurnal dengan akreditasi nasional. Dosen yang memiliki gelar master atau yang setara harus mempublikasikan penelitian mereka dalam publikasi internasional.

Menurut Maftuh (2016) ada beberapa alasan umum mengapa kenaikan jabatan fungsional dosen menjadi Lektor Kepala (LK) dan Guru Besar (GB) tidak disetujui, terutama oleh tim PAK Kemenristekdikti. Pertama, jumlah poin kredit tidak mencapai angka kredit yang dipersyaratkan. Kedua, persyaratan khusus tidak dapat dipenuhi yaitu belum adanya jurnal nasional terakreditasi atau jurnal internasional bereputasi. Ketiga, ditemukan beberapa karya ilmiah yang masuk dalam kategori plagiarisme. Fenomena penurunan pertumbuhan LK dan GB merupakan fenomena umum di berbagai perguruan tinggi (PT) di Indonesia sehingga perlu dipahami mengapa fenomena ini terjadi berdasarkan kerangka berpikir di sistem. Dengan pemahaman yang baik diharapkan akan lebih memudahkan dalam merumuskan strategi penyelesaian masalah prioritas

sekaligus percepatan kenaikan jabatan fungsional dosen.

Data Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Teknologi Sumbawa Tahun Akademik 2022/2023 menunjukkan bahwa dari 248 dosen yang telah diangkat sebagai dosen tetap di Universitas Teknologi Sumbawa, terdapat 108 dosen (43,54%) belum memiliki jabatan fungsional dan 140 dosen (56,46%) telah memiliki jabatan fungsional. Dari 140 dosen yang telah memiliki jabatan fungsional, terdapat 109 Asisten Ahli, 28 Lektor, dan hanya 1 Lektor Kepala. Tak satupun dari mereka yang memiliki jabatan fungsional Guru Besar.

Berdasarkan data pada Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Teknologi Sumbawa bahwa masih rendahnya jumlah dosen yang memiliki jabatan fungsional di Universitas Teknologi Sumbawa yang menyebabkan berdampak menurunnya peringkat Perguruan Tinggi ke depannya.

## B. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis kriteria strategi Jabatan Fungsional dosen di Universitas Teknologi Sumbawa
2. Untuk menganalisis alternatif strategi yang dapat diterapkan dalam mempercepat kenaikan jabatan fungsional dosen di Universitas Teknologi Sumbawa

## C. LANDASAN TEORI

### Strategi

Menurut David (2011) strategi adalah sarana bersama dengan batasan-batasan dan tujuan yang ingin dicapai. Strategi bisnis meliputi perluasan geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, pengetatan, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan. Strategi adalah tindakan potensial yang memerlukan keputusan manajemen puncak dan sejumlah besar sumber daya perusahaan. Jadi strategi

adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Tjiptono (2003) kualifikasi strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *strategy* yang berarti seni atau ilmu menjadi artistik secara umum. Strategi juga dapat dimaknai sebagai konsep artistik untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer di wilayah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Pearce II dan Robinson (2008) strategi adalah konsep artistik berskala besar, dengan orientasi artistik masa depan, untuk berinteraksi dengan kondisi kompetitif guna mencapai tujuan.

### Jabatan Fungsional

Di Perguruan Tinggi, profesi dosen disebut sebagai Jabatan Fungsional atau Jabatan Akademik. Untuk dosen ada banyak tingkatan fungsional, antara lain Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar (Hidayat, 2009). Angka kredit diperlukan untuk kenaikan jabatan fungsional dosen, yang menguraikan kewajiban, hak, dan wewenang dosen dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas berdasarkan kompetensi atau bakat dan bidang tertentu.

Kenaikan jabatan fungsional dosen bagus dapat dilakukan paling lambat satu tahun setelah menduduki jabatan fungsional terakhir, apabila yang bersangkutan telah memenuhi seluruh persyaratan kenaikan jabatan fungsional yang berlaku, sesuai dengan ketentuan Pasal 9 ayat (6) SK tersebut. Keputusan Menteri Koordinator Pengawasan Pembangunan dan Aparatur Negara Nomor 38/KEP.MK.WASPAN/8/1999 tanggal 24 Agustus 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Nilai Angka Kreditnya.

### Mutu Pendidikan

Menurut Edward Sallis (2010) dalam bukunya *Total Quality Management in Education* berkaitan dengan *passion* dan *self-esteem*. Bagi setiap institusi, mutu adalah program pertama dan peningkatan mutu adalah tugas terpenting. Meski

begitu, ada sebagian orang yang menganggap mutu sebagai konsep yang penuh teka-teki. Mutu dianggap sesuatu yang membingungkan dan sulit diukur kualitas di mata orang lain yang terkadang bertentangan dengan kualitas di mata orang lain.

Menurut Deni Koswara dan Cepi Triatna (2011) Manajemen Pendidikan, pengertian mutu memiliki variasi sebagaimana didefinisikan oleh masing-masing orang atau pihak. Produsen (penyedia barang atau jasa) atau konsumen (pengguna atau pemakai barang atau jasa) akan memiliki definisi yang berbeda mengenai mutu barang atau jasa. Perbedaan ini mengacu pada orientasi masing-masing pihak mengenai barang atau jasa yang menjadi objeknya. Satu kata yang menjadi benang merah dalam konsep mutu baik menurut konsumen atau produsen adalah kepuasan. Barang atau jasa yang dikatakan bermutu adalah yang dapat memberikan kepuasan baik bagi pelanggan maupun produsen.

### C. METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini berlokasi di Universitas Teknologi Sumbawa, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis menggunakan AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen tetap dengan status aktif pada Universitas Teknologi Sumbawa, dimana jumlah dosen tetap dengan status aktif berjumlah 248 orang, metode sampling menggunakan slovin dengan teknik *proportionate stratified random sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 71 orang dengan proporsi:

No	Fakultas	Jumlah
1	Ekonomi dan Bisnis	16
2	Psikologi dan Humaniora	14
3	Teknologi Pertanian	5
4	Ilmu dan Teknologi Hayati	7
5	Rekayasa Sistem	12
6	Teknologi Lingkungan dan Mineral	6
7	Ilmu Sosial dan Politik	7
8	Sekolah Pascasarjana	3
	<b>Total</b>	<b>71</b>

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Setelah masalah diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah memecah seluruh masalah menjadi elemen-elemennya. Penyelesaian juga dilakukan unsur demi unsur sampai tidak ada penyelesaian lebih lanjut yang dapat dilakukan untuk memperoleh hasil yang akurat.

Dalam metode AHP, kriteria biasanya secara hirarkis. Kriteria dan strategi alternatif dalam penelitian ini adalah kriteria dan strategi alternatif yang digunakan dosen dalam memilih strategi percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen. Hierarki dalam penelitian ini sesuai dengan kerangka berpikir yang terdiri dari:

- Goal: Goal atau tujuan yang diharapkan yaitu strategi percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen pada universitas Teknologi Sumbawa.
- Kriteria: kriteria yang digunakan pada penelitian ini merujuk kepada penelitian Mahyuni dkk (2020 : 54) tentang strategi percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen yaitu : (1) Peningkatan Kapasitas SDM Dosen, (2) Sistem Administrasi Jabatan Fungsional dosen, (3) Pemberian Reward dan Punishment, dan (4) Pembentukan TIM penilai Angka Kredit
- Strategi Alternatif : dari kriteria diatas muncul strategi alternatif pada masing-masing kriteria.

#### 1. Menentukan Nilai Bobot Kriteria dan Alternatif

Data untuk menilai bobot kriteria dan alternatif dalam menentukan strategi percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dikirimkan kepada 71 responden pada dosen di Universitas Teknologi Sumbawa.

Berdasarkan temuan dari perbandingan berpasangan antara variabel dalam memilih strategi percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen di Universitas

Teknologi Sumbawa sehingga diperoleh bobot yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 1. Nilai Bobot Kriteria Prioritas**

Kriteria	Bobot	Prioritas
Peningkatan Kapasitas SDM Dosen	0.524	I
Sistem Administrasi Jabatan Fungsional	0.230	II
Pemberian Reward dan Punishment	0.155	III
Pembentukan TIM Penilai Angka Kredit	0.90	IV

Jika dilihat dari tabel di atas, ketika memilih strategi percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen di Universitas Teknologi Sumbawa prioritas pertama adalah kriteria peningkatan kapasitas SDM dosen dengan bobot 0.524, selanjutnya prioritas kedua adalah kriteria sistem administrasi jabatan fungsional dosen dengan bobot 0.230, prioritas ketiga adalah pemberian reward dan punishment dengan bobot 0.155, dan prioritas keempat adalah kriteria pembentukan tim penilai angka kredit dengan bobot 0.90.

**2. Nilai Bobot Strategi Alternatif untuk Kriteria Peningkatan Kapasitas SDM dosen**

Data untuk menentukan nilai bobot strategi alternatif untuk kriteria peningkatan kapasitas SDM dosen dalam menentukan strategi percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dikirimkan kepada 71 responden pada dosen di Universitas Teknologi Sumbawa.

**Tabel 2. Nilai Bobot Strategi Alternatif untuk Kriteria Peningkatan Kapsitas SDM dosen**

Kriteria	Bobot	Prioritas
Dosen meningkatkan produktivitas publikasi	0.517	I
Dosen aktif mencari informasi tentang alur pengajuan jabatan fungsional	0.265	II
Memfasilitasi dosen dalam penulisan jurnal	0.122	III
Menata beban pekerjaan dosen agar dapat memenuhi Tri Dharma PT	0.97	IV

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada kriteria peningkatan kapasitas SDM dosen dalam pemilihan strategi alternatif pada kriteria peningkatan kapasitas SDM dosen prioritas pertama yaitu dosen meningkatkan produktivitas publikasi dengan bobot 0.517, selanjutnya, prioritas kedua dosen aktif mencari informasi tentang alur pengajuan jabatan fungsional dengan bobot 0.265, prioritas ketiga memfasilitasi dosen dalam penulisan jurnal dengan bobot 0.122, dan prioritas keempat menata beban pekerjaan dosen agar dapat memenuhi Tri Dharma PT dengan bobot 0.97.

Temuan penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh M.R. Khairul Muluk dan Asti Amelia (2019) bahwa dalam rangka percepatan pengangkatan jabatan fungsional dosen diperlukan beberapa proses transformasi diantaranya (1) penataan beban kerja dosen; (2) meningkatkan motivasi penulisan jurnal bagi dosen terkait skema pembiayaan dan pembibitan, (3) penataan sistem informasi pelantikan fungsional di tingkat fakultas dan universitas.

**3. Nilai Bobot Strategi Alternatif untuk Kriteria Sistem Administrasi Jabatan Fungsional**

Data untuk menentukan nilai bobot strategi alternatif untuk kriteria sistem administrasi jabatan fungsional dalam menentukan strategi percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen diperoleh dengan menggunakan

kuesioner yang dikirimkan kepada 71 responden pada dosen di Universitas Teknologi Sumbawa.

**Tabel 3. Nilai Bobot Strategi Alternatif untuk Kriteria Sistem Administrasi Jabatan Fungsional**

Kriteria	Bobot	Prioritas
Staf administrasi pengurusan jafung di fakultas	0.544	I
Pembuatan SOP pengajuan jafung secara online	0.302	II
Pendampingan administrasi kenaikan jafung	0.154	III

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada kriteria sistem administrasi jabatan fungsional dalam pemilihan strategi alternatif pada kriteria sistem administrasi jabatan fungsional prioritas pertama yaitu staf administrasi pengurusan jafung di fakultas dengan bobot 0.544, selanjutnya, prioritas kedua pembuatan SOP pengajuan jafung secara online dengan bobot 0.302, prioritas ketiga pendampingan administrasi kenaikan jafung dengan bobot 0.154.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Effiyaldi (2014) bahwa pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional dikarenakan adanya pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional dosen mempengaruhi keinginan prestasi dosen. Hal ini didorong oleh motif yang berasal dari dalam diri yang ingin berprestasi selama mengikuti pelatihan.

**4. Nilai Bobot Strategi Alternatif untuk Kriteria Pemberian Reward dan Punishment**

Data untuk menentukan nilai bobot strategi alternatif untuk kriteria sistem pemberian reward dan punishment dalam menentukan strategi percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dikirimkan kepada 71 responden pada

dosen di Universitas Teknologi Sumbawa.

**Tabel 4. Nilai Bobot Strategi Alternatif untuk Kriteria Pemberian Reward dan Punishment**

Kriteria	Bobot	Prioritas
Pemberian SP bagi dosen yang tidak mengajukan jafung melebihi batas normal	0.474	I
Pemotongan tunjangan dosen	0.148	III
Pemberian tunjangan kenaikan jafung	0.243	II
Pemberian hibah publikasi bagi dosen ke jenjang Lektor Kepala dan Guru besar	0.14	IV

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada kriteria pemberian reward dan punishment dalam pemilihan strategi alternatif pada kriteria pemberian reward dan punishment prioritas pertama yaitu Pemberian SP bagi dosen yang tidak mengajukan jafung melebihi batas normal dengan bobot 0.474, selanjutnya, prioritas kedua Pemberian tunjangan kenaikan jafung dengan bobot 0.243, prioritas ketiga Pemotongan tunjangan dosen dengan bobot 0.148, dan prioritas keempat Pemberian hibah publikasi bagi dosen ke jenjang Lektor Kepala dan Guru besar dengan bobot 0.14.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lilis setyowati dkk (2018) bahwa manfaat yang diperoleh setelah mendapat jabatan fungsional dosen selain meningkatkan karir dosen, manfaat lainnya adalah peningkatan pendapatan sehingga kesejahteraan keluarga juga akan meningkat.

**5. Nilai Bobot Strategi Alternatif untuk Kriteria Pembentukan TIM Penilai Angka Kredit**

Data untuk menentukan nilai bobot strategi alternatif untuk kriteria Tim Penilai Angka Kredit dalam menentukan strategi percepatan

peningkatan jabatan fungsional dosen diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dikirimkan kepada 71 responden pada dosen di Universitas Teknologi Sumbawa.

**Tabel 5. Nilai Bobot Strategi Alternatif untuk Pembentukan TIM Penilai Kredit Kriteria Angka**

Kriteria	Bobot	Prioritas
Memastikan asesor TIM PAK sesuai keilmuan	0.586	I
Sosialisasi jurnal yang baik dan benar	0.262	II
TIM PAK memiliki jafung setara dengan yang dinilai atau lebih tinggi	0.152	III

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada kriteria pembentukan Tim Penilai Angka Kredit dalam pemilihan strategi alternatif pada pembentukan Tim Penilai Angka Kredit pertama yaitu memastikan Asesor TIM PAK sesuai keilmuan dengan bobot 0.586, selanjutnya, prioritas kedua Sosialisasi jurnal yang baik dan benar untuk diajukan angka kredit dengan bobot 0.262, dan prioritas ketiga TIM PAK memiliki jafung setara dengan yang dinilai atau lebih tinggi dengan bobot 0.152.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arbani dan Muhammad Akbar (2017) bahwa Kopertais telah berupaya mensosialisasikan dan melaksanakan bimbingan teknis penghitungan angka kredit dan hal-hal penting lainnya yang terkait dengan pengusulan jabatan fungsional dosen. Hal ini sebagai respon atas sejumlah aturan terkait kenaikan jabatan fungsional dosen dan peningkatan pemahaman dosen pengusul jabatan fungsional.

**Pembahasan**

**1. Kriteria Strategi Jabatan Fungsional Dosen di Universitas Teknologi Sumbawa**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan AHP dibantu dengan aplikasi *Expert Choice* pengolahan AHP dari 4 kriteria di atas diperoleh bobot sesuai dengan tabel berikut :

**Tabel 6. Nilai Bobot Kriteria Strategi Peningkatan jabatan Fungsional Dosen**

Kriteria	Bobot	Prioritas
Peningkatan Kapasitas SDM Dosen	0.524	I
Sistem Administrasi Jabatan Fungsional	0.230	II
Pemberian Reward dan Punishment	0.155	III
Pembentukan TIM Penilai Angka Kredit	0.90	IV

Berdasarkan tabel tersebut ketika memilih strategi percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen di Universitas Teknologi Sumbawa prioritas pertama adalah kriteria peningkatan kapasitas SDM dosen dengan bobot 0.524, selanjutnya prioritas kedua adalah kriteria sistem administrasi jabatan fungsional dosen dengan bobot 0.230, prioritas ketiga adalah pemberian reward dan punishment dengan bobot 0.155, dan prioritas keempat adalah kriteria pembentukan tim penilai angka kredit dengan bobot 0.90.

**2. Alternatif strategi yang dapat diterapkan dalam mempercepat kenaikan Jabatan Fungsional dosen di Universitas Teknologi Sumbawa**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan AHP dibantu dengan aplikasi *Expert Choice*

pengolahan AHP terdapat beberapa alternatif strategi yang sudah diurutkan berdasarkan jumlah bobot dari yang tertinggi sampai terendah seperti dalam gambar berikut :

**Tabel 7. Prioritas keseluruhan strategi alternatif percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen**

No.	Strategi Alternatif	Bobot
1	Dosen meningkatkan produktivitas publikasi	0.273
2	Dosen aktif mencari informasi tentang alur pengajuan jabatan fungsional dosen	0.14
3	Staf Administrasi pengurusan jafung di fakultas	0.12
4	Pemberian SP bagi dosen yang tidak mengajukan jafung melebihi batas Normal	0.081
5	Pembuatan SOP pengajuan jafung secara online	0.067
6	Memfasilitasi dosen dalam penulisan Jurnal Menata Beban	0.064
7	Pekerjaan dosen agar dapat memenuhi Tri Dharma PT	0.051
8	Memastikan Asesor Tim PAK sesuai keilmuan	0.047
9	Pemberian tunjangan kenaikan jafung	0.041
10	Pendampingan administrasi kenaikan jafung	0.034
11	Pemotongan tunjangan dosen	0.025
12	Pemberian hibah publikasi bagi dosen ke jenjang Lektor Kepala dan Guru Besar	0.023
13	Sosialisasi Jurnal yang baik dan benar untuk diajukan angka kredit Tim PAK memiliki	0.021
14	jafung setara dengan yang dinilai atau lebih	0.012

Dari keseluruhan strategi alternatif di atas setelah dianalisis menggunakan AHP berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang diisikan oleh 71 responden dosen di Universitas Teknologi Sumbawa didapatkan bahwa strategi alternatif tertinggi dalam percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen adalah dosen meningkatkan produktivitas publikasi dengan bobot 0.273

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kapasitas SDM dosen dalam meningkatkan produktivitas publikasi yang paling utama harus diperhatikan dalam mempercepat kenaikan jabatan fungsional dosen.

#### D. PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian ini maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

- 1) Kriteria prioritas pada strategi percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen dari hasil penelitian ini adalah secara berturut-turut adalah pertama peningkatan kapasitas SDM dosen dengan bobot 0.524, kedua sistem administrasi jabatan fungsional dosen dengan bobot 0.230, ketiga pemberian reward dan punishment dengan bobot 0.155 dan keempat pembentukan TIM Penilai Angka Kredit dengan bobot 0.90.
- 2) Strategi alternatif percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen dalam penelitian ini dengan bobot tertinggi adalah dosen meningkatkan produktivitas publikasi dengan bobot 0.273 sedangkan strategi alternatif percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen dengan bobot terendah adalah tim PAK memiliki jafung setara dengan yang dinilai atau lebih dengan bobot 0.012.

#### Saran

Saran yang bisa disampaikan oleh penulis kepada pihak-pihak terkait :

1. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini masih minim level dalam penyusunan hirarki diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan level hierarki hingga dapat memasukan beberapa unsur dalam pemilihan strategi seperti efektifitas, efisiensi, biaya maupun keberlanjutannya.
2. Untuk pihak Direktorat Sumber Daya Manusia pada instansi penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam memutuskan strategi yang akan diterapkan pada instansinya dengan tetap mempertimbangkan terkait masalah efektifitas, efisiensi, biaya dan keberlanjutan strategi yang akan dipilih.

#### DAFTAR REFERENSI

- Amelia, M. R. K. M. Dan A., Fakultas Ilmu Administrasi, U. B., Jalan MT.Haryono No.163, Malang, J. T., & Mr.Khairulmuluk@Yahoo.Com, E. (N.D.). Strategi Percepatan Peningkatan Jabatan Fungsional Dosen (Studi Pada Fakultas X Universitas Y) The Strategy Of Acceleration Improvement Of Lecturer's Academic Ranks (Study The Faculty Of X, Y University).
- David, Fred R, 2011. Strategic Management, Buku 1. Edisi 12 Jakarta.
- Deni, Kuswara dan Cepti Triatna. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfbeta, 2011
- Edward Sallis, (2010). Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan. Terj. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, IRCiSoD, Yogyakarta.
- Hidayat, H.A. 2009. Artikel: Sosialisasi Penilaian Angka Kredit Dosen.
- Lilis Setyowati, M., Machmuddah, Z., Herma Fauza, D., & Ekonomi Dan Bisnis universitas Dian Nuswantoro Semarang, F. (2018). Pentingnya Jabatan Fungsional Dosen Untuk. In *Jurnal Sains Manajemen*.
- Keputusan Menteri Koordinator Pengawasan Pembangunan dan Aparatur Negara Nomor 38 / KEP . MK . WASPAN / 8/1999 tanggal 24 Agustus 1999 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya.
- Maftuh, Bunyamin. 2016. Kebijakan Peningkatan Jabatan Akademik Dosen. Disampaikan pada Seminar di FEB Universitas Negeri Jakarta. Sosialisasi-Kebijakan-kenaikan-Jabatan-Akademik-Dosen UNJ.pptx.
- 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>.
- Pearce II, John & Robinson, Jr. 2008. *Manajemen Strategis Edisi 10* Buku 1, terj. Yanivi Bachtiar dan Christine. Jakarta: Salemba Empat.
- Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- Tjiptono. 2003. *Manajemen Pemasaran dan Analisa Perilaku Konsumen*, Yogyakarta: BPFE