

## **Strategi inovasi pengembangan kompetensi dosen menuju sumber daya manusia unggul pada pasca pandemi Covid-19 di Universitas Jambi**

**Hendriyaldi\*, Sumarni**

Universitas Jambi

*E-mail korespondensi: hendriyaldi@unja.ac.id*

### **Abstract**

*One of the keys to the success of higher education is the quality of human resources or lecturers. This research aims to determine the implementation of innovative strategies for developing lecturer competencies towards superior human resources in the post-covid-19 pandemic at Universitas Jambi. This research uses descriptive qualitative research. Data collection techniques used in research include observation, interviews, documentation and literature study using steps including data reduction, data presentation and drawing conclusions. Triangulation in this qualitative research uses source triangulation, namely the researcher will make comparisons and check information obtained through different times and tools. The conclusion of this research is that the strategy for developing lecturer competencies begins with mapping lecturer competencies, developing curriculum and learning methods, developing training programs, developing lecturers and evaluating assessments. The development of lecturer competencies towards superior human resources needs to be improved, including digital competency development, pedagogical competency development, research competency development, professional competency development, and leadership competency development for lecturers.*

---

**Keywords:** *strategy, competency, human resources, excellence*

### **Abstrak**

Salah satu kunci keberhasilan perguruan tinggi sangat adalah kualitas sumber daya manusia atau dosen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan strategi inovasi pengembangan kompetensi dosen menuju sumber daya manusia yang unggul pada pasca pandemi covid-19 di Universitas Jambi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian antara lain observasi, wawancara, dokumentasi serta studi pustaka dengan menggunakan langkah-langkah antara lain reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Triangulasi pada penelitian kualitatif ini menggunakan triangulasi sumber, yakni peneliti akan melakukan perbandingan serta melakukan pengecekan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Kesimpulan penelitian ini bahwa strategi pengembangan kompetensi dosen diawali dengan pemetaan kompetensi dosen, pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran, pengembangan program pelatihan, pengembangan dosen hingga penilaian evaluasi pada. Pada pengembangan kompetensi dosen untuk menuju sumber daya manusia unggul perlu ditingkatkan antara lain pengembangan kompetensi digital, pengembangan kompetensi pedagogik, pengembangan kompetensi riset, pengembangan kompetensi profesional, dan pengembangan kompetensi kepemimpinan pada dosen.

---

**Kata kunci:** strategi, kompetensi, sumber daya manusia, unggul

## PENDAHULUAN

Pendidikan memang menjadi salah satu bidang yang terdampak akibat adanya pandemi covid-19. Dengan adanya pembatasan interaksi, sebelumnya Kementerian Pendidikan di Indonesia juga mengeluarkan kebijakan yaitu dengan meliburkan dan mengganti proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dengan menggunakan sistem dalam jaringan (daring). Dengan menggunakan sistem pembelajaran secara daring ini, terkadang muncul berbagai masalah yang dihadapi oleh mahasiswa dan dosen, terutama di Universitas Jambi. Diantaranya adalah belum meratanya akses jaringan internet, gawai yang belum memadai, mahalnya biaya kuota, belum meratanya penguasaan IPTEK di kalangan pendidik atau Dosen. Permasalahan ini menyebabkan lambatnya dalam mengakses informasi. Mahasiswa terkadang tertinggal dengan informasi akibat dari sinyal yang kurang memadai. Akibatnya mereka terlambat dalam mengumpulkan suatu tugas yang diberikan oleh Dosen.

Di balik permasalahan dan keluhan tersebut, ternyata juga terdapat berbagai hikmah/manfaat bagi pendidikan di Universitas Jambi. Diantaranya, mahasiswa maupun dosen dapat menguasai teknologi untuk menunjang pembelajaran secara *online* ini. Di era disrupsi teknologi yang semakin canggih ini, dosen maupun mahasiswa dituntut agar memiliki kemampuan dalam bidang teknologi pembelajaran. Penguasaan mahasiswa maupun dosen terhadap teknologi pembelajaran yang sangat bervariasi, menjadi tantangan tersendiri bagi mereka. Dengan adanya kebijakan *Work From Home* (WFH), maka mampu memaksa dan mempercepat mereka untuk menguasai teknologi pembelajaran secara digital sebagai suatu kebutuhan bagi mereka.

Tuntutan kebutuhan tersebut, membuat mereka dapat mengetahui media online yang dapat menunjang sebagai pengganti pembelajaran di kelas secara langsung, tanpa mengurangi kualitas materi pembelajaran dan target pencapaian dalam pembelajaran. Berbagai media pembelajaran jarak jauh pun dicoba dan digunakan. Sarana yang dapat digunakan sebagai media pembelajaran online antara lain, e-learning UNJA, aplikasi zoom, google classroom, youtube, whatsapp maupun media sosial lainnya. Sarana tersebut dapat digunakan secara maksimal, sebagai media dalam melangsungkan pembelajaran seperti di kelas. Dengan menggunakan media online tersebut, maka secara tidak langsung kemampuan menggunakan serta mengakses teknologi semakin dikuasai terutama dosen yang secara langsung menjadi fasilitator dalam proses pembelajaran. Sehingga dibutuhkan strategi inovasi dalam pengembangan kompetensi dosen. Dosen yang berkualitas akan menciptakan *value* bagi perguruan tinggi yang baik, serta mampu memanfaatkan teknologi dengan tepat guna. Dosen memiliki kompetensi harus berkelimpahan dalam hal *mind-set*, *heart-set*, dan *skill-set*. Manusia yang cerdas yaitu bekerja dengan ikhlas, dan tangkas dalam melakukan tugasnya dalam suatu organisasi atau bisnis (Shopiana, 2020).

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia terutama dosen sudah diamanatkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024. Terdapat tiga sasaran pengembangan, yaitu: 1) Meningkatnya kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan tinggi; 2) Meningkatnya kualitas dosen dan tenaga kependidikan; dan 3) Terwujudnya tata kelola Ditjen Pendidikan Tinggi yang berkualitas. Perguruan tinggi diharapkan dapat memmanifestasikan ketiga sasaran ini melalui peningkatan kapasitas dan kualitas proses dan pengelolaan pendidikan yang menjadi tanggung-jawabnya, terutama dalam meningkatkan kualitas dosen.

Berdasarkan data di [pddikti.kemdikbud.go.id](http://pddikti.kemdikbud.go.id) (2022) bahwa dosen tetap di Universitas Jambi berjumlah 936 orang. Berikut tabel berdasarkan kategori.

**Tabel 1.** Data Dosen Universitas Jambi

No	Kualifikasi	Kategori	Jumlah
2	Jabatan Fungsional	Profesor	41
		Lektor Kepala	291
		Lektor	300
		Asisten Ahli	185
		Tanpa Jabatan	119
3	Jenjang Pendidikan	S3	300
		S2	613
		Profesi	2
		Sp-2	1
		Sp-1	3
		S1	10

Sumber: <https://pddikti.kemdikbud.go.id> (2022)

Dapat di lihat dari Tabel 1 bahwa jumlah dosen di Universitas Jambi rata-rata sudah mempunyai keinginan dalam pengembangan diri, seperti dilihat dari jumlah jenjang pendidikan, untuk jenjang S1 hanya 10 dari 936 orang. Agar kompetensi dosen dapat di tingkat, maka diperlukan program yang dapat menyusun strategi inovasi dalam pengembangan kompetensi dosen untuk menuju sumber daya manusia unggul. Berikut capaian kinerja bidang sumber daya manusia tahun 2015-2019.

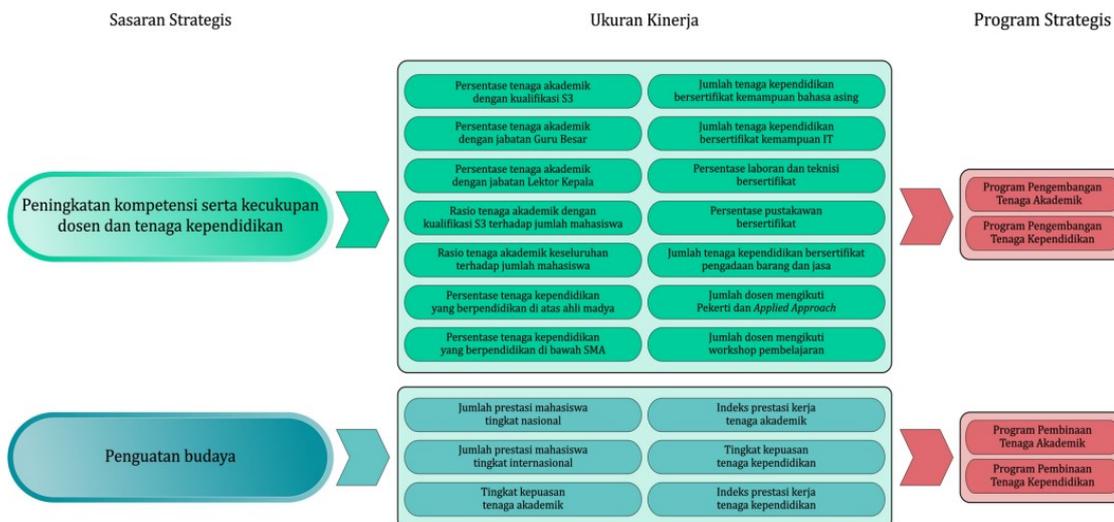
**Tabel 2.** capaian kinerja bidang sumber daya manusia UNJA tahun 2015-2019.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	2019
Tersedianya Dosen sesuai standar kompetensi	Jumlah Dosen	732	744	728	826	899	836
	Jumlah Guru Besar	30	35	37	45	63	37
	Persentase Guru Besar	4,10	4,70	5,08	5,45	7,01	4,43
	Jumlah Lektor Kepala	303	300	298	314	321	296
	Persentase Lektor Kepala	41,39	40,32	40,93	38,01	35,71	35,41
	Kualifikasi S3	158	188	190	227	292	266
	Kualifikasi S2	527	522	538	599	607	570
	Kualifikasi S1	47	34	-	-	-	0
	Persentase Kualifikasi S3	21,58	25,27	26,10	27,48	32,48	31,82
	Persentase Kualifikasi S2	71,99	70,16	73,90	72,52	67,52	68,18
Persentase Kualifikasi S1	6,42	4,57	-	-	-	0,00	
Tersedianya Tendik sesuai standar kompetensi	Jumlah Tendik	338	312	328	312	292	260
	Tendik Fungsional	15	15	15	15	15	15
	Tendik Bersertifikat (%)	-	-	-	25	30	0,00
	Pelatihan Profesional (%)	12,5	15	18	20	22	0,00

Sumber: Renstra UNJA 2020-2024(diolah)

Berdasarkan Renstra UNJA 2020-2024 menyebutkan bahwa untuk membangun sumber daya manusia (SDM) yang unggul di UNJA, dirumuskan dua sasaran strategis, yaitu: (1) Peningkatan Kompetensi dan Kecukupan Dosen dan Tenaga Kependidikan Sistem yang efektif dalam memelihara kecukupan jumlah serta kompetensi SDM yang dibutuhkan adalah sebuah keharusan dalam sebuah organisasi. UNJA harus mampu membangun sistem SDM dari mulai perencanaan, perekrutan, penempatan, penggajian, pemberian penghargaan, pengembangan, dan pemensiunan yang memberikan jaminan pada kecukupan jumlah serta pengembangan talent dosen, sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Di samping itu, sistem tersebut juga harus mempunyai daya tarik untuk calon dosen, peneliti, dan tenaga kependidikan yang mempunyai kualitas tinggi sehingga dapat menjaga keberlangsungan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat serta sistem pendukung UNJA dengan efisien. (2) Penguatan Budaya UNJA-SMART Budaya dalam organisasi adalah perilaku dan nilai-nilai yang secara konsisten dilakukan dan dipergunakan sebagai acuan bersama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi dasar bagi setiap sumber daya manusia dalam bertindak dan menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu, bagi UNJA, penguatan budaya UNJA-SMART menjadi faktor kunci untuk dapat menjalankan misi dan mewujudkan

visinya dengan baik. Sasaran Strategis SDM UNJA dirumuskan ke dalam Program Strategis. Seperi pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Renstra UNJA 2020-2024

Sumber daya manusia yang unggul juga harus dibangun dengan matang dan kokoh terutama dalam menghadapi situasi buruk yang dapat mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Kondisi emosional yang tidak didukung penuh, sekaligus minimnya kesadaran pimpinan terhadap pentingnya memperhatikan kebutuhan elemen selama pandemi covid-19 ini, justru akan mendorong kondisi perusahaan atau organisasi yang semakin melemah (Santika, 2020). Seperti pendapat Mindarti dkk (2020) bahwa salah satu strategi untuk dapat mempercepat pemulihan pembangunan pasca pandemi Covid-19 adalah melalui pemanfaatan industri 4.0 yang dapat dioptimalkan untuk memberdayakan potensi Sumber daya manusia yang unggul dan berdaya, sebagai modal dasar untuk mendorong pembangunan daerah secara lebih nyata dan berkelanjutan. Namun demikian, dengan memperhatikan masih adanya kesenjangan kapasitas Sumber daya manusia dalam menerapkan yang berbasis penerapan digitalisasi dalam kerangka pembangunan nasional, maka upaya untuk memulihkan perekonomian terdampak Covid-19 masih menghadapi kendala yang perlu diatasi melalui penerapan instrument Sistem Manajemen Nasional yang berbasis prinsip keterpaduan faktor karsa sarana upaya (ends means ways), dalam mengkonversi potensi yang dimiliki SDM untuk menjadi kemampuan nyata untuk dapat memulihkan kondisi pembangunan nasional yang terpuruk akibat pandemi Covid 19 (Makmur & Hadi, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan strategi inovasi pengembangan kompetensi Dosen menuju Sumber Daya Manusia Unggul Pada Pasca Pandemi Covid-19 di Universitas Jambi. Untuk menjawab tantangan tersebut perlu adanya strategi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Bichu, YS. (2013). yang dimaksud dengan strategi adalah taktik atau ilmu menggunakan sumber daya manusia untuk melaksanakan kebijakan tertentu atau rencana langkah-langkah yang dilakukan secara sistematis. Tujuan strategi antara lain; 1. Untuk mengevaluasi dan menjalankan strategi yang sudah dipilihnya dengan cara efektif dan efisien, 2. Untuk melakukan evaluasi kinerja, meninjau, mengkaji ulang, melaksanakan penyesuaian dan mengoreksi apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan suatu strategi. 3. Memperbarui strategi yang telah dirumuskan agar sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal. 4. Untuk meninjau kembali dari kekuatan ,

kelemahan, peluang dan juga ancaman bisnis yang ada. 5. Agar melaksanakan inovasi atas produk maupun barang supaya sesuai dengan selera dari konsumen.

Selain itu perlu adanya inovasi di dalam pengembangan kompetensi dosen. Menurut Pervaiz K. Ahmed and Charles D. Shepherd (2010) inovasi perusahaan dapat menghasilkan R&D (Research and Development), produksi serta pendekatan pemasaran dan akhirnya mengarah kepada komersialisasi inovasi tersebut. Dengan kata lain inovasi adalah proses mewujudkan ide baru, yang berbeda dengan yang dulu, dengan cara produksi atau dengan membuatnya menjadi nyata, dimana inovasi termasuk generasi evaluasi, konsep baru dan implementasi. Dimana penggunaan metode baru dan berbeda serta teknologi untuk meningkatkan kualitas biaya atau lebih rendah, untuk memenuhi atau melampaui target perusahaan. Pervaiz K. Ahmed and Charles D. Shepherd (2010) inovasi tidak hanya terbatas pada benda atau barang hasil produksi, tetapi juga mencakup sikap hidup, perilaku, atau gerakan-gerakan menuju proses perubahan di dalam segala bentuk tata kehidupan masyarakat.

Dalam sebuah perusahaan/organisasi, pengembangan SDM menjadi suatu syarat dalam memperoleh tenaga kerja yang ahli/profesional dan telaten dalam menjadi karyawan yang siap di masa yang akan datang (Rohmah, 2018). Kasmir berpendapat, pengembangan pegawai sebagai sebuah prosedur untuk menyegarkan, mengembangkan, serta meningkatkan kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku seorang karyawan (Kasmir, 2016). Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator pengembangan menurut Riva'i (2015) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan karier membantu para pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karier internal mereka sendiri.
2. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja pegawai untuk mengisiposisi jabatan / karier yang disediakan oleh perusahaan
3. Dukungan perusahaan dalam bentuk materi
4. Perusahaan memberikan umpan balik berupa fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung dalam jabatannya
5. Pelatihan Meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai dalam bidang operasional
6. Perlakuan yang adil dalam berkarier Memberikan kesempatan berkarier kepada pegawainya untuk mengembangkan diri.
7. Informasi karier Memberikan informasi kebutuhan karier yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai untuk mengembangkan kariernya.
8. Promosi Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.
9. Mutasi Memindahkan dan menempatkan pegawai dalam jabatannya didasarkan pada prestasi kerja pegawai.
10. Penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat Penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.
11. Pengembangan tenaga kerja Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk pegawai untuk meningkatkan potensi dalam dirinya.

Selain itu, kompetensi sangat diperlukan oleh dosen. Kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang mana termasuk didalamnya sebuah pengetahuan, ilmu, dan

keahlian dalam suatu bidang. Pentingnya menempatkan orang-orang yang kompeten dalam bidang yang sesuai dapat menunjang kebaikan sebuah kinerja dan berimbas positif pada suatu organisasi. Tyson (dalam Priansa, 2017) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam kinerja yang efektif. Satu set kompetensi dan merupakan kumpulan perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasari, keterampilan, dan sikap yang berkaitan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan. Seiring dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyatakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang dosen, yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Himpunan Peraturan Perundang-undangan, 2011). 1).Kompetensi Pedagogik, 2).Kompetensi kepribadian, 3).Kompetensi Sosial, 4).Kompetensi Profesional

## **METODE**

### **Jenis penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, merupakan satu model penelitian humanistik yang menempatkan manusia sebagai subjek utama dalam peristiwa social. Pada taraf deskriptif orang hanya melukiskan keadaan objek atau peristiwanya berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum. Penelitian ini berupaya mendeskripsikan Strategi Inovasi Pengembangan Kompetensi Dosen Menuju Sumber Daya Manusia Unggul Pada Pasca Pandemi Covid-19 di Universitas Jambi.

### **Lokasi penelitian**

Dalam penelitian ini lokasi penelitian dilaksanakan di Universitas Jambi sebagai salah satu Perguruan Tinggi dengan alamat Jl. Jambi - Muara Bulian No.KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

### **Teknik pengumpulan data**

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini, antara lain : Observasi. Wawancara dan Dokumentasi dan literatur pustaka.

### **Informan**

Informan dalam penelitian berjumlah 7 orang antara lain; (1) informan ini adalah Kepala Biro Umum, Perencanaan dan Keuangan Universitas Jambi (1 orang ) Koordinator Kelompok Substansi pada Kelompok Substansi Hukum dan Kepegawaian dan Dosen (5 orang ) di lingkungan Universitas Jambi

### **Teknik analisa data**

Adapun tahap analisa data model Miles and Hubermann adalah sebagai berikut; Tahap Reduksi Data, Tahap Penyajian dan Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada salah satu informan bahwa untuk mengetahui hasil kerja dosen di Universitas Jambi mengacu kepada isi Perjanjian Kinerja Dosen (PKD) atas kesepakatan antara dosen dengan atasan.

### **Perjanjian kinerja dosen (PKD)**

Perjanjian Kinerja Dosen (PKD) adalah dokumen yang berisi kesepakatan antara dosen dengan pimpinan perguruan tinggi tentang target dan sasaran kinerja dosen yang harus dicapai dalam periode tertentu.. PKD disusun berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) perguruan tinggi terutama di Universitas Jambi dan Rencana Kerja (Renja) dosen. perjanjian kontrak kinerja berisikan indikator kinerja dosen yang akan ditargetkan dalam semester dan tahun. Indikator kinerja dosen adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja dosen.

#### **a. Indikator Kinerja Dosen**

Indikator kinerja dosen dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Indikator kinerja tridharma perguruan tinggi, yaitu indikator kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, peneliti, dan pengabdian kepada masyarakat.
- b. Indikator kinerja pengembangan diri, yaitu indikator kinerja dosen dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya.
- c. Indikator kinerja pendukung, yaitu indikator kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tidak termasuk dalam tridharma perguruan tinggi dan pengembangan diri.

#### **b. Indikator SMART**

Indikator kinerja dosen harus SMART yaitu:

- a) Specific, yaitu indikator kinerja harus spesifik dan jelas.
- b) Measurable, yaitu indikator kinerja harus dapat diukur.
- c) Achievable, yaitu indikator kinerja harus realistis dan dapat dicapai.
- d) Relevant, yaitu indikator kinerja harus relevan dengan tugas dan tanggung jawab dosen.
- e) Time-bound, yaitu indikator kinerja harus memiliki tenggat waktu yang jelas.

Berikut adalah beberapa contoh indikator kinerja dosen:

1. Indikator kinerja tridharma perguruan tinggi
  - Jumlah SKS yang diampu
  - Jumlah mahasiswa yang lulus
  - Jumlah artikel ilmiah yang dipublikasikan
  - Jumlah hibah penelitian yang diperoleh
  - Jumlah kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan
2. Indikator kinerja pengembangan diri
  - Jumlah pelatihan atau workshop yang diikuti
  - Jumlah buku atau artikel ilmiah yang dibaca
  - Jumlah karya tulis ilmiah yang dihasilkan
3. Indikator kinerja pendukung
  - Jumlah kegiatan organisasi yang diikuti
  - Jumlah tugas tambahan yang dilaksanakan
  - Jumlah kinerja lainnya yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab dosen

Indikator kinerja dosen disusun oleh dosen dengan bimbingan dan dukungan dari pimpinan perguruan tinggi. Indikator kinerja dosen harus disepakati oleh dosen dan pimpinan perguruan tinggi. Indikator kinerja dosen harus dievaluasi secara berkala untuk mengetahui tingkat pencapaiannya. Berikut isi indikator kinerja dosen Universitas Jambi yang harus dicapai oleh dosen dalam kurun waktu persemester dan pertahun:

1. Rata-rata sitasi publikasi dalam 3 tahun terakhir (tulisan bapak / ibu yang di citasi oleh peneliti lain atau tulisan bapak / ibu yang dicitasi sendiri)
2. Persentase mahasiswa bimbingan akademik yang 2 terlibat dalam MBKM 20 sks jumlah mahasiswa mbkm / jumlah bimbingan akademik \*100%
3. Jumlah publikasi pada jurnal internasional bereputasi
4. Jumlah proposal penelitian yang diusulkan untuk skema hibah kompetisi UNJA atau sumber lain
5. Jumlah proposal pengabdian yang diusulkan pada skema hibah kompetisi UNJA atau sumber lain
6. Persentase mata kuliah yang menggunakan aplikasi Elearning
7. Persentase mata kuliah yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (casemethod) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (team-based project) sebagai sebagian bobot evaluasi
8. Persentase mata kuliah yang diampu yang dilengkapi RPS berbasis OBE
9. Persentase mahasiswa bimbingan TA yang menyelesaikan TA tepat waktu
10. Jumlah kegiatan tridharma di luar kampus, menjadi praktisi, atau membimbing mahasiswa yang berprestasi minimal tingkat nasional
11. Jumlah sertifikasi kompetensi yang relevan dengan dengan bidang ilmu.

Selain itu, pandemi COVID-19 juga telah membawa perubahan besar dalam dunia pendidikan, termasuk dalam hal pengembangan kompetensi dosen. Dosen dituntut untuk memiliki kompetensi yang lebih luas dan adaptif terhadap perubahan, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Untuk menjawab tantangan tersebut, Universitas Jambi memerlukan strategi inovasi pengembangan kompetensi pada dosen yang komprehensif dan berkelanjutan pada pasca pandemi Covid-19. Strategi tersebut meliputi aspek-aspek berikut:

### **1. Pemetaan kompetensi dosen**

Pemetaan kompetensi dosen dapat dilakukan dengan berbagai metode, antara lain:

- a. Survei  
Survei adalah metode yang paling umum digunakan untuk pemetaan kompetensi dosen. Survei dapat dilakukan dengan menggunakan angket atau wawancara.
- b. Observasi  
Observasi adalah metode yang digunakan untuk mengamati aktivitas dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Wawancara  
Wawancara adalah metode yang digunakan untuk menggali informasi dari dosen tentang kompetensi yang mereka miliki.
- d. Asesmen kinerja  
Asesmen kinerja adalah metode yang digunakan untuk menilai kinerja dosen berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

### **2. Pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran**

Metode pembelajaran adalah cara yang digunakan oleh pendidik untuk menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik.

#### **1. Pengembangan kurikulum**

Pengembangan kurikulum harus dilakukan secara berkesinambungan untuk menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat. Proses pengembangan kurikulum dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- Analisis kebutuhan
- Penyusunan tujuan
- Pemilihan isi
- Pemilihan metode pembelajaran
- Pengembangan sistem penilaian

## **2. Pengembangan metode pembelajaran**

Metode pembelajaran yang inovatif dan efektif akan membantu peserta didik untuk belajar secara aktif dan bermakna. Metode pembelajaran yang dapat diterapkan antara lain:

- Pembelajaran berbasis masalah  
Pembelajaran berbasis masalah adalah metode pembelajaran yang menggunakan masalah sebagai titik awal pembelajaran.
- Pembelajaran berbasis proyek  
Pembelajaran berbasis proyek adalah metode pembelajaran yang menggunakan proyek sebagai sarana pembelajaran.
- Pembelajaran berbasis komputer  
Pembelajaran berbasis komputer adalah metode pembelajaran yang menggunakan komputer sebagai sarana pembelajaran.

## **3. Pengembangan program pelatihan dan pengembangan**

Langkah-langkah pengembangan program pelatihan dan pengembangan dosen Pengembangan program pelatihan dan pengembangan dosen dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

### **1. Analisis kebutuhan**

Langkah pertama dalam pengembangan program pelatihan dan pengembangan dosen adalah melakukan analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan dilakukan untuk mengetahui kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen.

### **2. Perumusan tujuan**

Setelah kebutuhan dianalisis, langkah selanjutnya adalah merumuskan tujuan program pelatihan dan pengembangan dosen. Tujuan program pelatihan dan pengembangan dosen harus jelas dan terukur.

### **3. Pemilihan metode**

Metode pelatihan dan pengembangan dosen harus dipilih sesuai dengan tujuan program pelatihan dan pengembangan dosen. Metode pelatihan dan pengembangan dosen yang dapat diterapkan antara lain:

- Pelatihan tatap muka
- Pelatihan daring
- Coaching
- Mentoring
- Seminar
- Workshop

## **4. Penilaian Evaluasi**

Penilaian evaluasi dosen adalah proses untuk menilai kinerja dosen berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Penilaian evaluasi dosen dapat dilakukan secara berkala, yaitu setiap semester atau tahun.

### **1. Kriteria penilaian evaluasi dosen**

Kriteria penilaian evaluasi dosen dapat dibagi menjadi tiga bidang, yaitu:

#### **a. Bidang pembelajaran**

Kriteria penilaian evaluasi dosen dalam bidang pembelajaran meliputi:

- a. Kemampuan mengajar
  - b. Kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran
  - c. Kemampuan menilai hasil belajar mahasiswa
  - d. Kemampuan menjalin hubungan dengan mahasiswa
- b. Bidang penelitian
- Kriteria penilaian evaluasi dosen dalam bidang penelitian meliputi;
- a. Kemampuan menyusun proposal penelitian
  - b. Kemampuan melaksanakan penelitian
  - c. Kemampuan menulis artikel ilmiah
  - d. Kemampuan mempublikasikan hasil penelitian
- c. Bidang pengabdian kepada masyarakat
- Kriteria penilaian evaluasi dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat meliputi:
- a. Kemampuan mengidentifikasi masalah masyarakat
  - b. Kemampuan merancang dan melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat
  - c. Kemampuan mengkomunikasikan hasil pengabdian kepada masyarakat

## **2. Metode penilaian evaluasi dosen**

Metode penilaian evaluasi dosen dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain:

- Evaluasi diri.  
Dosen menilai kinerjanya sendiri berdasarkan standar yang telah ditetapkan.
- Evaluasi oleh pimpinan  
Pimpinan perguruan tinggi menilai kinerja dosen berdasarkan standar yang telah ditetapkan
- Evaluasi oleh mahasiswa  
Mahasiswa menilai kinerja dosen berdasarkan standar yang telah ditetapkan
- Evaluasi oleh teman sejawat  
Teman sejawat dosen menilai kinerja dosen berdasarkan standar yang telah ditetapkan

## **3. Penerapan penilaian evaluasi dosen**

Penilaian evaluasi dosen dapat diterapkan di perguruan tinggi dengan langkah-langkah berikut:

- a. Menyusun standar penilaian evaluasi dosen  
Pertama-tama, perguruan tinggi perlu menyusun standar penilaian evaluasi dosen. Standar penilaian evaluasi dosen adalah acuan untuk menilai kinerja dosen.
- b. Menentukan metode penilaian evaluasi dosen  
Perguruan tinggi perlu menentukan metode penilaian evaluasi dosen yang sesuai dengan kebutuhannya.
- c. Mengumpulkan data  
Data penilaian evaluasi dosen dapat dikumpulkan dengan berbagai cara, antara lain dengan kuesioner, wawancara, dan observasi.
- d. Melakukan analisis data  
Data penilaian evaluasi dosen perlu dianalisis untuk mengetahui kinerja dosen.
- e. Melakukan tindak lanjut

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian literatur, berikut adalah beberapa strategi inovasi pengembangan kompetensi dosen yang dapat diterapkan pada pasca pandemi COVID-19 di Universitas Jambi antara lain:

## 1. Pengembangan kompetensi digital

Kompetensi digital merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh dosen di era digital. Kompetensi ini mencakup kemampuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung proses pembelajaran dan penelitian. Pengembangan kompetensi digital pada dosen adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam menggunakan teknologi digital dalam pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

### a. Kebutuhan pengembangan kompetensi digital pada dosen

Kebutuhan pengembangan kompetensi digital pada dosen semakin meningkat seiring dengan perkembangan teknologi digital. Teknologi digital telah menjadi bagian integral dari kehidupan masyarakat, termasuk dalam dunia pendidikan. Dosen perlu memiliki kompetensi digital yang memadai agar dapat menggunakan teknologi digital secara efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### b. Kompetensi digital yang perlu dimiliki oleh dosen

Kompetensi digital yang perlu dimiliki oleh dosen meliputi:

1. Kemampuan menggunakan teknologi digital untuk pembelajaran  
Dosen perlu memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi digital untuk pembelajaran
2. Kemampuan menggunakan teknologi digital untuk penelitian  
Dosen perlu memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi digital untuk penelitian, seperti:
  - Mencari informasi dan data penelitian menggunakan internet.
  - Menganalisis data penelitian menggunakan perangkat lunak komputer.
  - Menulis laporan penelitian menggunakan perangkat lunak pengolahan kata.
  - Mempublikasikan hasil penelitian menggunakan media digital.
3. Kemampuan menggunakan teknologi digital untuk pengabdian kepada masyarakat  
Dosen perlu memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi digital untuk pengabdian kepada masyarakat, seperti:
  - Melakukan identifikasi masalah masyarakat menggunakan teknologi digital.
  - Merancang dan melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat menggunakan teknologi digital.
  - \*\*Menyebarkan hasil pengabdian kepada masyarakat menggunakan media digital.

### c. Strategi pengembangan kompetensi digital pada dosen

Ada beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi digital pada dosen, antara lain:

1. Pemetaan kompetensi digital dosen
2. Pengembangan program pelatihan dan pengembangan kompetensi digital
3. Evaluasi pengembangan kompetensi digital

Dengan mengembangkan kompetensi digital dosen, perguruan tinggi dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di era digital.

## 2. Pengembangan kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yang perlu dimiliki oleh dosen meliputi:

1. Kemampuan memahami karakteristik mahasiswa

- Dosen perlu memahami karakteristik mahasiswa, seperti: Kemampuan belajar, gaya belajar, motivasi belajar dan latar belakang pendidikan
2. Kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran  
Dosen perlu memiliki kemampuan untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien.
  3. Kemampuan menilai hasil belajar  
Dosen perlu memiliki kemampuan untuk menilai hasil belajar mahasiswa secara objektif dan akurat.
  4. Kemampuan mengembangkan diri  
Dosen perlu memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Ada beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi pedagogik pada dosen, antara lain:

1. Pemetaan kompetensi pedagogik dosen
2. Pengembangan program pelatihan dan pengembangan kompetensi pedagogik
3. Evaluasi pengembangan kompetensi pedagogik

Dengan mengembangkan kompetensi pedagogik dosen, perguruan tinggi dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di dunia kerja. Berikut adalah beberapa kegiatan yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi pedagogik pada dosen:

- Mengikuti pelatihan atau workshop tentang pedagogik
- Membaca buku atau artikel tentang pedagogik
- Mengikuti forum atau diskusi tentang pedagogik
- Mencoba menerapkan metode pembelajaran yang baru
- Berdiskusi dengan rekan sejawat tentang pembelajaran
- Meminta umpan balik dari mahasiswa tentang pembelajaran

Dengan melakukan kegiatan-kegiatan tersebut, dosen dapat meningkatkan kompetensi pedagogiknya dan menjadi pendidik yang lebih baik.

### **3. Pengembangan kompetensi riset**

Kompetensi riset merupakan kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan melakukan penelitian. Dosen perlu mengembangkan kompetensi ini agar dapat menghasilkan karya ilmiah yang berkualitas dan dapat dipublikasikan di jurnal ilmiah internasional. Kompetensi riset yang perlu dimiliki oleh dosen meliputi:

- Kemampuan merumuskan masalah penelitian
- Kemampuan mengumpulkan data penelitian
- Kemampuan menganalisis data penelitian
- Kemampuan menulis laporan penelitian
- Kemampuan mempublikasikan hasil penelitian

Dengan dosen yang memiliki kompetensi riset yang baik, perguruan tinggi dapat menghasilkan penelitian yang berkualitas, dosen dapat mengembangkan kariernya, dan mahasiswa dapat memperoleh pendidikan yang berkualitas.

### **4. Pengembangan kompetensi profesional**

Pengembangan kompetensi profesional pada dosen adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, peneliti, dan pengabdian kepada masyarakat. Kompetensi profesional merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen. Kompetensi profesional yang perlu dimiliki oleh dosen meliputi:

- a. Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dosen dalam mengelola pembelajaran yang efektif dan efisien.
- b. Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan dosen dalam menunjukkan pribadi yang baik dan menjadi teladan bagi mahasiswa.
- c. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan dosen dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan berbagai pihak.
- d. Kompetensi profesional, yaitu kemampuan dosen dalam menguasai bidang ilmu yang ditekuninya.

Dengan dosen yang memiliki kompetensi profesional yang baik, perguruan tinggi dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, dosen dapat mengembangkan kariernya, dan mahasiswa dapat memperoleh pendidikan yang berkualitas.

#### **5. Pengembangan kompetensi kepemimpinan**

Pengembangan kompetensi kepemimpinan pada dosen adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam memimpin dan mengelola diri, orang lain, dan organisasi. Kompetensi kepemimpinan merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen. Kompetensi kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh dosen meliputi:

- Kemampuan visi dan strategi
- Kemampuan komunikasi
- Kemampuan pengambilan keputusan
- Kemampuan motivasi
- Kemampuan membangun tim

Berikut adalah beberapa kompetensi kepemimpinan yang dapat dikembangkan oleh dosen:

1. Kemampuan visi dan strategi  
Dosen perlu memiliki visi dan strategi yang jelas untuk masa depan perguruan tinggi. Dosen juga perlu memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan visi dan strategi tersebut.
2. Kemampuan komunikasi  
Dosen perlu memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan berbagai pihak, seperti mahasiswa, rekan sejawat, pimpinan, dan masyarakat. Dosen juga perlu memiliki kemampuan untuk menyampaikan ide dan gagasan dengan jelas dan efektif.
3. Kemampuan pengambilan keputusan  
Dosen perlu memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan cepat. Dosen juga perlu memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan.
4. Kemampuan motivasi  
Dosen perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi mahasiswa, rekan sejawat, dan staf untuk mencapai tujuan bersama. Dosen juga perlu memiliki kemampuan untuk membangun semangat kerja dan kerja sama.
5. Kemampuan membangun tim  
Dosen perlu memiliki kemampuan untuk membangun tim yang solid dan efektif. Dosen juga perlu memiliki kemampuan untuk mengelola konflik dalam tim.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan penelitian berjudul strategi inovasi pengembangan dosen menuju sumber daya manusia yang unggul pada pasca pandemi covid-19 di Universitas

Jambi diatas bahwa Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan strategi inovasi pengembangan kompetensi dosen yang tepat. Strategi ini harus dapat menjawab kebutuhan dosen dalam meningkatkan kompetensinya, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di era global antara lain langkah awal dengan pemetaan kompetensi dosen, pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran, pengembangan program pelatihan, pengembangan dosen hingga penilaian evaluasi. Pada pengembangan kompetensi untuk menuju SDM unggul perlu ditingkatkan antara lain pengembangan kompetensi digital, pengembangan kompetensi pedagogik, pengembangan kompetensi riset, pengembangan kompetensi profesional, dan pengembangan kompetensi kepemimpinan pada dosen.

#### **Saran**

Demi kesuksesan dan kelancaran pada penerapan strategi dan peningkatan kompetensi dosen untuk menuju sumber daya manusia yang unggul Universitas Jambi perlu disarankan menyusun rencana strategis pengembangan kompetensi digital, pedagogik, riset, profesional dan kepemimpinan dosen secara komprehensif dan terintegrasi. Rencana strategis ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dosen dan perguruan tinggi. Perguruan tinggi perlu bekerja sama dengan berbagai pihak, seperti lembaga pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan industri, untuk mengembangkan program pengembangan kompetensi kepemimpinan yang berkualitas, dosen perlu diberi yang tinggi untuk mengikuti program pengembangan kompetensi. Motivasi ini dapat didorong melalui berbagai upaya, seperti pemberian penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk mengembangkan karier

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmed, Pervaiz K, & Shepherd, Charles D. (2010). *Innovation management*. New Jersey: Pearson Education, Inc
- Bichu, YS. (2013). *Kamus Bahasa Indonesia*, Citra Harta Prima: Jakarta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2010). *Guru & anak didik dalam interaksi edukatif*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Everett M. Rogers. (2003) *Diffusion of innovations*. The Free Press: London.
- Hendriyadi. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Jambi. Vol. 16 No. 4: *Jurnal Paradigma Ekonomika*
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Makmur, M. T., & Hadi, S. (2020). Strategi pemulihan perekonomian terdampak Covid-19 Melalui Perencanaan Pembangunan Sumber Daya Manusia Unggul Berbasis Industri 4.0. *Majalah Media Perencana*, 1(1), 117–126.
- Meddy, Nurpratama dan Agus, Yudianto. (2021). Strategi inovasi dan rencana implementasi untuk mendorong SDM unggul di masa pandemi, Vol. 2, *Jurnal Indonesia Sosial Sains*
- Mindarti, S., Zalizar, L., Damat, E. A., & Fajriani, S. (2020). *Characterization of fiber fraction, physical and chemical properties of coffee flour (Coffea sp.) as functional foodstuff for diabetes mellitus patient*. *E&ES*, 462(1), 12017.
- Priansa. (2017). *Maajemen kinerja pegawai*. Cetakan pertama. Penerbit CV Pustaka Setia: Bandung.
- Pasolong, Harbani. (2012). *Teori administrasi publik*. Alfabeta: Yogyakarta.

- R. Sabrina. (2021). Manajemen sumber daya manusia: unggul, kreatif, dan inovatif di era revolusi industri 4.0, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 22 No. 2, hal. 216-222
- Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan . edisike-7. PT Rajagrafindo: Depok
- Santika, I. G. N. N. (2020). Optimalisasi peran keluarga dalam menghadapi persoalan Covid-19: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 6(2), 127–137.
- Shopiana, S. (2020). *Hubungan konsep diri dan komitmen pada tugas dengan motivasi kerja warga belajar lembaga kursus dan pelatihan shopy Kota Tanjung Balai*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Suparyadi. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.
- Shinta, Supriyanto. (2013). Tinjauan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Inalum Kabupaten Batubara
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2020 tentang rencana strategis kementerian pendidikan dan kebudayaan Tahun 2020-2024
- Surat Edaran Mendikbud Nomor 36962/MPK.A/HK/2020 Tahun 2020 tentang pembelajaran secara daring dan bekerja dari rumah dalam rangka pencegahan penyebaran corona virus disease (COVID-19)
- Surat Edaran Mendikbud Nomor 4 Tahun 2020 tentang pelaksanaan pendidikan dalam masa darurat coronavirus disease (Covid-19).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang guru dan dosen <https://pddikti.kemdikbud.go.id> di akses tanggal 2 Maret 2023
- Renstra Universitas Jambi 2020-2024