

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Mengutip Pasal 1 angka 14 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, menegaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Suardana, Yudana dan Gede Agung (2018 : 55), dalam hasil penelitiannya menjelaskan mengenai profesional yang dimaksud adalah professional dalam mencapai tujuan pendidikan.

Merujuk Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi di atas, peraturan pelaksanaannya berupa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 dan Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi No. 44 Tahun 2015, Permendikbud No. 50 tahun 2014 yang kemudian dicabut dan diganti dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No: 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi. Menegaskan bahwa mutu pendidikan tinggi adalah tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan tinggi dengan Standar Pendidikan Tinggi yang terdiri atas Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan Standar Pendidikan Tinggi yang ditetapkan oleh Perguruan Tinggi. Penjaminan mutu di Universitas Pendidikan Ganesha bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan.

Berdasarkan perspektif manajemen sumber daya manusia (SDM), SDM dalam hal ini jenjang karier dosen baik itu dosen dengan jabatan akademik Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala maupun Profesor berperan sebagai unsur sumberdaya organisasi yang sangat vital, strategis dan deterministik, karena merupakan faktor yang paling menentukan capaian visi, misi dan tujuan perguruan tinggi salah satunya Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha). Visi Undiksha adalah menjadi universitas unggul berlandaskan falsafah *Tri Hita Karana* di Asia pada Tahun 2045.

Berdasarkan visi tersebut dijabarkan misi Undiksha berupa : (1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang bermartabat untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif, kolaboratif, dan berkarakter; (2) Menyelenggarakan penelitian yang kompetitif, kolaboratif, dan inovatif untuk pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan (3) Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang kompetitif, kolaboratif, akomodatif, dan inovatif. Pengembangan SDM dalam kerangka manajemen SDM merupakan tahapan yang harus mendapatkan perhatian seksama.

Salah satu aspek layanan lembaga melalui biro umum dan keuangan bagian kepegawaian Undiksha, yaitu berupa pengembangan profesi, yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang dilakukan melalui jabatan akademik. Menurut Pasal 72 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2012, dan Pasal 48 ayat (2) UU Nomor 14 Tahun 2005, jenjang jabatan akademik dosen ini terdiri dari Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Profesor.

Regulasi negara mengenai jabatan fungsional secara umum terdapat dalam kedua undang-undang tersebut. Secara lebih teknis antara lain tertuang dalam Permenpan dan RB Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.

Permenpanpan dan RB 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. Selain itu terdapat dalam Peraturan Bersama Mendikbud dan Kepala BKN Nomor 4/VIII/PB/2014 dan Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, Permendikbud Nomor 92 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen, serta Pedoman Operasional (PO) Penilaian Jabatan Akademik/Pangkat Dosen Tahun 2019.

Bersinergi dengan sejumlah regulasi di atas, Peraturan Kemenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Permenristekdikti SNPT) dan Undang- Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi (UU-PT), menegaskan bahwa Perguruan Tinggi, khususnya para dosen agar terus meningkatkan kapasitas dan kemampuannya sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan jabatan fungsional akademiknya.

Kebutuhan akan Profesor di Indonesia masih tinggi. Berdasarkan Data yang disampaikan oleh Direktur Jenderal Sumberdaya Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) menyatakan bahwa jumlah profesor di Indonesia masih sekitar 5.389 orang, sedangkan kebutuhan ideal jumlah Guru Besar di Indonesia adalah 22.000 orang (Muluk dan Amelia, 2019 : 47). Merujuk pada rilis data ini tentu menjadi tantangan besar bagi Perguruan Tinggi salah satunya Universitas Pendidikan Ganesha. Di Universitas Pendidikan Ganesha,

rekapitulasi data kenaikan jabatan fungsional selama periodisasi  $\pm 5$  (lima) tahun terakhir yaitu dari rentang tahun 2017 s/d 2021, dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1. 1 Rekap Jumlah Jabatan Fungsional Dosen Periode 5 Tahun (2017 s/d 2021)**

No	Tahun	Jumlah Profesor	Jumlah Lektor kepala	Jumlah Lektor	Jumlah Asisten Ahli	Jumlah Tenaga Pengajar	Jumlah Total Dosen
1	2017	42	136	170	73	12	433
2	2018	42	134	176	75	24	451
3	2019	42	127	196	65	50	480
4	2020	40	128	204	81	16	469
5	2021	41	128	211	73	37	490

Sumber: Rekapitulasi Data Jabatan Fungsional Dosen Undiksha Periode Tahun 2017 s/d 2021.

Berdasarkan rekapitulasi data tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa skema pengembangan karir jabatan fungsional (akademik) dosen terdapat empat jenjang yaitu Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Profesor. Rata-rata jumlah dosen yang menduduki jabatan Profesor selama  $\pm 5$  tahun terakhir berkisar antara 40 sampai dengan 42 orang, sedangkan rata-rata jumlah dosen yang menduduki jabatan Lektor Kepala berkisar antara 127 sampai 136 orang dari total jumlah dosen antara 433 sampai dengan 490 orang. Dari tabel diatas dapat dilihat juga bahwa pada tahun 2021 jumlah dosen jabatan Lektor Kepala adalah 128 orang dan jumlah dosen jabatan Profesor adalah 41 orang sebelum penelitian ini dilaksanakan.

**Tabel 1. 2 Rekap Jumlah Dosen Naik Jabatan Fungsional Periode 5 Tahun (2017 s/d 2021)**

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah Dosen Naik Jabatan Fungsional					Jumlah
		2017	2018	2019	2020	2021	
1	Asisten Ahli	5	4	2	22	10	43
2	Lektor	13	12	28	20	24	97
3	Lektor Kepala	1	2	6	14	8	31
4	Profesor	0	0	5	2	3	10
Jumlah		19	18	41	58	45	181

Sumber: Rekapitulasi Data Dosen Naik Jabatan Fungsional Periode Tahun 2017 s/d 2021 pada Universitas Pendidikan Ganesha.

Rekapitulasi data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2017 dan 2018 tidak ada dosen yang naik jabatan fungsional ke Profesor. Kemudian di tahun 2019 jumlah dosen yang naik jabatan fungsional ke Profesor sebanyak 5 orang, di tahun 2020 sebanyak 2 orang dan di tahun 2021 sebanyak 3 orang. Sedangkan untuk jabatan Lektor Kepala terlihat dari tabel 1.2 bahwa di tahun 2017 terdapat hanya 1 orang dosen yang naik jabatan fungsional ke Lektor Kepala. Jumlah dosen yang naik jabatan fungsional ke Lektor Kepala pada tahun 2018 sebanyak 2 orang, pada tahun 2019 sebanyak 6 orang, pada tahun 2020 sebanyak 14 orang, dan pada tahun 2021 sebanyak 8 orang.

Mekanisme penilaian pada jenjang jabatan fungsional Asisten Ahli dan Lektor dilakukan oleh tim penilai angka kredit (PAK) sesuai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 92 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (Permendikbud RI-PAK) di setiap perguruan tinggi negeri (PTN) yang berbeda dari mekanisme penilaian pada jabatan fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Sumber Daya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dan Pendidikan Tinggi (DIKTI) Kemenristekdikti.

Selain mekanisme pengajuan usul yang berbeda antara asisten ahli dan Lektor dengan Lektor Kepala dan Guru Besar, sejumlah proses usulan kenaikan jabatan fungsional dosen juga menjumpai beberapa permasalahan di tingkat fakultas berasal dari dosen bersangkutan, seperti diantaranya meliputi: (1) Kurang memahami peraturan tentang angka kredit (Permenpan dan RB nomor 17 tahun

2013 sebagaimana telah diubah dengan nomor 46 tahun 2013); (2) Kurang memahami “syarat administrasi” yang dibutuhkan dalam angka kredit; (3) Kelengkapan data dukung sering tidak ada (misal: data dukung penilaian ijazah berupa SK tubel, SK pembebasan dan SK pengaktifan; data dukung karya ilmiah berupa penilaian *peer review* tidak diisi dengan nilai lengkap yaitu nilai dan komentar, dan sebagainya); (4) Banyak yang memenuhi AK kumulatif tetapi tidak mempunyai syarat utama berupa jurnal sebagai penulis pertama; (5) Tidak menyerahkan data dukung dan meminta staf administrasi yang mencarinya (misal: SK mengajar, dan lain-lain); (6) Masih banyak ditemukan artikel yang tidak dapat ditelusuri secara *online* atau dapat ditelusuri secara online tetapi hanya abstractnya saja, *full text*/artikel lengkapnya tidak ada; (7) Seringkali belum memiliki P2KP dan dibuat ketika diperlukan/diminta, bahkan SKP dosen sering dikerjakan oleh tenaga administrasi; dan (8) Banyak yang belum mengurus pengangkatan pertama dalam jabatan akademik dosen (Asisten Ahli) sudah berangkat studi lanjut.

Selanjutnya, permasalahan di tingkat universitas, menyangkut beberapa aspek, antara lain: (a) Masih banyaknya kesalahan pada usulan kenaikan jabatan akademik dosen dari fakultas (misal: kelengkapan data dukung tidak ada, penulisan/pengisian form daftar usul belum sesuai dengan urutan dan pedoman, dan lain-lain). (b) Untuk proses LK dan GB memerlukan waktu yang lebih panjang karena harus mengunggah data dukung dan bukti kegiatan dalam bentuk *softcopy* dan dokumen usulan lainnya. (c) Selain itu juga harus melalui rapat senat universitas (BPS), dimana alur senat (BPS) sebagai berikut: kepegawaian senat fakultas (isi borang penilaian dari: teman sejawat dan atasan langsung, klarifikasi bidang ilmu) senat kepegawaian (BA untuk diupload ke kemenristek) .(d)

Penelusuran karya ilmiah belum dilakukan ditingkat fakultas sehingga masih dilakukan sepenuhnya di tingkat universitas. (e) Melakukan penelusuran karya ilmiah *online* seringkali memerlukan beberapa kali penelusuran karena tidak semua karya ilmiah bisa langsung dibuka. (f) Usulan yang masuk seringkali tidak memperhitungkan kebutuhan AK, walaupun AK kurang tetap diusulkan (agar ditolak di tingkat Universitas), selain itu juga kelebihan AK terlalu banyak (tidak memperhatikan batasan maksimal setiap jenis kegiatan, misal: mengajar maksimal 12 sks, banyak diusulkan lebih dari 12 sks). (g) Kurangnya tenaga administrasi yang menangani angka kredit di tingkat universitas.

Persyaratan khusus juga menjadi kendala dalam pengusulan kenaikan fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar apabila merujuk pada Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2013 Pasal 26 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya disebutkan bahwa dosen dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Lektor Kepala apabila memenuhi angka kredit serta memenuhi persyaratan lainnya, yaitu bagi yang memiliki ijazah doktor atau yang sederajat harus memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal nasional terakreditasi. Sedangkan bagi yang memiliki ijazah magister atau yang sederajat harus memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal internasional.

Menurut Maftuh (2016 : 4) terdapat beberapa penyebab umum mengapa kenaikan jabatan fungsional dosen ke Lektor Kepala (LK) dan Guru Besar (GB) tidak disetujui khususnya oleh tim PAK Kemenristekdikti. Pertama, jumlah angka kredit tidak mencapai angka kredit yang dibutuhkan. Kedua, syarat khusus tidak dapat dilengkapi yaitu tidak adanya jurnal nasional terakreditasi atau jurnal internasional bereputasi. Ketiga, ditemukan beberapa karya ilmiah yang termasuk

dalam kategori plagiasi. Fenomena pertumbuhan minus Lektor Kepala dan Guru Besar menjadi fenomena umum di berbagai perguruan tinggi (PT) di Indonesia termasuk di Undiksha.

Penelitian ini dilaksanakan di Undiksha. Pemilihan situs penelitian ini secara sengaja dipilih karena Undiksha merupakan sebuah universitas yang memiliki dosen yang bereputasi sangat baik dan sempat pernah memiliki Guru Besar mendekati 20% dan Lektor Kepala mendekati 50% dari total jumlah dosen. Pada saat sekarang, jumlah tersebut sudah jauh berkurang karena tidak seimbang antara dosen yang berhenti (baik karena pensiun maupun meninggal dunia) dengan dosen yang naik jabatan fungsionalnya ke Lektor Kepala dan Guru Besar. Berdasarkan data yang dihimpun oleh bagian data kepegawaian, pada tahun 2019, Fakultas akan kehilangan sejumlah 22 dosen dengan rincian 20 orang dosen Lektor Kepala dan 2 orang dosen Guru Besar. Di sisi lain, jumlah dosen dengan jabatan Lektor adalah 32 orang dan dosen asisten ahli sebanyak 28 orang. Dosen potensial yang berpeluang naik jabatan fungsionalnya pada dasarnya masih besar. Namun demikian, sejak tahun 2010 belum pernah ada dosen yang menjadi Guru Besar dan baru ada 4 orang dosen yang naik menjadi Lektor Kepala. Kenaikan ini jauh di bawah angka pengurangannya yakni dosen yang pensiun dan meninggal dunia.

Kendala pemenuhan target kinerja prioritas yang menjadi sasaran pemenuhan beban kerja dosen setelah dilakukan evaluasi ternyata bersinggungan dengan pengadaptasian alih fungsi teknologi dalam kaitannya dengan publikasi karya ilmiah dosen. Hal inilah yang menjadi kelemahan bagi dosen senior. Melalui mekanisme layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik



integratif di Universitas Pendidikan Ganesha bertujuan memberikan akses atau ruang bagi seluruh dosen untuk bisa mengajukan kenaikan pangkat dengan pelayanan dari biro umum dan keuangan bagian kepegawaiaan Undiksha.

Mengatasi hal-hal tersebut maka biro umum dan keuangan bagian kepegawaiaan Undiksha melakukan evaluasi untuk meningkatkan prioritas pelayanan yang menjadi landasan pemikiran untuk berevolusi demi perbaikan layanan percepatan Profesor dan Lektor Kepala, maka diciptakanlah evaluasi program layanan percepatan profesor dan lektor kepala yang bersifat holistik. Evaluasi program layanan percepatan Profesor dan Lektor Kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha merupakan solusi dari kelemahan akibat kelambanan pengurusan jenjang akademik Profesor dan lektor Kepala yang selama ini terjadi, karena karakteristik layanan percepatan yang bersifat holistik berbentuk akses digital terintegrasi sehingga memberikan kemudahan bagi para pengguna dalam hal akses yang dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja.

Layanan percepatan Profesor dan Lektor Kepala secara holistik integratif sekarang ini sedang mengalami perkembangan yang cukup baik. Penerapannya juga terdapat di berbagai Perguruan Tinggi di Indonesia, salah satunya adalah Undiksha, baik pada rekrutmen CPNS maupun pengembangan karier dosen. Evaluasi program layanan percepatan Profesor dan Lektor Kepala di Undiksha kini semakin intensif.

Evaluasi terhadap pengembangan karier dosen belakangan ini banyak dilakukan diantaranya, evaluasi karakteristik program layanan percepatan Profesor dan Lektor Kepala dan evaluasi kualitas layanan digital e-ganesha menggunakan metode digiqual (Purwaningsih, 2019) dan evaluasi berdasarkan

karakteristik layanan yang terintegrasi dalam link Garuda, Sinta, WoS dan SSO Undiksha.

Percepatan ke Lektor Kepala dan Profesor bagi dosen menjadi salah satu target Universitas Pendidikan Ganesha. Hal ini sebagai salah satu strategi untuk menjawab kontrak kinerja dengan kementerian. Target tersebut digayung bersambut oleh pejabat fungsional, I Made Karunia, S.T., M.Kom. Ia yang merupakan Pejabat Analis Kepegawaian Ahli Madya yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional II Tahun 2022. Pegawai asal Kabupaten Karangasem ini memberikan dukungan terhadap universitas dengan menggagas proyek perubahan yang berjudul “Strategi Percepatan ke Lektor Kepala dan Profesor melalui Kebijakan Terpadu Pada Universitas Pendidikan Ganesha”.

Berdasarkan rapat koordinasi bersama pimpinan Undiksha melalui daring, Senin (13/6/2022), Karunia menjelaskan proyek perubahan ini merupakan salah satu indikator yang menjadi persyaratan dalam pelatihan. Munculnya gagasan tersebut berangkat dari hasil analisisnya terhadap kondisi di lapangan. Undiksha saat ini memiliki cukup banyak dosen berkualifikasi S3 dan dari sisi masa kerja sudah banyak pula yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan kenaikan jabatan ke Profesor. “Akan tetapi saya melihat dari sekian banyak dosen yang sudah memenuhi persyaratan masa kerja untuk naik jabatan ke Profesor, belum semua mengusulkan kenaikan jabatannya. Salah satunya karena kurangnya informasi angka kredit yang sudah dicapai.

Proyek perubahan ini mencoba untuk menjembatani dan memberikan solusi terhadap realitas tersebut dengan memberikan informasi angka kredit yang sudah dicapai para dosen. Informasi ini akan digenerate oleh sistem yang akan

mengambil data dukung dari data yang sudah ada di repository lembaga. Informasi yang diberikan adalah dalam format Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK). “Melalui DUPAK tersebut para dosen akan mengetahui capaian angka kredit dari semua bidang, sehingga informasi kelayakannya untuk naik jabatan/pangkat bisa diketahui,” kata Karunia. Selain itu, pada proyek perubahan ini juga dibuat beberapa standar operasional prosedur untuk mendukung percepatan kenaikan jabatan.

Proyek ini terdiri atas tiga tahapan pelaksanaan, yaitu jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Tahapan jangka pendek dilakukan dalam rentang waktu 2 bulan (23 Mei – 23 Juli 2022), tahapan jangka menengah dilakukan dalam rentang waktu mulai 1 Agustus sampai dengan 31 Desember 2022, serta tahapan jangka panjang dilakukan dalam rentang waktu 3 tahun yang dimulai dari 1 Januari 2023 sampai 31 Desember 2025. “Masing-masing tahapan ada output yang menjadi target”.

Gagasan ini mendapat respon positif dari Kepala Biro Umum dan Keuangan Undiksha, Ni Luh Wayan Yasmianti, S.H.,M.Pd. Ia yang mewakili Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, Keuangan, dan Sumber Daya, Prof. Dr. I Wayan Lasmawan, M.Pd., menilai sebuah terobosan sangat perlu dilakukan dalam rangka mendukung percepatan pelaksanaan program atau pencapaian target perguruan tinggi. “Undiksha menargetkan 2024 memiliki seratus profesor. Menurutnya, tentu sangat bagus ada gagasan seperti ini”. Kepala Biro Umum dan Keuangan Undiksha dan Warek II berharap gagasan tersebut dapat didukung dengan kajian yang mendalam dan digambarkan secara jelas teknis pelaksanaannya.

Menindaklanjuti komitmen mulia dari Kepala Biro Umum dan Keuangan dan Warek II Undiksha di atas, dalam penelitian ini penulis mencoba mengevaluasi program layanan percepatan Profesor dan Lektor Kepala di Undiksha menggunakan model CIPP. Model CIPP terdiri dari 4 komponen evaluasi sesuai dengan nama model itu sendiri yang merupakan singkatan dari *Context, Input, Procces, Product* (Agung & Koyan, 2016:34).

- a) Evaluasi terhadap konteks (*context evaluation*) merupakan evaluasi yang bertujuan untuk membantu mengambil keputusan dalam hal perencanaan. Dari pengertian ini maka upaya yang dilakukan evaluator dalam evaluasi konteks ini adalah memberikan gambaran dan rincian terhadap lingkungan, kebutuhan serta tujuan yang hendak dicapai.
- b) Evaluasi terhadap input (*input evaluation*) merupakan evaluasi yang bertujuan untuk membantu dalam pengambilan keputusan dalam hal strukturalisasi. Dengan menetapkan sumber daya yang tersedia, strategi alternatif apa yang digunakan, dan rencana apa tersedia untuk mencapai tujuan yang dapat membantu rancangan dan prosedur pada sebuah program.
- c) Evaluasi proses (*process evaluation*) adalah evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui sejauhmana program yang direncanakan tersebut sudah dilaksanakan. Ketika sebuah program telah disetujui dan dimulai, maka dibutuhkanlah evaluasi proses dalam menyediakan umpan balik (*feedback*) tentang hambatan dan kendala apa saja yang ada dalam pelaksanaan program.
- d) Evaluasi Produk (*product evaluation*) merupakan bagian terakhir dari model CIPP. Evaluasi ini lebih difokuskan pada hasil yang diperoleh. sejauhmana kebutuhan dapat direduksi. Dalam hal ini sejauh mana program layanan

percepatan Profesor dan Lektor Kepala di Undiksha dapat memenuhi kebutuhan pengembangan jenjang karier dosen. Dengan menggunakan model evaluasi ini, memudahkan pembuat kebijakan dalam memutuskan kebijakan dalam suatu program. Model evaluasi CIPP adalah model yang dapat diketahui langsung pada ranah mana program tersebut harus diperbaiki/dikembangkan. Dari deskripsi di atas, kualitas sebuah layanan perlu dilakukan dengan maksimal, hal ini didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu :

1. Kualitas layanan yang baik akan menuntukan *image*/kesan dari sebuah instansi
2. Pelayanan yang baik akan menjadi daya tarik yang berdampak positif terhadap pelayanan prima percepatan pengembangan karier dosen untuk pengajuan Profesor dan Lektor Kepala.
3. Menambah nilai positif dalam penilaian akreditasi sebuah instansi
4. Peningkatan kualitas layanan membutuhkan strategi alternatif yang dijadikan sebagai format pengembangan.

Dengan memiliki pemahaman yang baik terhadap permasalahan yang melatarbelakangi proses pengusulan peningkatan jabatan fungsional dosen maka melalui penelitian ini dilakukan kajian yang dapat memudahkan menyusun strategi penyelesaian permasalahan sekaligus melakukan evaluasi layanan program percepatan Profesor dan Lektor Kepala di Undiksha. Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis tertarik untuk menulis judul penelitian “**Evaluasi Program Layanan Percepatan Profesor dan Lektor Kepala Secara Holistik Integratif di Universitas Pendidikan Ganesha**”.

## 1.2 Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi keberadaannya sebagai indikator utama yang menyebabkan permasalahan urgen untuk dilakukan penelitian. Adapun beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Minimnya pemahaman dosen terhadap tata cara dan prosedur peraturan tentang angka kredit.
2. Dosen sulit memenuhi persyaratan khusus seperti jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi.
3. Masih dijumpai praktik plagiasi karya ilmiah.
4. Tidak seimbangnya antara dosen yang berhenti (baik karena pensiun maupun meninggal dunia) dengan dosen yang naik jabatan fungsionalnya ke Lektor Kepala dan Guru Besar.
5. Terjadinya kekeliruan penghitungan, prosedur waktu pengusulan yang membutuhkan waktu yang relatif lama, pengecekan karya yang masih terpusat di universitas dan terbatasnya jumlah staf administrasi yang membantu pengusulan peningkatan jabatan fungsional dosen menjadi beberapa kendala yang dihadapi di tingkat universitas.
6. Belum tersedianya wadah pelayanan terpadu yang memberi akses dalam percepatan pengurusan jenjang karier dosen.

## 1.3 Pembatasan Permasalahan

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, banyak faktor yang dapat terlibat, untuk itu penulis berupaya untuk membatasi permasalahan agar tidak

terlalu meluas serta tidak meyimpang dari ruang lingkup pembahasan. Dalam kajian penelitian ini, batasan-batasan permasalahannya adalah sebagai berikut:

- 1) Program layanan yang dibahas dalam penelitian adalah hanya program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha dalam periode  $\pm 5$  tahun (2017-2021).
- 2) Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model CIPP.

#### 1.4 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan pembatasan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana efektivitas program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha yang ditinjau dari *context*?
2. Bagaimana efektivitas program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha yang ditinjau dari *input*?
3. Bagaimana efektivitas program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha yang ditinjau dari *process*?
4. Bagaimana efektivitas program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha yang ditinjau dari *product*?
5. Bagaimana efektivitas program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha yang ditinjau dari *context, input, process, product*?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian pada dasarnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui efektivitas program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha dari komponen *context*.
- 2) Untuk mengetahui efektivitas program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha dari komponen *input*.
- 3) Untuk mengetahui efektivitas program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha dari komponen *process*.
- 4) Untuk mengetahui efektivitas program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha dari komponen *product*.
- 5) Untuk mengetahui efektivitas program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha dari komponen *context, input, process, product*.

## 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya wawasan dalam layanan percepatan profesor dan lektor kepala



secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah yang terjadi dalam layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha yang sedang berjalan. Dengan demikian akan mempermudah pencarian alternatif pemecahan masalah-masalah tersebut.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi pimpinan dalam hal ini adalah Rektor Universitas Pendidikan Ganesha, hasil penelitian ini dapat dijadikan input bagi universitas pada program layanan percepatan profesor dan lektor kepala secara holistik integratif di Universitas Pendidikan Ganesha.
2. Bagi institusi pemerintahan khususnya dalam bidang pelayanan pendidikan, hasil penelitian ini menjadi masukan berharga dalam mengambil teori-teori yang tepat untuk mengevaluasi layanan yang berjalan dan teori-teori tersebut dapat diimplementasikan di institusi tersebut.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti lebih lanjut dengan kajian lebih mendalam di dibidang evaluasi.

### **1.7 Asumsi Penelitian**

Permasalahan peningkatan kualitas sumber daya dosen di Universitas Pendidikan Ganesha masih terkendala karena faktor dosen, fakultas dan universitas. Hal ini menimbulkan permasalahan dalam proses usulan peningkatan jabatan fungsional dosen. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha sebagai Perguruan Tinggi Negeri (PTN) urgen melakukan akselerasi peningkatan jabatan

fungsional dosen dalam peningkatan kualitas daya saing sumber daya manusia menuju Undiksha unggul.

