J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Strategi Pengembangan Karir Dosen dalam Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja di Universitas Sawerigading Makassar

Besse Wulandari Aziz, Muhammad Syukur[2], Firdaus W. Suhaeb[3]
[1]Universitas Negeri Makassar
[2]Universitas Negeri Makassar
[3]Universitas Negeri Makassar
E-mail: wulandariazizb@gmail.com[1], muhammadsyukur@unm.ac.id[2], firdaus.w.suhaeb@unm.ac.id[3]

Article History:
Received: 27 Desember 2024
Revised: 22 Januari 2025
Accepted: 25 Januari 2025

Keywords: *Strategy, Improvement, Development*

Abstract: *Lecturer career development will bring lecturer satisfaction so that it will have an impact on improving the quality of learning. Lecturers as professional educators and scientists with the main task of transforming, developing, and disseminating science and technology through education, research, and community service. The quality of learning cannot be separated from the quality of Human Resources itself, namely the quality of the lecturers. Likewise, the quality of lecturers will determine the quality of graduates that will be produced. This study aims to analyze the career development strategy of lecturers in increasing motivation and job satisfaction within the scope of Sawerigading University Makassar. This study uses a qualitative research method based on a literature review. The results of the study state that Lecturer career development is a process that must be carried out continuously so that lecturers' careers can be brilliant in the future, where improving lecturers' careers can also have an impact on improving the quality of learning, in developing lecturers a strategy is needed so that lecturers' careers can continue to develop. which makes lecturers more motivated to carry out the tridharma of higher education. So that the quality of learning will increase and lead to quality graduates.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin intens, kewajiban untuk memiliki profesionalisme yang tinggi di kalangan dosen menjadi suatu keharusan, terutama dalam bidang pendidikan. Sebagai seorang akademisi, dosen dituntut untuk terus berinovasi serta mengembangkan keterampilan sambil melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Dengan fokus utama pada pendidikan dan pengajaran, pengabdian kepada masyarakat, serta penelitian, dosen memainkan peran sentral dalam kegiatan di lingkungan perguruan tinggi (Linayanti et al., 2021)

Pengembangan kompetensi Peningkatan keterampilan dan kemampuan dalam bidang

keahlian merupakan suatu aspek yang sangat krusial bagi seorang dosen. Pengembangan karir dosen sangat krusial dalam meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran di Universitas Sawerigading Makassar. Kualitas sebuah perguruan tinggi sangat bergantung pada kualitas para dosen tenaga pengajarnya. Kualitas dosen juga berpengaruh positif terhadap prestasi akademik mahasiswa, kualitas lulusan, serta reputasi keseluruhan suatu institusi. Peningkatan jabatan akademik atau pangkat bagi seorang dosen adalah suatu elemen yang tidak dapat terpisahkan dari pengembangan karir mereka. Penghargaan atas prestasi kerja yang diraih seorang dosen diberikan oleh pemerintah dalam bentuk peningkatan jabatan akademik dosen. Setiap dosen berhak untuk memperoleh kenaikan pangkat akademik setelah mencapai prestasi kerja yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pengembangan karir adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja individu agar dapat mencapai karir yang diinginkan. Proses ini mencakup pembelajaran dan pelatihan yang bertujuan memperluas keterampilan, meningkatkan pengetahuan, serta memperkuat kompetensi profesional. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan dapat memperoleh kemampuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang mereka miliki sebelumnya, sehingga meningkatkan kinerja, produktivitas, dan peluang mereka dalam mencapai tujuan karir yang lebih baik (Muhajir, 2019). Universitas Sawerigading Makassar, sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi di Indonesia, menghadapi tantangan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dosen. Berbagai faktor seperti beban kerja, peluang karir, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja memengaruhi sejauh mana seorang dosen merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan karir yang terencana dan sistematis untuk mendukung peningkatan kompetensi dan kesejahteraan dosen.

Untuk mencapai peningkatan karir dosen, diperlukan strategi yang efektif dan terencana. Strategi, dalam hal ini, didefinisikan sebagai pedoman umum yang mengarahkan tindakan, komitmen, dan penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Asmadi et al., 2024). Strategi yang baik mampu memadukan berbagai elemen, seperti pengembangan kompetensi individu, pemanfaatan peluang karir, dan pengelolaan lingkungan kerja, sehingga mendukung dosen dalam meraih jenjang karir yang lebih tinggi.Penilaian jabatan akademik dosen meliputi komponen unsur utama dan komponen unsur penunjang. Komponen unsur utama meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, sedangkan komponen unsur penunjang meliputi kegiatan pendukung tugas pokok dosen. Mengembangkan *soft skills* atau kemampuan perorangan juga sangatlah penting bagi seorang dosen. Dalam perkuliahan, dosen juga perlu mempunyai kemampuan seperti public speaking, teamwork,leadership, selain itu menjalin hubungan yang baik dengan mahasiswa dan menjaga keterbukaan dalam menerima saran dan kritik. pengembangan karir merupakan capaian yang diperoleh dari interaksi antara perencanaan karir individu dengan manajemen karir institusi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Strategis

Manajemen strategis adalah proses sistematis yang diterapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Proses ini melibatkan analisis mendalam terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi, penetapan visi, misi, dan tujuan, perancangan serta pelaksanaan strategi, hingga evaluasi dan pengendalian hasil strategi tersebut (Grant, 2021).

Pentingnya manajemen strategis terletak pada kemampuannya untuk membantu organisasi dalam mengembangkan keunggulan kompetitif, mencapai tujuan jangka panjang, dan beradaptasi

dengan perubahan lingkungan (Fuertes et al., 2020). Dalam konteks dinamika pasar yang terus berubah, manajemen strategis memainkan peran utama dalam memastikan kesuksesan jangka panjang organisasi melalui pengambilan keputusan yang efisien dan penerapan langkah-langkah strategis yang relevan. Dengan prinsip, langkah, dan model yang menjadi dasar pelaksanaannya, manajemen strategis menjadi elemen kritis dalam membimbing organisasi menghadapi tantangan sekaligus memanfaatkan peluang (Saefullah, Aisha, et al., 2023).

Perkembangan Karir

Pengembangan karir merupakan aspek penting dalam perjalanan profesional seorang individu. Handoko (2012) mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai rencana karir yang telah ditentukan. Sementara itu, Rivai (2013) menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan untuk mencapai karir yang diinginkan**.** Dosen yang profesional dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi ini mencakup kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral yang harus terus dikembangkan seiring dengan tuntutan profesi. Mutu kemampuan profesional dosen memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas lulusan yang dihasilkan. Lulusan yang berkualitas pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang nyata bagi pembangunan, yang kemudian berpengaruh terhadap mutu peradaban, martabat hidup masyarakat, bangsa, serta umat manusia pada umumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian Strategi pengembangan karir dosen sebagai upaya dan peningkatan kualitas Pendidikan tinggi di Universitas Sawerigading Makassar menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka melalui literatur-literatur berupa jurnal, buku, serta artikel ilmiah sebagai objek utama.

Studi pustaka menurut Zed dalam (Supriyadi, 2016) adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Metode kualitatif dipilih karena penelitian kualitatif dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya dan dapat dipercaya validitas dan reabilitasnya. Validitas data menggunakan triangulasi data.

Data penelitian diperoleh dengan cara mencari sumber referensi dari buku-buku maupun e-book, kemudian jurnal-jurnal melalui Google Cendekia/Google Scholar ataupun melalui bantuan aplikasi pencarian jurnal seperti Harzing PoP, open knowledge map, Jurnal yang dipilih adalah jurnal yang sumbernya relevan dengan situasi yang ada saat ini. Yanuarsari et al (2021) Setelah itu jurnal kemudian dianalisis, diringkas dan diklasifikasikan sehingga memunculkan konsep baru yang berhubungan dengan pembahasan. Strategi pengembangan karir dosen di Universitas Sawerigading Makassar sebagai upaya dan peningkatan kualitas Pendidikan tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

konsep pengembangan yang berkelanjutan merupakan langkah strategis untuk menjadikan dosen sebagai sumber keunggulan kompetitif dalam perguruan tinggi. Berdasarkan pengalaman dalam praktik, program pengembangan yang dirancang secara efektif mampu meningkatkan produktivitas kerja, moral, dan potensi baik pada level individu maupun organisasi. Pengembangan (d*evelopment*) tidak hanya berfokus pada kebutuhan jabatan saat ini, tetapi juga mempersiapkan individu untuk peran dan tanggung jawab di masa mendatang (Djuwita, 2011) .

Sasaran program pengembangan mencakup peningkatan kemampuan individu dalam mengantisipasi perubahan, baik perubahan yang direncanakan (*planned change*) maupun yang tidak direncanakan (*unplanned change*). Pendekatan ini bertujuan membekali dosen dengan keterampilan adaptasi dan inovasi yang diperlukan untuk menjawab tantangan lingkungan yang dinamis. Dengan demikian, pengembangan yang berkelanjutan dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi individu maupun institusi.

Pengembangan sumber daya manusia, khususnya dosen, diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi melalui penerapan strategi yang tepat. Menurut Syamsudin (1996), dosen yang profesional dituntut memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugasnya. Kompetensi tersebut berpengaruh langsung terhadap mutu lulusan yang dihasilkan. Lulusan yang berkualitas tidak hanya mampu bersaing di dunia kerja, tetapi juga memberikan manfaat bagi pembangunan masyarakat. Dalam jangka panjang, jasa mereka berkontribusi pada peningkatan mutu peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa, dan umat manusia secara umum. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu memprioritaskan pengembangan dosen sebagai bagian dari strategi pembangunan institusi. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi yang berkesinambungan, perguruan tinggi dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, memperkuat posisinya dalam persaingan global, serta menghasilkan dampak positif yang luas bagi masyarakat.

Sebagai salah satu elemen utama dalam civitas akademika, tenaga edukatif memainkan peranan strategis dalam mendorong dan mengelola kualitas perguruan tinggi. Peran tenaga edukatif mencakup pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, tenaga edukatif menjadi aktor penting dalam perkembangan dan kemajuan pendidikan tinggi. Untuk mendukung hal ini, diperlukan strategi pengembangan yang terarah guna menghasilkan dosen yang produktif dan kompeten.

Kemampuan profesional dosen merupakan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan profesinya. Dalam konteks tenaga edukatif, profesionalisme tercermin dalam kinerja (*work performance*) mereka saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang profesional tidak hanya berdampak pada produktivitas kerja yang tinggi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pengelolaan institusi secara keseluruhan. Peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi menjadi isu penting yang memerlukan perhatian serius. Keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan dipengaruhi oleh berbagai aspek, mulai dari sumber daya manusia hingga manajemen institusi. Dengan keterbatasan yang ada, diperlukan strategi prioritas yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu strategi utama yang harus dilakukan adalah pengembangan dosen secara berkelanjutan (Djuwita, 2011).

Pengembangan ini bertujuan meningkatkan produktivitas dosen, yang pada akhirnya akan bermuara pada terciptanya mutu pendidikan yang lebih baik. Dosen, sebagai individu yang berlandaskan pendidikan dan keahliannya, memiliki tugas utama untuk mengajar di perguruan tinggi. Sebagai pendidik, dosen juga diwajibkan untuk memenuhi berbagai kompetensi yang diperlukan dalam memberikan layanan akademik yang berkualitas (Nahariah, 2021) . Dalam membahas strategi pengembangan dosen, konsep manajemen strategis menjadi pendekatan yang relevan, terutama melalui penerapan unsur dan proses manajemen strategis. Pendekatan ini dirasa cocok untuk membantu lembaga pendidikan menghadapi persaingan, baik secara internal maupun eksternal serta mengantisipasi berbagai tantangan di masa depan. Melalui manajemen strategis, pengembangan dosen dapat diarahkan untuk menciptakan individu yang kompeten dan adaptif

terhadap perubahan. Strategi pengembangan dosen perlu difokuskan pada peningkatan kemampuan individu yang dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan teknis tetapi juga untuk membekali dosen dengan kemampuan adaptasi terhadap dinamika lingkungan yang terus berubah. Dengan demikian, dosen dapat menghadapi tantangan profesinya secara lebih efektif dan tetap relevan dalam ekosistem pendidikan tinggi yang kompetitif.

Penerapan proses manajemen strategis dalam pengembangan dosen melibatkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian strategi yang dirancang untuk mengoptimalkan kompetensi tenaga pendidik. Pendekatan ini memungkinkan lembaga pendidikan untuk memanfaatkan peluang sekaligus mengatasi tantangan yang ada. Dalam jangka panjang, strategi ini tidak hanya mendukung pengembangan individu dosen, tetapi juga memperkuat daya saing lembaga pendidikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan dunia kerja di masa depan. Misi suatu lembaga pendidikan merupakan tujuan mendasar yang membedakannya dari lembaga lain serta mengidentifikasi ruang lingkupnya berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatannya. Dalam konteks pengembangan dosen, misi ini berkaitan erat dengan strategi yang dirancang untuk mengoptimalkan potensi, kemampuan, dan keterampilan dosen. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menciptakan keunggulan bersaing dalam menghadapi tantangan di lingkungan perguruan tinggi.

Strategi pengembangan dosen yang tepat dan terarah memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja dosen. Dengan pendekatan yang strategis, lembaga pendidikan dapat mendorong terciptanya profil dosen yang produktif, inovatif, dan kompetitif. Strategi ini tidak hanya mendukung peningkatan kinerja individu dosen, tetapi juga memperkuat daya saing lembaga secara keseluruhan. Sasaran dari strategi pengembangan dosen adalah kondisi yang diinginkan oleh lembaga untuk mendukung pencapaian visi dan misi institusionalnya. Realisasi sasaran ini menjadi tanggung jawab bersama pimpinan dan seluruh komponen lembaga pendidikan. Dalam hal ini, tujuan utama dari strategi pengembangan dosen adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan dosen secara berkelanjutan sehingga dapat memberikan dampak positif pada keunggulan bersaing lembaga. Dengan penerapan strategi pengembangan dosen yang efektif, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa dosen memiliki kompetensi yang memadai untuk menghadapi tuntutan perubahan, baik dalam hal teknologi, kurikulum, maupun dinamika dunia pendidikan. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan mutu pembelajaran, kualitas lulusan, serta kontribusi perguruan tinggi terhadap pembangunan masyarakat dan bangsa.

Program strategi pengembangan dosen dapat diimplementasikan melalui berbagai metode yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi lembaga pendidikan. Dalam perancangannya, program ini harus mempertimbangkan efektivitas biaya (*cost effectiveness*), relevansi materi program, kecocokan fasilitas yang tersedia, harapan serta kemampuan peserta, harapan lembaga, dan prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif. Dengan pendekatan ini, program pengembangan dosen dapat memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja individu dosen dan institusi secara keseluruhan. Agar lebih efektif, implementasi program pengembangan dosen harus dilakukan secara terencana dan sistematis oleh lembaga pendidikan. Perencanaan yang matang memastikan bahwa tujuan program pengembangan dapat tercapai, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, pelaksanaan program perlu melibatkan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan program tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan dosen serta lembaga. Evaluasi strategi pengembangan dosen merupakan langkah penting untuk

menilai sejauh mana program tersebut telah memenuhi tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Proses evaluasi ini mencakup analisis hasil pelaksanaan, identifikasi kendala, serta penilaian dampak program terhadap peningkatan kinerja dosen. Berdasarkan hasil evaluasi, lembaga pendidikan dapat mengambil langkah perbaikan atau mengadaptasi strategi agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pengembangan dosen (Djuwita, 2011).

Dalam upaya mendukung pengembangan dosen yang berkelanjutan, diperlukan strategi yang tepat, adaptif, dan berbasis pada pendekatan ilmiah. Strategi ini harus mampu menjawab tantangan perubahan di dunia pendidikan tinggi, serta mendorong dosen untuk terus meningkatkan kompetensinya. Dengan demikian, program pengembangan dosen tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kualitas individu, tetapi juga pada daya saing lembaga pendidikan dalam menghadapi persaingan global. Adapun strategi yang dilakukan berhubungan dengan kegiatan-kegiatan berikut ini:

1). Penilaian kebutuhan pengembangan dosen didasarkan pada analisa penilaian pengembangan dosen.

2). Penetapan program pembinaan yaitu menetapkan program yang relevan dengan kebutuhan pengembangan dosen, baik yang berbentuk pendidikan dalam pekerjaan (*on the job training*) maupun yang berbentuk pendidikan di luar pekerjaan (*off the job training*) (Djuwita, 2011).

Keberhasilan suatu kegiatan pengembangan dosen tidak terlepas dari bagaimana metode yang digunakan dalam merealisasikan program kerja.

Dalam menetapkan program kegiatan pengembangan dosen dilakukan beberapa alternatif, yaitu:

1) Pengembangan melalui kegiatan penataran dan latihan bagi tenaga edukatif.

Contoh: adanya penataran-penataran terkait berbagai bidang studi.

2) Pembinaan melalui kegiatan seminar-seminar dan diskusi ilmiah bagi dosen yang merupakan sasaran atau wadah yang memberikan kemungkinan bagi dosen untuk mengembangkan kemampuan.

Contoh: pemilihan dosen teladan.

3) Mengikutsertakan dosen dalam program pendidikan S2 dan S3 sebagai tenaga edukatif di perguruan tinggi. Dosen memiliki posisi strategis dan peran yang signifikan dalam mengupayakan keberhasilan perguruan tinggi. karena proses pengkoordinasian sumber-sumber manusiawi dalam proses belajar mengajar di perguruan tinggi dimaksudkan untuk menccapai tujuan pendidikan, maka perann tenaga edukatif (dosen) di perguruan tinggi memerlukan strategi pengembangan dosen yaitu meliputi misi, tujuan, sasaran, nilai, perencanaan, pelaksannaan, dan evaluasi (Djuwita, 2011).

Universitas Sawerigading Makassar, seperti universitas lainnya, perlu memiliki strategi pengembangan karir dosen yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini penting untuk menjaga kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berikut beberapa strategi yang dapat diterapkan:

1. Pengembangan Kompetensi Berbasis Kebutuhan

Pengembangan kompetensi dosen berbasis kebutuhan untuk peningkatan kemampuan asessemen literasi-numerasi saat merupakan menjadi kebutuhan bagi Kampus Universitas

Sawerigading Makassar dalam upaya peningkatan mutu dan sikap adaptif Kampus. Terdapat berbagai strategi untuk pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi dosen, salah satunya melakukan pelatihan dan pembinaan dosen secara berkelanjutan. Penelitian ini merupakan bentuk kajian literatur yang mengelaborasi dan menganalisis berbagai penelitian pengembangan komptensi dosen terdahulu dengan berbagai pendekatan. Di landasi keyakinan bahwa keberhasilan dan efektifitas pelaksanaan program pengembangan perlu dilakukan evaluasi dan kajian ilmiah yang mendalam baik dari aspek konteks, input, program pengembangan, proses dan produk. Model dan evaluasi dinilai sebagai pendekatan yang komplementer dalam pelaksanaan evaluasi program. Adapun beberapa aspek dalam pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan,antara lain:

a. Identifikasi Kebutuhan: Melakukan pemetaan kebutuan kompetensi dosen berdasarkan bidang keahlian, mata kuliah yang diajarkan, dan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan.
b. Program Pengembangan Terarah: Program pengembangan dosen yang terarah bertujuan untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik dosen. Program ini dapat berupa workshop, seminar, konferensi, maupun kesempatan untuk studi lanjut. elatihan profesional sangat penting bagi dosen untuk meningkatkan keterampilan dalam menjalankan tugas pokoknya, baik dalam bidang pengajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan keterampilan melalui pendidikan seumur hidup sangat penting, tidak hanya untuk perkembangan pribadi dosen, tetapi juga untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan kompeten dalam menghadapi perkembangan dan tantangan di dunia pendidikan tinggi yang terus berubah (Sinambela, 2017).
c. Dukungan Dana: Memberikan dukungan dana untuk pengembangan kompetensi dosen, seperti biaya pelatihan, seminar, atau studi lanjut.

2. Jalur karir yang jelas dan transparan

Jalur karir yang jelas dan transparan serta penyediaan informasi yang memadai dapat mempengaruhi pengembangan karir dosen di Universitas Sawerigading Makassar terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, Jika Dosen menerima informasi yang tepat waktu, jelas, dan lengkap tentang prosedur, kebijakan, dan layanan yang tersedia, para Dosen mungkin merasa lebih puas karena merasa terbantu dalam mengambil keputusan dan mengakses pelayanan yang dibutuhkan. Responsifitas dalam menangani masalah atau keluhan yang dihadapi, hal ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan terhadap kinerja Dosen, Dimana Hal ini berdampak pada Kepuasan mahasiswa serta dapat menjadi indikator kualitas kinerja institusi pendidikan. Berikut beberapa aspek pendukung di antaranya:

a. Struktur Karir: Membuat struktur karir yang jelas dan transparan, dengan jenjang karir yang terdefinisi dan kriteria yang objektif.
b. Sistem Promosi dan Penilaian: Menerapkan sistem promosi dan penilaian kinerja yang adil dan transparan, berdasarkan prestasi dan kontribusi dosen.
c. Kesempatan Pengembangan: Memberikan kesempatan pengembangan karir bagi dosen, seperti menjadi kepala laboratorium, ketua program studi, dekan, atau jabatan fungsional lainnya.

3. Meningkatkan Kesempatan Penelitian Dan Publikasi

Keharusan publikasi ilmiah untuk mengembangkan karir dosen di universitas Sawerigading Makassar dapat menjadi pendorong bagi para dosen untuk meningkatkan potensi kualitas,

kuantitas penelitian dan publikasi ilmiah. Sehubungan dengan hal ini,pihak petinggi kampus Universitas Sawerigading Makassar dapat mendorong, mendukung dan memberikan fasilitas Bagi para dosen agar dapat menumbuhkan kualitas tinggi bagi Mahasiswa/i lulusan Di kampus Universitas Sawerigading Makassar. Beberapa hal pendorong dalam meningkatkan kesempatan penelitian dn publiskasi di antaranya:

a. Dukungan Penelitian: Memberikan dukungan dana dan fasilitas untuk penelitian dosen, baik penelitian dasar maupun penelitian terapan.
b. Fasilitasi Publikasi: Memfasilitasi publikasi hasil penelitian dosen, baik di jurnal ilmiah nasional maupun internasional.
c. Peningkatan Kualitas Jurnal: Meningkatkan kualitas jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh universitas, sehingga dapat meningkatkan reputasi dosen.

4. Membangun Budaya Kerja yang Positif dan suportif

Budaya kerja yang positif dan suportif penting untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dalam meningkatkan kualitas kampus di Universitas Sawerigading Makassar. Dimana Hal ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja antara pimpinan Universitas dan staf Atau dosen Universitas. Agar dapat memberi dampak terhadap produktivitas dan kualitas Mahasiswa serta citra Universitas yang Positif. Dalam membangun Budaya kerja yang positif dan suportif,hal ini diperlukan beberapa aspek pendukung yakni:

a. Komunikasi Efektif: Membangun komunikasi yang efektif antara pimpinan universitas, dekan, dan dosen, untuk membangun hubungan yang harmonis dan saling mendukung.
b. Apresiasi dan Penghargaan: Memberikan apresiasi dan penghargaan kepada dosen yang berprestasi, untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja.
c. Program Kesejahteraan: Menyediakan program kesejahteraan dosen, seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan program pengembangan diri.

5. Peningkatan Peran dan Kontribusi Dosen dalam Pengabdian Masyarakat.

Secara teologis pengabdian kepada masyarakat oleh dosen di Perguruan tinggi Iadalah aksi pembebasan, pemberdayaan dhu'afa-mustad'afin atau mereka yang lemah dan terlemahkan. Artikel ini mengangkat masalah tentang model dan bentuk pngabdian masyarakat dan peran yang dilakukan oleh Pusat Pengabdian kepada Masyarakat untuk menunjang kinerja pengabdian dosen Universitas, dimana Hal ini pimpinan Universitas perlu memberikan Fasilitas terhadap Dosen agar bisa menjadi penunjang untuk meningkatkan atau mengembangkan karir Dosen di Universitas Sawerigading Makassar. Adapun beberapa aspek dalam peningktan peran dan kontribusi Dosen dalam pengabdian Masyarakat yaitu sebaiagai berikut:

a. Program Pengabdian Masyarakat: Memberikan kesempatan kepada dosen untuk terlibat dalam program pengabdian masyarakat, baik di tingkat lokal, regional, maupun nasional.
b. Dukungan Dana dan Fasilitas: Memberikan dukungan dana dan fasilitas untuk program pengabdian masyarakat dosen.
c. Penghargaan dan Pengakuan: Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada dosen yang aktif dalam program pengabdian masyarakat.

6. Membangun Sistem Mentoring dan Coaching

Membangun sistem mentoring dapat memberikan dukungan untuk beradaptasi di universitas

khususnya meningkatkan keterampilan komunikasi. Ada hubungan timbal balik antara Dosen senior dan Dosen Muda, dimana dosen muda sebagai mentee dan Dosen senior sebagai pembimbing. Baik mentor maupun mentee menganggap peer mentoring sebagai metode pembelajaran komunikasi memiliki banyak manfaat. Peer mentoring dapat dikembangkan untuk semua Pihak Universitas. Hal ini perlu di realisasikan Pada Kampus Universitas Sawerigading Makassar. Ada Dua sistem program dalam membangun perkembangan karrir dosen di antaranya:

a. Program Mentoring: Membentuk program mentoring, di mana dosen senior membimbing dan memberikan arahan kepada dosen muda dalam pengembangan karir mereka.
b. Program Coaching: Membentuk program coaching, di mana dosen senior memberikan pelatihan dan pendampingan kepada dosen muda dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja merek.

7. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja merupakan faktor penting Terhadap para dosen di Universitas Sawerigading Makassar dimana tempat mereka melakukan kegiatan setiap hari. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan memiliki kinerja yang optimal, serta puas terhadap pekerjaannya. Ada dua pendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di antaranya:

a. Fasilitas Kerja: Memberikan fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, akses internet yang lancar, dan peralatan yang lengkap.
b. Suasana Kerja: Membangun suasana kerja yang positif dan kondusif, dengan menghilangkan faktor-faktor yang dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Pengembangan karir dosen di Universitas Sawerigading Makassar merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Pengembangan karir ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dosen, yang pada gilirannya akan berdampak pada mutu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mencapai hal ini, diperlukan strategi yang efektif dan terarah, seperti pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan, jalur karir yang jelas dan transparan, serta dukungan terhadap penelitian dan publikasi. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang positif dan kondusif, serta memperkuat peran dosen dalam pengabdian masyarakat, menjadi elemen penting dalam upaya tersebut. Dengan penerapan strategi ini, diharapkan dosen dapat lebih produktif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan, sehingga institusi pendidikan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR REFERENSI

Asmadi, I., Gopur, G., Hendry, Y., Ghofur, M., Deswin, Y., & Nurwanto, N. (2024). Strategi Pengembangan Karir Dosen Sebagai Upaya dan Peningkatan Kualitas Pendidikan Tinggi. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(5), 5125–5129. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i5.4167

Djuwita, T. M. (2011). *Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Kaitannya Dengan Profil Dosen Yang Produktif*.

Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J.(2020).

Conceptual Framework for the Strategic Management: A Literature Review Descriptive. Journal of Engineering, 2020, 1–21. https://doi.org/10.1155/2020/6253013

Grant, R. M. (2021b). Contemporary Strategy Analysis. McGraw-Hill Education. https://www.wiley.com/en-au/Contemporary+Strategy+Analysis%2C+11th+Edition-p-978111981523

Handoko. (2012).Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan,M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Linayanti, A., Faozanudin, M., & Yumarni, T. (2021). Analisis Motivasi Dosen Dalam Proses Kenaikan Jabatan Akademik Dosen Di Universitas Jenderal Soedirman. In *Public Policy And Managament Inquiry* (Vol. 5).

Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, *4*(2), 180. https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.448

Nahariah, N. (2021). Strategi Pengembangan Dosen STAI Al Furqan Makassar Kaitanya dengan Profil Dosen yang Produktif. *Jurnal Al-Qiyam*, *2*(2), 214–220. https://doi.org/10.33648/alqiyam.v2i2.202

Rivai, V. (2013).Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek,. Bandung: Rajagrafindo persada.

Saefullah, A., Aisha, N., Noviar, E., & AR, R. (2023). Edukasi Meningkatkan Semangat Kewirausahaan Mahasiswa STIE Ganesha Melalui Progam Webinar. Jurnal Inovasi Pengabdian Masyarakat Pendidikan, 4(1), 66–82. https://doi.org/10.33369/jurnalinovasi.v4i1.28543

Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *2*(2), 579–596. https://doi.org/10.47313/pjsh.v2i2.347

Syamsuddin, Abin. (1996). Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan. Bandung : Program Pasca Sarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan**.**

Supriyadi. (2016). Community Of Practitioners : Solusi Alternatif Berbagi. *Lentera Pustaka*, *2*(2), 83–93.

Yanuarsari, R., Asmadi, I., Muchtar, H. S., & Sulastini, R. (2021). Peran Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka dalam Meningkatkan Kemandirian Desa. *Jurnal Basicedu*, *5*(6), 6307–6317. https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1828