UNIVERSITAS BAITURRAHMAH

Berilmu, Beramal, Berdaya untuk Kesehatan Bangsa

PEDOMAN

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENELITI DAN PEREKAYASA

PENUGASAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI DOSEN
DALAM MELAKSANAKAN PENELITIAN
SESUAI BOBOT YANG DITUGASKAN

UNIVERSITAS BAITURRAHMAH

TAHUN 2023–2027









Berbasis Kompetensi | Berorientasi Luaran | Inovatif dan Kolaboratif | Berdampak bagi Masyarakat

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Baiturrahmah
Padang
2023

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Buku Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa Universitas Baiturrahmah Tahun 2023–2027 dapat disusun sebagai acuan dalam pengembangan kompetensi penelitian dosen di lingkungan Universitas Baiturrahmah.

Pengembangan kompetensi penelitian merupakan bagian penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia perguruan tinggi. Selain mendukung pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah memiliki peran strategis dalam pengembangan karier dan peningkatan jabatan akademik dosen. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan pengembangan kompetensi penelitian yang terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai kebutuhan pengembangan karier akademik dosen.

Pedoman ini disusun dengan mengacu pada Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Baiturrahmah Tahun 2023–2026, Rencana Induk Penelitian Universitas Baiturrahmah Tahun 2023–2037, serta Rencana Strategis Penelitian Universitas Baiturrahmah Tahun 2023–2027. Pedoman ini menjadi landasan dalam pelaksanaan program peningkatan kompetensi, penugasan penelitian berdasarkan bidang kepakaran dan beban kerja dosen, serta evaluasi capaian penelitian yang mendukung pengembangan jabatan akademik.

Sebagai bentuk implementasi kebijakan tersebut, Universitas Baiturrahmah melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) mengembangkan program peningkatan kompetensi dan skema pendanaan penelitian internal yang disesuaikan dengan jabatan akademik dosen. Skema tersebut meliputi Skema Penelitian Pembinaan dan Dasar (SPPD), Skema Peningkatan Kinerja SINTA (SPK-SINTA), dan Skema Percepatan Lektor Kepala dan Guru Besar (LKGB). Melalui skema ini, dosen diharapkan memperoleh dukungan dalam meningkatkan kompetensi penelitian, menghasilkan publikasi ilmiah yang berkualitas, serta memenuhi kebutuhan luaran penelitian untuk pengembangan jabatan akademik.

Pedoman ini juga mengatur mekanisme monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi penelitian sebagai dasar penilaian ketercapaian program dan perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia penelitian diharapkan dapat berlangsung secara sistematis, terukur, dan akuntabel.

Kami menyampaikan terima kasih kepada pimpinan universitas, fakultas, program studi, dosen, dan seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan pedoman ini. Semoga pedoman ini dapat menjadi acuan bagi seluruh pemangku kepentingan dalam meningkatkan kompetensi penelitian, produktivitas publikasi ilmiah, dan pengembangan jabatan akademik dosen di lingkungan Universitas Baiturrahmah.

Padang, 23 Agustus 2023

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Baiturrahmah



Dr. dr. Dita Hasni, M.Biomed.
NIDN 1020068706

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR 2
DAFTAR ISI 3
BAB I PENDAHULUAN 5
1.1 Latar Belakang 5
1.2 Dasar Hukum 6
1.3 Tujuan 6
1.4 Ruang Lingkup 7
1.5 Sasaran 7
1.6 Hasil yang Diharapkan 7
BAB II KEBIJAKAN DAN KERANGKA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENELITI DAN PEREKAYASA 9
2.1 Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa 9
2.2 Prinsip Pengembangan Kompetensi Penelitian Dosen 9
2.3 Tujuan dan Sasaran Pengembangan Kompetensi Penelitian 10
2.4 Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Jabatan Akademik 11
2.5 Strategi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi 12
BAB III PEMETAAN KOMPETENSI DAN BIDANG KEPAKARAN DOSEN 14
3.1 Ketentuan Umum 14
3.2 Pemetaan Kompetensi Penelitian Dosen 14
3.3 Penetapan Bidang Kepakaran Dosen 15
3.4 Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Jabatan Akademik 15
3.5 Pemanfaatan Hasil Pemetaan Kompetensi 16
BAB IV SISTEM PENUGASAN DAN SKEMA PENELITIAN DOSEN 18
4.1 Ketentuan Umum 18
4.2 Prinsip dan Dasar Penugasan Penelitian 18
4.3 Penugasan Penelitian Berdasarkan Kompetensi dan Beban Kerja Dosen 19
4.4 Skema Pendanaan Penelitian Internal 20
4.5 Persyaratan Pengusul dan Penetapan Penugasan 21
4.6 Target Luaran Penelitian Berdasarkan Skema 21
4.7 Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Penelitian 22

BAB V PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN JABATAN AKADEMIK DOSEN 23
5.1 Ketentuan Umum 23
5.2 Tujuan Program Peningkatan Kompetensi 23
5.3 Pelatihan Metodologi dan Penyusunan Proposal Penelitian 24
5.4 Pelatihan Penulisan dan Publikasi Artikel Ilmiah 25
5.5 Fasilitasi Publikasi dan Luaran Penelitian 26
5.6 Dukungan Penelitian terhadap Pengembangan Jabatan Akademik 27
5.7 Evaluasi Program Peningkatan Kompetensi 29
BAB VI PENGEMBANGAN KELOMPOK DAN KOLABORASI PENELITIAN 32
6.1 Ketentuan Umum 32
6.2 Pengembangan Research Group 32
6.3 Pengembangan Research Cluster 34
6.4 Hubungan Research Group dan Research Cluster 34
6.5 Pengembangan Kolaborasi Penelitian Internal dan Eksternal 35
6.6 Dukungan Kelompok Riset terhadap Produktivitas Publikasi dan Pengembangan Jabatan Akademik 36
6.7 Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Kelompok dan Kolaborasi Penelitian 37
BAB VII SISTEM PENGHARGAAN, INSENTIF, DAN EVALUASI KINERJA PENELITIAN 39
7.1 Ketentuan Umum 39
7.2 Sistem Penghargaan dan Insentif Penelitian 39
7.3 Indikator Kinerja Penelitian Dosen 41
7.4 Monitoring Ketercapaian Luaran Penelitian 42
7.5 Evaluasi Kontribusi Penelitian terhadap Pengembangan Jabatan Akademik 43
Mengidentifikasi capaian penelitian dan publikasi ilmiah dosen berdasarkan jabatan akademik. 44
7.6 Tindak Lanjut dan Peningkatan Berkelanjutan 45
BAB IX TATA KELOLA, IMPLEMENTASI, DAN PENJAMINAN MUTU PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENELITI DAN PEREKAYASA 48

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian merupakan salah satu unsur utama Tridharma Perguruan Tinggi yang berperan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, peningkatan mutu pendidikan, serta penguatan kompetensi dan profesionalisme dosen. Pelaksanaan penelitian yang berkualitas tidak hanya menghasilkan kontribusi ilmiah bagi institusi, tetapi juga mendukung pengembangan karier akademik dosen melalui peningkatan produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah.

Universitas Baiturrahmah menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu prioritas strategis dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi. Sejalan dengan arah kebijakan tersebut, pengembangan kompetensi penelitian dosen menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan kualifikasi, produktivitas akademik, dan pengembangan jabatan akademik. Upaya ini dilaksanakan melalui penguatan kemampuan dosen dalam merencanakan, melaksanakan, dan menghasilkan luaran penelitian yang memenuhi standar mutu akademik.

Jabatan akademik dosen merupakan bentuk pengakuan terhadap kompetensi, tanggung jawab, dan prestasi akademik dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Pengembangan jabatan akademik memerlukan pemenuhan persyaratan yang mencakup unsur pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan unsur penunjang sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini, kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah memiliki kontribusi penting terhadap pemenuhan persyaratan pengangkatan dan kenaikan jabatan akademik, mulai dari Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, hingga Guru Besar.

Universitas Baiturrahmah memiliki dosen dengan kualifikasi pendidikan, jabatan akademik, pengalaman penelitian, dan produktivitas publikasi yang beragam. Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan program pengembangan kompetensi penelitian yang disesuaikan dengan kebutuhan dosen pada setiap jenjang jabatan akademik. Pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pelatihan metodologi penelitian, penyusunan proposal, penulisan artikel ilmiah, fasilitasi publikasi, serta penyediaan pendanaan penelitian internal yang mendukung pencapaian target luaran penelitian.

Sebagai bentuk implementasi kebijakan tersebut, Universitas Baiturrahmah melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) menyelenggarakan skema pendanaan penelitian internal yang disesuaikan dengan jabatan akademik dosen. Skema tersebut meliputi Skema Penelitian Pembinaan dan Dasar (SPPD), Skema Peningkatan Kinerja SINTA (SPK-SINTA), serta Skema Percepatan Lektor Kepala dan Guru Besar (LKGB). Ketiga skema tersebut dirancang untuk memberikan dukungan penelitian sesuai kebutuhan pengembangan karier akademik dosen, dengan target luaran yang terukur dan berorientasi pada peningkatan kualitas publikasi ilmiah.

Selain penyediaan skema pendanaan, pengembangan kompetensi penelitian memerlukan sistem penugasan yang mempertimbangkan kesesuaian bidang kepakaran, jabatan akademik, serta beban kerja dosen. Penugasan penelitian yang terencana dan terukur diperlukan untuk memastikan pelaksanaan penelitian berjalan secara efektif dan menghasilkan luaran yang

sesuai dengan target pengembangan kompetensi dan karier akademik dosen. Pelaksanaannya juga perlu didukung dengan monitoring dan evaluasi secara berkala sebagai dasar perbaikan program pengembangan sumber daya manusia penelitian.

Berdasarkan kebutuhan tersebut, Universitas Baiturrahmah menyusun Buku Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa Tahun 2023–2027 sebagai acuan dalam perencanaan, penugasan, peningkatan kompetensi, dan evaluasi kinerja penelitian dosen. Pedoman ini disusun selaras dengan kebijakan pengembangan sumber daya manusia universitas serta arah pengembangan penelitian institusi, dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan produktivitas penelitian yang mendukung pengembangan jabatan akademik dosen secara berkelanjutan.

1.2 Dasar Hukum

Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa Universitas Baiturrahmah disusun berdasarkan:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
7. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
8. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 52 Tahun 2025 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen.
9. Statuta Universitas Baiturrahmah.
10. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Universitas Baiturrahmah Tahun 2013–2037.
11. Rencana Strategis Universitas Baiturrahmah yang berlaku.
12. Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Baiturrahmah Tahun 2023–2026.
13. Rencana Induk Penelitian Universitas Baiturrahmah Tahun 2023–2037.
14. Rencana Strategis Penelitian Universitas Baiturrahmah Tahun 2023–2027.
15. Kebijakan dan Standar Sistem Penjaminan Mutu Internal Universitas Baiturrahmah.
16. Peraturan Rektor Universitas Baiturrahmah tentang penyelenggaraan penelitian dan pengembangan kompetensi dosen.

1.3 Tujuan

Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa Universitas Baiturrahmah bertujuan untuk:

1. Menjadi acuan dalam pengembangan kompetensi penelitian dosen secara terencana dan berkelanjutan.
2. Mendukung pengembangan jabatan akademik dosen melalui peningkatan kompetensi penelitian dan produktivitas publikasi ilmiah.

3. Menetapkan prinsip penugasan penelitian berdasarkan kompetensi, bidang kepakaran, jabatan akademik, dan beban kerja dosen.
4. Mengarahkan pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan skema pendanaan penelitian internal sesuai kebutuhan pengembangan jabatan akademik.
5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas luaran penelitian dosen.
6. Menetapkan mekanisme monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi serta ketercapaian luaran penelitian dosen.

1.4 Ruang Lingkup

Pedoman ini mencakup pengaturan mengenai:

1. Kebijakan pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa.
2. Pemetaan kompetensi penelitian dan bidang kepakaran dosen.
3. Penugasan penelitian berdasarkan kompetensi, jabatan akademik, dan beban kerja dosen.
4. Penyelenggaraan skema pendanaan penelitian internal berdasarkan jabatan akademik.
5. Program peningkatan kompetensi penelitian dan publikasi ilmiah.
6. Pengembangan kelompok dan kolaborasi penelitian.
7. Sistem penghargaan dan insentif penelitian.
8. Monitoring dan evaluasi kinerja penelitian dosen.
9. Pemanfaatan luaran penelitian untuk mendukung pengembangan jabatan akademik dosen.

1.5 Sasaran

Sasaran pelaksanaan pedoman ini adalah seluruh dosen Universitas Baiturrahmah, dengan program pengembangan kompetensi penelitian yang disesuaikan dengan jabatan akademik dan kebutuhan pengembangan karier masing-masing.

Sasaran pengembangan meliputi:

1. Dosen yang belum memiliki jabatan akademik, untuk meningkatkan kompetensi penelitian dan mendukung pemenuhan persyaratan pengangkatan pertama dalam jabatan akademik.
2. Dosen dengan jabatan Asisten Ahli, untuk meningkatkan kemampuan penelitian dan produktivitas publikasi ilmiah dalam mendukung pengembangan menuju Lektor.
3. Dosen dengan jabatan Lektor, untuk meningkatkan kualitas penelitian dan publikasi ilmiah dalam mendukung pengembangan menuju Lektor Kepala.
4. Dosen dengan jabatan Lektor Kepala, untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas publikasi ilmiah dalam mendukung pengembangan menuju Guru Besar.
5. Dosen dengan jabatan Guru Besar, untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas penelitian, publikasi ilmiah, serta kontribusi terhadap pengembangan keilmuan.

1.6 Hasil yang Diharapkan

Melalui implementasi pedoman ini diharapkan tercapai:

1. Peningkatan kompetensi dosen dalam merencanakan, melaksanakan, dan mempublikasikan hasil penelitian.
2. Peningkatan partisipasi dosen dalam program pendanaan penelitian internal maupun eksternal.
3. Peningkatan jumlah dan kualitas publikasi ilmiah dosen pada jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi.
4. Peningkatan ketercapaian target luaran penelitian sesuai skema pendanaan.
5. Peningkatan jumlah dosen yang memenuhi persyaratan penelitian dan publikasi ilmiah untuk pengembangan jabatan akademik.
6. Peningkatan kontribusi luaran penelitian terhadap kenaikan jabatan akademik dosen, khususnya menuju Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar.
7. Terlaksananya monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi penelitian dosen secara terukur dan berkelanjutan.

BAB II
KEBIJAKAN DAN KERANGKA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENELITI DAN PEREKAYASA

2.1 Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa

Universitas Baiturrahmah menetapkan pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa sebagai bagian integral dari kebijakan peningkatan kualitas dosen dan pengembangan karier akademik. Kebijakan ini diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dosen dalam melaksanakan penelitian, menghasilkan publikasi ilmiah yang berkualitas, serta mendukung pemenuhan persyaratan pengangkatan dan kenaikan jabatan akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Pengembangan kompetensi penelitian dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan dengan memperhatikan kebutuhan pengembangan karier dosen pada setiap jenjang jabatan akademik. Universitas memberikan dukungan melalui penyelenggaraan pelatihan, penyediaan pendanaan penelitian internal, fasilitasi publikasi ilmiah, serta pemberian penghargaan dan insentif atas capaian penelitian.

Kebijakan pengembangan sumber daya manusia penelitian diselaraskan dengan Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Baiturrahmah Tahun 2023–2026, Rencana Induk Penelitian Tahun 2023–2037, dan Rencana Strategis Penelitian Tahun 2023–2027. Keselarasan tersebut bertujuan memastikan bahwa pengembangan kompetensi penelitian menjadi bagian dari upaya institusi dalam meningkatkan kualifikasi, produktivitas, dan jabatan akademik dosen.

Dalam pelaksanaannya, Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) bertanggung jawab mengoordinasikan program pengembangan kompetensi penelitian, sedangkan pengelolaan administrasi dan proses pengembangan jabatan akademik dilaksanakan oleh unit yang berwenang sesuai struktur organisasi universitas. Koordinasi antarunit dilakukan untuk memastikan bahwa capaian penelitian dan publikasi ilmiah dosen dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pengembangan karier akademik.

2.2 Prinsip Pengembangan Kompetensi Penelitian Dosen

Pengembangan kompetensi penelitian dosen Universitas Baiturrahmah dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip berikut.

1. Kesesuaian Kompetensi dan Bidang Kepakaran

Pengembangan kompetensi penelitian disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, bidang kepakaran, pengalaman penelitian, dan tugas akademik dosen. Prinsip ini bertujuan memastikan bahwa kegiatan penelitian dilaksanakan sesuai kompetensi yang dimiliki serta mendukung pengembangan keilmuan secara berkelanjutan.

2. Orientasi Pengembangan Jabatan Akademik

Program pengembangan kompetensi penelitian diarahkan untuk mendukung pemenuhan persyaratan penelitian dan publikasi ilmiah dalam pengangkatan maupun kenaikan jabatan akademik dosen. Kebutuhan pengembangan disesuaikan dengan jabatan akademik yang dimiliki serta target pengembangan karier masing-masing dosen.

3. Kesempatan yang Setara

Setiap dosen memiliki kesempatan mengikuti program pengembangan kompetensi dan mengakses skema pendanaan penelitian sesuai persyaratan yang ditetapkan. Pelaksanaan program dilakukan secara transparan dan objektif dengan mempertimbangkan kebutuhan pengembangan kompetensi, kelayakan proposal, dan ketersediaan sumber daya institusi.

4. Keberlanjutan

Pengembangan kompetensi penelitian dilaksanakan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pelaksanaan penelitian, publikasi ilmiah, dan evaluasi capaian kinerja. Hasil evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi pada periode berikutnya.

5. Akuntabilitas dan Keterukuran

Setiap program pengembangan kompetensi dan penugasan penelitian dilaksanakan dengan target serta indikator keberhasilan yang jelas. Penilaian dilakukan berdasarkan pelaksanaan kegiatan, ketercapaian luaran penelitian, dan kontribusinya terhadap pengembangan kompetensi serta jabatan akademik dosen.

2.3 Tujuan dan Sasaran Pengembangan Kompetensi Penelitian

Pengembangan kompetensi penelitian bertujuan meningkatkan kemampuan dosen dalam merencanakan, melaksanakan, mengelola, dan mempublikasikan hasil penelitian sesuai standar akademik. Peningkatan kompetensi tersebut diharapkan mendukung produktivitas penelitian sekaligus memperkuat pemenuhan persyaratan pengembangan jabatan akademik.

Secara khusus, pengembangan kompetensi penelitian diarahkan untuk:

1. Meningkatkan kemampuan dosen dalam menyusun proposal dan melaksanakan penelitian sesuai bidang kepakaran.
2. Meningkatkan produktivitas dan kualitas publikasi ilmiah dosen.
3. Meningkatkan partisipasi dosen dalam program pendanaan penelitian internal maupun eksternal.
4. Mendukung pemenuhan persyaratan penelitian dan publikasi ilmiah untuk pengangkatan serta kenaikan jabatan akademik.
5. Meningkatkan jumlah dosen yang memiliki jabatan akademik Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar melalui dukungan kegiatan penelitian.
6. Meningkatkan ketercapaian target luaran penelitian yang ditetapkan dalam setiap skema pendanaan.

Sasaran program mencakup seluruh dosen Universitas Baiturrahmah, baik yang belum memiliki jabatan akademik maupun yang telah menduduki jabatan Asisten Ahli, Lektor, Lektor

Kepala, dan Guru Besar. Bentuk dukungan disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi dan persyaratan jabatan akademik masing-masing dosen.

2.4 Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Jabatan Akademik

Universitas Baiturrahmah melaksanakan pengembangan kompetensi penelitian dengan mempertimbangkan jabatan akademik dosen sebagai dasar dalam menentukan prioritas program, bentuk dukungan, dan target luaran penelitian.

Pengembangan kompetensi diarahkan untuk membantu dosen menghasilkan luaran penelitian yang relevan dengan kebutuhan pengembangan jabatan akademik. Pendekatan ini dilaksanakan melalui penyediaan skema pendanaan penelitian internal yang disesuaikan dengan jabatan akademik pengusul.

Terdapat tiga skema penelitian internal yang mendukung kebijakan pengembangan kompetensi penelitian dosen, yaitu:

1. Skema Penelitian Pembinaan dan Dasar (SPPD)

Skema Penelitian Pembinaan dan Dasar diperuntukkan bagi dosen yang belum memiliki jabatan akademik dan dosen dengan jabatan Asisten Ahli. Skema ini diarahkan untuk meningkatkan pengalaman dan kemampuan dosen dalam menyusun proposal, melaksanakan penelitian, serta menghasilkan publikasi ilmiah.

Melalui skema ini, dosen diharapkan dapat meningkatkan produktivitas penelitian yang mendukung pemenuhan persyaratan pengangkatan pertama dalam jabatan akademik maupun pengembangan dari Asisten Ahli menuju Lektor.

2. Skema Peningkatan Kinerja SINTA (SPK-SINTA)

Skema Peningkatan Kinerja SINTA diperuntukkan terutama bagi dosen dengan jabatan akademik Lektor. Skema ini diarahkan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas publikasi ilmiah, memperkuat rekam jejak penelitian, serta meningkatkan kinerja publikasi yang tercatat dalam Science and Technology Index (SINTA).

Pelaksanaan skema ini diharapkan mendukung pemenuhan kebutuhan publikasi ilmiah dalam pengembangan jabatan akademik menuju Lektor Kepala sesuai persyaratan yang berlaku.

3. Skema Percepatan Lektor Kepala dan Guru Besar (LKGB)

Skema Percepatan Lektor Kepala dan Guru Besar diarahkan untuk mendukung dosen yang memiliki kebutuhan pengembangan jabatan akademik menuju Lektor Kepala dan Guru Besar. Sasaran skema mencakup dosen Lektor berkualifikasi doktor, dosen Lektor Kepala, serta Guru Besar sesuai ketentuan skema penelitian internal universitas.

Program ini menitikberatkan pada peningkatan kualitas penelitian, publikasi ilmiah bereputasi, dan penguatan rekam jejak akademik. Bagi dosen Lektor dan Lektor Kepala, luaran penelitian diarahkan untuk mendukung pemenuhan persyaratan kenaikan jabatan akademik. Sementara itu, keterlibatan Guru Besar diarahkan pada penguatan produktivitas dan kualitas penelitian serta pengembangan keilmuan.

Ketentuan mengenai persyaratan pengusul, mekanisme penugasan, dan target luaran masing-masing skema diatur lebih lanjut dalam BAB IV serta panduan penelitian internal LPPM yang berlaku.

2.5 Strategi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pelaksanaan pengembangan kompetensi penelitian dosen dilakukan melalui program yang terintegrasi dengan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan penyelenggaraan penelitian universitas.

Strategi pelaksanaan meliputi:

1. Pemetaan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi

LPPM bersama fakultas dan program studi mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi penelitian dosen berdasarkan jabatan akademik, bidang kepakaran, pengalaman penelitian, serta capaian publikasi ilmiah. Hasil identifikasi digunakan sebagai dasar dalam perencanaan program peningkatan kompetensi dan penentuan prioritas dukungan penelitian.

2. Penyelenggaraan Program Peningkatan Kompetensi

Program peningkatan kompetensi dilaksanakan melalui pelatihan metodologi penelitian, penyusunan proposal hibah, analisis data, penulisan artikel ilmiah, serta publikasi pada jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi. Materi dan bentuk kegiatan disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi dosen.

3. Penyediaan Skema Pendanaan Penelitian Internal

Universitas menyediakan dukungan pendanaan penelitian internal melalui skema SPPD, SPK-SINTA, dan LKGB. Penetapan skema mempertimbangkan jabatan akademik, kompetensi, persyaratan pengusul, dan target luaran yang ditetapkan. Pendanaan penelitian diharapkan dapat meningkatkan partisipasi dosen dalam kegiatan penelitian serta mendukung pengembangan karier akademik.

4. Fasilitasi Publikasi dan Luaran Penelitian

LPPM memfasilitasi peningkatan kualitas publikasi ilmiah melalui kegiatan penguatan penulisan artikel, penyediaan informasi jurnal ilmiah, serta dukungan publikasi sesuai kebijakan universitas. Fasilitasi diarahkan untuk membantu dosen menghasilkan publikasi yang memenuhi standar mutu dan relevan dengan kebutuhan pengembangan jabatan akademik.

5. Monitoring dan Evaluasi Kinerja Penelitian

Monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai pelaksanaan program pengembangan kompetensi, partisipasi dosen dalam penelitian, dan ketercapaian target luaran. Evaluasi juga memperhatikan kontribusi hasil penelitian terhadap pemenuhan persyaratan pengembangan jabatan akademik.

Hasil monitoring dan evaluasi digunakan sebagai dasar penyempurnaan program peningkatan kompetensi, penyesuaian skema pendanaan, serta perencanaan kebutuhan pengembangan dosen pada periode berikutnya.

Pelaksanaan strategi tersebut dikoordinasikan oleh LPPM dengan melibatkan fakultas, program studi, dan unit pengelola sumber daya manusia sesuai tugas dan kewenangan masing-masing.

BAB III
PEMETAAN KOMPETENSI DAN BIDANG KEPAKARAN DOSEN

3.1 Ketentuan Umum

Pemetaan kompetensi dan bidang kepakaran dosen merupakan bagian dari perencanaan pengembangan sumber daya manusia penelitian di Universitas Baiturrahmah. Pemetaan ini bertujuan memperoleh informasi mengenai kompetensi, pengalaman, dan capaian penelitian dosen sebagai dasar dalam menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi, penugasan penelitian, serta dukungan terhadap pengembangan jabatan akademik.

Pemetaan dilaksanakan dengan mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, bidang kepakaran, jabatan akademik, pengalaman penelitian, dan produktivitas publikasi ilmiah. Informasi tersebut digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dosen secara objektif, sehingga program peningkatan kompetensi dan dukungan penelitian dapat diberikan sesuai kebutuhan masing-masing dosen.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) mengoordinasikan pelaksanaan pemetaan kompetensi penelitian dengan melibatkan fakultas dan program studi. Hasil pemetaan digunakan sebagai dasar perencanaan program pengembangan kompetensi, penyelenggaraan skema pendanaan penelitian internal, dan evaluasi capaian pengembangan sumber daya manusia penelitian.

Pemetaan kompetensi tidak dimaksudkan untuk membentuk jenjang atau klasifikasi peneliti di luar jabatan akademik dosen yang berlaku. Pemetaan digunakan sebagai instrumen identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dan tidak menggantikan mekanisme penilaian jabatan akademik.

3.2 Pemetaan Kompetensi Penelitian Dosen

Pemetaan kompetensi penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi kemampuan dosen dalam merencanakan, melaksanakan, mengelola, dan mempublikasikan hasil penelitian. Penilaian didasarkan pada informasi yang dapat diverifikasi melalui data akademik dan rekam jejak penelitian dosen.

Aspek yang digunakan dalam pemetaan meliputi:

1. Kualifikasi pendidikan, mencakup jenjang pendidikan terakhir dan kesesuaian bidang keilmuan dengan kegiatan penelitian.
2. Jabatan akademik, mencakup status jabatan akademik dosen sebagai dasar identifikasi kebutuhan pengembangan karier.
3. Bidang kepakaran, mencakup disiplin ilmu, bidang keahlian, dan fokus penelitian yang dikembangkan dosen.
4. Pengalaman penelitian, mencakup keterlibatan sebagai ketua atau anggota tim penelitian serta pengalaman memperoleh pendanaan penelitian internal maupun eksternal.

5. Produktivitas publikasi ilmiah, mencakup jumlah, jenis, dan kualitas publikasi yang dihasilkan dosen.
6. Kompetensi metodologi penelitian, mencakup kemampuan menyusun proposal, menentukan desain penelitian, mengelola data, melakukan analisis, dan menyusun laporan hasil penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui dokumen akademik, rekam jejak penelitian, data publikasi ilmiah, serta sistem informasi penelitian universitas. Data yang diperoleh diverifikasi dan diperbarui secara berkala untuk memastikan kesesuaian dengan kondisi aktual dosen.

Hasil pemetaan digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi dan capaian penelitian yang dimiliki dosen dengan kebutuhan pengembangan jabatan akademiknya. Identifikasi tersebut menjadi dasar dalam menentukan bentuk pelatihan, fasilitasi penelitian, dan dukungan publikasi yang diperlukan.

3.3 Penetapan Bidang Kepakaran Dosen

Bidang kepakaran merupakan bidang keilmuan yang menjadi dasar pelaksanaan dan pengembangan kegiatan penelitian dosen. Penetapan bidang kepakaran bertujuan memastikan kesesuaian antara kompetensi akademik dosen, topik penelitian yang dilaksanakan, dan arah pengembangan penelitian Universitas Baiturrahmah.

Identifikasi bidang kepakaran dilakukan dengan mempertimbangkan:

1. Latar belakang dan kualifikasi pendidikan dosen.
2. Bidang keilmuan yang dikembangkan dalam pelaksanaan pendidikan dan penelitian.
3. Riwayat penelitian dan publikasi ilmiah.
4. Fokus penelitian yang dikembangkan secara berkelanjutan.
5. Kesesuaian dengan peta jalan penelitian fakultas, program studi, dan universitas.

Bidang kepakaran dosen dapat mencakup satu atau beberapa bidang keilmuan yang saling berkaitan. Pengembangan bidang kepakaran dilakukan dengan mempertimbangkan kesinambungan penelitian, perkembangan ilmu pengetahuan, dan kebutuhan institusi.

Penetapan dan pemutakhiran data bidang kepakaran dilakukan melalui koordinasi antara dosen, program studi, fakultas, dan LPPM. Hasil identifikasi digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kelompok penelitian, pengembangan kolaborasi, serta penugasan penelitian yang sesuai dengan kompetensi dosen.

3.4 Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Jabatan Akademik

Identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi penelitian dilakukan berdasarkan jabatan akademik dan rekam jejak penelitian dosen. Pendekatan ini bertujuan memastikan bahwa program peningkatan kompetensi dan dukungan penelitian sesuai dengan kebutuhan pengembangan karier akademik masing-masing dosen.

Tabel 3.1. Arah Pengembangan Kompetensi Penelitian Berdasarkan Jabatan Akademik Dosen

Jabatan akademik	Kebutuhan pengembangan kompetensi	Arah pengembangan
Belum memiliki jabatan akademik	Penguasaan metodologi dasar, penyusunan proposal, dan penulisan artikel ilmiah	Mendukung pengangkatan pertama dalam jabatan akademik
Asisten Ahli	Peningkatan kemampuan pelaksanaan penelitian dan produktivitas publikasi	Mendukung pengembangan menuju Lektor
Lektor	Peningkatan kualitas penelitian, publikasi ilmiah, dan rekam jejak akademik	Mendukung pengembangan menuju Lektor Kepala
Lektor Kepala	Penguatan penelitian berkelanjutan dan publikasi ilmiah bereputasi	Mendukung pengembangan menuju Guru Besar
Guru Besar	Penguatan produktivitas, kolaborasi, dan kontribusi keilmuan	Mempertahankan dan meningkatkan kinerja penelitian

Identifikasi kebutuhan pengembangan dilakukan dengan membandingkan capaian penelitian dan publikasi ilmiah dosen dengan persyaratan pengembangan jabatan akademik yang berlaku. Hasil identifikasi tidak digunakan sebagai penilaian kelayakan kenaikan jabatan akademik, melainkan sebagai dasar dalam menentukan prioritas program pengembangan kompetensi penelitian.

Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, dosen dapat memperoleh dukungan melalui program pelatihan, fasilitasi publikasi, dan skema pendanaan penelitian internal yang sesuai dengan persyaratan masing-masing program.

3.5 Pemanfaatan Hasil Pemetaan Kompetensi

Hasil pemetaan kompetensi dan bidang kepakaran dosen digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia penelitian di Universitas Baiturrahmah.

Pemanfaatan hasil pemetaan meliputi:

1. Perencanaan Program Peningkatan Kompetensi

LPPM menggunakan hasil pemetaan untuk menentukan kebutuhan pelatihan metodologi penelitian, penyusunan proposal, analisis data, penulisan artikel ilmiah, dan publikasi ilmiah. Program disusun berdasarkan kebutuhan dosen dan prioritas pengembangan kompetensi institusi.

2. Penentuan Dukungan Skema Penelitian Internal

Hasil pemetaan digunakan untuk mengidentifikasi kesesuaian dosen dengan sasaran pengembangan pada Skema Penelitian Pembinaan dan Dasar (SPPD), Skema Peningkatan Kinerja SINTA (SPK-SINTA), dan Skema Percepatan Lektor Kepala dan Guru Besar (LKGB).

Penentuan keikutsertaan dosen dalam setiap skema tetap mengacu pada persyaratan pengusul dan mekanisme seleksi yang ditetapkan dalam panduan penelitian internal LPPM.

3. Penugasan dan Pengembangan Kolaborasi Penelitian

Data kompetensi dan bidang kepakaran digunakan sebagai pertimbangan dalam penugasan penelitian dan pembentukan tim penelitian. Penugasan mempertimbangkan kesesuaian kompetensi, bidang keilmuan, pengalaman penelitian, serta beban kerja dosen.

Hasil pemetaan juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi peluang kolaborasi antarbidang keilmuan, baik di lingkungan internal universitas maupun dengan institusi eksternal.

4. Dukungan Pengembangan Jabatan Akademik

Data capaian penelitian dan publikasi ilmiah digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi yang berkaitan dengan pemenuhan persyaratan jabatan akademik dosen.

LPPM berkoordinasi dengan fakultas dan unit pengelola sumber daya manusia untuk menyediakan informasi capaian penelitian yang dapat dimanfaatkan dalam perencanaan pengembangan karier akademik dosen.

5. Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi

Hasil pemetaan digunakan sebagai data awal untuk mengevaluasi perkembangan kompetensi dan produktivitas penelitian dosen. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan kondisi awal dengan capaian setelah pelaksanaan program pengembangan kompetensi.

Indikator evaluasi meliputi partisipasi dalam kegiatan penelitian, perolehan pendanaan penelitian, ketercapaian luaran, dan perkembangan produktivitas publikasi ilmiah.

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan program, penyesuaian prioritas dukungan penelitian, dan penyusunan rencana pengembangan kompetensi pada periode berikutnya.

BAB IV
SISTEM PENUGASAN DAN SKEMA PENELITIAN DOSEN

4.1 Ketentuan Umum

Sistem penugasan penelitian dosen merupakan mekanisme yang diterapkan Universitas Baiturrahmah untuk memastikan bahwa pelaksanaan penelitian sesuai dengan kompetensi, bidang kepakaran, jabatan akademik, dan beban kerja dosen. Sistem ini menjadi bagian dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia penelitian yang diarahkan untuk meningkatkan produktivitas ilmiah sekaligus mendukung pengembangan jabatan akademik dosen.

Penugasan penelitian dilaksanakan secara terencana dan terukur dengan mempertimbangkan kebutuhan pengembangan kompetensi dosen, prioritas penelitian institusi, serta ketersediaan sumber daya. Setiap penugasan diharapkan menghasilkan luaran penelitian yang berkualitas, relevan dengan bidang keilmuan, dan dapat dimanfaatkan untuk mendukung pemenuhan persyaratan pengembangan jabatan akademik.

Universitas Baiturrahmah melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) menyelenggarakan skema pendanaan penelitian internal sebagai salah satu instrumen pelaksanaan penugasan penelitian. Skema tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi dan karier akademik dosen, tanpa mengabaikan mutu proposal, kelayakan pelaksanaan, dan target luaran penelitian.

Penugasan penelitian melalui pendanaan internal tidak menggantikan kewajiban penelitian dosen sebagai bagian dari Tridharma Perguruan Tinggi. Dosen tetap dapat melaksanakan penelitian secara mandiri, berkolaborasi, maupun melalui pendanaan eksternal sesuai ketentuan universitas.

4.2 Prinsip dan Dasar Penugasan Penelitian

Penugasan penelitian dilaksanakan berdasarkan prinsip kesesuaian kompetensi, keterukuran beban kerja, pemerataan kesempatan, mutu akademik, dan akuntabilitas.

1. Kesesuaian kompetensi dan bidang kepakaran

Penugasan penelitian mempertimbangkan kesesuaian antara topik penelitian dengan latar belakang keilmuan, kompetensi, dan rekam jejak penelitian dosen. Penelitian multidisiplin dapat dilaksanakan melalui kerja sama dosen dari berbagai bidang kepakaran yang relevan.

2. Kesesuaian dengan jabatan akademik

Penugasan melalui skema penelitian internal mempertimbangkan jabatan akademik dosen sebagai dasar penentuan sasaran program. Pendekatan ini bertujuan memberikan dukungan penelitian sesuai kebutuhan pengembangan kompetensi dan karier akademik.

3. Beban kerja yang terukur

Penugasan mempertimbangkan beban kerja dosen dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas penunjang. Pembagian tugas penelitian perlu memperhatikan kapasitas dan tanggung jawab masing-masing anggota tim agar pelaksanaan penelitian tidak mengganggu pemenuhan kewajiban akademik lainnya.

4. Mutu dan kelayakan penelitian

Penugasan melalui pendanaan internal didasarkan pada penilaian kelayakan proposal, kesesuaian metodologi, relevansi topik, kewajaran anggaran, dan ketercapaian target luaran. Penilaian dilakukan sesuai mekanisme yang ditetapkan LPPM.

5. Akuntabilitas dan evaluasi

Setiap penugasan penelitian memiliki tanggung jawab pelaksanaan, jangka waktu, dan target luaran yang jelas. Peneliti wajib menyampaikan laporan serta bukti capaian penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

4.3 Penugasan Penelitian Berdasarkan Kompetensi dan Beban Kerja Dosen

Penugasan penelitian dilaksanakan dengan mempertimbangkan hasil pemetaan kompetensi dan bidang kepakaran sebagaimana diatur dalam BAB III. Hasil pemetaan digunakan untuk mengidentifikasi kesesuaian dosen dengan topik penelitian, kebutuhan pengembangan kompetensi, dan skema pendanaan yang tersedia.

Penugasan penelitian dapat dilakukan dalam bentuk penelitian individu maupun penelitian kelompok, sesuai karakteristik kegiatan dan ketentuan skema pendanaan. Dalam penelitian kelompok, pembagian tugas ditetapkan berdasarkan kompetensi dan kontribusi masing-masing anggota tim.

Penetapan beban penugasan mempertimbangkan beberapa komponen berikut:

Komponen	**Dasar pertimbangan**
Kompetensi dosen	Kesesuaian bidang kepakaran dan kemampuan metodologis
Jabatan akademik	Kebutuhan pengembangan kompetensi dan karier akademik
Beban kerja dosen	Kewajiban Tridharma dan penugasan akademik lainnya
Peran dalam penelitian	Tanggung jawab sebagai ketua atau anggota tim
Kompleksitas penelitian	Metodologi, cakupan kegiatan, dan kebutuhan sumber daya
Target luaran	Jenis, mutu, dan waktu penyelesaian luaran penelitian

Pengukuran beban kerja penelitian mengacu pada ketentuan Beban Kerja Dosen (BKD) dan kebijakan internal universitas yang berlaku. LPPM melakukan koordinasi dengan fakultas dan program studi untuk memastikan bahwa penugasan penelitian dapat dilaksanakan secara proporsional.

Penugasan penelitian yang memperoleh pendanaan internal ditetapkan melalui mekanisme seleksi dan pengesahan sesuai panduan penelitian LPPM. Penetapan tersebut memuat sekurang-kurangnya identitas peneliti, judul penelitian, skema pendanaan, jangka waktu pelaksanaan, tanggung jawab peneliti, serta target luaran yang harus dicapai.

4.4 Skema Pendanaan Penelitian Internal

Universitas Baiturrahmah menyelenggarakan pendanaan penelitian internal sebagai instrumen pengembangan kompetensi penelitian dan peningkatan produktivitas publikasi ilmiah dosen. Pendanaan tersebut diarahkan untuk memberikan dukungan sesuai kebutuhan pengembangan jabatan akademik, mulai dari pengangkatan pertama hingga pengembangan menuju Lektor Kepala dan Guru Besar.

Skema pendanaan penelitian internal terdiri atas tiga kelompok utama.

4.4.1 Skema Penelitian Pembinaan dan Dasar (SPPD)

Skema Penelitian Pembinaan dan Dasar (SPPD) ditujukan terutama bagi dosen yang belum memiliki jabatan akademik dan dosen dengan jabatan Asisten Ahli.

Skema ini bertujuan meningkatkan kemampuan dasar penelitian, meliputi penyusunan proposal, pemilihan metodologi, pelaksanaan penelitian, pengolahan dan analisis data, serta penyusunan publikasi ilmiah.

Melalui skema SPPD, dosen didorong untuk mengembangkan rekam jejak penelitian dan menghasilkan luaran ilmiah yang mendukung pemenuhan persyaratan pengangkatan pertama maupun pengembangan jabatan akademik menuju Lektor.

4.4.2 Skema Peningkatan Kinerja SINTA (SPK-SINTA)

Skema Peningkatan Kinerja SINTA (SPK-SINTA) ditujukan terutama bagi dosen dengan jabatan akademik Lektor.

Skema ini bertujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas publikasi ilmiah, memperkuat rekam jejak penelitian, serta mendukung peningkatan kinerja akademik dosen yang tercermin dalam data SINTA.

Penelitian yang dilaksanakan melalui skema ini diarahkan untuk menghasilkan publikasi ilmiah yang relevan dengan bidang kepakaran dan mendukung pemenuhan persyaratan pengembangan jabatan akademik menuju Lektor Kepala.

4.4.3 Skema Percepatan Lektor Kepala dan Guru Besar (LKGB)

Skema Percepatan Lektor Kepala dan Guru Besar (LKGB) diarahkan untuk mendukung pengembangan penelitian dan publikasi ilmiah dosen pada jenjang akademik yang lebih tinggi.

Sasaran skema meliputi dosen Lektor berkualifikasi doktor, dosen Lektor Kepala, dan Guru Besar sesuai ketentuan pendanaan penelitian internal universitas.

Bagi dosen Lektor dan Lektor Kepala, skema ini diprioritaskan untuk menghasilkan luaran penelitian yang mendukung pemenuhan persyaratan pengembangan jabatan akademik. Bagi Guru Besar, skema diarahkan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas penelitian, kualitas publikasi, serta kontribusi terhadap pengembangan keilmuan.

Tabel 4.1. Arah Pengembangan melalui Skema Pendanaan Penelitian Internal

Skema	Sasaran utama	Arah pengembangan
SPPD	Dosen tanpa jabatan akademik dan Asisten Ahli	Penguatan kompetensi dasar dan produktivitas publikasi
SPK-SINTA	Lektor	Peningkatan kualitas publikasi dan rekam jejak penelitian
LKGB	Lektor berkualifikasi doktor, Lektor Kepala, dan Guru Besar	Penguatan publikasi bereputasi dan pengembangan karier akademik

Ketentuan teknis mengenai besaran pendanaan, persyaratan pengusul, serta jenis dan jumlah luaran wajib ditetapkan melalui panduan penelitian internal LPPM yang berlaku.

4.5 Persyaratan Pengusul dan Penetapan Penugasan

Penugasan penelitian melalui pendanaan internal dilaksanakan berdasarkan persyaratan yang ditetapkan untuk masing-masing skema. Persyaratan tersebut mempertimbangkan status dosen, jabatan akademik, bidang kepakaran, rekam jejak penelitian, dan kewajiban penyelesaian penelitian sebelumnya.

Secara umum, mekanisme penugasan dilaksanakan melalui tahapan berikut:

1. Pengumuman skema penelitian. LPPM menyampaikan informasi mengenai skema yang tersedia, persyaratan pengusul, jadwal, serta ketentuan luaran penelitian.
2. Pengajuan proposal. Dosen mengajukan proposal sesuai bidang kepakaran dan persyaratan skema yang dipilih.
3. Seleksi dan penilaian proposal. LPPM menyelenggarakan penilaian terhadap kesesuaian skema, kelayakan substansi, metodologi, anggaran, dan target luaran.
4. Penetapan penerima pendanaan. Proposal yang dinyatakan layak ditetapkan sebagai penerima pendanaan melalui mekanisme pengesahan yang berlaku di universitas.
5. Pelaksanaan penugasan. Peneliti melaksanakan kegiatan sesuai proposal, jadwal, anggaran, dan target luaran yang disetujui.
6. Monitoring dan evaluasi. LPPM melakukan pemantauan pelaksanaan penelitian dan menilai ketercapaian kewajiban peneliti.

Penetapan penugasan dituangkan dalam dokumen resmi yang memuat identitas peneliti, skema, judul penelitian, jangka waktu, pendanaan, tanggung jawab, serta target luaran.

4.6 Target Luaran Penelitian Berdasarkan Skema

Setiap skema penelitian internal memiliki target luaran yang disesuaikan dengan tujuan pengembangan kompetensi dan kebutuhan jabatan akademik dosen. Target luaran ditetapkan untuk memastikan bahwa pendanaan penelitian menghasilkan kontribusi yang terukur terhadap produktivitas ilmiah dan pengembangan karier akademik.

Penetapan target luaran mempertimbangkan kesesuaian bidang keilmuan, mutu penelitian, kemampuan pelaksanaan, serta persyaratan publikasi ilmiah yang berlaku.

Secara umum, arah luaran penelitian ditetapkan sebagai berikut:

1. SPPD: menghasilkan luaran penelitian dan publikasi ilmiah sebagai dasar penguatan rekam jejak penelitian dosen.
2. SPK-SINTA: meningkatkan produktivitas dan kualitas publikasi ilmiah yang mendukung pengembangan jabatan akademik menuju Lektor Kepala.
3. LKGB: menghasilkan publikasi ilmiah berkualitas tinggi dan memperkuat rekam jejak penelitian yang mendukung pengembangan menuju Lektor Kepala dan Guru Besar, serta produktivitas penelitian Guru Besar.

Jenis dan jumlah luaran wajib untuk setiap skema mengikuti ketentuan panduan penelitian internal pada tahun pelaksanaan pendanaan.

Publikasi yang dihasilkan harus memenuhi prinsip integritas akademik, kesesuaian bidang keilmuan, dan ketentuan etika publikasi. Dalam konteks pengembangan jabatan akademik, LPPM mendorong dosen memilih media publikasi yang memenuhi persyaratan mutu dan pengakuan sesuai ketentuan jabatan akademik yang berlaku.

4.7 Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Penelitian

Monitoring dan evaluasi penugasan penelitian dilaksanakan untuk memastikan kesesuaian antara rencana, pelaksanaan, penggunaan sumber daya, dan ketercapaian target luaran penelitian.

Monitoring dilakukan selama periode pelaksanaan penelitian, sedangkan evaluasi dilakukan berdasarkan capaian kegiatan dan pemenuhan kewajiban peneliti.

Aspek monitoring dan evaluasi meliputi:

1. Kesesuaian pelaksanaan penelitian dengan proposal yang disetujui.
2. Kemajuan pelaksanaan kegiatan berdasarkan jadwal penelitian.
3. Kesesuaian penggunaan anggaran dengan ketentuan pendanaan.
4. Pemenuhan tanggung jawab ketua dan anggota tim penelitian.
5. Ketercapaian target luaran penelitian.
6. Penyelesaian laporan dan kewajiban administrasi penelitian.

Hasil monitoring dan evaluasi didokumentasikan oleh LPPM dan digunakan sebagai dasar penilaian penyelesaian penugasan, tindak lanjut terhadap kendala pelaksanaan, serta perbaikan penyelenggaraan skema pendanaan penelitian.

Selain menilai ketercapaian luaran, LPPM melakukan evaluasi terhadap kontribusi program pendanaan dalam pengembangan kompetensi dan karier akademik dosen. Evaluasi tersebut dapat dilakukan dengan membandingkan capaian penelitian dan publikasi sebelum dan sesudah dosen memperoleh dukungan pendanaan.

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar penyempurnaan program pendanaan, penyesuaian kebutuhan pengembangan kompetensi, dan penetapan prioritas program penelitian pada periode berikutnya.

BAB V
PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN JABATAN AKADEMIK DOSEN

5.1 Ketentuan Umum

Peningkatan kompetensi penelitian merupakan bagian integral dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia Universitas Baiturrahmah. Program ini diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam merencanakan, melaksanakan, mengelola, menganalisis, dan mempublikasikan hasil penelitian sesuai dengan kaidah ilmiah, standar mutu akademik, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sebagai perguruan tinggi yang menetapkan pendidikan sebagai fokus diferensiasi misinya, Universitas Baiturrahmah mengarahkan pengembangan kompetensi penelitian untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan, penguatan keilmuan dosen, dan pengembangan pembelajaran berbasis hasil penelitian. Pengembangan kompetensi tersebut juga menjadi bagian dari strategi institusi dalam meningkatkan produktivitas publikasi ilmiah dan mendukung pengembangan jabatan akademik dosen.

Program peningkatan kompetensi dilaksanakan secara terencana, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan dengan mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, jabatan akademik, bidang kepakaran, pengalaman penelitian, serta capaian publikasi ilmiah dosen. Pendekatan ini bertujuan memastikan bahwa setiap program yang diselenggarakan memiliki relevansi dengan kebutuhan pengembangan kompetensi dan karier akademik dosen.

Pelaksanaan program dikoordinasikan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) melalui kerja sama dengan fakultas, program studi, dan unit terkait. Program dilaksanakan melalui pelatihan, lokakarya, fasilitasi penelitian dan publikasi ilmiah, pengembangan kolaborasi, serta dukungan pendanaan penelitian sesuai kebijakan universitas.

Pengembangan kompetensi penelitian dalam pedoman ini difokuskan pada kemampuan akademik dan profesional dosen dalam melaksanakan penelitian. Adapun pengangkatan dan kenaikan jabatan akademik tetap mengikuti ketentuan serta mekanisme penilaian yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dan unit pengelola sumber daya manusia yang berwenang.

5.2 Tujuan Program Peningkatan Kompetensi

Program peningkatan kompetensi penelitian bertujuan memperkuat kemampuan dosen dalam menghasilkan penelitian dan publikasi ilmiah yang berkualitas, relevan dengan bidang kepakaran, serta mendukung pengembangan jabatan akademik.

Secara khusus, program ini bertujuan untuk:

1. Meningkatkan penguasaan dosen terhadap metodologi dan desain penelitian yang sesuai dengan bidang keilmuannya.
2. Meningkatkan kemampuan dosen dalam menyusun proposal penelitian yang berkualitas dan kompetitif untuk memperoleh pendanaan internal maupun eksternal.

3. Meningkatkan keterampilan pengelolaan penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi hasil penelitian.
4. Meningkatkan kemampuan dosen dalam menyusun artikel ilmiah sesuai standar penulisan akademik dan ketentuan jurnal ilmiah.
5. Meningkatkan produktivitas dan kualitas publikasi pada jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi.
6. Mendukung pemenuhan persyaratan penelitian dan publikasi ilmiah untuk pengangkatan serta kenaikan jabatan akademik dosen.
7. Meningkatkan kemampuan dosen dalam mengembangkan penelitian berkelanjutan dan kolaborasi sesuai bidang kepakaran.
8. Meningkatkan kontribusi hasil penelitian terhadap pengembangan materi pembelajaran dan mutu pendidikan.

Keberhasilan program tidak hanya dinilai berdasarkan jumlah kegiatan yang diselenggarakan atau jumlah peserta yang mengikuti pelatihan, tetapi juga berdasarkan peningkatan kemampuan dosen dan capaian penelitian yang dihasilkan setelah mengikuti program.

5.3 Pelatihan Metodologi dan Penyusunan Proposal Penelitian

Pelatihan metodologi dan penyusunan proposal penelitian merupakan program pengembangan kompetensi yang bertujuan meningkatkan kemampuan dosen dalam merancang penelitian yang memiliki dasar ilmiah, metodologi yang tepat, serta kelayakan pelaksanaan yang memadai.

Program ini diselenggarakan berdasarkan kebutuhan kompetensi dosen dan dapat disesuaikan dengan karakteristik bidang keilmuan, pengalaman penelitian, serta persyaratan skema pendanaan yang akan diikuti.

A. Penguatan Metodologi Penelitian

Penguatan metodologi penelitian diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam merumuskan masalah penelitian, menyusun kerangka konseptual, memilih desain penelitian, menentukan variabel dan instrumen, serta menetapkan metode analisis yang sesuai.

Materi pengembangan kompetensi dapat mencakup:

1. Identifikasi masalah dan perumusan pertanyaan penelitian.
2. Penelusuran literatur ilmiah dan identifikasi kesenjangan penelitian.
3. Penyusunan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.
4. Pemilihan desain dan metode penelitian.
5. Penentuan populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel.
6. Pengembangan dan penilaian validitas instrumen penelitian.
7. Pengelolaan data dan pemilihan metode analisis statistik.
8. Interpretasi hasil penelitian dan penyusunan kesimpulan.
9. Penerapan etika penelitian dan integritas akademik.

Materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing disiplin ilmu. Dosen yang melaksanakan penelitian di bidang kesehatan, misalnya, dapat memperoleh penguatan metodologi penelitian klinis, epidemiologi, biomedis, atau penelitian pelayanan kesehatan sesuai bidang kepakarannya.

B. Pelatihan Penyusunan Proposal Penelitian

Pelatihan penyusunan proposal bertujuan meningkatkan kemampuan dosen dalam mengembangkan gagasan penelitian menjadi proposal yang sistematis, relevan, dan memenuhi persyaratan pendanaan.

Materi pelatihan meliputi penyusunan latar belakang, perumusan tujuan, penetapan kebaruan penelitian, pemilihan metodologi, penyusunan rencana kegiatan, perencanaan anggaran, dan penetapan target luaran.

Pelatihan juga mencakup pemahaman terhadap ketentuan pengajuan hibah penelitian internal dan eksternal, termasuk kesesuaian proposal dengan prioritas pendanaan serta persyaratan administratif dan substansi.

C. Bentuk Pelaksanaan

Pelatihan dapat dilaksanakan melalui seminar metodologi, lokakarya penyusunan proposal, pelatihan analisis data, serta kegiatan penelaahan proposal penelitian.

Peserta didorong menghasilkan keluaran yang dapat digunakan secara langsung, seperti rancangan penelitian, proposal yang siap diajukan, atau perbaikan metodologi penelitian yang sedang dilaksanakan.

Evaluasi pelatihan dilakukan melalui penilaian hasil pekerjaan peserta, perubahan kemampuan yang terukur, dan tindak lanjut pengajuan proposal penelitian.

5.4 Pelatihan Penulisan dan Publikasi Artikel Ilmiah

Pelatihan penulisan dan publikasi artikel ilmiah merupakan program pengembangan kompetensi yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam mengomunikasikan hasil penelitian melalui publikasi ilmiah yang memenuhi standar akademik dan etika publikasi.

Program ini menjadi salah satu prioritas pengembangan kompetensi karena publikasi ilmiah merupakan bentuk diseminasi hasil penelitian sekaligus komponen penting dalam pengembangan jabatan akademik dosen.

A. Penguatan Keterampilan Penulisan Artikel Ilmiah

Program penulisan artikel ilmiah bertujuan meningkatkan kemampuan dosen dalam menyusun manuskrip yang sistematis, memiliki argumentasi ilmiah yang kuat, dan sesuai dengan ketentuan jurnal tujuan.

Materi pelatihan mencakup:

1. Penentuan fokus dan kontribusi ilmiah artikel.
2. Penyusunan judul, abstrak, dan kata kunci.
3. Penulisan pendahuluan berdasarkan kesenjangan penelitian.
4. Penyajian metode penelitian secara lengkap dan transparan.
5. Penyusunan tabel, gambar, dan penyajian hasil analisis.
6. Penulisan pembahasan berdasarkan bukti ilmiah.

7. Penyusunan kesimpulan sesuai hasil penelitian.
8. Pengelolaan referensi dan penggunaan perangkat manajemen sitasi.
9. Penerapan etika kepengarangan, sitasi, dan integritas publikasi.

Pelatihan dilaksanakan dengan pendekatan praktik agar peserta dapat menghasilkan draf manuskrip berdasarkan data penelitian yang dimiliki.

B. Pemilihan Jurnal Ilmiah

Pengembangan kompetensi publikasi juga mencakup kemampuan dosen dalam memilih jurnal yang sesuai dengan ruang lingkup penelitian, kualitas artikel, dan kebutuhan pengembangan jabatan akademik.

Materi yang diberikan meliputi identifikasi ruang lingkup jurnal, penilaian kredibilitas penerbit, pemahaman proses penelaahan sejawat (peer review), serta pengenalan sistem indeksasi dan akreditasi jurnal.

Dosen diberikan pemahaman mengenai perbedaan jurnal nasional terakreditasi, jurnal internasional, dan jurnal internasional bereputasi sesuai ketentuan yang berlaku. Pemilihan jurnal tidak hanya didasarkan pada status indeksasi, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian bidang keilmuan, kualitas proses editorial, dan integritas publikasi.

C. Proses Pengajuan dan Revisi Artikel

Pelatihan mencakup prosedur pengajuan manuskrip melalui sistem jurnal, penyusunan surat pengantar, penyesuaian artikel dengan pedoman penulis, serta penanganan komentar penelaah.

Dosen diberikan penguatan keterampilan dalam menyusun tanggapan terhadap komentar penelaah secara sistematis dan memperbaiki manuskrip berdasarkan masukan yang diterima.

Program ini dapat dilaksanakan dalam bentuk lokakarya penulisan artikel, klinik manuskrip, atau kegiatan penelaahan artikel ilmiah.

D. Evaluasi Hasil Pelatihan

Evaluasi dilakukan berdasarkan keluaran nyata yang dihasilkan peserta, antara lain draf manuskrip, artikel yang telah diperbaiki, manuskrip yang diajukan ke jurnal, dan perkembangan status publikasi.

Jumlah artikel yang diterima atau diterbitkan dapat digunakan sebagai indikator hasil jangka menengah, dengan mempertimbangkan bahwa proses editorial jurnal berada di luar kendali langsung peserta dan penyelenggara program.

5.5 Fasilitasi Publikasi dan Luaran Penelitian

Fasilitasi publikasi dan luaran penelitian merupakan bentuk dukungan institusi untuk membantu dosen menyelesaikan dan mendiseminasikan hasil penelitian secara berkualitas.

Fasilitasi diselenggarakan berdasarkan kebutuhan dosen, ketersediaan sumber daya, dan kebijakan pendanaan yang ditetapkan universitas.

A. Fasilitasi Penyusunan dan Penyempurnaan Manuskrip

LPPM dapat menyelenggarakan kegiatan penelaahan manuskrip, lokakarya penulisan artikel, serta fasilitasi penyempurnaan naskah ilmiah sebelum diajukan kepada jurnal.

Fasilitasi diarahkan untuk meningkatkan kualitas substansi ilmiah, ketepatan metodologi, kejelasan penyajian hasil, dan kesesuaian manuskrip dengan jurnal tujuan.

B. Dukungan Publikasi Ilmiah

Universitas dapat memberikan dukungan publikasi ilmiah sesuai ketentuan dan kemampuan pendanaan institusi. Bentuk dukungan dapat mencakup layanan penyuntingan bahasa, pemeriksaan kesesuaian manuskrip dengan ketentuan jurnal, serta bantuan biaya publikasi apabila tersedia dalam kebijakan universitas.

Pemberian dukungan dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan kualitas artikel, kredibilitas jurnal, relevansi terhadap bidang kepakaran, dan kebutuhan pengembangan jabatan akademik dosen.

C. Fasilitasi Luaran Penelitian Lainnya

Selain publikasi ilmiah, LPPM dapat memfasilitasi pengembangan luaran penelitian berupa buku ilmiah, kekayaan intelektual, maupun produk hasil penelitian sesuai karakteristik bidang keilmuan dan target yang ditetapkan.

Pengembangan luaran tersebut diarahkan untuk meningkatkan pemanfaatan hasil penelitian, memperkuat rekam jejak akademik, dan mendukung pencapaian indikator kinerja penelitian universitas.

D. Dokumentasi dan Verifikasi Luaran

Setiap luaran penelitian yang dihasilkan dosen didokumentasikan melalui sistem informasi penelitian universitas atau mekanisme pendataan yang ditetapkan LPPM.

Verifikasi dilakukan terhadap identitas publikasi, status penerbitan, indeksasi atau akreditasi jurnal, kepengarangan, dan kesesuaian dengan kegiatan penelitian yang dilaksanakan.

Data luaran yang telah diverifikasi digunakan sebagai dasar evaluasi produktivitas penelitian, pemberian insentif sesuai kebijakan, serta penyediaan informasi pendukung pengembangan jabatan akademik dosen.

5.6 Dukungan Penelitian terhadap Pengembangan Jabatan Akademik

Pengembangan jabatan akademik merupakan salah satu sasaran strategis pengembangan sumber daya manusia Universitas Baiturrahmah. Dalam konteks tersebut, kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah diarahkan untuk membantu dosen memenuhi persyaratan akademik yang relevan dengan jenjang jabatan yang dituju.

Dukungan penelitian terhadap pengembangan jabatan akademik dilaksanakan melalui pemetaan kebutuhan publikasi, penyediaan program peningkatan kompetensi, fasilitasi penelitian, serta pengembangan skema pendanaan internal sebagaimana diatur dalam BAB IV.

A. Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Jabatan Akademik

Program pengembangan kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan dosen pada masing-masing jenjang jabatan akademik.

Tabel 5.1. Program Peningkatan Kompetensi Berdasarkan Jabatan Akademik Dosen

Sasaran dosen	**Prioritas pengembangan**	**Bentuk dukungan**
Belum memiliki jabatan akademik	Kompetensi dasar penelitian dan publikasi	Pelatihan metodologi, penyusunan proposal, penulisan artikel, dan akses SPPD
Asisten Ahli	Peningkatan pengalaman penelitian dan produktivitas publikasi	Pelatihan penelitian, fasilitasi publikasi, dan akses SPPD
Lektor	Penguatan kualitas penelitian dan publikasi untuk pengembangan menuju Lektor Kepala	Pelatihan penulisan artikel, pengembangan proposal kompetitif, dan akses SPK-SINTA atau LKGB sesuai persyaratan
Lektor Kepala	Penguatan rekam jejak penelitian dan publikasi bereputasi untuk pengembangan menuju Guru Besar	Fasilitasi publikasi, penguatan kolaborasi, dan akses LKGB
Guru Besar	Keberlanjutan produktivitas penelitian dan kontribusi keilmuan	Dukungan penelitian berkelanjutan, kolaborasi, publikasi, dan akses LKGB sesuai ketentuan

Pengelompokan tersebut digunakan untuk menentukan prioritas pengembangan kompetensi, bukan sebagai pembatasan kesempatan dosen mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi.

B. Identifikasi Kebutuhan Luaran untuk Pengembangan Jabatan Akademik

LPPM bersama fakultas dan unit pengelola sumber daya manusia melakukan koordinasi untuk mengidentifikasi kebutuhan penelitian dan publikasi ilmiah dosen yang sedang mempersiapkan pengangkatan atau kenaikan jabatan akademik.

Identifikasi dilakukan dengan memperhatikan jabatan akademik saat ini, jabatan yang dituju, bidang kepakaran, rekam jejak penelitian, serta publikasi ilmiah yang telah dihasilkan.

Hasil identifikasi digunakan untuk menentukan prioritas dukungan penelitian, kebutuhan pelatihan, dan bentuk fasilitasi publikasi yang relevan.

Persyaratan dan pengakuan terhadap karya ilmiah dalam proses pengembangan jabatan akademik tetap mengikuti peraturan yang berlaku pada saat pengajuan.

C. Integrasi Skema Penelitian Internal dengan Pengembangan Jabatan Akademik

Skema SPPD, SPK-SINTA, dan LKGB menjadi instrumen institusi dalam menyediakan kesempatan penelitian sesuai kebutuhan pengembangan jabatan akademik dosen.

Melalui integrasi tersebut, perencanaan penelitian tidak hanya mempertimbangkan pelaksanaan kegiatan dan pemenuhan kewajiban luaran, tetapi juga relevansi hasil penelitian terhadap pengembangan kompetensi dan karier akademik dosen.

Penetapan skema pendanaan tetap dilakukan berdasarkan persyaratan dan mekanisme seleksi yang berlaku. Jabatan akademik menjadi salah satu dasar penentuan sasaran program, tetapi tidak secara otomatis memberikan hak memperoleh pendanaan.

D. Koordinasi Pengembangan Jabatan Akademik

LPPM berperan dalam menyediakan informasi capaian penelitian dan publikasi ilmiah, menyelenggarakan program peningkatan kompetensi, serta memberikan dukungan terhadap pemenuhan kebutuhan luaran penelitian dosen.

Fakultas dan program studi berperan dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dosen serta memastikan kesesuaian kegiatan penelitian dengan bidang kepakaran dan tanggung jawab akademik.

Unit pengelola sumber daya manusia bertanggung jawab terhadap administrasi dan pengelolaan proses pengembangan jabatan akademik sesuai kewenangannya.

Koordinasi tersebut diperlukan agar program pengembangan kompetensi penelitian dapat mendukung kebutuhan pengembangan jabatan akademik secara efektif, tanpa menimbulkan tumpang tindih kewenangan antarunit.

5.7 Evaluasi Program Peningkatan Kompetensi

Evaluasi program peningkatan kompetensi dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan dosen, pelaksanaan kegiatan, dan hasil pengembangan kompetensi yang dicapai.

Evaluasi dikoordinasikan oleh LPPM dengan melibatkan fakultas dan program studi serta dilaksanakan secara berkala sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu internal universitas.

A. Aspek Evaluasi

Evaluasi mencakup empat aspek utama.

1. Keterlaksanaan program, meliputi kesesuaian kegiatan dengan rencana, jumlah kegiatan yang terlaksana, dan penggunaan sumber daya.
2. Partisipasi dosen, meliputi jumlah dan proporsi dosen yang mengikuti program berdasarkan fakultas dan jabatan akademik.
3. Peningkatan kompetensi, meliputi perubahan kemampuan dosen yang dapat diukur melalui hasil pelatihan atau produk akademik yang dihasilkan.
4. Capaian hasil penelitian, meliputi proposal yang diajukan, perolehan pendanaan, manuskrip yang diselesaikan, serta publikasi ilmiah yang dihasilkan.

B. Indikator Keberhasilan

Indikator keberhasilan program ditetapkan untuk mengukur keterlaksanaan, efektivitas, dan kontribusi program terhadap pengembangan kompetensi dosen.

Tabel 5.2. Indikator Evaluasi Program Peningkatan Kompetensi Penelitian

Aspek	**Indikator**	**Sumber data**
Pelaksanaan program	Persentase kegiatan yang terlaksana dibandingkan rencana	Laporan kegiatan LPPM
Partisipasi dosen	Jumlah dan persentase dosen peserta program	Daftar peserta
Peningkatan kompetensi	Perubahan hasil penilaian kompetensi atau kualitas produk pelatihan	Hasil evaluasi pelatihan
Penyusunan proposal	Jumlah proposal penelitian yang disusun dan diajukan	Data pengajuan proposal
Pendanaan penelitian	Jumlah dosen yang memperoleh pendanaan internal atau eksternal	Data penelitian LPPM
Produktivitas publikasi	Jumlah artikel yang diajukan, diterima, dan diterbitkan	Data publikasi terverifikasi
Dukungan jabatan akademik	Jumlah dosen yang menghasilkan luaran penelitian relevan dengan persyaratan jabatan yang dituju	Data LPPM dan unit SDM

Target kuantitatif setiap indikator ditetapkan melalui rencana kerja tahunan LPPM dengan mempertimbangkan kondisi awal, prioritas pengembangan, dan ketersediaan sumber daya universitas.

C. Mekanisme Evaluasi

Evaluasi program dilaksanakan melalui tahapan berikut:

1. LPPM menyusun rencana kegiatan dan menetapkan indikator keberhasilan program.
2. Data peserta dan hasil kegiatan didokumentasikan sebagai bukti pelaksanaan.
3. Capaian program dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan.
4. Hasil evaluasi dianalisis untuk mengidentifikasi kegiatan yang efektif dan aspek yang memerlukan perbaikan.
5. Rekomendasi evaluasi digunakan sebagai dasar penyusunan program peningkatan kompetensi pada periode berikutnya.

Evaluasi dilakukan sekurang-kurangnya setiap tahun untuk menilai ketercapaian program secara keseluruhan. Pemantauan terhadap luaran penelitian dan publikasi dapat dilaksanakan sesuai siklus penelitian serta jadwal pelaporan yang ditetapkan LPPM.

D. Tindak Lanjut Evaluasi

Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki relevansi materi pelatihan, menentukan prioritas program, meningkatkan efektivitas fasilitasi publikasi, serta menyesuaikan dukungan pengembangan kompetensi berdasarkan kebutuhan dosen.

Apabila ditemukan rendahnya ketercapaian hasil program, LPPM melakukan identifikasi penyebab, termasuk kesesuaian materi, metode pelaksanaan, kebutuhan peserta, dan ketersediaan dukungan institusi.

Tindak lanjut evaluasi dituangkan dalam rencana perbaikan yang memuat kegiatan, penanggung jawab, waktu pelaksanaan, dan indikator keberhasilan. Pelaksanaan tindak lanjut dipantau dalam siklus evaluasi berikutnya sebagai bagian dari peningkatan mutu berkelanjutan.

BAB VI
PENGEMBANGAN KELOMPOK DAN KOLABORASI PENELITIAN

6.1 Ketentuan Umum

Pengembangan kelompok dan kolaborasi penelitian merupakan salah satu strategi Universitas Baiturrahmah dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kualitas penelitian dosen. Pengembangan ini dilaksanakan melalui penguatan kerja sama antarpeneliti yang memiliki kesesuaian atau keterkaitan bidang kepakaran, baik di lingkungan internal universitas maupun dengan institusi eksternal.

Sebagai perguruan tinggi yang menetapkan pendidikan sebagai fokus diferensiasi misinya, Universitas Baiturrahmah mengarahkan pengembangan kelompok penelitian untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan, penguatan keilmuan dosen, dan pemanfaatan hasil penelitian dalam proses pembelajaran. Kolaborasi penelitian juga diharapkan dapat memperluas kesempatan dosen dalam memperoleh pendanaan penelitian, meningkatkan kualitas publikasi ilmiah, serta memperkuat rekam jejak penelitian yang mendukung pengembangan jabatan akademik.

Pengembangan kelompok penelitian dilaksanakan berdasarkan bidang kepakaran dosen, kesesuaian dengan peta jalan penelitian, dan kebutuhan pengembangan kompetensi. Keikutsertaan dosen dalam kelompok penelitian tidak ditentukan semata-mata berdasarkan jabatan akademik, tetapi juga mempertimbangkan relevansi kompetensi dan kontribusi yang dapat diberikan dalam pelaksanaan penelitian.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) mengoordinasikan pengembangan kelompok dan kolaborasi penelitian dengan melibatkan fakultas, program studi, serta mitra penelitian. Pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan institusi dan ketersediaan sumber daya, tanpa membentuk struktur organisasi tambahan yang tidak diperlukan.

6.2 Pengembangan Research Group

Research group atau kelompok riset merupakan wadah kerja sama dosen yang memiliki kesamaan atau keterkaitan bidang kepakaran untuk melaksanakan penelitian secara terencana dan berkelanjutan.

Pembentukan kelompok riset bertujuan meningkatkan efektivitas pelaksanaan penelitian melalui pemanfaatan kompetensi, pengalaman, dan sumber daya yang dimiliki oleh anggota kelompok.

Kelompok riset dapat dibentuk pada tingkat program studi, fakultas, maupun lintas fakultas sesuai karakteristik bidang keilmuan dan kebutuhan pengembangan penelitian.

A. Tujuan Pengembangan Research Group

Pengembangan kelompok riset bertujuan untuk:

1. Meningkatkan kerja sama penelitian antar dosen sesuai bidang kepakaran.
2. Mengembangkan penelitian yang berkesinambungan dan selaras dengan peta jalan penelitian.
3. Meningkatkan kemampuan dosen dalam menyusun dan melaksanakan penelitian kolaboratif.
4. Meningkatkan produktivitas dan kualitas publikasi ilmiah.
5. Memperluas kesempatan memperoleh pendanaan penelitian internal dan eksternal.
6. Mendukung pengembangan kompetensi dan jabatan akademik dosen melalui peningkatan rekam jejak penelitian.

B. Pembentukan Research Group

Pembentukan kelompok riset dilakukan berdasarkan kesamaan atau keterkaitan bidang kepakaran, fokus penelitian, dan kesesuaian dengan arah pengembangan penelitian universitas.

Kelompok riset sekurang-kurangnya memiliki:

1. Nama dan fokus bidang penelitian.
2. Koordinator atau penanggung jawab kelompok.
3. Daftar anggota beserta bidang kepakarannya.
4. Rencana kegiatan penelitian.
5. Target luaran penelitian dan publikasi ilmiah.

Pembentukan dan pendataan kelompok riset dikoordinasikan oleh LPPM bersama fakultas atau program studi sesuai mekanisme yang ditetapkan universitas.

Keanggotaan kelompok riset bersifat terbuka bagi dosen yang memiliki kompetensi dan minat penelitian yang relevan. Dosen dapat berpartisipasi dalam kegiatan penelitian lintas kelompok sepanjang tidak menimbulkan konflik penugasan dan tetap memenuhi kewajiban akademiknya.

C. Pelaksanaan Kegiatan Research Group

Kegiatan kelompok riset dapat meliputi penyusunan proposal penelitian bersama, pelaksanaan penelitian kolaboratif, pengembangan manuskrip ilmiah, pengajuan hibah penelitian, dan diseminasi hasil penelitian.

Setiap anggota memiliki tanggung jawab sesuai kompetensi dan kontribusinya dalam kegiatan penelitian. Pembagian tugas ditetapkan secara jelas untuk memastikan akuntabilitas pelaksanaan penelitian dan kesesuaian dengan beban kerja dosen.

Kelompok riset didorong untuk mengembangkan penelitian secara berkelanjutan sehingga hasil penelitian sebelumnya dapat menjadi dasar bagi penelitian berikutnya.

D. Evaluasi Kinerja Research Group

Evaluasi kelompok riset dilakukan berdasarkan pelaksanaan kegiatan, partisipasi anggota, jumlah proposal yang diajukan, pendanaan yang diperoleh, serta luaran penelitian dan publikasi ilmiah yang dihasilkan.

Hasil evaluasi digunakan untuk menilai keberlanjutan kegiatan kelompok riset dan menentukan kebutuhan dukungan pengembangan penelitian pada periode berikutnya.

6.3 Pengembangan Research Cluster

Research cluster atau klaster penelitian merupakan pengelompokan bidang penelitian yang memiliki keterkaitan tema atau fokus keilmuan dalam mendukung arah pengembangan penelitian Universitas Baiturrahmah.

Berbeda dengan kelompok riset yang merupakan wadah kerja sama peneliti, klaster penelitian berfungsi sebagai kerangka pengelompokan tema penelitian untuk mendukung keterpaduan kegiatan penelitian dengan Rencana Induk Penelitian dan Rencana Strategis Penelitian universitas.

Pengembangan klaster penelitian bertujuan memastikan bahwa kegiatan penelitian dosen memiliki arah yang jelas, berkesinambungan, serta mendukung prioritas pengembangan keilmuan dan mutu pendidikan institusi.

A. Tujuan Pengembangan Research Cluster

Pengembangan klaster penelitian bertujuan untuk:

1. Mengelompokkan kegiatan penelitian berdasarkan bidang atau tema keilmuan yang relevan.
2. Mendukung keselarasan penelitian dosen dengan peta jalan penelitian universitas.
3. Memfasilitasi kolaborasi penelitian antarprogram studi dan fakultas.
4. Mendorong pengembangan penelitian multidisiplin sesuai kebutuhan keilmuan.
5. Meningkatkan efektivitas pemanfaatan sumber daya penelitian.
6. Mendukung pengembangan publikasi ilmiah yang berkelanjutan.

B. Penetapan Research Cluster

Penetapan klaster penelitian dilakukan dengan mempertimbangkan:

1. Bidang unggulan dan prioritas penelitian yang tercantum dalam Rencana Induk Penelitian universitas.
2. Bidang kepakaran dan kompetensi dosen.
3. Ketersediaan sumber daya dan fasilitas penelitian.
4. Rekam jejak penelitian dan publikasi ilmiah.
5. Potensi pengembangan penelitian berkelanjutan dan kolaboratif.

Penetapan dan pemutakhiran klaster penelitian dikoordinasikan oleh LPPM dengan melibatkan fakultas dan program studi.

Klaster penelitian tidak dimaksudkan sebagai pembentukan unit struktural baru, melainkan sebagai kerangka pengelompokan kegiatan penelitian yang mendukung perencanaan dan evaluasi penelitian universitas.

6.4 Hubungan Research Group dan Research Cluster

Kelompok riset dan klaster penelitian memiliki fungsi yang saling melengkapi dalam pengembangan kompetensi dan produktivitas penelitian dosen.

Kelompok riset berperan sebagai pelaksana kegiatan penelitian kolaboratif, sedangkan klaster penelitian berfungsi sebagai pengelompokan tema atau bidang penelitian yang menjadi acuan pengembangan kegiatan penelitian.

Tabel 6.1. Perbedaan Fungsi Research Group dan Research Cluster

Aspek	**Research Group**	**Research Cluster**
Fungsi utama	Wadah kerja sama peneliti	Pengelompokan tema atau bidang penelitian
Dasar pembentukan	Kesamaan atau keterkaitan kepakaran anggota	Prioritas dan peta jalan penelitian
Fokus kegiatan	Pelaksanaan penelitian, pengajuan hibah, dan publikasi	Penyelarasan dan pengembangan arah penelitian
Keanggotaan	Dosen atau peneliti yang berkolaborasi	Kelompok atau kegiatan penelitian dalam tema terkait
Luaran utama	Proposal, penelitian, dan publikasi ilmiah	Keterpaduan dan keberlanjutan kegiatan penelitian

Satu klaster penelitian dapat mencakup beberapa kelompok riset dengan fokus penelitian yang saling berkaitan. Sebaliknya, kelompok riset dapat melaksanakan penelitian lintas klaster apabila diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian yang bersifat multidisiplin.

Hubungan tersebut dilaksanakan secara fleksibel dengan tetap memperhatikan kesesuaian bidang kepakaran dan arah penelitian universitas.

6.5 Pengembangan Kolaborasi Penelitian Internal dan Eksternal

Kolaborasi penelitian merupakan bentuk kerja sama antarpeneliti atau antarinstansi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menghasilkan luaran penelitian.

Universitas Baiturrahmah mendorong pengembangan kolaborasi penelitian sebagai salah satu upaya meningkatkan kompetensi dosen, memperluas akses terhadap sumber daya penelitian, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas publikasi ilmiah.

A. Kolaborasi Penelitian Internal

Kolaborasi internal dilaksanakan antar dosen dalam satu program studi, antarprogram studi, maupun antarfakultas di lingkungan Universitas Baiturrahmah.

Kolaborasi ini diarahkan untuk meningkatkan pemanfaatan bidang kepakaran yang saling melengkapi dan mengembangkan penelitian yang membutuhkan pendekatan multidisiplin.

Pelaksanaan kolaborasi internal dapat dilakukan melalui penyusunan proposal bersama, penelitian kelompok, penggunaan fasilitas penelitian secara bersama, serta penyusunan publikasi ilmiah berdasarkan kontribusi masing-masing peneliti.

B. Kolaborasi Penelitian Eksternal

Kolaborasi eksternal dilaksanakan melalui kerja sama dengan perguruan tinggi, lembaga penelitian, fasilitas pelayanan kesehatan, pemerintah, dunia usaha, atau institusi lain yang relevan.

Kerja sama penelitian diarahkan untuk meningkatkan kualitas metodologi, memperluas akses terhadap fasilitas dan sumber daya, serta membuka kesempatan memperoleh pendanaan penelitian kompetitif.

Pelaksanaan kolaborasi eksternal dilakukan sesuai ketentuan kerja sama universitas dan memperhatikan aspek etika penelitian, kepemilikan data, kepengarangan publikasi, serta hak atas hasil penelitian.

C. Prinsip Pelaksanaan Kolaborasi

Pelaksanaan kolaborasi penelitian didasarkan pada prinsip:

1. Kesesuaian bidang kepakaran dan tujuan penelitian.
2. Kejelasan pembagian tugas dan tanggung jawab setiap peneliti.
3. Kesepakatan mengenai penggunaan sumber daya dan pengelolaan data penelitian.
4. Kepatuhan terhadap etika penelitian dan integritas akademik.
5. Kesepakatan kepengarangan dan pemanfaatan hasil penelitian berdasarkan kontribusi yang dapat dipertanggungjawabkan.
6. Akuntabilitas pelaksanaan kegiatan dan ketercapaian luaran penelitian.

Kolaborasi penelitian diharapkan memberikan manfaat akademik bagi seluruh pihak yang terlibat dan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi serta rekam jejak penelitian dosen.

6.6 Dukungan Kelompok Riset terhadap Produktivitas Publikasi dan Pengembangan Jabatan Akademik

Pengembangan kelompok riset dan kolaborasi penelitian diarahkan untuk meningkatkan produktivitas publikasi ilmiah yang mendukung pengembangan jabatan akademik dosen.

Melalui kerja sama penelitian, dosen dapat memanfaatkan kompetensi yang saling melengkapi dalam penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, analisis data, dan penyusunan artikel ilmiah. Keterlibatan dalam penelitian kolaboratif juga memberikan kesempatan bagi dosen untuk mengembangkan pengalaman dan rekam jejak penelitian sesuai bidang kepakarannya.

Dalam konteks pengembangan jabatan akademik, dukungan kelompok riset diarahkan pada tiga aspek utama.

1. Peningkatan produktivitas penelitian

Kelompok riset mendorong dosen untuk melaksanakan penelitian secara berkelanjutan dan menghasilkan luaran ilmiah yang dapat diverifikasi. Penelitian kolaboratif diharapkan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kegiatan dan memperluas kesempatan menghasilkan publikasi ilmiah.

2. Peningkatan kualitas publikasi ilmiah

Kolaborasi antarpeneliti dengan kompetensi yang saling melengkapi diharapkan meningkatkan ketepatan metodologi, kualitas analisis, dan kekuatan argumentasi ilmiah dalam publikasi.

Peningkatan kualitas publikasi menjadi bagian penting dalam mendukung pemenuhan kebutuhan karya ilmiah untuk pengembangan jabatan akademik.

3. Penguatan rekam jejak penelitian

Keterlibatan dosen dalam kelompok riset dapat mendukung pengembangan rekam jejak melalui pengalaman sebagai ketua atau anggota penelitian, perolehan pendanaan, dan kontribusi dalam publikasi ilmiah.

Rekam jejak tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan pengembangan kompetensi dan karier akademik dosen.

Dalam pelaksanaannya, keanggotaan dalam kelompok riset tidak secara otomatis memberikan pengakuan terhadap luaran penelitian untuk kenaikan jabatan akademik. Pengakuan karya ilmiah tetap didasarkan pada ketentuan jabatan akademik yang berlaku, termasuk persyaratan kepengarangan dan kontribusi ilmiah.

6.7 Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Kelompok dan Kolaborasi Penelitian

Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk menilai keterlaksanaan kegiatan kelompok riset, efektivitas kolaborasi, serta kontribusinya terhadap produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah dosen.

Evaluasi dikoordinasikan oleh LPPM dengan melibatkan fakultas, program studi, dan koordinator kelompok riset sesuai kebutuhan.

A. Aspek Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi mencakup:

1. Keterlaksanaan rencana kegiatan kelompok riset.
2. Partisipasi dan kontribusi anggota dalam kegiatan penelitian.
3. Jumlah proposal penelitian kolaboratif yang diajukan.
4. Jumlah penelitian yang memperoleh pendanaan internal maupun eksternal.
5. Jumlah dan kualitas publikasi ilmiah yang dihasilkan.
6. Keberlanjutan kegiatan penelitian sesuai bidang kepakaran dan peta jalan penelitian.
7. Kontribusi kegiatan kelompok riset terhadap pengembangan kompetensi dosen.

B. Indikator Evaluasi

Tabel 6.2. Indikator Evaluasi Kelompok dan Kolaborasi Penelitian

Aspek	Indikator	Sumber data

Aktivitas kelompok riset	Jumlah kelompok riset aktif dan kegiatan yang dilaksanakan	Data kelompok riset LPPM
Partisipasi dosen	Jumlah dosen yang terlibat dalam penelitian kolaboratif	Data penelitian
Pengajuan proposal	Jumlah proposal penelitian kolaboratif yang diajukan	Data pengajuan hibah
Perolehan pendanaan	Jumlah penelitian kolaboratif yang didanai	Data pendanaan penelitian
Produktivitas publikasi	Jumlah publikasi ilmiah hasil penelitian kolaboratif	Data publikasi terverifikasi
Keberlanjutan penelitian	Jumlah kegiatan penelitian lanjutan yang sesuai peta jalan	Laporan kegiatan kelompok riset

C. Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi kegiatan kelompok riset dan kolaborasi penelitian dilaksanakan secara berkala, sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun.

Koordinator kelompok riset menyampaikan informasi mengenai kegiatan penelitian, keterlibatan anggota, perolehan pendanaan, serta luaran yang dihasilkan kepada LPPM melalui mekanisme pelaporan yang ditetapkan.

LPPM melakukan verifikasi data dan menyusun hasil evaluasi sebagai bagian dari laporan kinerja penelitian universitas.

D. Tindak Lanjut Evaluasi

Hasil evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi kelompok riset yang aktif, kebutuhan penguatan kolaborasi, serta kendala pelaksanaan penelitian.

Tindak lanjut dapat berupa penyesuaian fokus kegiatan, peningkatan akses terhadap informasi pendanaan, fasilitasi kolaborasi, atau penguatan kompetensi penelitian sesuai kebutuhan anggota.

Hasil evaluasi juga digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan program pengembangan kompetensi dan dukungan penelitian pada periode berikutnya.

BAB VII
SISTEM PENGHARGAAN, INSENTIF, DAN EVALUASI KINERJA PENELITIAN

7.1 Ketentuan Umum

Sistem penghargaan, insentif, dan evaluasi kinerja penelitian merupakan bagian dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa Universitas Baiturrahmah. Sistem ini diselenggarakan untuk mendorong peningkatan produktivitas penelitian, kualitas publikasi ilmiah, serta pengembangan kompetensi dan karier akademik dosen secara berkelanjutan.

Universitas Baiturrahmah memandang bahwa peningkatan kinerja penelitian perlu didukung melalui mekanisme penghargaan yang objektif, transparan, dan akuntabel. Penghargaan diberikan berdasarkan capaian penelitian dan luaran ilmiah yang dapat diverifikasi, dengan tetap memperhatikan kesesuaian bidang kepakaran, integritas akademik, serta kontribusi terhadap pencapaian sasaran strategis universitas.

Evaluasi kinerja penelitian dilaksanakan untuk mengukur ketercapaian target penelitian dosen, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi, dan menilai efektivitas dukungan institusi. Evaluasi tersebut juga digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah terhadap pengembangan jabatan akademik dosen.

Pelaksanaan sistem penghargaan, insentif, dan evaluasi kinerja penelitian dikoordinasikan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) dengan melibatkan fakultas, program studi, serta unit terkait sesuai kewenangan masing-masing.

Sistem ini dilaksanakan dengan mengacu pada kebijakan penelitian, standar mutu internal, serta ketentuan penghargaan dan insentif yang berlaku di Universitas Baiturrahmah.

7.2 Sistem Penghargaan dan Insentif Penelitian

Sistem penghargaan dan insentif penelitian merupakan bentuk dukungan institusi terhadap dosen yang menunjukkan capaian dalam pelaksanaan penelitian dan menghasilkan luaran ilmiah yang berkualitas.

Pemberian penghargaan bertujuan meningkatkan motivasi dan partisipasi dosen dalam kegiatan penelitian, mendorong peningkatan mutu publikasi ilmiah, serta memperkuat budaya akademik yang produktif dan berintegritas.

A. Prinsip Pemberian Penghargaan dan Insentif

Pemberian penghargaan dan insentif dilaksanakan berdasarkan prinsip berikut.

1. Objektivitas. Penghargaan diberikan berdasarkan capaian penelitian dan luaran ilmiah yang memenuhi kriteria yang ditetapkan.
2. Transparansi. Persyaratan, mekanisme pengajuan, dan dasar penilaian disampaikan secara jelas kepada dosen.

3. Akuntabilitas. Setiap pemberian penghargaan didukung oleh dokumen dan bukti capaian yang dapat diverifikasi.
4. Keadilan. Dosen memperoleh kesempatan yang setara untuk mengajukan penghargaan sesuai persyaratan yang berlaku.
5. Mutu akademik. Penilaian mempertimbangkan kualitas, kredibilitas, dan integritas luaran penelitian.
6. Kesesuaian kebijakan institusi. Pemberian penghargaan dan insentif mengikuti ketentuan serta kemampuan pendanaan universitas.

B. Bentuk Penghargaan dan Insentif

Penghargaan dan insentif penelitian dapat diberikan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial sesuai kebijakan universitas.

Bentuk penghargaan meliputi:

1. Insentif publikasi ilmiah pada jurnal yang memenuhi kriteria institusi.
2. Penghargaan atas capaian penelitian dan luaran ilmiah tertentu.
3. Fasilitasi publikasi ilmiah sesuai ketentuan universitas.
4. Dukungan pengembangan kompetensi dan partisipasi dalam kegiatan ilmiah.
5. Pengakuan institusional terhadap prestasi penelitian dosen.

Jenis penghargaan, kriteria penerima, besaran insentif, dan mekanisme pencairan diatur melalui kebijakan atau pedoman tersendiri yang ditetapkan oleh universitas.

C. Mekanisme Pengajuan dan Verifikasi

Pengajuan penghargaan dan insentif penelitian dilaksanakan melalui mekanisme layanan LPPM yang berlaku.

Secara umum, proses pengajuan meliputi:

1. Dosen mengajukan klaim penghargaan atau insentif dengan melampirkan bukti capaian penelitian.
2. LPPM melakukan pemeriksaan kelengkapan administrasi dan kesesuaian persyaratan.
3. LPPM memverifikasi keabsahan luaran, status publikasi, dan pemenuhan kriteria penghargaan.
4. Hasil verifikasi diteruskan untuk proses persetujuan sesuai kewenangan yang berlaku.
5. Penghargaan atau insentif diberikan melalui mekanisme administrasi dan keuangan universitas.

Untuk publikasi ilmiah, verifikasi sekurang-kurangnya mencakup identitas artikel, nama jurnal, status penerbitan, status akreditasi atau indeksasi yang relevan, serta kesesuaian kepengarangan.

Pengajuan atas luaran yang sama harus mengikuti ketentuan pencegahan pembayaran ganda dan kebijakan insentif universitas.

D. Pengendalian Mutu dan Integritas Akademik

Pemberian penghargaan dan insentif harus memperhatikan integritas akademik. Publikasi yang terbukti melanggar etika ilmiah, mengandung manipulasi data, atau tidak memenuhi ketentuan kepengarangan tidak dapat dijadikan dasar pemberian penghargaan.

Apabila ditemukan ketidaksesuaian setelah penghargaan diberikan, tindak lanjut dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku di universitas.

7.3 Indikator Kinerja Penelitian Dosen

Evaluasi kinerja penelitian dosen dilaksanakan menggunakan indikator yang terukur, relevan, dan dapat diverifikasi. Indikator disusun untuk menilai aktivitas penelitian, produktivitas luaran, kualitas hasil penelitian, dan perkembangan rekam jejak akademik dosen.

Penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada jumlah publikasi ilmiah, tetapi juga mempertimbangkan mutu luaran, peran dosen dalam penelitian, serta keberlanjutan kegiatan penelitian.

A. Indikator Aktivitas Penelitian

Indikator aktivitas penelitian digunakan untuk mengukur keterlibatan dosen dalam kegiatan penelitian.

Indikator meliputi:

1. Jumlah penelitian yang dilaksanakan.
2. Keterlibatan sebagai ketua atau anggota tim penelitian.
3. Jumlah proposal penelitian yang diajukan.
4. Jumlah penelitian yang memperoleh pendanaan internal atau eksternal.
5. Keterlibatan dalam penelitian kolaboratif.
6. Penyelesaian kegiatan penelitian sesuai jadwal dan ketentuan.

B. Indikator Produktivitas dan Mutu Luaran

Indikator produktivitas dan mutu luaran digunakan untuk menilai hasil penelitian yang dihasilkan dosen.

Indikator meliputi:

1. Jumlah publikasi pada jurnal nasional terakreditasi.
2. Jumlah publikasi pada jurnal internasional.
3. Jumlah publikasi pada jurnal internasional bereputasi.
4. Kesesuaian publikasi dengan bidang kepakaran dan fokus penelitian.
5. Peran kepengarangan dan kontribusi ilmiah dosen.
6. Luaran penelitian lainnya, seperti buku ilmiah, kekayaan intelektual, atau produk penelitian yang relevan.

Status akreditasi dan indeksasi jurnal diverifikasi berdasarkan sumber yang diakui sesuai ketentuan yang berlaku. Indikator bibliometrik, termasuk data SINTA, dapat digunakan sebagai informasi pendukung, tetapi tidak menjadi satu-satunya dasar penilaian mutu penelitian.

C. Indikator Pengembangan Kompetensi dan Karier Akademik

Indikator ini digunakan untuk menilai perkembangan kapasitas penelitian dosen dan kontribusi kegiatan penelitian terhadap pengembangan jabatan akademik.

Indikator meliputi:

1. Partisipasi dalam program peningkatan kompetensi penelitian.
2. Peningkatan kemampuan penyusunan proposal dan publikasi ilmiah.
3. Peningkatan produktivitas penelitian dibandingkan periode sebelumnya.
4. Ketercapaian luaran penelitian yang relevan dengan kebutuhan pengembangan jabatan akademik.
5. Perkembangan rekam jejak penelitian yang mendukung pengangkatan atau kenaikan jabatan akademik.

Tabel 7.1. Indikator Kinerja Penelitian Dosen

Dimensi	**Indikator utama**	**Sumber data**
Aktivitas penelitian	Jumlah penelitian dan peran dosen	Data penelitian LPPM
Pendanaan	Jumlah dan sumber pendanaan penelitian	Data hibah dan kontrak
Produktivitas publikasi	Jumlah publikasi menurut kategori jurnal	Data publikasi terverifikasi
Mutu publikasi	Akreditasi, indeksasi, dan kesesuaian bidang	Data jurnal dan artikel
Kolaborasi	Jumlah penelitian dan publikasi kolaboratif	Data penelitian dan publikasi
Pengembangan kompetensi	Partisipasi dan hasil program pelatihan	Laporan kegiatan LPPM
Dukungan jabatan akademik	Luaran relevan dengan persyaratan jabatan yang dituju	Data LPPM dan unit SDM

Indikator tersebut digunakan secara proporsional dengan memperhatikan jabatan akademik, bidang keilmuan, dan karakteristik penelitian dosen.

7.4 Monitoring Ketercapaian Luaran Penelitian

Monitoring ketercapaian luaran penelitian merupakan kegiatan pemantauan terhadap hasil penelitian dosen, khususnya penelitian yang memperoleh pendanaan internal universitas.

Monitoring bertujuan memastikan bahwa setiap penelitian dilaksanakan sesuai ketentuan dan menghasilkan luaran sebagaimana ditetapkan dalam proposal atau kontrak penelitian.

A. Ruang Lingkup Monitoring

Monitoring meliputi:

1. Kemajuan pelaksanaan penelitian.
2. Penyelesaian laporan penelitian.

3. Status pencapaian luaran wajib dan luaran tambahan.
4. Perkembangan penyusunan dan pengajuan manuskrip ilmiah.
5. Status publikasi artikel ilmiah.
6. Kendala yang memengaruhi ketercapaian luaran.
7. Tindak lanjut terhadap kewajiban penelitian yang belum diselesaikan.

B. Mekanisme Monitoring

Monitoring dilaksanakan melalui pengumpulan dan verifikasi data penelitian yang dikelola oleh LPPM.

Peneliti menyampaikan informasi kemajuan penelitian dan bukti capaian luaran melalui sistem informasi penelitian universitas atau mekanisme pelaporan yang ditetapkan.

LPPM melakukan pemeriksaan terhadap kesesuaian luaran dengan kewajiban penelitian. Hasil pemeriksaan digunakan untuk mengidentifikasi penelitian yang telah memenuhi target dan penelitian yang memerlukan tindak lanjut.

Status capaian luaran dapat dikelompokkan menjadi:

Status	**Keterangan**
Belum tercapai	Luaran belum tersedia atau belum memenuhi persyaratan
Dalam proses	Luaran sedang disusun, diajukan, atau menjalani proses penilaian
Tercapai	Luaran telah memenuhi kriteria dan bukti yang dipersyaratkan
Tidak tercapai	Luaran tidak memenuhi kewajiban sampai batas waktu yang ditetapkan

Penggunaan status tersebut harus memperhatikan ketentuan masing-masing skema. Manuskrip yang telah diajukan ke jurnal, misalnya, tidak dapat dinyatakan memenuhi kewajiban publikasi apabila kontrak mensyaratkan artikel diterima atau diterbitkan.

C. Tindak Lanjut Monitoring

Hasil monitoring digunakan untuk menentukan tindak lanjut terhadap penelitian yang belum memenuhi kewajiban luaran.

Tindak lanjut dapat berupa permintaan perbaikan laporan, pemenuhan dokumen pendukung, klarifikasi status publikasi, atau penyelesaian kewajiban sesuai ketentuan kontrak penelitian.

Apabila terjadi keterlambatan atau ketidaktercapaian luaran, LPPM melakukan evaluasi terhadap penyebabnya dan menetapkan tindak lanjut berdasarkan ketentuan pendanaan yang berlaku.

7.5 Evaluasi Kontribusi Penelitian terhadap Pengembangan Jabatan Akademik

Evaluasi kontribusi penelitian terhadap pengembangan jabatan akademik dilakukan untuk menilai sejauh mana kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah dosen mendukung kebutuhan pengembangan karier akademik.

Evaluasi ini merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia penelitian dan tidak menggantikan proses penilaian angka kredit maupun penetapan jabatan akademik yang dilaksanakan oleh pihak berwenang.

A. Tujuan Evaluasi

Evaluasi bertujuan untuk:

Mengidentifikasi capaian penelitian dan publikasi ilmiah dosen berdasarkan jabatan akademik.

1. Menilai kesesuaian luaran penelitian dengan kebutuhan pengembangan jabatan akademik.
2. Mengidentifikasi kesenjangan antara capaian publikasi yang dimiliki dengan kebutuhan pengembangan karier.
3. Menentukan prioritas dukungan penelitian dan publikasi pada periode berikutnya.
4. Menilai kontribusi program pendanaan dan peningkatan kompetensi terhadap perkembangan rekam jejak akademik dosen.

B. Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan melalui koordinasi LPPM, fakultas, program studi, dan unit pengelola sumber daya manusia.

Data yang digunakan mencakup jabatan akademik dosen, riwayat penelitian, perolehan pendanaan, publikasi ilmiah, dan informasi kebutuhan pengembangan jabatan akademik.

LPPM bertanggung jawab menyediakan dan memverifikasi data penelitian serta publikasi ilmiah, sedangkan penilaian pemenuhan persyaratan jabatan akademik menjadi kewenangan unit dan pejabat yang ditetapkan sesuai ketentuan.

Hasil evaluasi digunakan untuk menyusun rekomendasi pengembangan kompetensi penelitian yang sesuai dengan kebutuhan dosen.

C. Evaluasi Berdasarkan Jabatan Akademik

Tabel 7.2. Fokus Evaluasi Penelitian Berdasarkan Jabatan Akademik

Jabatan akademik	**Fokus evaluasi**
Belum memiliki jabatan akademik	Ketersediaan rekam jejak penelitian dan publikasi untuk mendukung pengangkatan pertama
Asisten Ahli	Peningkatan produktivitas penelitian dan publikasi untuk pengembangan menuju Lektor
Lektor	Kualitas publikasi dan rekam jejak penelitian untuk pengembangan menuju Lektor Kepala
Lektor Kepala	Keberlanjutan penelitian dan publikasi yang relevan dengan persyaratan menuju Guru Besar

Guru Besar	Produktivitas penelitian, kontribusi keilmuan, dan keberlanjutan publikasi ilmiah

Evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan persyaratan jabatan akademik yang berlaku dan karakteristik bidang keilmuan masing-masing dosen.

D. Pemanfaatan Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam:

1. Penentuan prioritas pelatihan dan pengembangan kompetensi.
2. Perencanaan fasilitasi penulisan dan publikasi ilmiah.
3. Identifikasi kebutuhan dukungan penelitian melalui skema pendanaan internal.
4. Penguatan kolaborasi penelitian sesuai bidang kepakaran.
5. Penyusunan rekomendasi program pengembangan sumber daya manusia penelitian.

Evaluasi kontribusi penelitian terhadap jabatan akademik dilaksanakan secara berkala untuk memastikan bahwa program pengembangan kompetensi tetap relevan dengan kebutuhan dosen dan sasaran institusi.

7.6 Tindak Lanjut dan Peningkatan Berkelanjutan

Hasil evaluasi kinerja penelitian digunakan sebagai dasar perbaikan program pengembangan sumber daya manusia penelitian di Universitas Baiturrahmah.

Peningkatan berkelanjutan dilaksanakan melalui siklus perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan sesuai prinsip Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).

A. Analisis Hasil Evaluasi

LPPM melakukan analisis terhadap capaian indikator kinerja penelitian untuk mengidentifikasi perkembangan produktivitas dosen, ketercapaian luaran, efektivitas program pendanaan, dan kebutuhan peningkatan kompetensi.

Analisis dilakukan dengan membandingkan capaian aktual terhadap target yang ditetapkan dalam rencana kerja dan dokumen perencanaan penelitian universitas.

B. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil evaluasi, LPPM menyusun rencana tindak lanjut yang dapat mencakup:

1. Penyesuaian program pelatihan berdasarkan kebutuhan kompetensi dosen.
2. Penyempurnaan pelaksanaan skema pendanaan penelitian internal.
3. Penguatan fasilitasi publikasi ilmiah.
4. Peningkatan kualitas monitoring luaran penelitian.
5. Pengembangan kolaborasi penelitian sesuai bidang kepakaran.
6. Perbaikan sistem pendataan dan verifikasi kinerja penelitian.

Setiap rencana tindak lanjut memuat kegiatan yang akan dilaksanakan, penanggung jawab, waktu pelaksanaan, serta indikator keberhasilan yang dapat diukur.

C. Pelaporan dan Evaluasi Berkala

LPPM menyusun laporan evaluasi kinerja penelitian secara berkala, sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun.

Laporan memuat capaian indikator penelitian, hasil evaluasi program pengembangan kompetensi, pelaksanaan penghargaan dan insentif, serta rekomendasi perbaikan.

Hasil evaluasi disampaikan kepada pimpinan universitas dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan, rencana kerja, dan pengalokasian sumber daya penelitian.

D. Peningkatan Mutu Berkelanjutan

Peningkatan mutu dilakukan dengan memastikan bahwa rekomendasi evaluasi ditindaklanjuti dan hasil perbaikannya dinilai pada periode berikutnya.

Melalui mekanisme tersebut, Universitas Baiturrahmah mengupayakan pengembangan sumber daya manusia penelitian yang terukur, akuntabel, dan berkelanjutan, serta berkontribusi terhadap peningkatan mutu penelitian dan pengembangan jabatan akademik dosen.

Dalam kerangka pedoman yang telah kita susun, BAB VIII merupakan bab terakhir, yaitu Peta Jalan Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa Tahun 2023–2027, yang diakhiri dengan subbab 8.5 Penutup.

Namun, untuk memperkuat aspek implementasi dan pembuktian dalam akreditasi, saya menyarankan penambahan BAB IX: Tata Kelola, Implementasi, dan Penjaminan Mutu Pengembangan SDM Peneliti dan Perekayasa.

Bab ini akan melengkapi BAB I–VIII dengan menjelaskan secara operasional siapa yang bertanggung jawab, bagaimana program dilaksanakan, bagaimana data dikelola, serta bagaimana ketercapaian program dibuktikan dan ditindaklanjuti.

BAB IX
TATA KELOLA, IMPLEMENTASI, DAN PENJAMINAN MUTU PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENELITI DAN PEREKAYASA

9.1 Ketentuan Umum

Tata kelola pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa merupakan sistem pengaturan tanggung jawab, koordinasi, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi program peningkatan kompetensi penelitian dosen di lingkungan Universitas Baiturrahmah.

Tata kelola diselenggarakan untuk memastikan bahwa seluruh program pengembangan kompetensi penelitian dilaksanakan secara sistematis, terukur, transparan, dan akuntabel sesuai dengan kebijakan universitas serta ketentuan pendidikan tinggi yang berlaku.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia penelitian melibatkan pimpinan universitas, Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM), fakultas, program studi, unit pengelola sumber daya manusia, serta dosen sebagai pelaksana kegiatan penelitian.

Setiap unsur memiliki tanggung jawab sesuai kewenangannya dan melaksanakan koordinasi untuk memastikan keselarasan antara kebutuhan pengembangan kompetensi, pelaksanaan penelitian, produktivitas publikasi ilmiah, dan pengembangan jabatan akademik dosen.

Sistem tata kelola diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis Universitas Baiturrahmah, khususnya peningkatan kompetensi dosen dalam melaksanakan penelitian yang berkualitas dan relevan dengan pengembangan pendidikan.

9.2 Struktur Tanggung Jawab dan Kewenangan

Pengelolaan program pengembangan sumber daya manusia penelitian dilaksanakan melalui pembagian tugas dan kewenangan yang jelas untuk menghindari tumpang tindih pelaksanaan kegiatan.

A. Pimpinan Universitas

Pimpinan universitas bertanggung jawab terhadap penetapan arah kebijakan, penyediaan dukungan sumber daya, serta pengawasan pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia penelitian.

Tanggung jawab pimpinan universitas meliputi:

1. Menetapkan kebijakan pengembangan kompetensi penelitian dosen.
2. Memberikan persetujuan terhadap program dan alokasi pendanaan sesuai mekanisme universitas.
3. Mendukung penyediaan sarana dan prasarana penelitian.
4. Melakukan evaluasi terhadap pencapaian sasaran strategis pengembangan sumber daya manusia penelitian.

5. Menetapkan kebijakan tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi.

B. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

LPPM merupakan unit yang mengoordinasikan perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program pengembangan kompetensi penelitian dosen.

Tanggung jawab LPPM meliputi:

1. Menyusun rencana program pengembangan kompetensi penelitian berdasarkan kebutuhan dosen.
2. Mengoordinasikan pemetaan kompetensi dan bidang kepakaran penelitian.
3. Mengelola pelaksanaan skema pendanaan penelitian internal.
4. Menyelenggarakan pelatihan metodologi, penyusunan proposal, dan publikasi ilmiah.
5. Memfasilitasi pengembangan kelompok riset dan kolaborasi penelitian.
6. Mengelola pendataan serta verifikasi penelitian dan publikasi ilmiah.
7. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan serta luaran penelitian.
8. Menyusun laporan kinerja dan rekomendasi peningkatan program.
9. Menyediakan informasi capaian penelitian dan publikasi untuk mendukung pengembangan jabatan akademik dosen.

C. Fakultas dan Program Studi

Fakultas dan program studi berperan dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi penelitian dosen berdasarkan bidang keilmuan dan prioritas pengembangan akademik.

Tanggung jawab fakultas dan program studi meliputi:

1. Mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kompetensi dosen.
2. Memberikan informasi mengenai bidang kepakaran dan aktivitas penelitian dosen.
3. Mendorong partisipasi dosen dalam program pengembangan kompetensi.
4. Mengoordinasikan kesesuaian kegiatan penelitian dengan beban kerja akademik.
5. Mendukung pengembangan kolaborasi penelitian.
6. Memberikan masukan terhadap evaluasi program pengembangan kompetensi.

D. Unit Pengelola Sumber Daya Manusia

Unit pengelola sumber daya manusia berperan dalam penyediaan data jabatan akademik dan pengelolaan administrasi pengembangan karier dosen sesuai kewenangannya.

Koordinasi antara LPPM dan unit pengelola sumber daya manusia dilaksanakan untuk mengidentifikasi kebutuhan penelitian dan publikasi ilmiah yang relevan dengan pengembangan jabatan akademik.

LPPM tidak mengambil alih kewenangan unit pengelola sumber daya manusia dalam proses pengusulan, penilaian, dan penetapan jabatan akademik.

E. Dosen

Dosen bertanggung jawab untuk mengembangkan kompetensi penelitian dan melaksanakan kegiatan penelitian sesuai bidang kepakaran, ketentuan akademik, dan kewajiban Tridharma Perguruan Tinggi.

Tanggung jawab dosen meliputi:

1. Memperbarui informasi kompetensi, kepakaran, dan rekam jejak penelitian.
2. Mengikuti program pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan.
3. Melaksanakan penelitian secara bertanggung jawab dan sesuai etika akademik.
4. Memenuhi kewajiban pelaksanaan dan pelaporan penelitian.
5. Menghasilkan luaran penelitian sesuai target yang ditetapkan.
6. Menyampaikan data dan bukti luaran penelitian untuk keperluan verifikasi dan evaluasi.

Tabel 9.1. Matriks Tanggung Jawab Pengembangan SDM Penelitian

Kegiatan	**Penanggung jawab utama**	**Unit pendukung**
Penetapan kebijakan	Pimpinan universitas	LPPM dan unit terkait
Pemetaan kompetensi penelitian	LPPM	Fakultas, prodi, dan unit SDM
Perencanaan program pelatihan	LPPM	Fakultas dan prodi
Pengelolaan hibah internal	LPPM	Unit keuangan dan unit terkait
Fasilitasi publikasi	LPPM	Fakultas dan prodi
Pengelolaan administrasi jabatan akademik	Unit SDM yang berwenang	Fakultas dan LPPM
Monitoring luaran penelitian	LPPM	Dosen dan fakultas
Evaluasi program pengembangan kompetensi	LPPM	Fakultas dan unit penjaminan mutu
Penetapan tindak lanjut strategis	Pimpinan universitas	LPPM dan unit terkait

9.3 Mekanisme Perencanaan dan Pelaksanaan Program

Program pengembangan kompetensi penelitian disusun berdasarkan kebutuhan dosen, hasil pemetaan kompetensi, capaian kinerja penelitian, serta sasaran yang tercantum dalam dokumen perencanaan strategis universitas.

Perencanaan dilakukan secara berkala sebagai bagian dari penyusunan program kerja LPPM.

A. Identifikasi Kebutuhan

Identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dilakukan melalui analisis data jabatan akademik, bidang kepakaran, pengalaman penelitian, capaian publikasi, dan hasil evaluasi program sebelumnya.

Hasil identifikasi digunakan untuk menentukan jenis kegiatan yang paling relevan dengan kebutuhan dosen.

B. Penyusunan Rencana Program

LPPM menyusun rencana program yang sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama dan tujuan kegiatan.
2. Sasaran peserta.
3. Bentuk kegiatan.
4. Jadwal pelaksanaan.
5. Penanggung jawab kegiatan.
6. Kebutuhan anggaran.
7. Target keluaran dan indikator keberhasilan.

Rencana program diselaraskan dengan prioritas pengembangan penelitian dan kemampuan pendanaan universitas.

C. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program dilakukan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Bentuk kegiatan dapat berupa pelatihan, lokakarya, fasilitasi publikasi, penyelenggaraan skema pendanaan penelitian, serta pengembangan kolaborasi.

Setiap kegiatan didokumentasikan melalui daftar peserta, materi, laporan pelaksanaan, dan bukti hasil kegiatan.

D. Evaluasi Pelaksanaan

Evaluasi dilakukan untuk menilai ketercapaian tujuan kegiatan dan efektivitas penggunaan sumber daya.

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar penyempurnaan program dan penetapan prioritas kegiatan berikutnya.

9.4 Sistem Informasi dan Pengelolaan Data Penelitian

Pengelolaan data penelitian merupakan bagian penting dalam mendukung perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program pengembangan sumber daya manusia penelitian.

Universitas Baiturrahmah mengembangkan pemanfaatan sistem informasi penelitian untuk mendukung pendataan kegiatan dan luaran penelitian dosen secara terintegrasi.

LPPM mengoordinasikan pengelolaan data penelitian melalui sistem informasi yang ditetapkan universitas, termasuk aplikasi e-Riset apabila telah diberlakukan sebagai sarana pengelolaan layanan penelitian.

A. Ruang Lingkup Data

Data yang dikelola meliputi:

1. Identitas akademik dan bidang kepakaran dosen.

2. Riwayat kegiatan penelitian.
3. Pengajuan dan perolehan pendanaan penelitian.
4. Pelaksanaan dan penyelesaian penelitian.
5. Publikasi ilmiah dan luaran penelitian lainnya.
6. Partisipasi dalam program peningkatan kompetensi.
7. Capaian indikator kinerja penelitian.

B. Verifikasi dan Pemutakhiran Data

Pemutakhiran data dilaksanakan secara berkala untuk memastikan keakuratan informasi yang digunakan dalam evaluasi.

Dosen bertanggung jawab menyampaikan informasi dan bukti capaian penelitian, sedangkan LPPM melakukan pemeriksaan dan verifikasi sesuai kewenangannya.

Data penelitian dapat diselaraskan dengan sumber informasi akademik lain yang relevan, termasuk SINTA dan sistem informasi kepegawaian, dengan memperhatikan ketentuan akses serta validitas data.

C. Pemanfaatan Data

Data penelitian yang telah diverifikasi digunakan sebagai dasar:

1. Penyusunan profil kompetensi dan kepakaran dosen.
2. Perencanaan program peningkatan kompetensi.
3. Evaluasi produktivitas penelitian dan publikasi.
4. Monitoring pelaksanaan hibah dan ketercapaian luaran.
5. Penyusunan laporan kinerja penelitian.
6. Penyediaan data pendukung pengembangan jabatan akademik.
7. Pemenuhan kebutuhan evaluasi mutu dan akreditasi.

Pengelolaan data dilaksanakan dengan memperhatikan keamanan informasi, pembatasan hak akses, dan perlindungan data sesuai ketentuan yang berlaku.

9.5 Penjaminan Mutu Program Pengembangan Kompetensi

Penjaminan mutu program pengembangan sumber daya manusia penelitian dilaksanakan sebagai bagian dari Sistem Penjaminan Mutu Internal Universitas Baiturrahmah.

Penjaminan mutu bertujuan memastikan bahwa seluruh program peningkatan kompetensi direncanakan, dilaksanakan, dievaluasi, dan ditingkatkan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan penjaminan mutu menggunakan siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP).

A. Penetapan

Universitas menetapkan kebijakan, standar, dan indikator keberhasilan pengembangan kompetensi penelitian melalui dokumen perencanaan dan ketentuan internal yang berlaku.

B. Pelaksanaan

LPPM melaksanakan program pengembangan kompetensi sesuai rencana kerja, ketentuan pendanaan, dan standar mutu yang telah ditetapkan.

C. Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk menilai kesesuaian pelaksanaan program dengan standar dan target yang ditetapkan.

Evaluasi mencakup keterlaksanaan kegiatan, partisipasi dosen, peningkatan kompetensi, produktivitas penelitian, dan ketercapaian luaran.

D. Pengendalian

Apabila ditemukan ketidaksesuaian antara capaian dan target, LPPM melakukan analisis penyebab dan menyusun langkah perbaikan.

Pengendalian dilaksanakan sesuai kewenangan dan prosedur penjaminan mutu universitas.

E. Peningkatan

Hasil evaluasi dan pengendalian digunakan untuk menyempurnakan kebijakan, program, metode pelaksanaan, serta dukungan pengembangan kompetensi pada periode berikutnya.

Tabel 9.2. Implementasi Siklus PPEPP dalam Pengembangan SDM Penelitian

Tahap	**Kegiatan utama**	**Bukti pelaksanaan**
Penetapan	Penetapan kebijakan, standar, dan target	Pedoman, standar mutu, rencana kerja
Pelaksanaan	Pelatihan, pendanaan, dan fasilitasi penelitian	Laporan kegiatan, kontrak, daftar peserta
Evaluasi	Pengukuran ketercapaian indikator	Laporan monitoring dan evaluasi
Pengendalian	Analisis ketidaksesuaian dan rencana perbaikan	Dokumen evaluasi dan rencana tindak lanjut
Peningkatan	Penyempurnaan program dan target	Rencana kerja atau kebijakan yang diperbarui

9.6 Pelaporan dan Dokumentasi

Pelaporan dan dokumentasi dilaksanakan untuk menjamin akuntabilitas program pengembangan kompetensi serta menyediakan bukti pelaksanaan yang dapat digunakan dalam evaluasi internal dan eksternal.

LPPM menyusun laporan pelaksanaan program pengembangan kompetensi penelitian secara berkala.

Laporan sekurang-kurangnya memuat:

1. Program dan kegiatan yang telah dilaksanakan.
2. Jumlah dan karakteristik dosen peserta.
3. Penggunaan sumber daya dan pendanaan.
4. Hasil kegiatan dan capaian indikator.
5. Capaian penelitian dan publikasi ilmiah.
6. Kendala pelaksanaan.
7. Hasil evaluasi dan rekomendasi tindak lanjut.

Dokumentasi kegiatan disimpan melalui sistem informasi atau mekanisme pengarsipan yang ditetapkan universitas.

Dokumen yang menjadi bukti pelaksanaan meliputi rencana kegiatan, surat tugas atau dokumen penetapan, daftar peserta, materi kegiatan, laporan pelaksanaan, hasil evaluasi, serta bukti capaian luaran.

Pengelolaan dokumen dilaksanakan secara tertib untuk menjamin kemudahan penelusuran, keabsahan informasi, dan ketersediaan bukti dalam pelaksanaan audit mutu internal maupun akreditasi perguruan tinggi.

9.7 Evaluasi Efektivitas Tata Kelola dan Tindak Lanjut

Evaluasi efektivitas tata kelola dilakukan untuk menilai kesesuaian pembagian kewenangan, kelancaran koordinasi, keterlaksanaan program, dan kualitas pengelolaan data serta pelaporan.

Evaluasi dilaksanakan secara berkala oleh LPPM bersama unit terkait sesuai mekanisme penjaminan mutu universitas.

Aspek evaluasi meliputi:

1. Kejelasan tugas dan tanggung jawab unit pelaksana.
2. Kesesuaian program dengan kebutuhan pengembangan kompetensi dosen.
3. Ketepatan pelaksanaan program terhadap rencana kerja.
4. Kelengkapan dan validitas data penelitian.
5. Ketercapaian indikator program.
6. Ketepatan pelaksanaan monitoring dan evaluasi.
7. Pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi.

Hasil evaluasi digunakan untuk menyusun rekomendasi perbaikan tata kelola, termasuk penyempurnaan prosedur, peningkatan koordinasi antarunit, dan penguatan sistem informasi penelitian.

Tindak lanjut ditetapkan berdasarkan prioritas kebutuhan, kemampuan sumber daya, dan kewenangan masing-masing unit.

LPPM melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan tindak lanjut dan mendokumentasikan hasilnya sebagai bagian dari peningkatan mutu berkelanjutan.

9.8 Ketentuan Penutup

Ketentuan tata kelola, implementasi, dan penjaminan mutu dalam bab ini menjadi acuan bagi seluruh unit yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia penelitian di lingkungan Universitas Baiturrahmah.

Pelaksanaan ketentuan dilakukan sesuai kebijakan universitas dan peraturan yang berlaku, dengan tetap memperhatikan kewenangan masing-masing unit.

Hal-hal teknis yang belum diatur dalam pedoman ini dapat ditetapkan melalui prosedur operasional standar, panduan pelaksanaan program, atau kebijakan internal universitas.

Evaluasi dan penyempurnaan tata kelola dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi penelitian dilaksanakan secara efektif, akuntabel, dan berkelanjutan.