



# Akselerasi Dosen S3

Melalui Manajemen Talenta dan Dukungan PT



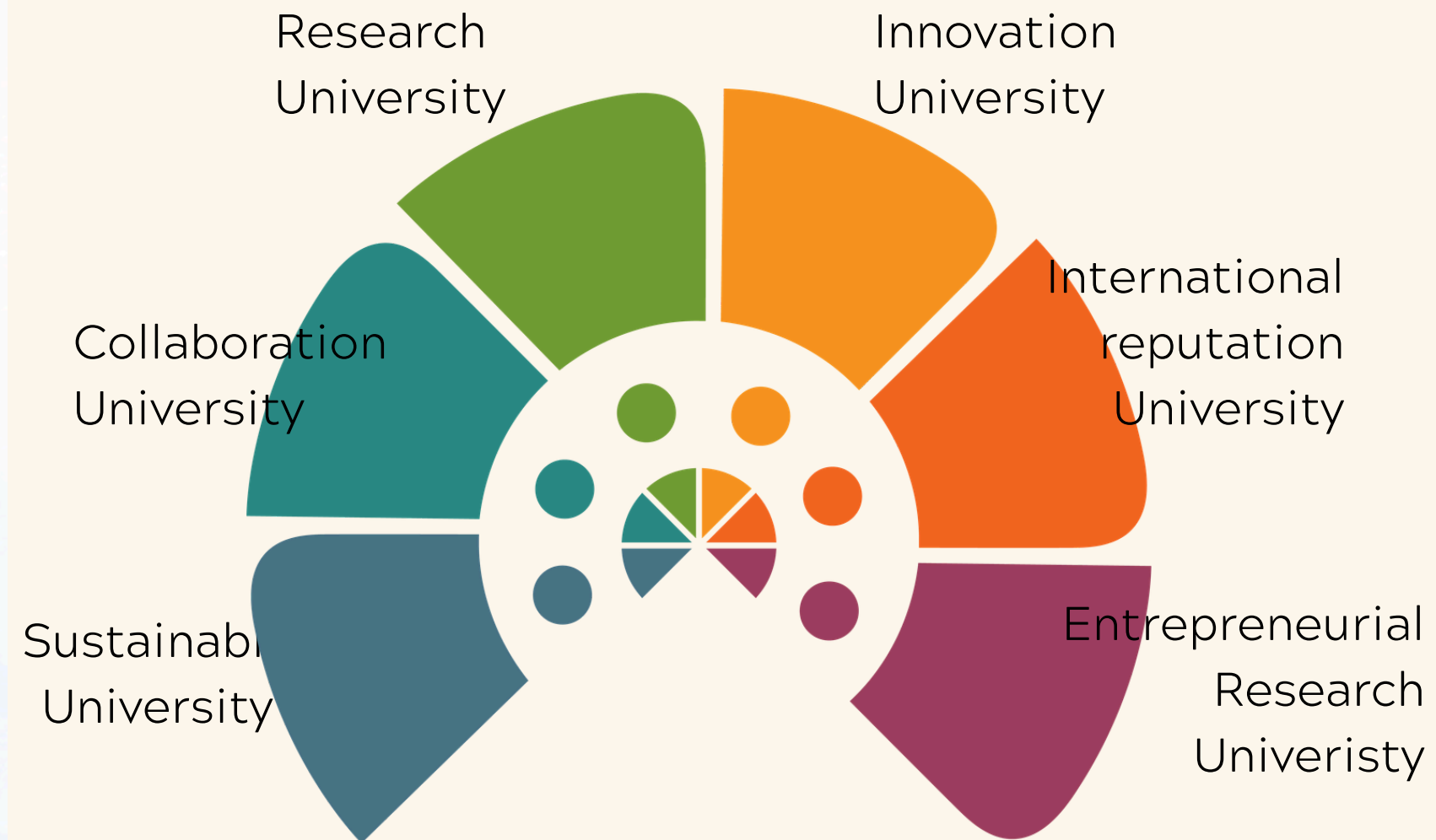
Yun Arifatul Fatimah, UNIMMA

# GLOBAL HIGHER EDUCATION TRANSFORMATION

Dunia pendidikan tinggi sedang berubah dengan sangat cepat, dinamis, kompetitif dan inklusif



- INDUSTRY 5.0**
  - Human-centered
  - Collaboration between human & technology
  - Creating value for society
- AI & DIGITAL TRANSFORMATION**
  - AI in learning & research
  - Automation & smart campus
  - Data-driven decision making
- GLOBAL COMPETITION**
  - QS, THE, Webometrics Ranking
  - International accreditation
  - Talent & student mobility



**DOSEN MASA KINI HARUS MENJADI:**

- RESEARCHER**  
Penghasil pengetahuan baru
- INNOVATOR**  
Pencipta solusi dan teknologi
- COLLABORATOR**  
Pembina jejaring global
- PROBLEM SOLVER**  
Pemecah masalah kompleks
- GLOBAL ACADEMIC CITIZEN**  
Berwawasan global dan beretika akademik

# MENGAPA DOSEN S3 MENJADI CRUSIAL

Dosen S3 adalah motor penggerak mutu, inovasi dan daya saing PT

## 1. PENGUATAN AKADEMIK



- Pemahaman ilmu lebih mendalam
- Pembelajaran berbasis riset
- Mampu mengembangkan kurikulum berbasis OBE dan kebutuhan masa depan
- Meningkatkan kualitas bimbingan akademik mahasiswa



Hasil: Pembelajaran **berkualitas tinggi**, lulusan kompeten dan **berdaya saing global**

## 2. PENGUATAN RISET



- Mampu merancang dan mengelola penelitian kompetitif
- Meningkatkan publikasi di jurnal bereputasi (Scopus/ISI)
- Menyediakan peluang hibah nasional & internasional



Hasil: Produktivitas **riset meningkat**, sitasi dan **reputasi institusi naik**

## 3. PENGUATAN INOVASI



- Menghasilkan inovasi, HKI, dan paten
- Membangun solusi untuk masalah industri dan masyarakat
- Mendorong hilirisasi hasil riset



Hasil: Inovasi berdampak, **hilirisasi kuat**, kontribusi **nyata bagi masyarakat**

## 4. PENGUATAN REPUTASI INSTITUSI



- Dosen S3 meningkatkan reputasi akademik dan kepercayaan publik
- Memperluas jejaring dan kolaborasi internasional
- Mendukung peningkatan pemeringkatan (QS, THE, Webometrics)
- Menarik mahasiswa terbaik dan mitra strategis



Hasil: **Reputasi institusi meningkat**, daya tarik global bertambah



## 5. PENGUATAN AKREDITASI



- Jumlah dan proporsi dosen S3 menjadi indikator utama akreditasi
- Meningkatkan skor pada komponen SDM, penelitian, dan luaran
- Mempercepat pencapaian akreditasi Unggul



Hasil: Pencapaian akreditasi **unggul** dan pengakuan nasional/internasional

# REGULASI DAN KEBIJAKAN NASIONAL SDM DOSEN



## UU NO. 12 TAHUN 2012 TENTANG PENDIDIKAN TINGGI

- Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui:

- ✓ Pendidikan
- ✓ Penelitian
- ✓ Pengabdian kepada masyarakat

Dosen berperan sebagai ilmuwan, pengembang IPTEK, dan agen peradaban bangsa.



## UU NO. 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN

- Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sesuai dengan jenjang pendidikan tinggi.

- Kualifikasi akademik minimal:

- ✓ S1 untuk Diploma dan Sarjana
- ✓ S2 untuk Magister
- ✓ S3 untuk Doktor

Dosen berkualifikasi doktor menjadi syarat penting bagi mutu pembelajaran dan pengembangan ilmu.



## SN-DIKTI (STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN TINGGI)

- Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan mencakup:

- ✓ Kualifikasi akademik
- ✓ Kompetensi
- ✓ Kinerja
- ✓ Pengembangan diri

Standar ini menjadi acuan minimal mutu dosen di seluruh perguruan tinggi di Indonesia.



## PERMENDIKTISAINTEK NO. 39 TAHUN 2025 TENTANG PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN TINGGI

- Mengatur sistem PPEPP berbasis Outcomes.
- Kualitas dosen sebagai komponen inti dalam:
  - ✓ Penetapan
  - ✓ Pelaksanaan
  - ✓ Evaluasi
  - ✓ Pengendalian
  - ✓ Peningkatan

Mutu SDM dosen menjadi kunci utama keberlanjutan mutu perguruan tinggi.



## KEBIJAKAN BAN-PT DAN LAM

- Instrumen akreditasi menilai antara lain:
  - ✓ Kualifikasi akademik dosen
  - ✓ Jabatan akademik
  - ✓ Produktivitas penelitian
  - ✓ Publikasi dan rekognisi
  - ✓ Luaran tridharma

Dosen doktor memiliki bobot besar dalam penilaian akreditasi program studi dan institusi.



## INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) PERGURUAN TINGGI

- Banyak IKU yang terkait langsung dengan kualitas dan kompetensi dosen:
  - ✓ Dosen berkegiatan di luar kampus
  - ✓ Publikasi dan karya dosen
  - ✓ Hasil kerja dosen dimanfaatkan masyarakat/industri
  - ✓ Dosen berkualifikasi doktor dan profesor

Peningkatan jumlah dan kualitas dosen S3 mendorong capaian IKU dan reputasi institusi.

Regulasi dan kebijakan nasional menegaskan bahwa Dosen berkualifikasi doktor adalah fondasi PT untuk menuju unggul, bermutu dan berdaya saing global



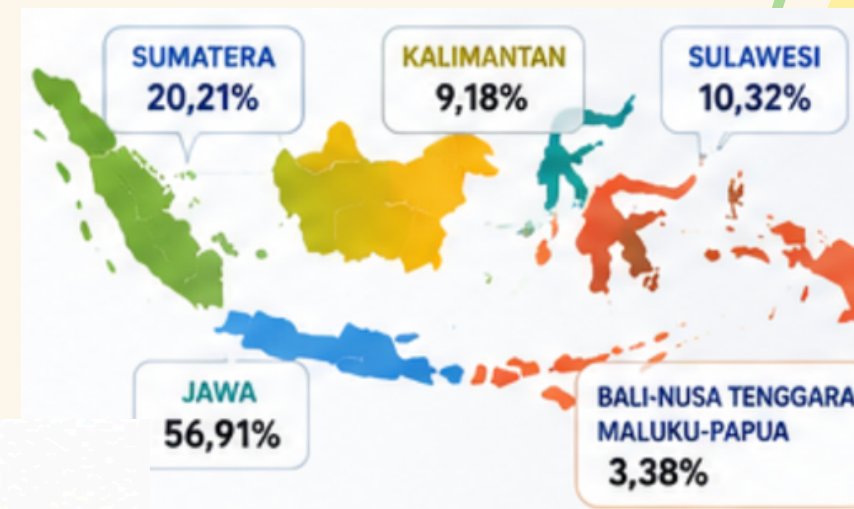
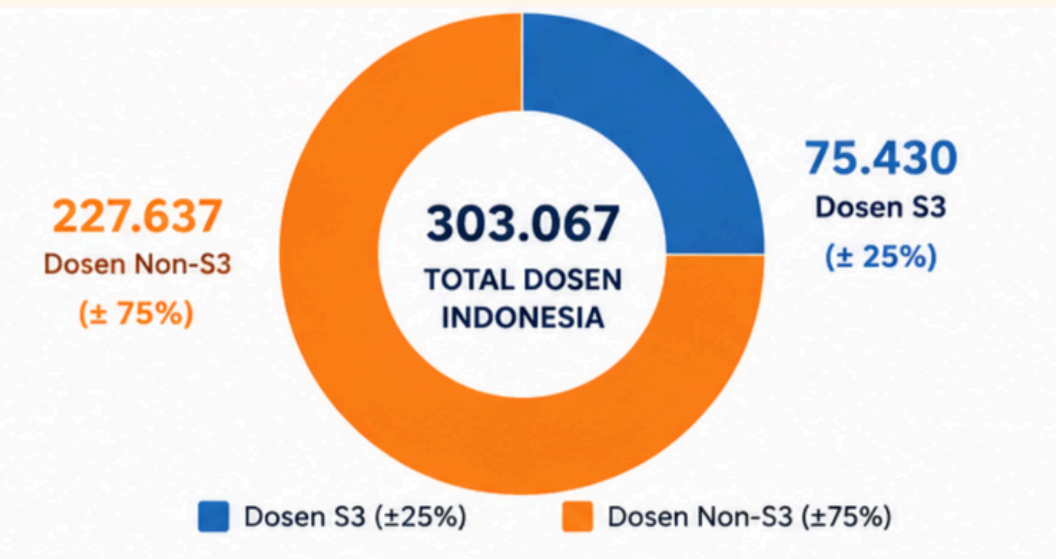
# DOSEN S3 DAN AKREDITASI PERGURUAN TINGGI



Kontribusi Dosen di Penilaian akreditasi



# TANTANGAN DAN GAP DOSEN S3 INDONESIA



GAP Utama yang masih ada

Persentase dosen S3 masih rendah belum memenuhi kebutuhan unggul PT

Sebaran dosen S3 tidak merata antar wilayah dan PT

Produktivitas riset, publikasi dan rekognisi dosen S3 masih rendah

Belum banyak PT yang mempunyai ekosystem riset, pendanaan yang mensupport



Dosen bergelar S3 masih 25%

50% di lebih di p. Jawa

kualitas publikasi belum rata

PTN mendominasi

# ❖ TANTANGAN S3 - AWAL MASUK

# Solusi ❖



- Talent mapping dan identifikasi potensi dosen (pemetaan kompetensi dan visi keilmuan PS )
- Pengembangan Visi Keilmuan dan Roadmap Riset Dosen (philosophy mindset)

- Penguatan academic mindset dan budaya riset (seminar ilmiah, diskusi jurnal)
- Penguatan kemampuan bahasa asing dosen dan fasilitasi ujian bahasa asing (IELTs/TOEFL)

- Klinik proposal dan metodologi riset
- Penguatan portfolio riset dan publikasi
- Penguatan networking riset dan supervisi
- Scholarship preparation and coaching

**Doctoral Readiness Assessment:** proposal siap submit, IELTS/TOEFL target, publikasi - Scopus, supervisor identified, scholarship ready spply, resilience



# ❖ TANTANGAN S3 - SAAT S3

# Solusi ❖



- Monitoring program secara intensif (laporan progress per semester - milestone)
- Internal co-mentoring - internal supervision
- Publication clinic untuk dosen S3

- Bantuan pendanaan riset, APC support (fasilitasi internal - external funding)
- Supervisor communication supports (academic workshops)

- Psychological support
- Doctoral sharing session (mengurangi burnout dan imposter syndrome)
- Workload adjustment policy (beban mengajar)

**Doctoral Completion Assessment:** on track study, Q1/Q2 publication, graduation on time, conference participation, international network involvement, **ijazah diterima**



# ❖ TANTANGAN S3 - SETELAH LULUS

## ❖ Solusi



- Post-doctoral reintegration program (research roadmap post-doctoral)
- Research group development
- Program percepatan publikasi (APC support, camp)

- International research collaboration and grant
- Program percepatan publikasi (indikator kinerja)
- Program percepatan jafa LK/Profesor

- Academic reputation/recognition enhancement (keynote speaker, editorial journal)
- Sistem pemberian insentif dan reward untuk dosen produktif

**Post-doctoral Productivity Assessment:** artikel publikasi pada jurnal Q1/Q2, jumlah sitasi, recognis, hibah funding, global collaboration and network



# DOCTORAL FRAMEWORK DAN IMPACTS

1

## PERSIAPAN S3



- Visi keilmuan
- Cara berpikir filosofis, kritis, dan ilmiah
- Integritas akademik
- Kolaborasi akademik
- Kemampuan metodologi riset dan analisis data
- Komunikasi ilmiah internasional

English preparation

2

## PELAKSANAAN S3



- Konsistensi dan disiplin
- Kemampuan berpikir kritis dan analitis
- Manajemen waktu, target, dan milestone penelitian
- Komunikasi intensif dan kolaboratif dengan supervisor
- Kemampuan metodologi riset dan analisis data
- Networking akademik
- Ketahanan mental (academic resilience)
- Integritas akademik,
- Budaya ilmiah yang profesional

3

## PASKA S3



- Kepakaran dan positioning sebagai ahli di bidang keilmuan tertentu
- Publikasi internasional bereputasi dan peningkatan sitasi
- Roadmap riset jangka panjang dan keberlanjutan penelitian
- Hibah penelitian, dan proyek riset nasional/internasional
- Networking global, kolaborasi, dan consortium research
- Kelompok riset (research group) dan mentoring dosen muda
- Reputasi akademik (keynote speaker, visiting professor)
- Jenjang karier akademik lektor kepala dan guru besar

Institutional Transformation

Accreditation (BAN PT, LAM)

Uni Ranks (QS ranking, THE)

Global Recognition & Reputations

World Class University (WCU)

Competitive grants

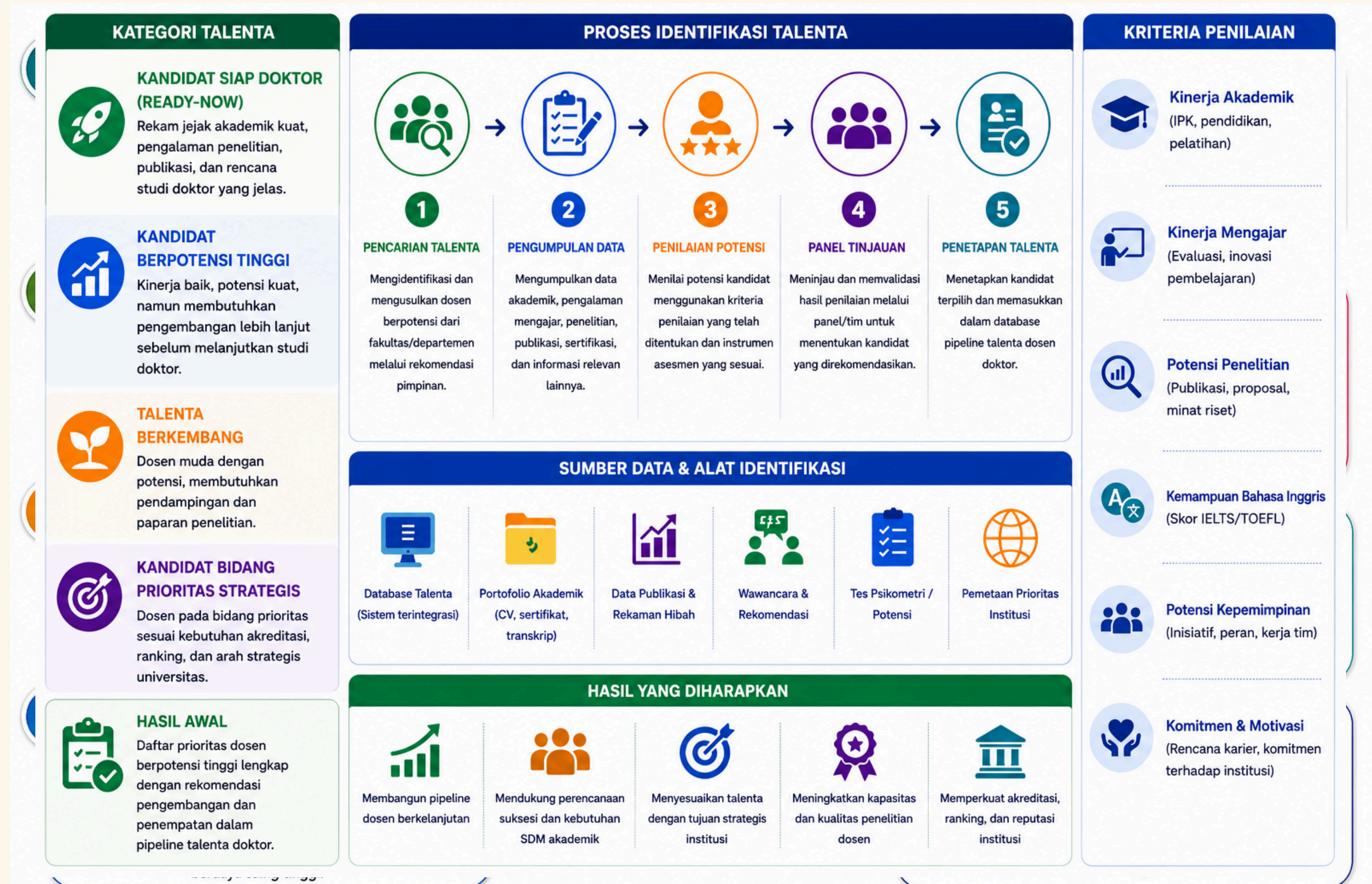
Teaching Excellence

# TALENT MANAGEMENT DOSEN S3

Proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan SDM unggul.

## Karena:

- Semua dosen tidak memiliki readiness yang sama
- Potensi perlu dipetakan
- Dukungan harus personal
- Perlu roadmap karier yang jelas



# TALENT POOL CALON DOKTOR

Karakteristik: produktif riset, leadership bagus, potensi internasional, potensi profesor

Strategic Talents

Program: International collaboration, Joint research, Fast-track doctoral

Karakteristik: proposal awal ada, TOEFL/IELTs cukup, publikasi ada, siap daftar beasiswa

Ready Talents

Program: Proposal mentoring, Scholarship coaching, Supervisor matching, University selection

Karakteristik: dosen muda, potensi tinggi, belum siap, perlu penguatan dan pembinaan

Emerging Talents

Program: English preparation, Research clinic, Academic writing, Motivation building

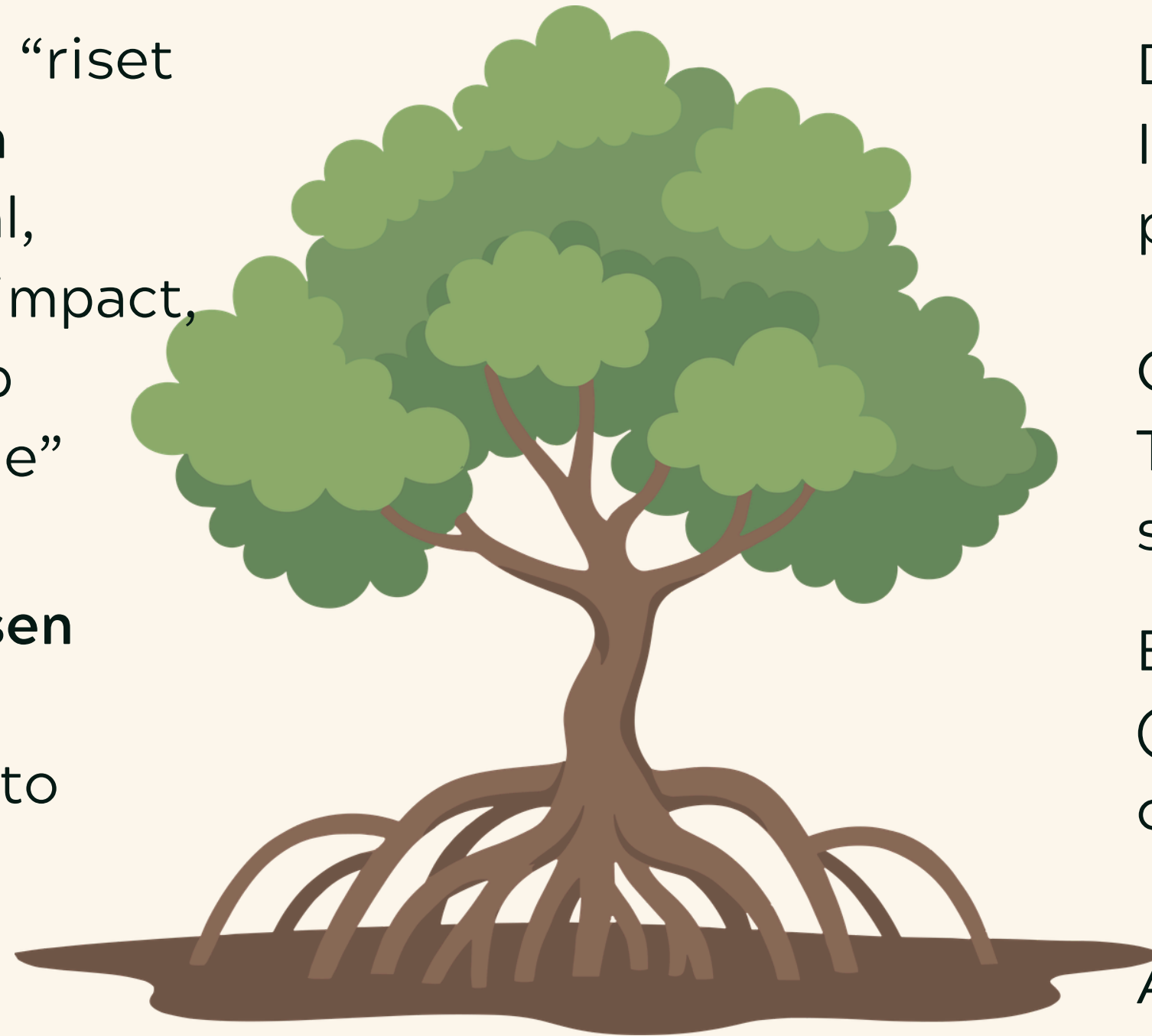
# VISI KEILMUAN DAN PHILOSOPHY MINDSET

## Filosofi Dasar Pengembangan Visi

**Keilmuan:** pergeseran paradigma “riset utk kenaikan pangkat, short term publication, topik acak, individual, output” menjadi “penelitian utk impact, long term contribution, road map penelitian, collaborative, outcome”

## Philosophy Mindset Seorang Dosen

**Peneliti:** research with purpose, academic identity, from lecturer to knowledge creator,



Daun/bunga/Buah - Impact (publication, patents)

Cabang - Research Topics (smart waste, IoT systems)


Batang - Core Expertise (industrial engineering, circular economy)


Akar - Philosophy & Values (sustainability, ethics)


# STRATEGI PENDANAAN DAN BEASISWA





 LPDP, BPI Kemendiktisain tek, PMDSU, BRIN, Kominfo Digital Talent, Beasiswa Kerjasama Luar Negeri (LPDP-Erasmus)


 Beasiswa Internal Universitas, hibah riset

 Fulbright, Australia Award, Chevening, DAAD, MEXT, Erasmus Mundus, SINGA, CSC China, Scandinavian Scholarship

 DANIDA, Horizon Europe, EU grant, ADB, World Bank Pusat studi PTN, hibah dosen

 Fast track S2/S3 dengan PTN (ITB, UI) dan PTS (PTM), Beasiswa PT LN mitra

 Sandwich program PTN DL dg LN (LPDP, BPI, Erasmus mobility,

 Fast track S2/S3 dengan ITB, UI dan PTM lain



# Together for Excellence and Sustainable Doctoral Journey

