

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1.1.1. Profil LLDIKTI**

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) merupakan suatu instansi Pemerintah yang berada di bawah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi yang secara langsung mewakili Kementerian dalam menjalankan aktivitas kependidikan tinggi dimana tugasnya memberikan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap Perguruan Tinggi baik Negeri maupun Swasta yang ada dalam lingkungannya.

LLDikti terbentuk dengan adanya Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 15 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi pada tanggal 10 April 2018. LLDikti merupakan transformasi lembaga dari Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) yang sudah terbentuk sejak tahun 1968 untuk mengkoordinasikan perguruan tinggi swasta di tiap wilayah kerja.

Keberadaan LLDikti akan membantu masyarakat mendapatkan pelayanan pendidikan berkualitas dari seluruh perguruan tinggi di suatu wilayah. Sebab setiap kinerja, program studi, kurikulum pendidikan, dan sebagainya akan dilaporkan perguruan tinggi ke LLDikti tersebut. Kemudian, LLDikti juga akan memastikan seluruh aspek penyelenggaraan pendidikan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Kemendikbud. Keberadaan LLDikti tentu penting untuk memastikan setiap perguruan tinggi mampu menyelenggarakan pendidikan berkualitas.

Dalam Permendikbud Nomor 24 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi bahwa LLDikti memiliki cakupan 16 wilayah kerja yang tersebar di seluruh Indonesia. Berikut ini adalah pembagian wilayah LLDikti, meliputi:

**Tabel 1.1 Pembagian Wilayah LLDikti di Indonesia**

No	Wilayah	Lokasi	Wilayah Kerja
1	Wilayah I	Medan	Provinsi Sumatera Utara
2	Wilayah II	Palembang	Provinsi Sumatera Selatan, Lampung, Bengkulu, Kepulauan Bangka Belitung
3	Wilayah III	DKI Jakarta	Provinsi DKI Jakarta
4	Wilayah IV	Bandung	Provinsi Jawa Barat dan Banten
5	Wilayah V	Yogyakarta	Provinsi DI Yogyakarta
6	Wilayah VI	Semarang	Provinsi Jawa Tengah
7	Wilayah VII	Surabaya	Provinsi Jawa Timur
8	Wilayah VIII	Denpasar	Provinsi DKI Bali dan NTB
9	Wilayah IX	Makasar	Provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat
10	Wilayah X	Padang	Provinsi Sumatera Barat, Riau, Kepulauan Riau, dan Jambi
11	Wilayah XI	Banjarmasin	Provinsi Kalimantan Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, dan Kalimantan Utara
12	Wilayah XII	Ambon	Provinsi Maluku dan Maluku Utara
13	Wilayah XIII	Banda Aceh	Provinsi Aceh
14	Wilayah XIV	Biak	Provinsi Papua dan Papua Barat
15	Wilayah XV	Kupang	Provinsi NTT
16	Wilayah XVI	Gorontalo	Provinsi Gorontalo, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Utara

*Sumber: Sevima.com (2023)*

Dengan adanya pembagian wilayah LLDikti akan memudahkan proses koordinasi atau kerja sama antar perguruan tinggi di berbagai wilayah di Indonesia.

### **1.1.2. Tugas dan Fungsi**

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 34 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi bahwa LLDikti mempunyai tugas utama untuk membantu meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi, baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta di wilayah kerjanya (Sevima.com, 2023). Adapun tugas-tugas LLDikti, meliputi (LLDikti, 2024):

#### **a. Tugas**

1. Melakukan pemetaan mutu pendidikan tinggi di wilayah kerjanya;
2. Melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya;

3. Melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu pengelolaan perguruan tinggi di wilayah kerjanya;
4. Melaksanakan fasilitasi kesiapan perguruan tinggi dalam penjaminan mutu eksternal di wilayah kerjanya;
5. Melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fasilitasi peningkatan mutu perguruan tinggi di wilayah kerjanya;
6. Melakukan pengelolaan data dan informasi di bidang mutu pendidikan tinggi di wilayah kerjanya; dan
7. Pelaksanaan administrasi LLDikti secara akuntabel.

**b. Fungsi**

1. Merumuskan kebijakan pengawasan, pengendalian, dan pembinaan perguruan tinggi swasta di wilayah kerjanya berdasarkan kebijakan Direktur Jenderal;
2. Melaksanakan koordinasi dalam rangka pengawasan, pengendalian, dan pembinaan perguruan tinggi swasta di wilayah kerjanya;
3. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat pada perguruan tinggi swasta di wilayah kerjanya dan wilayah pengembangannya;
4. Melaksanakan koordinasi dalam rangka pembinaan ketenagaan perguruan tinggi swasta;
5. Melaksanakan kerja sama dalam rangka pengawasan, pengendalian, dan pembinaan perguruan tinggi swasta di wilayah kerjanya; dan
6. Melaksanakan dan koordinasi pengembangan perguruan tinggi swasta di wilayah kerjanya.

**1.2. Latar Belakang Penelitian**

Perguruan Tinggi sebagai institusi penyelenggara pendidikan yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program

profesi, serta program spesialis yang bertujuan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kebutuhan masyarakat dan mampu menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat. Pendidikan tinggi menjadi wadah pembinaan dan pengembangan talenta, pendidikan tinggi berperan dalam membentuk kompetensi yang relevan dengan tantangan masa depan (Meisono *et al.*, 2024).

**Tabel 1.2 Jumlah Perguruan Tinggi di Indonesia**

No	Tahun	PTN	PTS	Total PT
1.	2020	180	3.840	4.020
2.	2021	183	3.792	3.975
3.	2022	184	3.820	4.004

*Sumber:* Badan Pusat Statistik (2023)

Mengutip data yang disajikan oleh Badan Pusat Statistik pada Tabel 1.2, jumlah perguruan tinggi yang ada di Indonesia pada Tahun 2022 sebanyak 4.004 perguruan tinggi, yang terdiri dari 184 perguruan tinggi negeri dan 3.820 perguruan tinggi swasta. Berdasarkan data BPS tersebut, pada selama tahun 2020 sampai 2022 terjadi perubahan yang fluktuatif untuk jumlah perguruan tinggi di Indonesia, namun jumlah perguruan tinggi di Indonesia tetap di dominasi oleh Perguruan Tinggi Swasta.

Dinamika globalisasi dan era digital dengan inovasi serta perkembangan teknologi yang pesat menuntut adanya talenta berkualitas tinggi. Oleh karena itu, dosen dalam lingkungan akademik merupakan pemangku kepentingan yang paling krusial karena mereka berinteraksi langsung dengan mahasiswa serta menyebarkan pengetahuan dalam bidang keahlian mereka masing-masing. Secara fundamental, dosen berbeda dengan guru, karena dosen di institusi pendidikan tinggi umumnya adalah akademisi yang menggabungkan penelitian dan pengajaran dalam bidang riset serta keahlian tertentu (Dijk *et al.*, 2020).

Di Indonesia, Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah standar yang diterapkan di seluruh institusi pendidikan tinggi di Indonesia, baik negeri maupun swasta yang mengharapkan dosen tidak hanya melakukan penelitian dan pengajaran di institusinya, tetapi juga melaksanakan pengabdian kepada masyarakat (Dewan Perwakilan Rakyat, 2005). Pengajaran menjadi pilar utama karena dosen bertanggung jawab dalam proses

transfer ilmu kepada mahasiswa, membimbing mereka dalam pengembangan akademik dan profesional. Pilar selanjutnya yaitu penelitian, yang juga memegang peran krusial dalam mendukung kemajuan ilmu pengetahuan, inovasi, serta daya saing institusi pendidikan tinggi.

Penelitian tidak hanya menjadi kewajiban akademik bagi dosen, tetapi juga merupakan indikator utama dalam menilai kualitas pendidikan tinggi. Hasil penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, baik nasional maupun internasional, berkontribusi terhadap reputasi akademik universitas, serta memberikan dampak yang lebih luas terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, industri, dan kebijakan pemerintah (Ramasari et al., 2024). Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa publikasi ilmiah dapat meningkatkan visibilitas dan daya saing institusi pendidikan di tingkat global (Abdurrahmansyah & Rismawati, 2022). Selain itu, publikasi ilmiah menjadi faktor penting dalam kenaikan jabatan akademik dosen, terutama bagi mereka yang ingin mencapai tingkat Lektor Kepala atau Guru Besar dikarenakan dosen yang aktif berkontribusi dalam penelitian cenderung mendapatkan pengakuan dan promosi yang lebih cepat (Sumiyati *et al.*, 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian merupakan bukan hanya sekadar kewajiban administratif, tetapi juga menjadi bagian dari strategi pengembangan karier dosen serta peningkatan daya saing universitas. Berikut merupakan jumlah penelitian yang dilakukan pada setiap universitas di Indonesia pada tahun 2020-2022.

**Tabel 3 Jumlah Publikasi per Universitas**

No	Nama Universitas	Tahun Penelitian			Total Penelitian
		2020	2021	2022	
1.	Institut Pertanian Bogor	9.258	9.506	9.430	28.194
2.	Institut Teknologi Bandung	10.952	11.598	10.664	33.214
3.	Institut Teknologi Sepuluh Nopember	7.300	8.216	7,586	15.524
4.	Universitas Airlangga	14.848	10.858	11.735	37.441
5.	Universitas Brawijaya	8.508	8.438	6.586	23.532
6.	Universitas Diponegoro	8.874	9.184	7.240	25.298
7.	Universitas Gadjah Mada	14.142	15.676	14.200	44.018
8.	Universitas Hasanuddin	11.610	9.500	5.290	26.400
9.	Universitas Indonesia	22.130	20.306	14.938	57.374

*Sumber: SINTA (2024)*

Tabel 1.3 menunjukkan jumlah penelitian yang dilakukan oleh beberapa universitas di Indonesia selama periode 2020 hingga 2022. Secara keseluruhan, tabel ini mencerminkan produktivitas penelitian yang bervariasi antar universitas. Beberapa universitas mampu mempertahankan tingkat penelitian yang tinggi dan konsisten, sementara yang lain menunjukkan tren fluktuasi atau penurunan dari tahun ke tahun.

Selain pengajaran dan penelitian, dosen juga berkontribusi dalam pengabdian kepada masyarakat, yang bertujuan untuk menerapkan keilmuan dalam menyelesaikan permasalahan sosial, seperti di bidang kesehatan, lingkungan, ketimpangan ekonomi, dan pendidikan. Dalam beberapa kasus, kegiatan pengabdian dilakukan melalui kolaborasi dengan entitas bisnis atau pemerintah, sehingga hasil penelitian akademik dapat diimplementasikan untuk memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

Kinerja dosen dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang secara kolektif membentuk reputasi dosen sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan universitas baik dalam aspek akreditasi, peringkat akademik, maupun pengakuan internasional (Simanjutak & Wahyanti, 2021). Reputasi dosen merupakan salah satu aspek krusial dalam pendidikan tinggi, karena secara langsung memengaruhi reputasi universitas tempat mereka berafiliasi. Reputasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengajar, tetapi juga oleh kontribusi dosen dalam penelitian, publikasi ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat. Publikasi ilmiah, baik di tingkat nasional maupun internasional, menjadi indikator utama yang mencerminkan keahlian dosen dalam bidangnya sekaligus menjadi alat untuk meningkatkan visibilitas akademik. Dosen dengan rekam jejak penelitian yang kuat dapat memperkuat posisi universitas dalam peringkat global, menarik lebih banyak mahasiswa, serta meningkatkan pengakuan industri terhadap lulusan. Selain itu pemerintah Indonesia juga menggunakan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai salah satu indikator dalam menilai kinerja perguruan tinggi (Siregar *et al.*, 2016). Nilai kinerja perguruan tinggi yang didapatkan akan memberikan dampak yang positif dalam hal pendanaan, insentif penelitian, serta reputasi institusi di tingkat nasional dan global (Amado & Juarez,

2020; Anggarina *et al.*, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kualitas penelitian dosen menjadi faktor penting dalam membangun ekosistem akademik yang kompetitif dan berkelanjutan.

Dalam era digital saat ini, perkembangan data semakin pesat seiring berjalannya waktu sehingga membuat orang mendapatkan kemudahan mengakses data dan informasi yang tersedia di internet, untuk mendukung penyebaran hasil penelitian para akademisi, termasuk dosen, pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Tinggi mengembangkan platform digital yang berfungsi untuk mengumpulkan dan mengindeks artikel penelitian. Platform ini dikenal sebagai SINTA (Science and Technology Index). Sistem pendidikan tinggi Indonesia diawasi oleh unit pemerintah yang disebut LLDIKTI, yang bertanggung jawab atas kualitas pendidikan, kepatuhan terhadap regulasi, serta keselarasan dengan peta jalan pendidikan nasional. Unit ini memiliki yurisdiksi yang biasanya mencakup satu atau lebih provinsi. Selain mengawasi perguruan tinggi (baik negeri maupun swasta), LLDIKTI juga menyelenggarakan program pendanaan seperti hibah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen yang berpartisipasi dalam program ini juga mewakili universitas yang berafiliasi dengannya, dan setelah penyelesaian proyek, rekam jejaknya disimpan secara daring di platform SINTA, sehingga membantu membangun profil akademik dosen dalam jaringan akademik di Indonesia.

Kompetensi dan reputasi dosen merupakan faktor yang sangat krusial bagi universitas tempat mereka berafiliasi, karena keduanya secara langsung memengaruhi reputasi institusi, termasuk peringkat dan akreditasinya. Penelitian serta publikasi yang dihasilkan oleh dosen tidak hanya menjadi indikator kualitas pendidikan tinggi, tetapi juga meningkatkan pengakuan industri terhadap lulusan, menarik dana hibah penelitian, serta mendorong lebih banyak mahasiswa untuk mendaftar. Kompetensi merupakan salah satu komponen modal manusia yang harus terus dikembangkan, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung kinerja optimal serta pencapaian tujuan organisasi (Indiyati, 2015; Indiyati *et al.*, 2021). Dengan berkontribusi dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi—pendidikan, penelitian, dan

pengabdian kepada masyarakat—kompetensi dosen tidak hanya meningkatkan reputasi individu tetapi juga memberikan keunggulan strategis bagi universitas dalam persaingan di tingkat lokal maupun global.

Pemetaan talenta sering digunakan dalam industri dan perusahaan untuk mengidentifikasi potensi karyawan dan memastikan efektivitas program pengembangan SDM (Santoso *et al.*, 2020; Yasin, 2017). Namun, dosen jarang menjadi subjek dalam diskusi semacam ini karena adanya bias yang lebih menitikberatkan pada tanggung jawab mengajar dibandingkan dengan bidang keahlian mereka. Selain itu, data kompetensi dosen yang tercatat dalam SINTA masih belum terstruktur dengan baik, karena sebagian besar data ini dilaporkan secara mandiri oleh dosen berdasarkan rekam jejak mereka dalam sistem (Rustam *et al.*, 2024). Hal ini dapat menyebabkan bias, karena tidak ada mekanisme verifikasi yang komprehensif untuk memastikan validitas data tersebut. Oleh karena itu, idealnya kompetensi dosen tidak hanya didasarkan pada klaim mandiri, tetapi juga mencerminkan kondisi nyata di lapangan, yang dapat diperoleh melalui pencapaian dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, terutama dalam publikasi ilmiah. Dengan memanfaatkan pemetaan talenta, LLDIKTI dapat memanfaatkan rekam jejak dosen untuk melibatkan mereka dalam berbagai kegiatan, seperti memfasilitasi proyek penelitian khusus, mendukung tujuan pembangunan pemerintah daerah, serta memperkuat hubungan antara universitas dan industri.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Rustam *et al.* pada tahun 2024 tentang pemetaan kompetensi dosen juga telah dilakukan dengan menggunakan data dari SISTER. Studi tersebut menerapkan metode pemrosesan teks berbasis BERT (Bidirectional Encoder Representations from Transformers) untuk menganalisis profil dosen secara lebih mendalam. Namun, penelitian ini mengambil pendekatan yang berbeda dengan memanfaatkan data dari SINTA dan mengolahnya menggunakan metode Latent Dirichlet Allocation (LDA).

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan peta talenta di salah satu wilayah LLDIKTI guna menyajikan distribusi talenta dosen. Selain itu, penelitian ini

membahas kondisi distribusi talenta dan kesesuaiannya dengan peta jalan pendidikan di era digital berbasis pengetahuan saat ini. Dengan mengadopsi pendekatan berbasis kondisi nyata melalui pencapaian dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya dalam penelitian, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan peta talenta yang lebih objektif dan akurat guna mendukung pengambilan keputusan strategis dalam lingkungan akademik.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Perguruan tinggi di Indonesia memiliki tanggung jawab besar dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten melalui penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian, sebagai salah satu pilar utama, tidak hanya menjadi kewajiban akademik dosen, tetapi juga berperan penting dalam membangun kompetensi individu dosen, yang pada akhirnya berkontribusi pada reputasi dan daya saing universitas di tingkat nasional maupun internasional.

Platform digital seperti SINTA (Science and Technology Index) telah memberikan akses terhadap data publikasi dosen, mencakup jumlah penelitian, sitasi, kolaborasi, dan bidang keahlian (Gunawan, 2020; Hedjazi & Behravan, 2011). Data ini menyimpan potensi besar untuk digunakan dalam analisis kompetensi akademik dosen. Namun, data tersebut sering kali belum dimanfaatkan secara maksimal untuk memahami distribusi kompetensi berdasarkan kontribusi nyata dosen dalam penelitian. Hal ini menjadi penting karena kompetensi dosen yang tercermin dari penelitian mereka tidak hanya berdasarkan pengakuan pribadi, sehingga kompetensi dosen akan berpengaruh pada pengembangan individu, tetapi juga mendukung universitas dalam menciptakan inovasi dan menjawab tantangan di era globalisasi dan digitalisasi.

Saat ini, sebagian besar penelitian tentang kompetensi dosen masih dilakukan menggunakan pendekatan konvensional, seperti survei atau kuesioner, yang cenderung subjektif dan kurang efisien. Padahal, data publikasi yang sudah tersedia di platform seperti SINTA dapat diolah secara lebih sistematis menggunakan metode analitik

modern, seperti Latent Dirichlet Allocation (LDA), untuk mengidentifikasi pola kompetensi berdasarkan topik penelitian yang telah dihasilkan dosen.

Berdasarkan fenomena yang teridentifikasi pada latar belakang dan rumusan masalah, maka pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi yang dimiliki dosen berdasarkan data publikasi?
2. Bagaimana pemetaan kompetensi dosen berdasarkan data publikasi?
3. Bagaimana reputasi dosen berdasarkan data publikasi?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fenomena yang teridentifikasi pada latar belakang dan rumusan masalah serta pertanyaan penelitian, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis kompetensi yang dimiliki dosen berdasarkan data publikasi.
2. Menganalisis pemetaan kompetensi dosen berdasarkan data publikasi.
3. Menganalisis reputasi dosen berdasarkan data publikasi.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam dunia pendidikan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi instansi atau perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada, terkait kinerja dosen.
  - b. Bagi pihak akademis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam pembelajaran dan pengimplementasian manajemen sumber daya manusia serta penelitian ini menjadi tambahan referensi bacaan

mengenai sumber daya manusia yang berguna bagi ilmu pengetahuan tentang kinerja dosen.

c. Bagi pihak peneliti

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama perkuliahan.

### **1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Sistematika penulisan dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk kejelasan penulisan hasil penelitian. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

a. **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas perihal objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini merupakan penjelasan mengenai teori-teori dari umum sampai ke khusus yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan penjelasan mengenai metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis permasalahan dan menyelesaikan penelitian ini..

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan penjelasan hasil dari penelitian yang dicapai. Dari proses pengambilan data hingga hasil data yang diperoleh dari penelitian ini.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan akhir penelitian yang merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian serta saran-saran untuk objek penelitian ataupun pihak-pihak terkait lainnya sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-

pihak yang berkepentingan serta untuk perkembangan penelitian-penelitian selanjutnya.