



PEDOMAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BAGI PENELITI DAN PEREKAYASA

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LPPM)**

STIT MIFTAHUL ULMU BANGKALAN

PEDOMAN PENGEMBANGAN SDM PENELITI DAN PEREKAYASA

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Dokumen	: Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi Peneliti dan Perekayasa
Institusi	: STIT Miftahul Ulum Bangkalan
Unit Pengusul	: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Status Dokumen	: Pedoman Institusional

Pedoman ini ditetapkan sebagai rujukan resmi dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia bagi peneliti dan perekayasa di lingkungan STIT Miftahul Ulum Bangkalan.

Disiapkan oleh,

Disahkan oleh,

Ketua LPPM

Ketua

STIT Miftahul Ulum Bangkalan

STIT Miftahul Ulum Bangkalan



Pawaidur Ramdhani, M.Ag



Dr. H. Ach. Subaidi. AF, M.Pd

PEDOMAN PENGEMBANGAN SDM PENELITI DAN PEREKAYASA

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi Peneliti dan Perekayasa STIT Miftahul Ulum Bangkalan ini dapat disusun dengan baik.

Pedoman ini disusun sebagai salah satu instrumen kelembagaan dalam memperkuat tata kelola penelitian, pengembangan inovasi, dan peningkatan kapasitas dosen serta tenaga pendukung akademik di lingkungan STIT Miftahul Ulum Bangkalan. Sebagai perguruan tinggi yang mengemban amanah penyelenggaraan tridharma, STIT Miftahul Ulum Bangkalan tidak hanya berkewajiban menjalankan pendidikan dan pengajaran, tetapi juga membangun budaya penelitian yang hidup, relevan, dan memberi manfaat nyata bagi masyarakat.

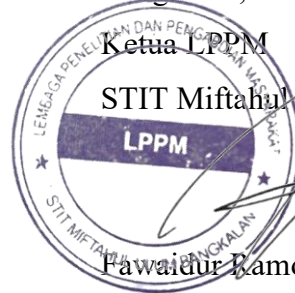
Dalam konteks perguruan tinggi keagamaan Islam yang berfokus pada bidang tarbiyah, pendidikan Islam, pengembangan madrasah, serta pemberdayaan masyarakat berbasis nilai-nilai keislaman, kualitas SDM peneliti dan perekayasa menjadi faktor yang sangat menentukan. Peningkatan kapasitas SDM tidak dapat dilakukan secara insidental, tetapi harus dirancang secara terencana, sistematis, terukur, dan berkelanjutan.

Melalui pedoman ini diharapkan pimpinan, LPPM, program studi, dan seluruh unit kerja memiliki acuan yang sama dalam merancang, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi program pengembangan SDM peneliti dan perekayasa. Pedoman ini sekaligus menjadi wujud komitmen institusi untuk mendorong lahirnya karya penelitian, rekayasa pendidikan, inovasi pembelajaran, dan pengabdian yang lebih bermutu.

Bangkalan, 12 Februari 2022

Ketua LPPM

STIT Miftahul Ulum Bangkalan



Fawaidur Ramdhani, M.Ag.

PEDOMAN PENGEMBANGAN SDM PENELITI DAN PEREKAYASA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI.....	4
BAB I PENDAHULUAN.....	5
A. Latar Belakang.....	5
B. Tujuan	5
C. Ruang Lingkup	6
BAB II KONSEP DAN STRATEGI PENGEMBANGAN SDM PENELITI DAN PEREKAYASA	6
A. Definisi	6
B. Prinsip Pengembangan SDM	6
C. Strategi Pengembangan.....	7
BAB III PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI.....	7
A. Pelatihan dan Penguatan Kapasitas	7
B. Pengembangan Karier dan Jabatan Fungsional	8
C. Kolaborasi dan Jaringan.....	8
D. Insentif dan Penghargaan.....	8
BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI.....	9
A. Mekanisme Pelaksanaan.....	9
B. Monitoring dan Evaluasi.....	9
C. Pembiayaan.....	9
BAB V PENUTUP	10

PEDOMAN PENGEMBANGAN SDM PENELITI DAN PEREKAYASA

A. Latar Belakang

STIT Miftahul Ulum Bangkalan sebagai perguruan tinggi yang berorientasi pada pengembangan ilmu tarbiyah, pendidikan Islam, dan pengabdian kepada masyarakat memerlukan sumber daya manusia yang unggul, adaptif, serta memiliki integritas akademik yang kuat. Salah satu unsur yang menentukan keberhasilan tersebut adalah tersedianya peneliti dan perekayasa yang mampu menghasilkan temuan, model, media, dan inovasi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Di lingkungan perguruan tinggi, peran peneliti tidak berhenti pada penyusunan proposal atau publikasi artikel ilmiah. Peneliti juga dituntut mampu membaca persoalan riil, menyusun metodologi yang tepat, memanfaatkan data secara bertanggung jawab, dan menghasilkan rekomendasi yang dapat diterapkan. Sementara itu, perekayasa memiliki peran penting dalam menerjemahkan hasil kajian menjadi bentuk terapan, seperti model pembelajaran, media ajar, instrumen evaluasi, sistem informasi akademik, modul pendampingan, maupun rancangan intervensi berbasis kebutuhan madrasah, pesantren, dan masyarakat.

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tantangan sosial-keagamaan yang terus bergerak menuntut STIT Miftahul Ulum Bangkalan untuk mengelola pengembangan SDM secara sistematis. Masih terdapat kebutuhan nyata untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam metodologi penelitian, penulisan artikel ilmiah, pengelolaan sitasi, penyusunan road map penelitian, pengembangan HKI, serta penguatan jejaring kerja sama. Karena itu, pedoman ini disusun sebagai landasan formal agar pembinaan SDM peneliti dan perekayasa dapat berjalan terarah, terukur, dan berkelanjutan.

B. Tujuan

1. Menjadi acuan institusional bagi STIT Miftahul Ulum Bangkalan dalam merencanakan dan melaksanakan program pengembangan SDM peneliti dan perekayasa.
2. Meningkatkan kompetensi, produktivitas, profesionalisme, dan integritas akademik dosen serta tenaga pendukung penelitian.

PEDOMAN PENGEMBANGAN SDM PENELITI DAN PEREKAYASA

3. Mendorong tumbuhnya budaya riset, inovasi, dan rekayasa pendidikan yang berkelanjutan serta selaras dengan visi, misi, Renstra, dan RIP perguruan tinggi.
4. Mengarahkan pengembangan karier peneliti dan perekayasa agar berdampak pada peningkatan mutu tridharma dan reputasi kelembagaan.

C. Ruang Lingkup

Pedoman ini mencakup pengembangan SDM yang meliputi dosen tetap, tenaga pendukung akademik, serta pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian, pengembangan, dan rekayasa terapan di lingkungan STIT Miftahul Ulum Bangkalan.

Ruang lingkup pengembangan diarahkan pada aspek kompetensi ilmiah, kompetensi metodologis, etika penelitian, pengembangan karier, kolaborasi, insentif, serta evaluasi kinerja. Dalam konteks institusi, istilah perekayasa dimaknai secara luas sebagai individu atau tim yang mengembangkan model, media, sistem, perangkat, atau inovasi terapan yang mendukung pembelajaran, tata kelola, dan pemberdayaan masyarakat.

BAB II
KONSEP DAN STRATEGI PENGEMBANGAN SDM
PENELITI DAN PEREKAYASA

A. Definisi

Peneliti adalah individu yang melaksanakan kegiatan ilmiah secara sistematis untuk menghasilkan pengetahuan baru, temuan, analisis, rekomendasi, atau solusi yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Perekayasa adalah individu yang menerapkan hasil penelitian, ilmu pengetahuan, dan teknologi ke dalam bentuk rancangan, model, media, perangkat, sistem, atau inovasi yang dapat digunakan secara nyata dalam konteks pendidikan, kelembagaan, dan masyarakat.

Pengembangan SDM adalah proses peningkatan kapasitas personal dan profesional yang dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pendampingan, pembinaan karier, evaluasi, serta pemberian penghargaan secara berkelanjutan.

B. Prinsip Pengembangan SDM

1. Berbasis kompetensi, yaitu pengembangan diarahkan pada peningkatan kemampuan substantif, metodologis, teknis, dan etik.
2. Berorientasi pada kinerja, yaitu setiap program pengembangan dikaitkan dengan capaian penelitian, publikasi, inovasi, HKI, dan pengabdian yang terukur.
3. Selaras dengan visi kelembagaan, yaitu mendukung penguatan keilmuan tarbiyah, pendidikan Islam, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Berkelanjutan, yaitu pembinaan dilakukan secara bertahap, sistematis, dan dievaluasi secara periodik.
5. Akuntabel dan adil, yaitu program diberikan berdasarkan kebutuhan, potensi, dan capaian kinerja.
6. Berlandaskan etika akademik dan nilai-nilai keislaman, yakni menjunjung kejujuran ilmiah, amanah, tanggung jawab, serta kemanfaatan bagi umat.

C. Strategi Pengembangan

Strategi pengembangan SDM peneliti dan perekayasa di STIT Miftahul Ulum Bangkalan dilaksanakan melalui penguatan kapasitas riset, peningkatan mutu publikasi ilmiah, pembinaan karier akademik, pengembangan inovasi terapan, serta perluasan jejaring kolaborasi. Strategi ini dirancang agar pembinaan tidak berhenti pada kegiatan pelatihan seremonial, tetapi menghasilkan dampak nyata pada mutu luaran penelitian.

Secara operasional, strategi tersebut diwujudkan melalui klinik proposal, workshop metodologi, pendampingan penulisan artikel, fasilitasi hak kekayaan intelektual, pengembangan media dan model pembelajaran, serta kolaborasi riset dengan sekolah, madrasah, pesantren, pemerintah daerah, dan mitra eksternal lainnya.

BAB III

PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Pelatihan dan Penguatan Kapasitas

LPPM STIT Miftahul Ulum Bangkalan menyelenggarakan program peningkatan kapasitas secara berkala yang mencakup pelatihan metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mixed methods; penelusuran referensi ilmiah; manajemen sitasi; etika publikasi; penyusunan road map penelitian; penyusunan proposal hibah; hingga penulisan artikel untuk jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional.

Selain itu, institusi dapat mengembangkan coaching clinic proposal dan pendampingan submit artikel bagi dosen, terutama bagi dosen muda atau dosen yang belum memiliki rekam jejak publikasi yang memadai. Pada bidang perekayasaan, penguatan kapasitas diarahkan pada pengembangan media ajar, desain instrumen evaluasi, modul pembelajaran, sistem berbasis teknologi informasi, serta inovasi yang aplikatif untuk mendukung pembelajaran dan pengabdian kepada masyarakat.

B. Pengembangan Karier dan Jabatan Fungsional

Pengembangan SDM juga diarahkan untuk mendukung kemajuan karier dosen dan peneliti melalui pembinaan jabatan fungsional. LPPM berkoordinasi dengan pimpinan dan unit kepegawaian dalam memberikan bimbingan teknis penyusunan portofolio, pemenuhan angka kredit unsur penelitian, serta penguatan karya ilmiah yang menjadi prasyarat kenaikan jabatan akademik.

Pembinaan karier dilakukan secara bertahap dengan memetakan posisi awal dosen, target capaian, dan kebutuhan pendampingan. Dengan pendekatan ini, pengembangan karier tidak berjalan sporadis, tetapi terintegrasi dengan program penelitian dan publikasi yang direncanakan institusi.

C. Kolaborasi dan Jaringan

STIT Miftahul Ulum Bangkalan mendorong pengembangan jejaring penelitian dan perekayasaan melalui kerja sama dengan perguruan tinggi,

PEDOMAN PENGEMBANGAN SDM PENELITI DAN PEREKAYASA

madrasah, sekolah Islam, pesantren, pemerintah daerah, organisasi profesi, penerbit jurnal, dan lembaga lain yang relevan.

Kolaborasi diarahkan untuk memperluas akses terhadap data, memperkuat mutu proposal, membuka peluang publikasi bersama, melahirkan inovasi yang lebih aplikatif, dan memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar terhubung dengan kebutuhan masyarakat. Dalam konteks kelembagaan, kerja sama juga menjadi sarana belajar bersama untuk meningkatkan kultur akademik dan reputasi institusi.

D. Insentif dan Penghargaan

Sebagai bentuk apresiasi, STIT Miftahul Ulum Bangkalan dapat memberikan insentif dan penghargaan kepada peneliti dan perekayasa yang menunjukkan kinerja unggul, seperti publikasi pada jurnal nasional terakreditasi atau internasional, perolehan hibah kompetitif, lahirnya produk inovasi, HKI, maupun keberhasilan dalam kerja sama riset dan pengabdian.

Bentuk penghargaan dapat berupa bantuan biaya publikasi, insentif finansial sesuai kemampuan institusi, piagam penghargaan, prioritas pada skema pendanaan internal, atau bentuk apresiasi lain yang ditetapkan melalui kebijakan perguruan tinggi.

BAB IV

IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

A. Mekanisme Pelaksanaan

Program pengembangan SDM peneliti dan perekayasa dilaksanakan secara terencana melalui dokumen Renstra, RIP, Rencana Kerja Tahunan, dan program kerja LPPM. Setiap kegiatan sekurang-kurangnya memuat tujuan, sasaran, indikator keberhasilan, jadwal, penanggung jawab, kebutuhan anggaran, dan bentuk pelaporan.

Pada awal tahun akademik, LPPM melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan SDM berdasarkan hasil evaluasi kinerja, capaian penelitian, kebutuhan program studi, dan arah kebijakan institusi. Hasil identifikasi ini menjadi dasar penetapan prioritas program pengembangan.

B. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilakukan secara periodik sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun akademik. Monev bertujuan untuk menilai tingkat keterlaksanaan program, efektivitas penggunaan anggaran, ketercapaian indikator, dan dampak program terhadap peningkatan mutu SDM peneliti dan perekayasa.

Indikator evaluasi dapat meliputi jumlah dosen yang mengikuti pelatihan, jumlah proposal yang diajukan dan didanai, jumlah artikel yang terbit, jumlah HKI atau inovasi yang dihasilkan, peningkatan jabatan fungsional, intensitas kolaborasi, serta relevansi hasil penelitian terhadap kebutuhan masyarakat. Hasil monev menjadi dasar perbaikan program pada periode berikutnya.

C. Pembiayaan

Pembiayaan program pengembangan SDM peneliti dan perekayasa dapat bersumber dari anggaran internal STIT Miftahul Ulum Bangkalan, dana hibah penelitian dan pengabdian, dukungan kerja sama dengan mitra eksternal, serta sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

Pengelolaan pembiayaan dilaksanakan secara transparan, efisien, dan akuntabel sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam hal tertentu, institusi dapat menetapkan prioritas pembiayaan berdasarkan kebutuhan strategis, urgensi program, dan potensi dampak terhadap peningkatan mutu akademik.

PEDOMAN PENGEMBANGAN SDM PENELITI DAN PEREKAYASA

BAB V PENUTUP

Pengembangan SDM peneliti dan perekayasa merupakan investasi strategis bagi STIT Miftahul Ulum Bangkalan dalam memperkuat budaya akademik, meningkatkan mutu tridharma, dan memperluas kontribusi nyata kepada masyarakat. Keberhasilan program pengembangan SDM akan sangat ditentukan oleh komitmen pimpinan, konsistensi pembinaan oleh LPPM, serta partisipasi aktif seluruh dosen dan unit terkait.

Melalui pedoman ini diharapkan STIT Miftahul Ulum Bangkalan memiliki arah yang jelas dalam membina peneliti dan perekayasa yang produktif, berintegritas, dan relevan dengan kebutuhan pendidikan Islam serta dinamika masyarakat. Pedoman ini menjadi landasan operasional agar seluruh program pengembangan berjalan sistematis, terukur, dan berkelanjutan.