PEDOMAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENELITI DAN PEREKAYASA LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LPPM) TAHUN 2025–2029



UNIVERSITAS BHAKTI PERTIWI INDONESIA
TAHUN 2025

UNIVERSITAS BHAKTI PERTIWI INDONESIA

Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 7/B/0/ 2025
Alamat: Jl. Raya Jagakarsa No.37 RT.14 RW.01, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12620
Email: universitasbpi@gmail.com; Website: universitasbpi@ac.id

SURAT KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS BHAKTI PERTIWI INDONESIA
NOMOR: 011/SK/REKTOR-UBPI/IX/2025

TENTANG

PENETAPAN PEDOMAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENELITI DAN PEREKAYASA
UNIVERSITAS BHAKTI PERTIWI INDONESIA
REKTOR UNIVERSITAS BHAKTI PERTIWI INDONESIA,

Menimbang:

a bahwa penelitian merupakan salah satu unsur penting dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang berperan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta peningkatan mutu dan daya saing perguruan tinggi;
b bahwa pelaksanaan penelitian yang bermutu memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, profesionalisme, integritas, dan kemampuan untuk mengembangkan serta menghasilkan luaran penelitian yang berkualitas;
c bahwa Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia perlu mengembangkan kompetensi dan kapasitas peneliti dan perekayasa secara terencana, sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan serta kinerja;
d bahwa Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) sebagai unit pengelola penelitian perlu memiliki pedoman yang menjadi acuan dalam pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa;
e bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b, c, dan d, perlu menetapkan Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia.

Mengingat:

1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi *(Catatan: Telah dicabut dan digantikan oleh UU Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi)*.
5 Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi *(Regulasi terbaru yang mencakup Standar Nasional Pendidikan Tinggi, mencabut Permendikbudristek No. 53 Tahun 2023 dan Permendikbud No. 3 Tahun 2020)*.
6 Statuta Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia;
7 Rencana Strategis Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia;
8 Rencana Strategis Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia;

MEMUTUSKAN

Menetapkan:

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS BHAKTI PERTIWI INDONESIA TENTANG PENETAPAN PEDOMAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENELITI DAN PEREKAYASA UNIVERSITAS BHAKTI PERTIWI INDONESIA

Kesatu	**:**	Menetapkan Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini.
Kedua	**:**	Pedoman sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU menjadi acuan bagi Universitas, LPPM, fakultas, program studi, kelompok riset, peneliti, perekayasa, dan pihak terkait dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bidang penelitian
Ketiga	**:**	Pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa dilaksanakan melalui kegiatan pemetaan kompetensi, pelatihan, workshop, seminar, coaching, mentoring, klinik penelitian, pendampingan publikasi, pengembangan kelompok riset, pengembangan HKI, hilirisasi hasil penelitian, kolaborasi penelitian, serta kegiatan pengembangan lainnya sesuai kebutuhan.
Keempat	**:**	Ketua LPPM bertanggung jawab mengoordinasikan pelaksanaan Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa serta melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala.
Kelima	**:**	Dekan, Ketua Program Studi, dan unit terkait mendukung pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa sesuai dengan tugas, fungsi, dan kewenangannya.
Keenam	**:**	Setiap peneliti dan perekayasa wajib mengikuti ketentuan yang ditetapkan dalam pedoman serta menjunjung tinggi integritas akademik, etika penelitian, profesionalisme, objektivitas, transparansi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan penelitian.
Ketujuh	**:**	Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pedoman dilakukan secara berkala oleh LPPM dan hasilnya digunakan sebagai dasar untuk perbaikan program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan
Kedelapan	**:**	Pedoman ini dapat dilakukan peninjauan dan penyempurnaan sesuai dengan perkembangan kebijakan nasional, kebutuhan institusi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta hasil evaluasi pelaksanaan.
Kesembilan	**:**	Dengan ditetapkannya keputusan ini, seluruh unit dan pihak terkait di lingkungan Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia agar melaksanakan ketentuan dalam pedoman ini secara konsisten dan bertanggung jawab
Kesepuluh	**:**	Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan. Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Jakarta
Tanggal : 19 September 2025

Rektor UBPI



Dr. Bdn. Hj. Lilik Susilowati, S.Keb, SKM, M.Kes, MARS

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa **Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Tahun 2025–2029** dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Pedoman ini disusun sebagai acuan dalam pengelolaan, pembinaan, penugasan, dan pengembangan kompetensi dosen sebagai peneliti dan perekayasa di lingkungan **Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia**. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten merupakan faktor kunci dalam mewujudkan ekosistem penelitian yang unggul, produktif, inovatif, kolaboratif, dan berdampak. Oleh karena itu, universitas berkomitmen untuk membangun sistem pengembangan kapasitas peneliti yang terstruktur, berkelanjutan, dan selaras dengan arah pengembangan institusi.

Penyusunan pedoman ini merupakan implementasi dari Rencana Induk Penelitian (RIP) Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Tahun 2025–2039 dan Rencana Strategis Penelitian Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Tahun 2025–2029 yang menempatkan penelitian sebagai instrumen strategis dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan, pengembangan inovasi, pembelajaran berbasis riset, serta pemberdayaan masyarakat. Melalui pedoman ini, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia berupaya memastikan bahwa setiap dosen memperoleh kesempatan yang setara untuk mengembangkan kapasitas penelitian sesuai kompetensi, jenjang karier akademik, bidang kepakaran, dan beban kerja yang ditugaskan.

Pedoman ini mengatur berbagai aspek pengembangan sumber daya manusia penelitian yang meliputi pemetaan kompetensi peneliti, sistem jenjang karier peneliti, penugasan penelitian sesuai kompetensi dan roadmap penelitian, program peningkatan kapasitas, pengembangan *research group* dan *research cluster*, monitoring dan evaluasi kinerja penelitian, serta sistem penghargaan dan insentif. Melalui pengaturan tersebut diharapkan tercipta budaya penelitian yang kuat, peningkatan produktivitas publikasi ilmiah, penguatan inovasi dan kekayaan intelektual, serta peningkatan kontribusi penelitian terhadap pembangunan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.

Semoga Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Tahun 2025–2029 ini dapat menjadi acuan yang efektif dalam membangun kapasitas peneliti, memperkuat budaya akademik, meningkatkan kualitas penelitian, serta mendukung terwujudnya Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia sebagai perguruan tinggi yang unggul, inovatif, dan berdaya saing di tingkat nasional maupun internasional.

Jakarta, September 2025

Ka. LPPM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI v
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Dasar Hukum 1
1.3 Tujuan 1
1.4 Ruang Lingkup 2
1.5 Sasaran 2
1.6 Hasil yang Diharapkan 2
BAB II KEBIJAKAN DAN KERANGKA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENELITI DAN PEREKAYASA 4
2.1 Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa 4
2.2 Prinsip Pengembangan SDM Peneliti 4
2.3 Tujuan Pengembangan SDM Peneliti 5
2.4 Sasaran Pengembangan SDM Peneliti 5
2.5 Kerangka Pengembangan SDM Peneliti 5
2.6 Keterkaitan Pengembangan SDM dengan Bidang Unggulan Penelitian Universitas 6
2.7 Strategi Implementasi 6
BAB III PEMETAAN KOMPETENSI, PENETAPAN BIDANG KEPAKARAN, DAN JENJANG PENELITI 7
3.1 Umum 7
3.2 Pemetaan Kompetensi Peneliti 7
3.3 Penetapan Bidang Kepakaran Dosen 8
3.4 Klasifikasi Kompetensi Peneliti 8
3.5 Jenjang Peneliti 9
3.6 Pengembangan Karier Peneliti 9
3.7 Monitoring dan Evaluasi Kompetensi Peneliti 10
BAB IV PENUGASAN PENELITIAN BERDASARKAN KOMPETENSI DAN BOBOT KERJA DOSEN 11
4.1 Umum 11
4.2 Prinsip Penugasan Penelitian 11

4.3 Dasar Penugasan Penelitian 12
4.4 Penugasan Penelitian Berdasarkan Jenjang Peneliti 12
4.5 Penugasan Penelitian Berdasarkan Jabatan Akademik 13
4.6 Penugasan Penelitian dan Beban Kerja Dosen 13
4.7 Penugasan Penelitian dalam Research Group dan Research Cluster 14
4.8 Monitoring dan Evaluasi Penugasan Penelitian 14
BAB V PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI PENELITI DAN PEREKAYASA 15
5.1 Umum 15
5.2 Tujuan Program Peningkatan Kompetensi 15
5.3 Ruang Lingkup Pengembangan Kompetensi 15
5.4 Bentuk Program Peningkatan Kompetensi 16
5.5 Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Jenjang Peneliti 17
5.6 Pengembangan Kompetensi Melalui Research Group dan Research Cluster 17
5.7 Dukungan Institusi terhadap Pengembangan Kompetensi 18
5.8 Monitoring dan Evaluasi Program Peningkatan Kompetensi 18
BAB VI RESEARCH GROUP, RESEARCH CLUSTER, DAN SISTEM MENTORING PENELITI 19
6.1 Umum 19
6.2 Research Group 19
6.3 Research Cluster 20
6.4 Hubungan Research Group dan Research Cluster 20
6.5 Sistem Mentoring Peneliti 21
6.6 Mentor dan Mentee 21
6.7 Bentuk Kegiatan Mentoring 21
6.8 Penguatan Budaya Akademik dan Regenerasi Peneliti 22
6.9 Monitoring dan Evaluasi 22
BAB VII SISTEM PENGHARGAAN, INSENTIF, MONITORING DAN EVALUASI KINERJA PENELITI 23
7.1 Umum 23
7.2 Sistem Penghargaan dan Insentif 23
7.3 Indikator Kinerja Peneliti 24
7.4 Monitoring Kinerja Peneliti 24
7.5 Evaluasi Kinerja Peneliti 25
7.6 Pengendalian dan Tindak Lanjut 25

7.7 Peningkatan Berkelanjutan 25

BAB VIII PENUTUP DAN ROADMAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENELITI DAN PEREKAYASA TAHUN 2023–2027 27

8.1 Roadmap Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa 27

8.2 Keberlanjutan Pengembangan SDM Peneliti 28

8.3 Ketentuan Transisi 28

8.4 Penutup 28

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian merupakan salah satu pilar utama dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang berperan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, inovasi, dan pemecahan berbagai permasalahan yang dihadapi masyarakat. Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia menempatkan pendidikan sebagai diferensiasi utama institusi dengan penelitian sebagai instrumen strategis untuk mendukung peningkatan mutu pembelajaran, pengembangan inovasi, penguatan budaya akademik, serta pemberdayaan masyarakat.

Analisis kondisi penelitian di Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia menunjukkan bahwa produktivitas penelitian, publikasi ilmiah, dan kekayaan intelektual mengalami perkembangan yang positif dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai tindak lanjut dari RIP Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Tahun 2025–2039 dan Renstra Penelitian Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Tahun 2025–2029, diperlukan pedoman yang mengatur pengembangan kapasitas dosen dalam melaksanakan penelitian secara terintegrasi dan berkelanjutan.

1.2 Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
4. Statuta Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia.
5. Rencana Strategis Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Tahun 2025–2029.
6. Rencana Induk Penelitian Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Tahun 2025–2039.

1.3 Tujuan

Pedoman ini bertujuan untuk:

a. Menjadi acuan dalam pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa di lingkungan Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Menjamin kesesuaian penugasan penelitian dengan kompetensi, kepakaran, dan beban kerja dosen.
b. Meningkatkan kompetensi dosen dalam merancang, melaksanakan, mengelola, dan mendiseminasikan hasil penelitian.
c. Meningkatkan produktivitas penelitian, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, dan inovasi.
d. Memperkuat pengembangan research group dan research cluster sesuai bidang unggulan universitas.

e. Mendukung integrasi penelitian dengan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat.
f. Meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan penelitian.
g. Mendukung pencapaian target RIP dan Renstra Penelitian Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia.
h. Mendukung pencapaian indikator kinerja penelitian pada tingkat program studi, fakultas, dan universitas

1.4 Ruang Lingkup

Pedoman ini mencakup pengaturan mengenai:

1. Kebijakan pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa.
2. Pemetaan kompetensi dan kepakaran dosen.
3. Sistem jenjang dan karier peneliti.
4. Penugasan penelitian berdasarkan kompetensi dan bobot kerja.
5. Pengembangan kompetensi peneliti.
6. Pengembangan research group dan research cluster.
7. Monitoring dan evaluasi kinerja peneliti.
8. Sistem penghargaan dan insentif penelitian.
9. Pengembangan jejaring penelitian nasional dan internasional.
10. Penguatan budaya penelitian dan pendidikan berbasis riset.

1.5 Sasaran

1. Seluruh dosen tetap Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia
2. Dosen dengan tugas tambahan sebagai pengelola penelitian.
3. Ketua dan anggota research cluster.
4. Peneliti pemula, peneliti muda, peneliti madya, peneliti utama, dan peneliti unggulan.
5. Mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan penelitian.
6. Unit pengelola penelitian di tingkat universitas, fakultas, dan program studi.

1.6 Hasil yang Diharapkan

Melalui implementasi pedoman ini diharapkan tercapai:

1. Peningkatan jumlah dosen yang aktif melaksanakan penelitian sesuai bidang kepakaran.
2. Peningkatan jumlah proposal penelitian kompetitif yang didanai.
3. Peningkatan jumlah publikasi ilmiah nasional dan internasional bereputasi.
4. Peningkatan jumlah HKI, paten, prototipe, dan inovasi.
5. Terbentuknya research group dan research cluster yang produktif.
6. Peningkatan kolaborasi penelitian nasional dan internasional.

7. Peningkatan integrasi penelitian dalam proses pembelajaran.
8. Terwujudnya budaya penelitian yang unggul, kolaboratif, inovatif, dan berdampak.

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

2.1 Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa

Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia menetapkan pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa sebagai bagian integral dari pengembangan mutu akademik dan penguatan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Kebijakan ini diarahkan untuk membangun kapasitas dosen sebagai peneliti yang mampu menghasilkan penelitian bermutu, relevan, inovatif, dan berdampak bagi pengembangan ilmu pengetahuan, peningkatan mutu pendidikan, serta penyelesaian berbagai permasalahan kesehatan dan masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia penelitian dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan melalui pemetaan kompetensi, pembinaan karier peneliti, peningkatan kapasitas penelitian, penguatan budaya akademik, serta pengembangan jejaring kolaborasi. Kebijakan ini juga memastikan bahwa setiap dosen memperoleh kesempatan yang setara untuk mengembangkan kompetensi penelitian sesuai bidang kepakaran, jenjang jabatan akademik, pengalaman penelitian, dan potensi pengembangan karier yang dimiliki.

Sebagai institusi yang menempatkan pendidikan sebagai diferensiasi utama, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia memandang penelitian tidak hanya sebagai sarana menghasilkan luaran ilmiah, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mendukung pembelajaran berbasis riset, peningkatan kompetensi mahasiswa, pengembangan inovasi, dan penguatan kontribusi perguruan tinggi terhadap masyarakat. Oleh karena itu, seluruh program pengembangan sumber daya manusia peneliti diarahkan untuk mendukung implementasi Rencana Induk Penelitian Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Tahun 2025–2037 dan Rencana Strategis Penelitian Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Tahun 2025–2029.

2.2 Prinsip Pengembangan SDM Peneliti

Pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa dilaksanakan berdasarkan prinsip kompetensi, profesionalitas, meritokrasi, keberlanjutan, kolaborasi, akuntabilitas, dan orientasi dampak. Setiap program pengembangan dirancang berdasarkan kebutuhan kompetensi dosen dan diarahkan untuk meningkatkan kualitas luaran penelitian, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, serta kontribusi terhadap pembangunan kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.

Dalam pelaksanaannya, pengembangan peneliti dilakukan secara bertahap sesuai jenjang

karier akademik dan rekam jejak penelitian dosen. Pendekatan tersebut memungkinkan terwujudnya sistem pembinaan yang berkelanjutan sehingga setiap dosen memiliki kesempatan untuk berkembang dari peneliti pemula menjadi peneliti unggulan yang mampu berkontribusi pada peningkatan reputasi akademik universitas.

2.3 Tujuan Pengembangan SDM Peneliti

Pengembangan sumber daya manusia peneliti bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dosen dalam merancang, melaksanakan, mengelola, dan mendiseminasikan hasil penelitian sesuai standar mutu penelitian yang berlaku. Selain itu, pengembangan ini bertujuan memperkuat budaya penelitian di lingkungan universitas, meningkatkan produktivitas publikasi ilmiah dan kekayaan intelektual, memperluas jejaring penelitian nasional maupun internasional, serta meningkatkan kontribusi penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, pendidikan, inovasi, dan masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia penelitian juga diarahkan untuk mendukung pencapaian target indikator kinerja penelitian universitas, fakultas, dan program studi melalui peningkatan partisipasi dosen dalam hibah kompetitif, penelitian kolaboratif, penelitian multidisiplin, dan penelitian yang menghasilkan dampak nyata bagi masyarakat.

2.4 Sasaran Pengembangan SDM Peneliti

Sasaran pengembangan sumber daya manusia peneliti mencakup seluruh dosen Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia tanpa membedakan jenjang jabatan akademik maupun bidang keilmuan. Program pengembangan dirancang sesuai kebutuhan dan tingkat kompetensi masing-masing dosen sehingga mampu mengakomodasi kebutuhan peneliti pemula, peneliti berkembang, peneliti senior, ketua kelompok riset, maupun peneliti unggulan universitas.

Selain dosen, pengembangan juga diarahkan kepada kelompok riset, pusat studi, research cluster, dan research group sebagai wadah penguatan kolaborasi ilmiah dan pengembangan roadmap penelitian institusi. Melalui pendekatan tersebut diharapkan terbentuk ekosistem penelitian yang produktif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

2.5 Kerangka Pengembangan SDM Peneliti

Kerangka pengembangan sumber daya manusia peneliti Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia dilaksanakan melalui suatu siklus pengembangan berkelanjutan yang dimulai dari pemetaan kompetensi dan kepakaran dosen. Pemetaan dilakukan untuk mengidentifikasi kapasitas penelitian, bidang keahlian, rekam jejak penelitian, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, pengalaman kolaborasi, serta potensi pengembangan karier akademik dosen.

Hasil pemetaan tersebut menjadi dasar dalam penetapan penugasan penelitian,

penyusunan program peningkatan kompetensi, pengembangan kelompok riset, serta penetapan target kinerja penelitian. Selanjutnya dosen memperoleh kesempatan mengikuti berbagai program pengembangan kapasitas yang mencakup pelatihan metodologi penelitian, analisis data, penulisan artikel ilmiah, pengelolaan kekayaan intelektual, penyusunan proposal hibah, hingga pengembangan inovasi dan hilirisasi hasil penelitian.

Proses pengembangan kompetensi tersebut diperkuat melalui keterlibatan dosen dalam research group, research cluster, penelitian kolaboratif, dan jejaring penelitian nasional maupun internasional. Seluruh proses kemudian dievaluasi melalui mekanisme monitoring dan evaluasi yang terintegrasi sebagai dasar perbaikan berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas peneliti.

2.6 Keterkaitan Pengembangan SDM dengan Bidang Unggulan Penelitian Universitas

Pengembangan sumber daya manusia peneliti diarahkan untuk mendukung lima bidang unggulan penelitian Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia yang meliputi Community Health Transformation, Translational Biomedical and Precision Health, Oral and Dental Health Innovation, Herbal, Natural Product and Integrative Medicine, serta Digital Health, Entrepreneurship and Health System Innovation.

Setiap dosen didorong untuk mengembangkan kompetensi penelitian yang selaras dengan bidang unggulan tersebut sehingga tercipta kesesuaian antara kompetensi individu, roadmap penelitian dosen, roadmap program studi, dan arah pengembangan penelitian universitas. Keselarasan tersebut menjadi dasar dalam pembentukan research group, pengembangan kolaborasi multidisiplin, serta peningkatan kontribusi penelitian terhadap pencapaian target RIP dan Renstra Penelitian Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia.

2.7 Strategi Implementasi

Implementasi pengembangan sumber daya manusia peneliti dilakukan melalui penguatan tata kelola penelitian, peningkatan kapasitas dosen secara berkelanjutan, pengembangan kelompok riset, penyediaan dukungan pendanaan internal, pemberian insentif penelitian, penguatan sistem informasi penelitian, serta perluasan kerja sama penelitian nasional dan internasional.

Keberhasilan implementasi strategi tersebut memerlukan sinergi antara universitas, LPPM, fakultas, program studi, kelompok riset, dan dosen sebagai pelaksana utama kegiatan penelitian. Dengan dukungan tata kelola yang baik dan sistem pembinaan yang berkelanjutan, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia peneliti yang unggul, produktif, inovatif, dan berdaya saing pada tingkat nasional maupun internasional.

BAB III
PEMETAAN KOMPETENSI, PENETAPAN BIDANG KEPAKARAN, DAN JENJANG PENELITI

3.1 Umum

Pemetaan kompetensi, penetapan bidang kepakaran, dan penjenjangan peneliti merupakan dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia penelitian di Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia. Ketiga aspek tersebut menjadi landasan dalam perencanaan, penugasan, pembinaan, pengembangan kapasitas, monitoring, dan evaluasi kinerja penelitian dosen. Melalui sistem yang terstruktur, universitas dapat memastikan bahwa setiap dosen melaksanakan penelitian sesuai kompetensi yang dimiliki, memperoleh kesempatan pengembangan yang sesuai, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian sasaran penelitian institusi.

Pemetaan kompetensi juga berfungsi sebagai instrumen untuk mengidentifikasi kekuatan dan kebutuhan pengembangan dosen sehingga program peningkatan kapasitas dapat dirancang secara lebih tepat sasaran. Hasil pemetaan menjadi dasar dalam pembentukan research group, pengembangan research cluster, penugasan reviewer internal, penetapan mentor penelitian, serta pengembangan kolaborasi penelitian multidisiplin.

3.2 Pemetaan Kompetensi Peneliti

Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia melaksanakan pemetaan kompetensi dosen secara berkala untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kapasitas penelitian yang dimiliki oleh setiap dosen. Pemetaan dilakukan oleh LPPM bekerja sama dengan fakultas dan program studi melalui pengumpulan dan verifikasi data yang relevan.

Kompetensi penelitian dosen diidentifikasi berdasarkan kualifikasi akademik, bidang ilmu, pengalaman penelitian, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, pengalaman profesional, mata kuliah yang diampu, keterlibatan dalam kelompok riset, serta pengalaman memperoleh hibah penelitian kompetitif. Selain itu, kompetensi juga dapat ditinjau dari kemampuan metodologis, kemampuan membangun jejaring penelitian, pengalaman publikasi internasional, serta pengalaman dalam pengembangan inovasi dan hilirisasi hasil penelitian.

Pemetaan kompetensi dilakukan paling sedikit satu kali dalam satu tahun dan diperbarui apabila terdapat perubahan signifikan pada rekam jejak akademik dosen. Hasil pemetaan

didokumentasikan dalam basis data penelitian universitas dan menjadi bagian dari sistem informasi penelitian yang dikelola oleh LPPM.

3.3 Penetapan Bidang Kepakaran Dosen

Bidang kepakaran merupakan area keilmuan yang menjadi fokus utama aktivitas akademik dan penelitian dosen. Penetapan bidang kepakaran bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi dosen dengan penelitian yang dilaksanakan serta mendukung pengembangan roadmap penelitian yang berkelanjutan.

Bidang kepakaran dosen ditetapkan berdasarkan riwayat pendidikan formal, bidang kajian tesis atau disertasi, publikasi ilmiah dalam lima tahun terakhir, rekam jejak penelitian, pengalaman profesional, mata kuliah yang diampu, serta aktivitas akademik lain yang menunjukkan konsistensi pengembangan keilmuan. Penetapan bidang kepakaran dilakukan melalui verifikasi oleh program studi dan LPPM serta ditetapkan dalam database kepakaran universitas.

Setiap dosen dapat memiliki satu bidang kepakaran utama dan satu atau lebih bidang kepakaran pendukung yang masih memiliki keterkaitan dengan bidang keilmuannya. Dalam pelaksanaan penelitian multidisiplin, dosen dapat berkontribusi sesuai bidang kepakaran masing-masing sehingga menghasilkan sinergi keilmuan yang lebih kuat.

Bidang kepakaran yang telah ditetapkan menjadi dasar dalam penugasan penelitian, pembentukan kelompok riset, penugasan reviewer internal, penugasan narasumber ilmiah, serta pengembangan jejaring penelitian.

3.4 Klasifikasi Kompetensi Peneliti

Untuk mendukung pembinaan yang terarah, kompetensi peneliti diklasifikasikan ke dalam beberapa aspek utama yang meliputi kompetensi substansi keilmuan, kompetensi metodologi penelitian, kompetensi publikasi ilmiah, kompetensi pengembangan inovasi, kompetensi pengelolaan penelitian, dan kompetensi kolaborasi penelitian.

Kompetensi substansi keilmuan mencerminkan penguasaan dosen terhadap bidang ilmu dan topik penelitian yang menjadi fokus kepakarannya. Kompetensi metodologi penelitian mencakup kemampuan dalam merancang penelitian, memilih metode yang sesuai, melakukan analisis data, dan menginterpretasikan hasil penelitian secara ilmiah.

Kompetensi publikasi ilmiah meliputi kemampuan menulis artikel ilmiah, menyusun naskah publikasi, memilih jurnal yang sesuai, serta mengelola proses publikasi hingga artikel diterbitkan. Kompetensi inovasi mencakup kemampuan menghasilkan produk inovatif, kekayaan intelektual, prototipe, teknologi tepat guna, atau bentuk inovasi lainnya yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

Kompetensi pengelolaan penelitian mencakup kemampuan mengelola hibah penelitian, mengkoordinasikan tim penelitian, melaksanakan monitoring kegiatan, dan menyusun laporan penelitian. Sementara itu, kompetensi kolaborasi penelitian berkaitan dengan kemampuan membangun jejaring akademik, mengembangkan kerja sama penelitian, dan berpartisipasi dalam penelitian multidisiplin maupun internasional.

3.5 Jenjang Peneliti

Dalam rangka mendukung pengembangan karier penelitian, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia menetapkan jenjang peneliti sebagai dasar pembinaan dan pengembangan kapasitas dosen. Penjenjangan dilakukan berdasarkan rekam jejak penelitian, publikasi ilmiah, pengalaman memperoleh hibah penelitian, kontribusi terhadap pengembangan kelompok riset, dan keterlibatan dalam pengembangan inovasi.

Peneliti pemula merupakan dosen yang baru memulai aktivitas penelitian secara mandiri dan belum memiliki pengalaman yang memadai dalam memperoleh hibah penelitian kompetitif. Pada tahap ini dosen diarahkan untuk memperkuat kompetensi metodologi penelitian, penulisan proposal, dan publikasi ilmiah dasar.

Peneliti muda merupakan dosen yang telah aktif melaksanakan penelitian dan memiliki pengalaman sebagai ketua atau anggota penelitian serta mulai menghasilkan publikasi ilmiah secara konsisten. Pada tahap ini dosen didorong untuk meningkatkan kemampuan memperoleh hibah kompetitif dan memperluas jejaring penelitian.

Peneliti madya merupakan dosen yang telah menunjukkan produktivitas penelitian yang baik, memiliki publikasi bereputasi, memperoleh hibah penelitian kompetitif, serta berperan dalam pembinaan peneliti yang lebih junior. Peneliti pada jenjang ini diharapkan mulai mengembangkan kelompok riset dan penelitian multidisiplin.

Peneliti utama merupakan dosen yang memiliki rekam jejak penelitian yang kuat, publikasi internasional bereputasi, pengalaman memimpin penelitian strategis, serta menghasilkan inovasi dan kekayaan intelektual yang signifikan. Peneliti utama berperan sebagai mentor dan penggerak pengembangan penelitian institusi.

Peneliti unggulan merupakan dosen yang memiliki reputasi akademik tinggi, berkontribusi terhadap peningkatan reputasi universitas di tingkat nasional maupun internasional, memimpin jejaring penelitian strategis, serta menghasilkan penelitian yang berdampak luas terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat.

3.6 Pengembangan Karier Peneliti

Pengembangan karier peneliti dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan melalui berbagai program pembinaan yang disesuaikan dengan jenjang kompetensi masing-masing

dosen. Universitas menyediakan berbagai bentuk dukungan berupa pelatihan, pendampingan, hibah internal, fasilitasi publikasi, pengembangan inovasi, dan penguatan jejaring penelitian.

Pengembangan karier peneliti juga diintegrasikan dengan sistem jabatan akademik dosen, pengembangan kelompok riset, serta pencapaian indikator kinerja penelitian universitas. Dengan pendekatan tersebut, pengembangan kapasitas peneliti tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi individu tetapi juga mendukung penguatan ekosistem penelitian universitas secara keseluruhan.

3.7 Monitoring dan Evaluasi Kompetensi Peneliti

Monitoring dan evaluasi kompetensi peneliti dilaksanakan secara berkala oleh LPPM untuk menilai perkembangan kapasitas penelitian dosen, efektivitas program pengembangan kompetensi, serta kesesuaian antara bidang kepakaran dengan penelitian yang dilaksanakan.

Evaluasi dilakukan berdasarkan rekam jejak penelitian, capaian publikasi ilmiah, perolehan hibah penelitian, kekayaan intelektual, pengembangan inovasi, keterlibatan dalam kelompok riset, serta kontribusi terhadap pengembangan bidang unggulan penelitian universitas. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar penyusunan program pengembangan kompetensi, penugasan penelitian, pemberian penghargaan, dan pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan penelitian.

Dengan sistem pemetaan kompetensi, penetapan bidang kepakaran, dan penjenjangan peneliti yang terintegrasi, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia berupaya memastikan bahwa seluruh dosen memiliki jalur pengembangan yang jelas serta mampu berkontribusi secara optimal dalam mewujudkan budaya penelitian yang unggul, inovatif, kolaboratif, dan berdampak.

BAB IV
PENUGASAN PENELITIAN BERDASARKAN KOMPETENSI DAN BOBOT KERJA DOSEN

4.1 Umum

Penugasan penelitian merupakan bagian integral dari pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, meningkatkan mutu pendidikan, menghasilkan inovasi, serta memberikan kontribusi terhadap penyelesaian berbagai permasalahan masyarakat. Dalam rangka menjamin mutu penelitian dan optimalisasi sumber daya yang dimiliki universitas, penugasan penelitian dilaksanakan berdasarkan prinsip kesesuaian kompetensi, bidang kepakaran, roadmap penelitian, dan bobot kerja dosen.

Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia menerapkan sistem penugasan penelitian yang mempertimbangkan kapasitas akademik, pengalaman penelitian, jabatan akademik, bidang keahlian, dan kinerja penelitian dosen. Pendekatan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa penelitian dilaksanakan oleh dosen yang memiliki kompetensi yang sesuai sehingga mampu menghasilkan luaran penelitian yang berkualitas dan mendukung pencapaian target penelitian universitas.

Penugasan penelitian juga menjadi instrumen pembinaan karier akademik dosen melalui keterlibatan yang bertahap dan berkelanjutan dalam berbagai kegiatan penelitian sesuai tingkat kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, penugasan penelitian tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme distribusi beban kerja, tetapi juga sebagai sarana pengembangan kapasitas dan peningkatan kompetensi dosen.

4.2 Prinsip Penugasan Penelitian

Penugasan penelitian di Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia dilaksanakan berdasarkan prinsip relevansi, profesionalitas, akuntabilitas, objektivitas, transparansi, keberlanjutan, dan pengembangan kapasitas. Setiap penugasan harus menunjukkan keterkaitan yang jelas antara topik penelitian dengan bidang kepakaran dosen serta roadmap penelitian yang dikembangkan.

Penugasan juga mempertimbangkan keseimbangan antara pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana diatur dalam ketentuan Beban Kerja Dosen. Oleh karena itu, penugasan penelitian dilakukan dengan memperhatikan kapasitas dosen dalam melaksanakan seluruh kewajiban tridharma secara proporsional.

Dalam penelitian multidisiplin, penugasan dilakukan berdasarkan kontribusi keilmuan

masing-masing anggota tim sehingga setiap dosen berperan sesuai kompetensi dan kepakarannya. Pendekatan ini diharapkan mampu memperkuat kualitas penelitian sekaligus mendorong berkembangnya kolaborasi lintas disiplin ilmu.

4.3 Dasar Penugasan Penelitian

Penugasan penelitian dilakukan berdasarkan hasil pemetaan kompetensi dan bidang kepakaran dosen yang dikelola oleh LPPM. Kompetensi dosen yang menjadi dasar penugasan meliputi kualifikasi akademik, bidang keilmuan, rekam jejak penelitian, publikasi ilmiah, pengalaman profesional, kekayaan intelektual, serta pengalaman memperoleh hibah penelitian.

Selain mempertimbangkan kompetensi individu, penugasan penelitian juga harus selaras dengan Rencana Induk Penelitian Universitas, Rencana Strategis Penelitian, roadmap penelitian fakultas dan program studi, serta bidang unggulan penelitian Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia. Dengan demikian, setiap penelitian yang dilaksanakan berkontribusi terhadap pencapaian sasaran strategis penelitian universitas.

Penugasan penelitian juga mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja penelitian pada periode sebelumnya. Dosen yang menunjukkan kinerja penelitian yang baik diberikan kesempatan untuk mengembangkan penelitian yang lebih kompleks, memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dalam kelompok riset, serta berpartisipasi dalam penelitian kolaboratif pada tingkat nasional dan internasional.

4.4 Penugasan Penelitian Berdasarkan Jenjang Peneliti

Penugasan penelitian dilakukan secara bertahap sesuai tingkat kompetensi dan pengalaman penelitian dosen. Dosen yang berada pada jenjang peneliti pemula diarahkan untuk mengembangkan kemampuan dasar penelitian melalui keterlibatan sebagai anggota penelitian atau ketua penelitian internal universitas. Pada tahap ini fokus utama pembinaan adalah penguatan metodologi penelitian, penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, dan publikasi ilmiah.

Peneliti muda diberikan kesempatan untuk memimpin penelitian internal maupun hibah penelitian kompetitif tingkat dasar. Penugasan pada tahap ini diarahkan untuk meningkatkan kemampuan memperoleh pendanaan eksternal, mengembangkan publikasi ilmiah yang lebih berkualitas, dan membangun jejaring penelitian.

Peneliti madya diberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam memimpin penelitian kompetitif, mengembangkan kelompok riset, serta membimbing dosen yang lebih junior. Pada tahap ini dosen diharapkan mampu menghasilkan publikasi bereputasi, kekayaan

intelektual, dan inovasi yang mendukung pengembangan institusi.

Peneliti utama dan peneliti unggulan diarahkan untuk memimpin penelitian strategis universitas, mengembangkan kolaborasi nasional maupun internasional, menghasilkan inovasi yang berdampak, serta menjadi mentor bagi pengembangan kapasitas peneliti di lingkungan universitas.

4.5 Penugasan Penelitian Berdasarkan Jabatan Akademik

Penugasan penelitian juga mempertimbangkan jenjang jabatan akademik dosen sebagai bagian dari pengembangan karier akademik dan pemenuhan kewajiban tridharma. Dosen dengan jabatan akademik Asisten Ahli diharapkan aktif melaksanakan penelitian dan mulai membangun rekam jejak publikasi ilmiah sebagai dasar pengembangan karier akademik.

Dosen dengan jabatan akademik Lektor diharapkan mampu menunjukkan produktivitas penelitian yang berkelanjutan, memperoleh hibah penelitian, dan menghasilkan publikasi ilmiah yang mendukung kenaikan jabatan akademik. Dosen dengan jabatan akademik Lektor Kepala diharapkan berperan sebagai penggerak kelompok riset dan menghasilkan luaran penelitian yang memiliki dampak akademik maupun sosial yang lebih luas.

Profesor diharapkan menjadi pemimpin akademik dalam pengembangan bidang ilmu, penguatan research cluster, pengembangan jejaring penelitian internasional, serta pembinaan generasi peneliti berikutnya. Oleh karena itu, penugasan penelitian pada profesor diarahkan untuk mendukung pengembangan penelitian unggulan dan peningkatan reputasi institusi.

4.6 Penugasan Penelitian dan Beban Kerja Dosen

Penugasan penelitian merupakan bagian dari Beban Kerja Dosen yang dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan universitas. Pelaksanaan penelitian harus memperhatikan proporsi beban tridharma sehingga dosen dapat menjalankan seluruh tugas akademiknya secara seimbang dan berkualitas.

Dalam pelaksanaannya, universitas memberikan pengakuan terhadap berbagai bentuk kegiatan penelitian yang meliputi penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, publikasi ilmiah, penyusunan buku berbasis penelitian, perolehan kekayaan intelektual, pengembangan inovasi, serta kegiatan diseminasi hasil penelitian. Pengakuan terhadap kegiatan tersebut mengacu pada ketentuan BKD yang berlaku.

LPPM bersama fakultas dan program studi melakukan koordinasi dalam perencanaan dan evaluasi beban kerja penelitian untuk memastikan bahwa penugasan yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi dosen.

4.7 Penugasan Penelitian dalam Research Group dan Research Cluster

Untuk memperkuat budaya penelitian yang kolaboratif, setiap dosen diarahkan untuk terlibat dalam research group yang sesuai dengan bidang kepakarannya. Research group menjadi wadah pengembangan roadmap penelitian, pembinaan peneliti muda, integrasi penelitian dosen dan mahasiswa, serta pengembangan luaran penelitian yang berkelanjutan.

Research group selanjutnya menjadi bagian dari research cluster universitas yang dikembangkan berdasarkan bidang unggulan penelitian. Melalui mekanisme ini, penugasan penelitian tidak dilakukan secara individual semata, tetapi menjadi bagian dari pengembangan agenda penelitian jangka panjang universitas.

Keterlibatan dalam research group dan research cluster menjadi salah satu pertimbangan dalam penugasan penelitian, pemberian hibah internal, dan pengembangan karier peneliti.

4.8 Monitoring dan Evaluasi Penugasan Penelitian

LPPM melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan penugasan penelitian secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi dosen, bidang kepakaran, dan penelitian yang dilaksanakan. Monitoring dilakukan sejak tahap pengusulan, pelaksanaan, hingga pelaporan penelitian.

Evaluasi mencakup kesesuaian topik penelitian dengan bidang kepakaran, ketercapaian target penelitian, kualitas luaran yang dihasilkan, kontribusi terhadap roadmap penelitian, serta dampak penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan sistem penugasan penelitian, pengembangan kompetensi dosen, dan penyusunan program pembinaan penelitian pada periode berikutnya.

Melalui sistem penugasan penelitian yang berbasis kompetensi dan bobot kerja, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia berupaya memastikan bahwa setiap dosen memperoleh kesempatan untuk berkembang sebagai peneliti sekaligus berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian visi penelitian universitas, penguatan mutu pendidikan, dan peningkatan reputasi akademik institusi.

BAB V
PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI PENELITI DAN PEREKAYASA

5.1 Umum

Peningkatan kompetensi peneliti dan perekayasa merupakan bagian penting dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia penelitian di Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Program peningkatan kompetensi diselenggarakan untuk memastikan bahwa dosen memiliki kemampuan yang memadai dalam merancang, melaksanakan, mengelola, mendiseminasikan, dan menghilirisasikan hasil penelitian sesuai perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat.

Sebagai perguruan tinggi yang menempatkan pendidikan sebagai diferensiasi utama institusi, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia memandang peningkatan kompetensi penelitian tidak hanya sebagai upaya meningkatkan produktivitas penelitian, tetapi juga sebagai sarana memperkuat pembelajaran berbasis riset, meningkatkan kualitas lulusan, memperluas jejaring akademik, dan meningkatkan kontribusi institusi terhadap pembangunan kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.

Program peningkatan kompetensi dilaksanakan secara terencana, sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan melalui berbagai bentuk pelatihan, pendampingan, magang penelitian, kolaborasi akademik, serta pengembangan kelompok riset. Pelaksanaan program disesuaikan dengan tingkat kompetensi, bidang kepakaran, dan jenjang peneliti sehingga mampu mendukung pengembangan karier akademik dosen secara optimal.

5.2 Tujuan Program Peningkatan Kompetensi

Program peningkatan kompetensi peneliti dan perekayasa bertujuan meningkatkan kapasitas dosen dalam menghasilkan penelitian yang bermutu, memperkuat kemampuan memperoleh hibah penelitian kompetitif, meningkatkan kualitas publikasi ilmiah, mengembangkan inovasi dan kekayaan intelektual, serta memperluas jejaring penelitian nasional dan internasional.

Program ini juga bertujuan mendukung pengembangan bidang unggulan penelitian universitas, memperkuat research group dan research cluster, meningkatkan integrasi penelitian dalam pembelajaran, serta mempersiapkan dosen untuk berkontribusi secara lebih aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

5.3 Ruang Lingkup Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi peneliti dan perekayasa mencakup aspek kompetensi

substansi keilmuan, metodologi penelitian, publikasi ilmiah, pengelolaan penelitian, inovasi dan kekayaan intelektual, hilirisasi hasil penelitian, serta pengembangan jejaring kolaborasi penelitian.

Kompetensi substansi keilmuan diarahkan untuk memperkuat penguasaan dosen terhadap perkembangan ilmu pengetahuan sesuai bidang kepakaran masing-masing. Kompetensi metodologi penelitian diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyusun desain penelitian, memilih metode yang sesuai, melakukan analisis data, dan menginterpretasikan hasil penelitian secara ilmiah.

Kompetensi publikasi ilmiah diarahkan untuk meningkatkan kemampuan menulis artikel ilmiah, menyusun manuskrip yang memenuhi standar jurnal bereputasi, serta meningkatkan kemampuan komunikasi ilmiah. Kompetensi inovasi dan kekayaan intelektual diarahkan untuk meningkatkan kemampuan menghasilkan produk inovatif, teknologi tepat guna, hak cipta, paten, maupun bentuk kekayaan intelektual lainnya.

Selain itu, pengembangan kompetensi juga mencakup kemampuan membangun kerja sama penelitian, mengelola hibah penelitian, melakukan penelitian multidisiplin, dan mengembangkan jejaring penelitian nasional maupun internasional.

5.4 Bentuk Program Peningkatan Kompetensi

Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia menyelenggarakan berbagai program peningkatan kompetensi yang dirancang sesuai kebutuhan dosen dan perkembangan lingkungan penelitian. Program tersebut dapat berupa pelatihan, workshop, seminar, lokakarya, klinik penelitian, pendampingan, magang penelitian, visiting researcher, short course, maupun bentuk kegiatan akademik lainnya.

Pelatihan metodologi penelitian dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam menyusun desain penelitian yang kuat, memilih metode yang tepat, melakukan analisis data, dan menyusun laporan penelitian sesuai kaidah ilmiah. Pelatihan ini mencakup penelitian kuantitatif, kualitatif, mixed methods, penelitian laboratorium, penelitian klinis, penelitian kesehatan masyarakat, serta penelitian pendidikan.

Workshop penyusunan proposal hibah penelitian dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam memperoleh pendanaan penelitian kompetitif baik dari sumber internal maupun eksternal. Kegiatan ini mencakup strategi penyusunan proposal, penyelarasan dengan prioritas penelitian nasional, teknik penyusunan anggaran, serta strategi meningkatkan daya saing proposal.

Klinik publikasi ilmiah dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam

menulis artikel ilmiah, memilih jurnal yang sesuai, memahami proses review, serta meningkatkan kualitas manuskrip agar memenuhi standar publikasi nasional dan internasional bereputasi.

Program pengembangan inovasi dan kekayaan intelektual dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam menghasilkan luaran inovatif yang memiliki potensi perlindungan kekayaan intelektual maupun hilirisasi. Program ini mencakup penyusunan dokumen HKI, pengembangan prototipe, validasi produk, serta strategi komersialisasi hasil penelitian.

5.5 Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Jenjang Peneliti

Pengembangan kompetensi dilaksanakan secara bertahap sesuai dengan jenjang peneliti yang dimiliki dosen. Peneliti pemula diarahkan untuk menguasai kompetensi dasar penelitian yang mencakup metodologi penelitian, etika penelitian, penulisan proposal, dan publikasi ilmiah dasar.

Peneliti muda diarahkan untuk meningkatkan kemampuan memperoleh hibah kompetitif, mengembangkan penelitian multidisiplin, meningkatkan kualitas publikasi, serta memperluas jejaring penelitian. Pada tahap ini dosen juga mulai didorong untuk mengembangkan kekayaan intelektual dan inovasi.

Peneliti madya diarahkan untuk meningkatkan kemampuan memimpin penelitian yang lebih kompleks, mengembangkan kelompok riset, membina peneliti muda, dan menghasilkan publikasi bereputasi serta inovasi yang memiliki dampak lebih luas.

Peneliti utama dan peneliti unggulan diarahkan untuk memperkuat kepemimpinan akademik, mengembangkan kolaborasi internasional, memimpin penelitian strategis, menghasilkan inovasi unggulan, dan membangun reputasi akademik universitas di tingkat nasional maupun internasional.

5.6 Pengembangan Kompetensi Melalui Research Group dan Research Cluster

Research group dan research cluster menjadi wahana utama pengembangan kompetensi peneliti di Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia. Melalui kelompok riset, dosen dapat belajar secara kolaboratif, berbagi pengalaman penelitian, mengembangkan proposal bersama, melakukan publikasi kolaboratif, serta membangun roadmap penelitian yang berkelanjutan.

Setiap research group diharapkan menyelenggarakan kegiatan ilmiah secara berkala yang meliputi diskusi penelitian, seminar hasil penelitian, bedah proposal, bedah artikel ilmiah, serta kegiatan akademik lainnya yang mendukung peningkatan kapasitas anggota kelompok. Kegiatan tersebut menjadi bagian dari sistem pembinaan internal yang

mendukung pengembangan budaya penelitian di lingkungan universitas.

5.7 Dukungan Institusi terhadap Pengembangan Kompetensi

Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia memberikan dukungan terhadap peningkatan kompetensi peneliti melalui penyediaan program hibah internal, insentif publikasi ilmiah, insentif kekayaan intelektual, fasilitasi pelatihan dan workshop, dukungan partisipasi dalam seminar ilmiah, serta pengembangan sistem informasi penelitian.

Universitas juga mendorong pengembangan jejaring kerja sama dengan perguruan tinggi, lembaga penelitian, rumah sakit, pemerintah, dunia usaha, dan mitra internasional sebagai sarana penguatan kapasitas penelitian dan pengembangan karier akademik dosen.

Selain dukungan finansial, universitas memberikan dukungan akademik melalui sistem mentoring, pendampingan publikasi, pendampingan hibah penelitian, dan pembinaan kelompok riset sehingga pengembangan kompetensi dapat berlangsung secara berkelanjutan.

5.8 Monitoring dan Evaluasi Program Peningkatan Kompetensi

Monitoring dan evaluasi program peningkatan kompetensi dilaksanakan secara berkala oleh LPPM untuk menilai efektivitas pelaksanaan program, tingkat partisipasi dosen, serta dampaknya terhadap peningkatan kapasitas penelitian.

Evaluasi dilakukan berdasarkan peningkatan keterlibatan dosen dalam penelitian, keberhasilan memperoleh hibah penelitian, peningkatan jumlah dan kualitas publikasi ilmiah, perolehan kekayaan intelektual, pengembangan inovasi, serta kontribusi terhadap pencapaian target penelitian universitas. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar penyempurnaan program pengembangan kompetensi pada periode berikutnya.

Melalui program peningkatan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia berkomitmen membangun sumber daya manusia peneliti dan perekayasa yang unggul, produktif, inovatif, dan mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, peningkatan mutu pendidikan, serta penyelesaian berbagai permasalahan kesehatan dan masyarakat.

BAB VI
RESEARCH GROUP, RESEARCH CLUSTER, DAN SISTEM MENTORING PENELITI

6.1 Umum

Pengembangan budaya penelitian yang unggul dan berkelanjutan memerlukan suatu sistem yang mampu mengintegrasikan kompetensi individu dosen dengan agenda penelitian institusi. Untuk mencapai tujuan tersebut, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia mengembangkan Research Group, Research Cluster, dan Sistem Mentoring Peneliti sebagai instrumen utama dalam pembinaan, pengembangan kapasitas, kolaborasi, dan regenerasi peneliti.

Research Group dan Research Cluster berfungsi sebagai wadah pengembangan roadmap penelitian, pembentukan jejaring akademik, peningkatan produktivitas penelitian, serta penguatan kolaborasi multidisiplin. Sementara itu, sistem mentoring peneliti dikembangkan untuk memastikan terjadinya transfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan penelitian dari peneliti yang lebih berpengalaman kepada peneliti yang sedang berkembang.

Melalui integrasi ketiga komponen tersebut, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia membangun ekosistem penelitian yang mendukung peningkatan kapasitas dosen secara berkelanjutan sekaligus memperkuat pencapaian target penelitian universitas.

6.2 Research Group

Research Group merupakan kelompok peneliti yang dibentuk berdasarkan kesamaan bidang kepakaran, minat penelitian, atau fokus pengembangan ilmu pengetahuan tertentu. Research Group menjadi unit operasional penelitian yang bertanggung jawab mengembangkan roadmap penelitian jangka menengah dan jangka panjang sesuai bidang keilmuan yang dikembangkan.

Pembentukan Research Group bertujuan untuk meningkatkan produktivitas penelitian, memperkuat kolaborasi antar dosen, mengintegrasikan penelitian dosen dan mahasiswa, serta meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya penelitian. Melalui Research Group, dosen tidak bekerja secara individual, tetapi menjadi bagian dari komunitas ilmiah yang secara bersama-sama mengembangkan agenda penelitian yang berkelanjutan.

Setiap Research Group dipimpin oleh seorang ketua yang memiliki kompetensi dan rekam jejak penelitian yang sesuai dengan fokus kelompok. Ketua Research Group bertanggung jawab mengoordinasikan penyusunan roadmap penelitian, pengembangan proposal penelitian, pelaksanaan penelitian kolaboratif, pengembangan publikasi ilmiah, serta

pembinaan anggota kelompok.

Keanggotaan Research Group dapat berasal dari berbagai program studi dan disiplin ilmu sepanjang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian yang dikembangkan. Pendekatan ini memungkinkan berkembangnya penelitian multidisiplin yang mampu menghasilkan luaran penelitian yang lebih komprehensif dan berdampak.

6.3 Research Cluster

Research Cluster merupakan pengelompokan Research Group yang memiliki keterkaitan dengan bidang unggulan penelitian Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Research Cluster berfungsi sebagai wahana koordinasi strategis dalam pengembangan agenda penelitian universitas serta menjadi sarana integrasi berbagai kegiatan penelitian yang mendukung pencapaian target Rencana Induk Penelitian dan Rencana Strategis Penelitian.

Pengembangan Research Cluster diarahkan untuk memperkuat lima bidang unggulan penelitian Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia yang meliputi Community Health Transformation, Translational Biomedical and Precision Health, Oral and Dental Health Innovation, Herbal, Natural Product and Integrative Medicine, serta Digital Health, Entrepreneurship and Health System Innovation.

Setiap Research Cluster dipimpin oleh seorang koordinator yang memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan pengembangan bidang unggulan, membangun kolaborasi lintas kelompok riset, meningkatkan kapasitas peneliti, serta mendorong tercapainya target luaran penelitian yang telah ditetapkan. Koordinator Research Cluster juga berperan dalam mengidentifikasi peluang kerja sama, sumber pendanaan penelitian, serta pengembangan inovasi yang relevan dengan bidang unggulan yang dikembangkan.

Keberadaan Research Cluster diharapkan mampu memperkuat fokus penelitian universitas sehingga sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara lebih efektif dan menghasilkan dampak yang lebih besar bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat.

6.4 Hubungan Research Group dan Research Cluster

Research Group dan Research Cluster merupakan dua komponen yang saling melengkapi dalam sistem penelitian universitas. Research Group berperan sebagai pelaksana kegiatan penelitian pada tingkat operasional, sedangkan Research Cluster berperan sebagai pengarah dan pengoordinasi pengembangan penelitian pada tingkat strategis.

Setiap Research Group berada dalam koordinasi Research Cluster yang sesuai dengan bidang unggulan penelitian universitas. Melalui mekanisme tersebut, seluruh kegiatan

penelitian dosen dapat diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis universitas tanpa mengurangi kebebasan akademik dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Hubungan yang terintegrasi antara Research Group dan Research Cluster juga memungkinkan pengembangan penelitian secara berjenjang mulai dari penelitian dasar, penelitian terapan, pengembangan inovasi, hingga hilirisasi hasil penelitian.

6.5 Sistem Mentoring Peneliti

Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia menerapkan sistem mentoring peneliti sebagai bagian dari strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia penelitian. Sistem mentoring dirancang untuk mempercepat peningkatan kompetensi dosen melalui proses pendampingan yang dilakukan oleh peneliti yang lebih berpengalaman.

Mentoring dilaksanakan dalam berbagai aspek penelitian yang meliputi penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, analisis data, publikasi ilmiah, pengembangan kekayaan intelektual, pengelolaan hibah penelitian, serta pengembangan jejaring penelitian. Melalui sistem ini, peneliti pemula dan peneliti muda memperoleh kesempatan untuk belajar secara langsung dari pengalaman peneliti senior dalam melaksanakan penelitian yang berkualitas.

Pelaksanaan mentoring juga bertujuan untuk memperkuat regenerasi peneliti, mengurangi kesenjangan kompetensi penelitian antar dosen, serta meningkatkan keberhasilan dosen dalam memperoleh hibah penelitian dan menghasilkan publikasi ilmiah.

6.6 Mentor dan Mentee

Mentor merupakan dosen yang memiliki pengalaman penelitian, publikasi ilmiah, dan rekam jejak akademik yang memadai untuk melakukan pembinaan kepada dosen lain. Penetapan mentor dilakukan oleh LPPM berdasarkan kompetensi, bidang kepakaran, dan pengalaman penelitian yang dimiliki.

Mentee merupakan dosen yang memerlukan pendampingan dalam mengembangkan kompetensi penelitian. Penetapan mentee dilakukan berdasarkan hasil pemetaan kompetensi dan kebutuhan pengembangan yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Hubungan antara mentor dan mentee dibangun berdasarkan prinsip profesionalitas, keterbukaan, saling menghormati, dan komitmen terhadap pengembangan kapasitas penelitian. Proses mentoring dapat dilakukan secara individual maupun kelompok sesuai kebutuhan dan karakteristik bidang penelitian yang dikembangkan.

6.7 Bentuk Kegiatan Mentoring

Kegiatan mentoring dapat dilakukan melalui pendampingan penyusunan proposal penelitian, pendampingan publikasi ilmiah, diskusi metodologi penelitian, review artikel

ilmiah, pengembangan roadmap penelitian, pengembangan inovasi dan kekayaan intelektual, serta pembimbingan dalam pelaksanaan penelitian kolaboratif.

Mentoring juga dapat dilakukan melalui kegiatan klinik proposal, klinik artikel ilmiah, seminar kelompok riset, diskusi ilmiah rutin, maupun kegiatan akademik lainnya yang mendukung peningkatan kompetensi penelitian dosen. Dalam pelaksanaannya, mentor dan mentee didorong untuk menghasilkan luaran yang terukur berupa proposal penelitian, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, atau bentuk luaran penelitian lainnya.

6.8 Penguatan Budaya Akademik dan Regenerasi Peneliti

Research Group, Research Cluster, dan sistem mentoring merupakan instrumen utama dalam membangun budaya akademik yang kuat di lingkungan Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia. Melalui mekanisme tersebut, dosen didorong untuk aktif berdiskusi, berkolaborasi, berbagi pengalaman, dan mengembangkan inovasi secara berkelanjutan.

Sistem ini juga berfungsi sebagai mekanisme regenerasi peneliti yang memastikan keberlanjutan pengembangan kapasitas penelitian institusi. Peneliti senior tidak hanya berperan sebagai pelaksana penelitian, tetapi juga sebagai pembina dan pengembang generasi peneliti berikutnya. Dengan demikian, penguatan kapasitas penelitian tidak bergantung pada individu tertentu, tetapi menjadi bagian dari sistem kelembagaan yang berkelanjutan.

6.9 Monitoring dan Evaluasi

LPPM melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Research Group, Research Cluster, dan sistem mentoring secara berkala. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas pembinaan, tingkat partisipasi dosen, produktivitas penelitian, keberhasilan memperoleh hibah penelitian, peningkatan publikasi ilmiah, pengembangan kekayaan intelektual, serta kontribusi terhadap pencapaian target penelitian universitas.

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam penyempurnaan sistem pembinaan peneliti, penguatan kelompok riset, pengembangan bidang unggulan penelitian, serta peningkatan kualitas tata kelola penelitian di lingkungan Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia.

Melalui pengembangan Research Group, Research Cluster, dan sistem mentoring yang terintegrasi, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia berkomitmen membangun ekosistem penelitian yang produktif, kolaboratif, inovatif, dan berkelanjutan sebagai fondasi bagi peningkatan mutu pendidikan, pengembangan ilmu pengetahuan, dan kontribusi nyata kepada masyarakat.

BAB VII
SISTEM PENGHARGAAN, INSENTIF, MONITORING DAN EVALUASI KINERJA PENELITI

7.1 Umum

Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia menerapkan sistem penghargaan, insentif, monitoring, dan evaluasi sebagai bagian dari upaya membangun budaya penelitian yang unggul, produktif, dan berkelanjutan. Sistem ini dikembangkan untuk mendorong peningkatan kinerja penelitian dosen, memastikan ketercapaian target penelitian institusi, serta mendukung pengembangan kapasitas sumber daya manusia penelitian secara berkelanjutan.

Pelaksanaan sistem penghargaan dan evaluasi kinerja merupakan bagian dari implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) penelitian yang dilaksanakan melalui siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP). Melalui mekanisme tersebut, universitas dapat memastikan bahwa seluruh program pengembangan sumber daya manusia penelitian berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis penelitian universitas.

7.2 Sistem Penghargaan dan Insentif

Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia memberikan penghargaan dan insentif kepada dosen yang menunjukkan kinerja unggul dalam bidang penelitian sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang diberikan kepada institusi. Pemberian penghargaan bertujuan meningkatkan motivasi, mendorong budaya kompetitif yang sehat, serta memperkuat komitmen dosen dalam menghasilkan penelitian yang berkualitas.

Penghargaan dan insentif dapat diberikan atas berbagai capaian penelitian yang meliputi perolehan hibah penelitian kompetitif, publikasi ilmiah pada jurnal bereputasi nasional maupun internasional, perolehan kekayaan intelektual, penerbitan buku berbasis hasil penelitian, pengembangan inovasi, hilirisasi hasil penelitian, serta pencapaian prestasi penelitian lainnya yang mendukung peningkatan reputasi universitas.

Selain penghargaan bagi individu, universitas dapat memberikan penghargaan kepada Research Group, Research Cluster, fakultas, atau program studi yang menunjukkan kinerja penelitian terbaik berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Pendekatan ini diharapkan mampu mendorong tumbuhnya budaya kolaboratif dalam pengembangan penelitian.

Pemberian penghargaan dan insentif dilaksanakan secara objektif, transparan, dan

berbasis kinerja melalui mekanisme yang ditetapkan oleh universitas dan LPPM.

7.3 Indikator Kinerja Peneliti

Kinerja peneliti diukur berdasarkan capaian yang mencerminkan produktivitas, kualitas, relevansi, dan dampak penelitian. Pengukuran kinerja tidak hanya berorientasi pada jumlah penelitian yang dilaksanakan, tetapi juga memperhatikan kualitas luaran dan kontribusinya terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, pendidikan, inovasi, dan masyarakat.

Indikator kinerja mencakup keterlibatan dosen dalam penelitian, keberhasilan memperoleh hibah penelitian, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, pengembangan kerja sama penelitian, keterlibatan mahasiswa dalam penelitian, serta kontribusi terhadap pengembangan Research Group dan Research Cluster.

Penilaian kinerja juga mempertimbangkan kesesuaian penelitian dengan bidang kepakaran dosen, kontribusi terhadap roadmap penelitian, keberhasilan mencapai target luaran penelitian, serta dampak yang dihasilkan bagi institusi dan masyarakat. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya berorientasi pada output tetapi juga outcome dan impact penelitian.

7.4 Monitoring Kinerja Peneliti

Monitoring kinerja peneliti dilaksanakan secara berkala oleh LPPM untuk memastikan bahwa pelaksanaan penelitian berjalan sesuai rencana dan target yang telah ditetapkan. Monitoring dilakukan sejak tahap pengusulan proposal, pelaksanaan penelitian, hingga pelaporan dan diseminasi hasil penelitian.

Kegiatan monitoring bertujuan untuk mengidentifikasi kemajuan pelaksanaan penelitian, hambatan yang dihadapi, kebutuhan dukungan institusi, serta peluang peningkatan kualitas penelitian. Monitoring juga berfungsi sebagai sarana pembinaan sehingga dosen memperoleh pendampingan yang diperlukan untuk mencapai target penelitian yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaannya, monitoring dapat dilakukan melalui sistem informasi penelitian, laporan kemajuan, seminar hasil penelitian, kunjungan lapangan, maupun mekanisme lain yang ditetapkan oleh LPPM. Hasil monitoring didokumentasikan sebagai bagian dari basis data penelitian universitas.

7.5 Evaluasi Kinerja Peneliti

Evaluasi kinerja peneliti dilaksanakan secara periodik untuk menilai ketercapaian target penelitian, efektivitas program pengembangan kompetensi, serta kontribusi dosen terhadap pencapaian sasaran penelitian universitas. Evaluasi dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan capaian luaran penelitian, kualitas publikasi, keberhasilan memperoleh pendanaan penelitian, pengembangan inovasi, serta kontribusi terhadap pengembangan kelompok riset.

Evaluasi juga digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi yang masih diperlukan oleh dosen sehingga program pembinaan yang disusun dapat lebih tepat sasaran. Hasil evaluasi menjadi dasar dalam penyusunan program pelatihan, penetapan mentor penelitian, pemberian penghargaan, dan penugasan penelitian pada periode berikutnya.

Selain evaluasi individu, universitas juga melakukan evaluasi terhadap kinerja Research Group, Research Cluster, fakultas, dan program studi sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu penelitian secara kelembagaan.

7.6 Pengendalian dan Tindak Lanjut

Hasil monitoring dan evaluasi menjadi dasar dalam pelaksanaan fungsi pengendalian mutu penelitian. Apabila ditemukan ketidaksesuaian antara target dan capaian penelitian, universitas melalui LPPM melakukan berbagai tindakan perbaikan yang diperlukan. Tindakan tersebut dapat berupa pendampingan intensif, pelatihan tambahan, penyesuaian penugasan penelitian, penguatan kolaborasi penelitian, maupun bentuk intervensi lain yang mendukung peningkatan kinerja penelitian.

Pengendalian juga dilakukan untuk memastikan bahwa penelitian yang dilaksanakan tetap sesuai dengan bidang kepakaran dosen, roadmap penelitian, standar mutu penelitian, serta ketentuan etika penelitian yang berlaku. Dengan demikian, seluruh proses penelitian dapat berlangsung secara akuntabel dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan.

7.7 Peningkatan Berkelanjutan

Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia menerapkan prinsip peningkatan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia penelitian. Setiap hasil monitoring dan evaluasi digunakan sebagai dasar dalam penyempurnaan kebijakan, pengembangan program pembinaan, peningkatan sistem penghargaan dan insentif, serta penguatan tata kelola penelitian.

Peningkatan berkelanjutan dilaksanakan melalui penguatan kapasitas dosen,

pengembangan Research Group dan Research Cluster, perluasan jejaring penelitian, peningkatan dukungan institusi, serta penguatan integrasi penelitian dengan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat. Pendekatan tersebut memungkinkan universitas untuk terus meningkatkan kualitas penelitian dan daya saing akademik secara berkesinambungan.

Melalui penerapan sistem penghargaan, insentif, monitoring, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan yang terintegrasi, Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia berkomitmen membangun budaya penelitian yang berkualitas, produktif, inovatif, dan berdampak serta mendukung terwujudnya ekosistem penelitian yang unggul dan berkelanjutan

BAB VIII
PENUTUP DAN ROADMAP PENGEMBANGAN TAHUN 2025–2029

8.1 Roadmap Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa

Pengembangan sumber daya manusia peneliti dan perekayasa Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan sesuai dengan arah pengembangan penelitian universitas yang tertuang dalam Rencana Induk Penelitian Tahun 2023–2037 dan Rencana Strategis Penelitian Tahun 2023–2027. Roadmap pengembangan SDM penelitian disusun untuk memastikan bahwa seluruh dosen memperoleh kesempatan yang memadai dalam meningkatkan kapasitas penelitian sesuai bidang kepakaran, jenjang karier akademik, dan kebutuhan pengembangan institusi.

Pengembangan SDM penelitian selama periode 2023–2027 diarahkan pada penguatan kapasitas dasar penelitian, peningkatan produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah, pengembangan inovasi dan kekayaan intelektual, penguatan jejaring kolaborasi nasional dan internasional, serta peningkatan reputasi akademik universitas. Seluruh tahapan pengembangan dilakukan secara terintegrasi dengan pengembangan Research Group, Research Cluster, serta implementasi pembelajaran berbasis riset.

Roadmap Pengembangan SDM Peneliti dan Perekayasa Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia

Tahun	Fokus Pengembangan	Program Utama	Indikator Keberhasilan
2025	Penguatan Fondasi dan Pemetaan Kompetensi	Pemetaan kepakaran dosen, pembentukan *Research Group*, pelatihan metodologi penelitian, penyusunan roadmap penelitian dosen.	Database kepakaran tersedia, *Research Group* terbentuk, roadmap penelitian dosen tersedia.
2026	Penguatan Kapasitas Penelitian dan Hibah Kompetitif	Klinik proposal, pelatihan hibah kompetitif, mentoring penelitian, penguatan kolaborasi internal.	Peningkatan proposal hibah, peningkatan jumlah penelitian internal dan eksternal.
2027	Penguatan Publikasi dan Kekayaan Intelektual	Klinik publikasi, pendampingan artikel Scopus, pendampingan HKI, pengembangan inovasi.	Peningkatan publikasi bereputasi dan perolehan HKI.
2028	Penguatan Kolaborasi dan Hilirisasi Penelitian	*Joint research*, *visiting researcher*, pengembangan prototipe, kerja sama penelitian nasional.	Peningkatan penelitian kolaboratif dan luaran inovasi.
2029	Penguatan Reputasi dan Daya Saing Institusi	Kolaborasi internasional, penguatan *Research Cluster*, hilirisasi hasil penelitian, publikasi bereputasi tinggi.	Peningkatan reputasi penelitian universitas dan kerja sama internasional.

Roadmap tersebut bersifat dinamis dan dapat disesuaikan berdasarkan hasil

monitoring dan evaluasi tahunan, perkembangan kebijakan nasional, serta kebutuhan pengembangan institusi.

8.2 Keberlanjutan Pengembangan SDM Peneliti

Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia berkomitmen untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia peneliti secara berkelanjutan sebagai bagian dari penguatan mutu penelitian dan pendidikan. Keberlanjutan pengembangan SDM penelitian diwujudkan melalui penguatan sistem pembinaan peneliti, peningkatan dukungan institusi terhadap penelitian, pengembangan kelompok riset, perluasan jejaring kerja sama, serta peningkatan akses dosen terhadap sumber pendanaan penelitian.

Dalam pelaksanaannya, universitas memastikan bahwa setiap program pengembangan SDM penelitian terintegrasi dengan Sistem Penjaminan Mutu Internal sehingga seluruh kegiatan dapat dimonitor, dievaluasi, dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Pendekatan tersebut memungkinkan pengembangan kapasitas penelitian yang konsisten dan selaras dengan kebutuhan pengembangan universitas.

8.3 Ketentuan Transisi

Pada saat pedoman ini mulai berlaku, seluruh program pengembangan sumber daya manusia penelitian yang telah berjalan tetap dapat dilaksanakan sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam pedoman ini.

Research Group, Research Cluster, program mentoring, dan program peningkatan kompetensi yang telah dibentuk sebelum ditetapkannya pedoman ini dilakukan penyesuaian secara bertahap agar selaras dengan ketentuan yang diatur dalam dokumen ini.

Ketentuan teknis yang belum diatur dalam pedoman ini dapat ditetapkan lebih lanjut melalui keputusan Rektor, pedoman operasional, standar, atau prosedur yang ditetapkan oleh LPPM Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia.

8.4 Penutup

Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia Peneliti dan Perekayasa Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia Tahun 2025–2029 merupakan acuan dalam pengelolaan, pembinaan, penugasan, dan pengembangan kompetensi dosen dalam melaksanakan penelitian sesuai bidang kepakaran dan bobot kerja yang ditugaskan. Keberhasilan implementasi pedoman ini memerlukan dukungan dan komitmen seluruh sivitas akademika demi mewujudkan visi Universitas Bhakti Pertiwi Indonesia sebagai perguruan tinggi yang unggul, inovatif, dan berdaya saing.