

Peningkatan Kompetensi Dosen Universitas Islam Batang Hari dalam Membangun Ekosistem Pendidikan Tinggi Unggul

Improving the Competence of Lecturers at Batang Hari Islamic University in Building a Superior Higher Education Ecosystem

Adang Ridwan^{1*}, Ria Karmila², Oryza Syavita³

^{1,3} Tadris Bahasa Inggris, Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan, Universitas Islam Batang Hari, Indonesia

² Tadris Bahasa Inggris, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email: adangridwan903@gmail.com^{1*} riakarmila66@gmail.com² oryzasyavita24@gmail.com³

Alamat: Jalan Gajah Mada, Teratai, Muara Bulian, Teratai, Batang Hari, Kabupaten Batang Hari, Jambi

*Korespondensi penulis

Artikel Histori:

Naskah Masuk: 31 Juli 2025;

Revisi: 15 Agustus 2025;

Diterima: 27 Agustus 2025;

Terbit: 29 Agustus 2025;

Keywords: Batanghari University;
Digital Literacy; Higher Education;
Lecturer Competence; Scientific
Publication.

Abstract: Higher education institutions play a strategic role in building a quality education ecosystem by strengthening the competency of human resources, particularly educators. As a higher education institution, Batang Hari Islamic University is required to ensure that its lecturers possess the skills to meet the ever-changing developments in science and technology, as well as the needs of society. To address these challenges, community service activities are being implemented to enhance the capacity of lecturers, enabling them to support the creation of a superior and competitive higher education ecosystem. These activities are implemented through various methods, such as workshops, training, and participatory mentoring. The primary focus is on improving digital literacy, mastery of innovative learning methods, scientific publication skills, and quality-based research and community service management. With this approach, lecturers not only gain new knowledge but also practical skills that can be directly applied in daily academic processes. The results of these activities demonstrate a significant increase in lecturers' insights and skills, particularly in the use of digital-based learning technologies, increased productivity of scientific work, and the expansion of academic networks with various partners. These changes contribute to the growth of a more dynamic, collaborative, and innovative academic culture. Overall, these activities have had a positive impact on Batang Hari Islamic University by fostering an academic environment that is responsive to changing times. In this way, universities not only strengthen their competitiveness at the national level, but also have the potential to improve their position on the global stage through competent, creative, and quality-oriented lecturers.

Abstrak.

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam membangun ekosistem pendidikan yang berkualitas dengan memperkuat kompetensi sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik. Universitas Islam Batang Hari sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk memastikan para dosen memiliki kemampuan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta kebutuhan masyarakat yang terus berubah. Untuk menjawab tantangan tersebut, dilaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan tujuan meningkatkan kapasitas dosen sehingga mampu mendukung terciptanya ekosistem pendidikan tinggi yang unggul dan berdaya saing. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui berbagai metode, seperti workshop, pelatihan, dan

pendampingan partisipatif. Fokus utama diarahkan pada peningkatan literasi digital, penguasaan metode pembelajaran inovatif, keterampilan publikasi ilmiah, serta manajemen penelitian dan pengabdian berbasis mutu. Dengan pendekatan tersebut, dosen tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam proses akademik sehari-hari. Hasil dari kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam wawasan serta keterampilan para dosen, terutama pada pemanfaatan teknologi pembelajaran berbasis digital, peningkatan produktivitas karya ilmiah, serta perluasan jejaring akademik dengan berbagai mitra. Perubahan ini turut mendorong tumbuhnya budaya akademik yang lebih dinamis, kolaboratif, dan inovatif. Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan dampak positif bagi Universitas Islam Batang Hari karena mampu menumbuhkan lingkungan akademik yang responsif terhadap perubahan zaman. Dengan demikian, universitas tidak hanya memperkuat daya saing di tingkat nasional, tetapi juga berpotensi meningkatkan posisi dalam kancah global melalui dosen-dosen yang kompeten, kreatif, dan berorientasi pada mutu.

Kata Kunci: Kompetensi Dosen; Literasi Digital; Pendidikan Tinggi; Publikasi Ilmiah; Universitas Batanghari.

1. LATAR BELAKANG

Perguruan tinggi memiliki kedudukan yang sangat penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkompeten, berintegritas, serta siap menghadapi dinamika perkembangan global (Sukamti *et al.*, 2023). Menurut Gunarto (2021) keberhasilan suatu universitas dalam menjalankan fungsi pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kualitas dosennya, karena dosen merupakan garda terdepan dalam menjalankan proses pembelajaran, riset, dan pengabdian kepada masyarakat (Kambau *et al.*, 2024). Universitas Islam Batang Hari (UNISBA) sebagai institusi pendidikan tinggi Islam Swasta di Provinsi Jambi memikul tanggung jawab besar untuk mewujudkan ekosistem pendidikan yang unggul, adaptif, dan berdaya saing. Hal ini sejalan dengan semakin ketatnya persaingan antarperguruan tinggi, baik pada tingkat nasional maupun internasional, yang menuntut setiap dosen agar senantiasa meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, maupun kepribadian (Sidik, 2023). Oleh karena itu, peran strategis dosen dalam meningkatkan reputasi dan daya saing perguruan tinggi menjadi semakin signifikan.

Menurut Yanti (2025) realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan ideal dengan kenyataan yang dihadapi. Menurut Entrisnasari *et al.*, (2023) tidak semua dosen memiliki kompetensi yang merata, khususnya dalam pemanfaatan teknologi digital untuk pembelajaran, publikasi karya ilmiah pada jurnal bereputasi, maupun kemampuan merancang kurikulum berbasis kebutuhan masyarakat. Selain itu, masih terdapat kendala berupa keterbatasan fasilitas pendukung dan minimnya kesempatan mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan (Ridwan, 2025). Hambatan tersebut menyebabkan sebagian dosen belum dapat mengoptimalkan fungsi tridharma perguruan tinggi secara maksimal. Kondisi ini akhirnya berdampak pada lambatnya peningkatan mutu pendidikan tinggi serta belum sepenuhnya tercapainya standar kualitas yang diharapkan pemerintah dan masyarakat (Haris *et al.*, 2025).

Peningkatan kapasitas dosen menjadi keharusan yang tidak dapat ditunda karena berkorelasi langsung dengan kualitas lulusan, citra universitas, dan keberlanjutan pendidikan tinggi (Setyobudi, 2021). Kebijakan nasional melalui program *Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM)* menegaskan bahwa dosen berperan vital dalam memfasilitasi mahasiswa agar memiliki daya saing, inovasi, serta kesiapan menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks (Nugraha *et al.*, 2025). Dalam konteks Universitas Islam Batang Hari, kebutuhan tersebut menjadi semakin relevan mengingat masyarakat Jambi menaruh harapan besar pada UNISBA sebagai institusi yang mampu mencetak generasi muda yang kreatif, berintegritas, dan kompetitif. Dengan demikian, upaya peningkatan kompetensi dosen merupakan langkah strategis dalam membangun ekosistem pendidikan tinggi yang unggul sekaligus menjawab tuntutan pembangunan daerah maupun global (Jemadi *et al.*, 2025).

Berbagai kajian ilmiah terdahulu menegaskan bahwa kompetensi dosen, baik pedagogik, profesional, sosial, berpikir kritis dan maupun kepribadian, berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran, ketercapaian visi universitas, serta peningkatan akreditasi institusi (Ridwan *et al.*, 2025). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa dosen yang memiliki kompetensi tinggi mampu melahirkan inovasi pembelajaran, memperluas jaringan penelitian, dan meningkatkan kontribusi sosial melalui pengabdian masyarakat. Namun, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada perguruan tinggi negeri atau universitas besar yang memiliki fasilitas lebih memadai (Sidik, 2023). Minimnya kajian yang mengangkat konteks perguruan tinggi daerah, seperti Universitas Islam Batang Hari, menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi. Celah inilah yang menjadi alasan perlunya penelitian terkait strategi peningkatan kompetensi dosen di UNISBA untuk memperkuat kualitas pendidikan tinggi berbasis kearifan lokal namun tetap berorientasi global.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menelaah bagaimana strategi peningkatan kompetensi dosen di Universitas Islam Batang Hari dapat berkontribusi secara nyata dalam membangun ekosistem pendidikan tinggi yang unggul. Fokus penelitian meliputi berbagai program pelatihan yang telah maupun dapat dilaksanakan, kebijakan internal universitas dalam mendukung pengembangan dosen, serta upaya dosen dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya secara mandiri. Selain itu, penelitian ini juga mencoba mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dosen, baik yang bersifat internal maupun eksternal, agar dapat dirumuskan solusi strategis dan aplikatif yang sesuai dengan kebutuhan institusi.

Mempertimbangkan pentingnya isu tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana peningkatan kompetensi dosen berkontribusi

terhadap penguatan kualitas ekosistem pendidikan tinggi di UNISBA. Rumusan masalah ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi efektif yang mampu memperkuat peran dosen sebagai agen perubahan sekaligus penggerak utama dalam meningkatkan daya saing universitas. Pada akhirnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan perguruan tinggi yang tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga responsif terhadap kebutuhan masyarakat serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era modern.

2. KAJIAN TEORITIS

Human Capital Theory (Teori Modal Manusia)

Teori Modal Manusia berangkat dari pandangan bahwa kualitas individu merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk perguruan tinggi. Dosen dipandang sebagai aset strategis yang harus terus dikembangkan agar dapat mendukung tercapainya tujuan institusi (Azzahra *et al.*, 2025). Kompetensi yang dimiliki dosen tidak hanya mencakup kemampuan akademik dan pedagogik, tetapi juga menyangkut keterampilan profesional, sosial, serta kepribadian yang berintegritas. Dengan penguasaan kompetensi tersebut, dosen mampu menjalankan peran sebagai pengajar, peneliti, sekaligus agen perubahan yang dapat membawa pengaruh positif terhadap mahasiswa maupun masyarakat.

Dalam konteks Universitas Islam Batang Hari, penerapan *Human Capital Theory* berarti mendorong adanya investasi dalam pengembangan kapasitas dosen secara berkelanjutan. Hal ini dapat diwujudkan melalui program pelatihan digital, seminar, workshop metodologi penelitian, serta kegiatan peningkatan keterampilan publikasi ilmiah (Rodin *et al.*, 2025). Selain itu, dukungan terhadap pengembangan soft skill seperti komunikasi akademik, kepemimpinan, dan etika profesi juga menjadi bagian penting dari upaya peningkatan kualitas dosen. Semua bentuk investasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi sekaligus memperkuat kontribusinya terhadap pembangunan sumber daya manusia di daerah maupun tingkat nasional (Kurniawati *et al.*, 2021).

Lebih jauh, teori ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi dosen adalah bentuk investasi jangka panjang yang hasilnya akan tampak pada kualitas lulusan dan reputasi perguruan tinggi (Hendriyaldi & Sumarni, 2023). Dosen yang kompeten mampu menciptakan proses pembelajaran yang bermutu, melakukan penelitian yang berdampak, serta memberikan pengabdian yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, penguatan kapasitas dosen di Universitas Islam Batang Hari bukan hanya menjadi kebutuhan internal,

tetapi juga bagian dari strategi membangun ekosistem pendidikan tinggi yang unggul, adaptif, dan responsif terhadap dinamika globalisasi.

Theory of Learning Organization (Teori Organisasi Pembelajar)

Teori Organisasi Pembelajar yang dipopulerkan Peter Senge menekankan bahwa sebuah institusi akan berkembang secara berkelanjutan apabila seluruh komponennya memiliki budaya belajar yang dinamis. Perguruan tinggi yang menerapkan konsep ini tidak hanya menempatkan dosen sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembelajar sepanjang hayat yang selalu terbuka terhadap perubahan (Muntoha, 2024). Dengan prinsip ini, universitas dituntut untuk menciptakan iklim akademik yang mendukung inovasi, keterbukaan pengetahuan, serta kolaborasi lintas disiplin ilmu. Hal ini menjadikan lembaga pendidikan tidak statis, melainkan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat (Batilmurik *et al.*, 2005).

Dalam praktiknya di Universitas Islam Batang Hari, penerapan konsep organisasi pembelajar dapat diwujudkan melalui berbagai aktivitas yang mendorong kerja sama antar dosen, pengembangan kurikulum berbasis riset, serta pemanfaatan teknologi digital dalam proses akademik (Kumala, 2022). Forum ilmiah, kelompok kajian, dan penelitian kolaboratif dapat menjadi sarana bagi dosen untuk terus memperbarui wawasan serta membangun budaya diskusi akademik yang sehat (Gunarto, 2021). Dengan demikian, proses belajar tidak hanya terjadi pada mahasiswa, melainkan juga pada dosen sebagai aktor utama yang mendorong keberlanjutan pengetahuan.

Selain itu, teori ini memberikan pemahaman bahwa universitas unggul tercipta ketika seluruh elemen di dalamnya berpartisipasi aktif dalam proses belajar kolektif (Yusuf & Hendra, 2023). Ketika dosen memiliki komitmen untuk terus belajar dan berbagi pengalaman, maka tercipta sinergi akademik yang menghasilkan inovasi dan kontribusi nyata bagi masyarakat. Dalam konteks global, organisasi pembelajar memungkinkan Universitas Islam Batang Hari untuk terus relevan, kompetitif, dan menjadi bagian dari ekosistem pendidikan tinggi yang mampu mencetak generasi unggul sekaligus menjaga identitas keilmuan yang berbasis nilai-nilai Islam.

3. METODE KEGIATAN

Program peningkatan kompetensi dosen di UNISBA diselenggarakan dengan menggunakan pendekatan partisipatif, kolaboratif, serta aplikatif. Strategi ini dipilih karena efektivitas pelatihan tidak hanya terletak pada penyampaian teori semata, melainkan juga pada

keterlibatan dosen secara aktif dalam proses perancangan, praktik, hingga refleksi terhadap materi yang dipelajari. Dengan pola demikian, kegiatan tidak sekadar berfungsi instruksional, tetapi juga memiliki nilai transformasional yang mendorong pengembangan kompetensi individu sekaligus memperkuat ekosistem akademik universitas (Prihantoro & Wahyudi, 2021).

Tahap awal diarahkan pada analisis kebutuhan untuk memastikan materi pelatihan sesuai dengan tantangan aktual yang dihadapi tenaga pendidik (Juita *et al.*, 2024). Berdasarkan survei sederhana, ditemukan bahwa sebagian besar dosen masih memiliki keterbatasan pada aspek literasi digital, penerapan metode pembelajaran inovatif, produktivitas publikasi ilmiah, serta manajemen penelitian dan pengabdian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi bukan lagi sekadar pilihan tambahan, melainkan kebutuhan strategis agar perguruan tinggi mampu bersaing dalam konteks digitalisasi dan globalisasi pendidikan.

Hasil pemetaan kebutuhan selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menyusun materi pelatihan yang lebih kontekstual (Juita *et al.*, 2024). Proses ini tidak dilaksanakan secara sepihak, tetapi melibatkan dosen dalam merancang strategi pembelajaran, rencana penelitian, serta pengelolaan publikasi ilmiah sesuai bidang keilmuan masing-masing. Hal ini memperlihatkan bahwa pelatihan berfungsi sebagai forum dialog akademik yang menumbuhkan budaya kolaborasi. Dari segi pendekatan, rancangan materi dikembangkan dengan mengintegrasikan model *problem-based learning* dan *project-based learning* agar peserta mampu menginternalisasi keterampilan yang aplikatif dalam praktik profesionalnya.

Tahap implementasi berlangsung secara intensif selama satu hari di Balai Pelatihan Guru dan Tenaga Kependidikan (BGTK) Provinsi Jambi di Muara Bulian dengan memadukan metode workshop interaktif, diskusi kelompok, simulasi, praktik penyusunan draft artikel, serta refleksi bersama. Keterlibatan 41 dosen dari berbagai fakultas menunjukkan adanya komitmen institusi dalam memperluas dampak program ini. Narasumber yang hadir berasal dari kalangan akademisi senior, praktisi pendidikan, dan pakar teknologi pembelajaran yaitu Dr. Yuli Marlina, M.Pd. (Dosen Universitas Islam Jakarta), dengan materi inovasi model pembelajaran dan integrasi teknologi pendidikan dan Dr. H. Jamrizal, M.Pd. (Dosen UIN STS Jambi dan Sekretaris Kopertais Wilayah XIII Jambi), yang menyampaikan *best practices* dan kebijakan terkini dalam dunia pendidikan tinggi. Sehingga peserta mendapatkan perspektif multidisipliner yang kaya. Lebih jauh, kegiatan ini merepresentasikan perpaduan antara teori dan praktik yang menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan tinggi yang adaptif.

Proses evaluasi dilaksanakan secara berlapis melalui evaluasi formatif dan sumatif (Entrisnasari *et al.*, 2023). Evaluasi formatif dilakukan selama kegiatan berlangsung untuk memantau partisipasi dan tingkat pemahaman peserta sehingga dapat dilakukan penyesuaian secara cepat. Sedangkan evaluasi sumatif dilaksanakan melalui *Forum Group Discussion* (FGD) dengan menghadirkan perwakilan dari masing-masing fakultas. Mekanisme ini tidak hanya menjadi instrumen pengukur keberhasilan kegiatan, tetapi juga ruang kolektif untuk memperkuat komitmen institusional dalam pengembangan kualitas dosen.

Agar manfaat pelatihan berkelanjutan, peserta difasilitasi untuk membentuk forum diskusi daring sebagai ruang berbagi praktik baik, konsultasi akademik, serta kolaborasi penelitian. Upaya ini menjadi penting karena pengembangan kompetensi dosen tidak dapat berhenti pada satu kali pelatihan, melainkan harus dipelihara melalui interaksi dan refleksi yang terus-menerus. Kehadiran forum ini berpotensi melahirkan komunitas akademik yang progresif, kreatif, serta produktif, sekaligus memperluas jejaring keilmuan yang mendukung terbangunnya ekosistem pendidikan tinggi UNISBA yang unggul dan mampu bersaing secara global.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pelatihan diawali dengan analisis kebutuhan yang mengungkapkan masih adanya keterbatasan dosen dalam hal literasi digital, penerapan metode pembelajaran kreatif, produktivitas publikasi, serta pengelolaan penelitian, sehingga peningkatan kompetensi dipandang sebagai kebutuhan penting di era digital. Berdasarkan pemetaan tersebut, materi dirancang secara relevan dengan melibatkan dosen dalam penyusunan strategi pembelajaran, penelitian, dan publikasi, sekaligus mengintegrasikan model *problem-based learning* serta *project-based learning* agar keterampilan yang diperoleh lebih aplikatif. Kegiatan berlangsung satu hari di Balai Pelatihan Guru dan Tenaga Kependidikan (BGTK) Provinsi Jambi dengan format workshop interaktif, diskusi, simulasi, dan praktik penulisan artikel, melibatkan 41 dosen dari berbagai fakultas serta narasumber yang berasal dari akademisi dan praktisi untuk memberikan perspektif multidisipliner.



Gambar 1. Pemaparan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Dosen UNISBA.

Proses evaluasi dilakukan melalui mekanisme formatif dan sumatif menggunakan FGD guna menilai pencapaian sekaligus memperkuat komitmen lembaga terhadap peningkatan kualitas dosen. Sebagai upaya keberlanjutan, dibentuk forum diskusi daring yang berfungsi sebagai wadah berbagi pengalaman, konsultasi akademik, dan kolaborasi riset, sehingga pelatihan ini tidak hanya menjadi media transfer ilmu, tetapi juga strategi membangun komunitas akademik yang progresif, kreatif, serta mampu bersaing secara global.

Inovasi Model Pembelajaran dan Integrasi Teknologi Pendidikan

Tahap pembuka dalam pelatihan difokuskan pada pengenalan panduan hibah yang berlaku. Ibu Dr. Yuli Marlina mengarahkan peserta untuk membaca dan menelaah dengan seksama dokumen resmi yang diterbitkan oleh lembaga pendanaan seperti BRIN, LPDP, maupun kementerian terkait. Peserta diperkenalkan dengan aturan teknis, mulai dari tata cara penulisan, kriteria pengusul, indikator yang dijadikan acuan penilaian, hingga dokumen pendukung yang wajib disertakan. Dengan pendekatan simulasi, peserta berlatih menelaah panduan agar mampu mengidentifikasi hal-hal penting sebelum menyusun proposal.

Melalui diskusi kelompok, peserta juga diajak untuk menganalisis risiko kegagalan proposal akibat kesalahan administratif. Banyak proposal gugur pada tahap awal karena tidak mengikuti ketentuan format atau tidak melengkapi lampiran yang diminta. Oleh sebab itu, pada sesi ini ditekankan pentingnya kecermatan dan kedisiplinan mengikuti instruksi panduan. Hasil akhir dari tahap ini adalah peserta memahami bahwa ketaatan pada aturan dasar merupakan fondasi utama dalam proses pengajuan hibah.



Gambar 2. Pemaparan Stratefi Jitu Penulisan Proposal.

Pada tahap kedua, fokus diarahkan pada kemampuan peserta merumuskan permasalahan secara tajam dan terukur. Ibu Dr. Yuli Marlina memberikan contoh kasus nyata di bidang pendidikan, misalnya rendahnya literasi digital siswa atau kesenjangan dalam penggunaan teknologi pembelajaran. Dari contoh tersebut, peserta belajar bagaimana mengubah fenomena lapangan menjadi rumusan masalah yang jelas, logis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis. Selain itu, peserta dilatih untuk menghubungkan permasalahan dengan isu strategis nasional sehingga proposal yang disusun tidak hanya bersifat lokal, tetapi juga relevan dengan arah kebijakan pemerintah. Sesi ini mendorong peserta untuk menghindari rumusan masalah yang terlalu luas atau abstrak, serta menekankan perlunya data pendukung sebagai dasar analisis. Dengan begitu, rumusan masalah yang dihasilkan akan lebih fokus, aplikatif, dan mudah dipahami oleh reviewer.

Setelah permasalahan diidentifikasi dengan baik, peserta diarahkan pada penyusunan tujuan program dan luaran yang dapat diukur. Ibu Dr. Yuli menjelaskan bahwa tujuan tidak boleh ditulis secara umum, tetapi harus spesifik, realistis, dan selaras dengan solusi yang ditawarkan. Peserta juga diajak memahami perbedaan antara *output* (hasil langsung dari kegiatan) dan *outcome* (dampak yang lebih luas). Untuk memperkuat pemahaman, peserta berlatih merumuskan luaran konkret seperti modul pembelajaran berbasis teknologi, publikasi pada jurnal bereputasi, atau pengembangan aplikasi pendukung pembelajaran. Tujuan yang terukur ini menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan proposal, karena reviewer akan menilai sejauh mana program mampu memberikan kontribusi nyata. Dengan latihan ini, peserta terbiasa membuat rancangan yang tidak hanya ideal, tetapi juga dapat dipantau hasilnya.

Tahap berikutnya menitikberatkan pada penyusunan metode yang runtut dan inovatif. Peserta dibagi ke dalam kelompok untuk merancang langkah-langkah kegiatan yang sesuai dengan karakter program, baik berbasis penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Dalam sesi ini, Dr. Yuli menegaskan pentingnya metode yang tidak hanya logis dan dapat

dipertanggungjawabkan, tetapi juga memiliki nilai kebaruan. Sebagai contoh, peserta diajak meninjau penerapan metode pembelajaran berbasis proyek dengan integrasi teknologi digital, penggunaan aplikasi interaktif, atau pendekatan kolaboratif yang memanfaatkan platform daring. Unsur inovasi ditekankan agar proposal tidak hanya mengikuti pola lama, melainkan menghadirkan solusi yang kreatif. Dengan cara ini, peserta belajar bahwa metode yang dirancang dengan baik dapat menjadi keunggulan kompetitif dalam proses seleksi hibah.

Pada tahap penyusunan anggaran, peserta diarahkan untuk merancang alokasi biaya yang rasional dan sesuai kebutuhan program. Dr. Yuli memberikan contoh format tabel anggaran yang biasa digunakan dalam proposal hibah, lengkap dengan kategori pengeluaran yang diperbolehkan. Peserta kemudian diminta untuk melakukan simulasi penyusunan anggaran berdasarkan rancangan metode yang telah dibuat sebelumnya. Dalam diskusi, peserta menganalisis keterkaitan antara komponen biaya dengan aktivitas program, sehingga setiap pengeluaran dapat dipertanggungjawabkan. Ibu Dr. Yuli menekankan bahwa anggaran harus proporsional, transparan, dan tidak melebihi-lebihkan kebutuhan. Melalui tahap ini, peserta memahami bahwa anggaran yang logis akan memperlihatkan perencanaan yang matang serta meningkatkan kepercayaan pihak pemberi hibah.



Gambar 3. Tahapan dalam penajuan Dana Hibah.

Tahap keenam menyoroti pentingnya membangun tim yang solid dan kompeten. Peserta dilatih untuk memetakan peran dan keahlian setiap anggota, sehingga terbentuk pembagian tugas yang efektif. Dr. Yuli juga memberikan strategi untuk memperkuat kerja sama lintas bidang, dengan melibatkan pihak eksternal seperti sekolah, pemerintah daerah, atau komunitas mitra. Melalui kegiatan ini, peserta menyadari bahwa keberhasilan proposal tidak hanya bergantung pada isi dokumen, tetapi juga pada kredibilitas tim pelaksana. Proposal yang didukung oleh tim dengan rekam jejak yang baik akan lebih mudah meyakinkan reviewer.

Dengan demikian, sesi ini menumbuhkan kesadaran bahwa membangun jaringan kolaborasi merupakan bagian integral dari strategi penyusunan proposal.

Pada tahap ini, peserta diberi bekal keterampilan menulis proposal dengan gaya bahasa yang efektif. Ibu Dr. Yuli memberikan contoh penulisan yang mampu menggabungkan kejelasan akademik dengan daya tarik persuasif. Peserta diminta memperhatikan penggunaan data, tabel, maupun grafik untuk memperkuat argumen. Setelah itu, dilakukan latihan menulis bagian tertentu dari proposal dengan pendekatan persuasif. Hasil tulisan peserta kemudian didiskusikan bersama untuk mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan masing-masing. Dengan pembiasaan ini, peserta diharapkan mampu menulis proposal yang tidak hanya informatif, tetapi juga memikat reviewer untuk memberi penilaian positif.



Gambar 4. Proses Penulisan Proposal.

Tahap terakhir dari pelatihan menekankan pentingnya aspek dampak jangka panjang dan keberlanjutan. Dr. Yuli menjelaskan bahwa pemberi hibah lebih tertarik pada program yang tidak berhenti setelah kegiatan selesai, tetapi mampu memberikan kontribusi berkelanjutan di bidang pendidikan, sosial, maupun ekonomi. Peserta berlatih merumuskan strategi replikasi program agar dapat diterapkan di berbagai konteks, misalnya memperluas manfaat inovasi pembelajaran berbasis teknologi ke sekolah-sekolah lain. Dengan menekankan keberlanjutan, proposal akan terlihat lebih bernilai dan berdampak luas. Pada tahap ini, peserta dituntut untuk tidak hanya berpikir tentang pelaksanaan, tetapi juga tentang kesinambungan manfaat program di masa depan.

Strategi Membangun Ekosistem Pendidikan Tinggi Unggul

Penguatan Visi dan Tata Kelola

Penguatan visi dan tata kelola merupakan langkah mendasar dalam menciptakan ekosistem pendidikan tinggi yang unggul di Universitas Islam Batang Hari. Visi yang dirumuskan harus jelas, terarah, serta mencerminkan karakter sebagai perguruan tinggi Islam

yang progresif, adaptif, dan siap bersaing dalam tataran global. Dengan arah visi yang kuat, seluruh unsur civitas akademika memiliki pedoman yang sama dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi, sehingga tujuan strategis universitas dapat diwujudkan secara konsisten.



Gambar 5. Membangun Ekosistem Pendidikan Tinggi Unggul.

Selain visi yang kokoh, penerapan tata kelola yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas serta kualitas penyelenggaraan pendidikan. Tata kelola yang baik harus berlandaskan pada asas transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan. Dengan adanya sistem manajemen yang profesional, setiap kebijakan maupun keputusan yang diambil akan lebih obyektif serta berorientasi pada peningkatan mutu universitas secara berkelanjutan.

Penguatan tata kelola juga harus menyentuh aspek pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, hingga regulasi akademik yang konsisten dengan standar nasional pendidikan tinggi. Melalui mekanisme pengawasan yang tepat, UNISBA mampu memastikan setiap program dijalankan sesuai aturan dan sasaran mutu. Upaya ini akan memperkuat citra universitas sekaligus menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas layanan akademik maupun kompetensi lulusan yang dihasilkan.

Transformasi Kurikulum Berbasis OBE dan MBKM

Perubahan kurikulum berbasis *Outcome Based Education* (OBE) dan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) menjadi strategi penting dalam menyesuaikan pendidikan dengan kebutuhan zaman. Pendekatan OBE menekankan pada capaian pembelajaran yang dapat diukur secara jelas, sehingga setiap lulusan memiliki kompetensi yang sesuai standar nasional maupun internasional. Dengan demikian, kurikulum tidak hanya memfokuskan pada aspek teoritis, tetapi juga pada penguasaan keterampilan praktis serta pembentukan karakter profesional.

Melalui konsep MBKM, mahasiswa UNISBA memperoleh kesempatan belajar di luar program studi, baik dengan mengikuti magang di dunia industri, riset kolaboratif, program

pertukaran pelajar, maupun kegiatan pengabdian masyarakat. Aktivitas ini memberikan pengalaman nyata yang sangat bermanfaat dalam memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan, dan memperkuat jejaring profesional mahasiswa. Dengan bekal tersebut, lulusan akan lebih siap bersaing menghadapi tuntutan global maupun perubahan dunia kerja.

Transformasi kurikulum ini juga menuntut peran dosen agar lebih kreatif dan inovatif dalam mendesain pembelajaran. Kolaborasi antara dosen, mahasiswa, dunia usaha, serta masyarakat menjadi kunci utama agar materi yang disampaikan benar-benar relevan dengan perkembangan sosial, ekonomi, dan teknologi. Melalui sinergi ini, UNISBA berpotensi menjadi institusi pendidikan tinggi yang adaptif sekaligus visioner dalam menghadapi dinamika global.

Penguatan SDM

Kualitas sumber daya manusia, baik dosen maupun tenaga kependidikan, adalah faktor utama yang menentukan mutu pendidikan di perguruan tinggi. Di UNISBA, penguatan SDM diarahkan pada peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, serta kepribadian dosen. Upaya ini dapat diwujudkan melalui berbagai program seperti pelatihan, sertifikasi, penelitian bersama, hingga kesempatan studi lanjut yang mendukung pengembangan keilmuan. Dengan demikian, dosen dapat menghadirkan pembelajaran yang inovatif sekaligus menghasilkan karya penelitian yang memiliki kontribusi nyata.



Gambar 6. Penguatan SDM.

Selain dosen, peran tenaga kependidikan juga sangat penting dalam mendukung kelancaran administrasi dan pelayanan akademik. Tenaga kependidikan yang kompeten dan melek digital akan mempercepat transformasi universitas menuju kampus berbasis teknologi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembinaan berkelanjutan, penyediaan pelatihan teknis, serta

pemberian penghargaan bagi tenaga kependidikan yang berprestasi agar tercipta motivasi kerja yang tinggi.

Dengan SDM yang unggul, UNISBA berpeluang menciptakan ekosistem akademik yang produktif dan inspiratif. Dosen yang berkualitas akan menghasilkan penelitian yang berdaya guna serta pengabdian masyarakat yang berdampak luas, sementara tenaga kependidikan yang profesional menjamin efektivitas sistem tata kelola. Sinergi keduanya menjadi modal penting dalam mengangkat reputasi universitas ke level nasional bahkan internasional.

Budaya Riset, Inovasi, dan Hilirisasi

Salah satu ciri dari perguruan tinggi yang berkualitas adalah hadirnya budaya riset yang kokoh dan berkesinambungan. Di UNISBA, upaya membangun budaya riset harus dimulai dari penanaman kesadaran kolektif kepada dosen maupun mahasiswa tentang pentingnya penelitian. Riset tidak boleh dipandang semata sebagai kewajiban akademis untuk memenuhi tugas akhir atau persyaratan kenaikan jabatan, tetapi harus diarahkan sebagai sarana menemukan solusi atas permasalahan yang muncul di tengah masyarakat. Dengan begitu, penelitian yang dilakukan benar-benar memiliki dampak langsung dalam mendukung pembangunan daerah sekaligus memberi kontribusi pada kemajuan bangsa.

Selain riset, inovasi menjadi elemen penting dalam menghadapi dinamika zaman yang sarat dengan perubahan cepat. Perguruan tinggi dituntut tidak hanya menghasilkan pengetahuan baru, tetapi juga mampu melahirkan inovasi di bidang teknologi, sosial, hingga ekonomi kreatif. UNISBA dapat mendorong inovasi melalui pembentukan pusat penelitian tematik serta penguatan inkubator bisnis yang menampung ide-ide kreatif mahasiswa dan dosen. Melalui wadah tersebut, diharapkan tercipta produk atau solusi yang mampu memberikan nilai tambah dan memiliki daya saing. Peran ini menjadikan UNISBA bukan hanya lembaga pendidikan, tetapi juga motor penggerak inovasi di tingkat lokal maupun nasional.

Tahap berikutnya yang tidak kalah penting adalah hilirisasi hasil penelitian agar karya inovatif tidak berhenti di ranah teori atau publikasi ilmiah. Hilirisasi memungkinkan hasil riset diimplementasikan secara nyata dalam dunia industri dan masyarakat luas. Untuk mencapai hal ini, UNISBA perlu menjalin kemitraan strategis dengan pemerintah daerah, pelaku usaha, serta lembaga penelitian di tingkat internasional. Kolaborasi lintas sektor tersebut akan memperluas dampak penelitian serta memperkuat reputasi UNISBA sebagai institusi yang mampu menghubungkan teori dengan praktik dalam kehidupan nyata.

Digitalisasi dan *Smart* Kampus Internasional serta Jejaring Kolaboratif

Perkembangan teknologi digital menuntut perguruan tinggi melakukan transformasi menuju konsep *smart* campus. UNISBA perlu membangun sistem manajemen akademik yang berbasis teknologi informasi secara terintegrasi, meliputi administrasi, layanan akademik, pembelajaran, serta penelitian. Kehadiran *Learning Management System* (LMS), perpustakaan digital, dan berbagai layanan berbasis daring akan memberikan kemudahan akses informasi bagi mahasiswa maupun dosen. Dengan infrastruktur digital yang mumpuni, kualitas pembelajaran dapat meningkat sekaligus mendorong efisiensi birokrasi kampus.

Konsep *smart* campus juga harus diimplementasikan dalam proses belajar mengajar melalui pemanfaatan teknologi untuk pembelajaran digital maupun *hybrid learning*. Dengan pendekatan ini, mahasiswa dapat belajar lebih fleksibel tanpa terkendala oleh ruang dan waktu. Model pembelajaran yang adaptif terhadap teknologi ini tidak hanya memperkuat kualitas akademik, tetapi juga membuka peluang lebih luas bagi UNISBA untuk berinteraksi dengan universitas mitra di luar negeri. Program pertukaran mahasiswa, kuliah tamu daring, dan penelitian bersama akan menjadi lebih mudah diwujudkan melalui dukungan platform digital.

Selain digitalisasi internal, penguatan jejaring kolaboratif dengan institusi lain baik nasional maupun internasional juga sangat diperlukan. Melalui kerjasama strategis ini, UNISBA dapat mengembangkan riset bersama, memperkaya kurikulum dengan standar global, serta membuka program mobilitas bagi mahasiswa dan dosen. Langkah tersebut akan memperluas reputasi UNISBA sebagai universitas yang modern, adaptif, dan mampu bersaing di tingkat internasional. Dengan integrasi digitalisasi dan jejaring global, UNISBA berpeluang besar menjadi pusat pendidikan tinggi yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Penguatan Budaya dan Karakter Mahasiswa

Mahasiswa merupakan elemen inti yang menjadi penentu arah dan reputasi sebuah universitas. Oleh karena itu, penguatan budaya serta pembentukan karakter mahasiswa perlu mendapat perhatian utama di UNISBA. Pendidikan karakter yang berlandaskan nilai-nilai keislaman dan kebangsaan dapat diintegrasikan dalam seluruh kegiatan akademik maupun non-akademik. Melalui proses tersebut, mahasiswa tidak hanya dituntut memiliki kecerdasan intelektual, tetapi juga integritas moral yang kokoh sehingga mampu menjadi teladan dalam kehidupan sosial.

Kegiatan kemahasiswaan seperti organisasi intra maupun ekstra kampus, unit kegiatan mahasiswa (UKM), dan program pengabdian masyarakat merupakan media strategis untuk melatih kepemimpinan, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan menumbuhkan solidaritas

sosial. Lewat berbagai aktivitas tersebut, mahasiswa akan terbiasa bekerja sama, berpikir kritis, serta berkontribusi nyata dalam lingkungannya. Dengan demikian, UNISBA berperan aktif dalam melahirkan generasi muda yang mampu menjawab tantangan sosial sekaligus memberi manfaat positif bagi masyarakat sekitar.

Selain itu, pembinaan karakter mahasiswa juga harus mencakup penguatan soft skills yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan kehidupan modern, seperti kemampuan komunikasi, etika, serta kerja tim. Lulusan UNISBA diharapkan tidak hanya menguasai pengetahuan akademis, tetapi juga memiliki mentalitas tangguh, semangat kemandirian, serta kepekaan sosial yang tinggi. Dengan pengembangan budaya dan karakter tersebut, UNISBA akan menghasilkan generasi yang berdaya saing, berintegritas, sekaligus berakhlak mulia sesuai dengan visi perguruan tinggi Islam.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan peningkatan kompetensi dosen UNISBA dirancang secara menyeluruh untuk menghadapi tuntutan era digital, mencakup literasi teknologi, kreativitas pembelajaran, publikasi, dan pengelolaan riset. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada pemberian materi, tetapi juga pada praktik aplikatif melalui metode berbasis masalah dan proyek. Dengan format workshop interaktif, simulasi, dan diskusi, peserta memperoleh pengalaman langsung yang sesuai kebutuhan akademik. Keberlanjutan pelatihan diperkuat melalui evaluasi serta forum daring, sehingga dapat membangun komunitas akademik yang inovatif, kolaboratif, dan kompetitif di tingkat lokal maupun global. Strategi membangun ekosistem pendidikan tinggi unggul di UNISBA menuntut adanya sinergi yang menyeluruh antara visi yang jelas, tata kelola yang profesional, kurikulum yang adaptif, sumber daya manusia yang berkualitas, budaya riset dan inovasi yang berorientasi pada hilirisasi, transformasi digital menuju smart campus, serta penguatan karakter mahasiswa. Seluruh aspek tersebut saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan akademik yang produktif, responsif terhadap perkembangan zaman, serta relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Dengan konsistensi dalam pelaksanaan strategi ini, UNISBA tidak hanya berpotensi meningkatkan reputasinya di tingkat nasional dan internasional, tetapi juga mampu melahirkan lulusan yang kompeten, berintegritas, dan berkontribusi nyata bagi kemajuan bangsa

DAFTAR REFERENSI

- Azzahra, A., Zuhdiyah, Z., & Karolina, A. (2025). Peran kebijakan perguruan tinggi keagamaan Islam dalam meningkatkan kualitas pendidikan di STIQ Al-Lathifiyyah. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 875–888.
- Batilmurik, R. W., Sahetapy, S., Noach, R. M., & Samadara, P. D. (2005). Analisis strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi dosen Politeknik Negeri Kupang. *Jurnal*, 69–81.
- Entrisnasari, F. V., Said, M., & Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. (2023). Peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam internasionalisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 13(1).
- Gunarto, M. (2021). Implementasi pengembangan SDM untuk meningkatkan reputasi UIN Raden Fatah Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 138–145. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i4.515>
- Haris, I. A. (2025). Transformasi kurikulum pendidikan Islam berbasis literasi digital: Upaya membangun mahasiswa Muslim yang adaptif dan visioner. *Jurnal Riset dan Aplikasi Fisika Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.55606/jurrafi.v4i1.4508>
- Hendriyadi, & Sumarni. (2023). Strategi inovasi pengembangan kompetensi dosen menuju sumber daya manusia unggul pasca pandemi Covid-19 di Universitas Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 18(4). <https://pddikti.kemdikbud.go.id>
- Jemadi, M., Raharjo, P., Patimah, S., & Warisno, A. (2025). Inovasi manajemen mutu pendidikan Islam dalam meningkatkan daya saing global. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(4), 1422–1426.
- Juita, D. P., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). Tantangan pendidikan global dan strategi lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(3), 3068–3077.
- Kambau, R. A., & Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. (2024). Proses transformasi digital pada perguruan tinggi di Indonesia. *Jurnal Riset Sistem Informasi dan Teknologi*, 1(3), 126–136. <https://doi.org/10.59407/jrsit.v1i3.481>
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Kurniawati, E., & Universitas Islam Kadiri. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia pada Universitas Islam Kadiri. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 81–87. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1211>
- Muntoha, T. (n.d.). Mengokohkan perdamaian dan toleransi: Analisis literatur integrasi nilai-nilai SDGs dalam pendidikan agama Islam di era modern. *Jurnal Edukasi Religi*, 5(4), 4642–4653. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1608>
- Nugraha, M. S., Mudriansah, A. S., Widianengsih, R., Aisyah, Y. S., & Hp, N. (2025). Strategi adaptasi sistem penjaminan mutu pendidikan Islam di era disrupsi digital. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(3). <https://doi.org/10.59818/jpi.v5i3.1567>
- Pendidikan, J., Ridwan, A., & Karmila, R. (2025). English teachers' strategies in enhancing 9th grade students' critical thinking at Junior High School 25 Muaro Jambi. *Jurnal Pendidikan*, Universitas Islam Batanghari.
- Prihantoro, A., & Wahyudi, N. M. (2021). Peningkatan SDM melalui pelatihan Google Classroom bagi dosen dan mahasiswa. *Jurnal Abdimas If*, 2(1). <https://doi.org/10.32764/abdimasif.v2i1.1178>
- Ridwan, A. (2025). Peningkatan keaktifan lisan siswa melalui video animasi pada pembelajaran seni budaya kelas VI Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Huda Muaro Jambi. *Jurnal Pendidikan Seni Budaya*, 3(2), 183–190.
- Rodin, R., Hidayah, J., & Harmi, H. (2025). Manajemen sistem pendidikan perguruan tinggi Islam di Indonesia: Systematic review. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 35–52.

- Setyobudi, B. (2021). Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi. *Manajemen Pendidikan*, 7(2), 221–236.
- Sidik, M. (2023). Urgensi peningkatan kompetensi dan profesionalisme dosen. *Jurnal Pendidikan*, 3(1), 42–53.
- Sukamti, W., Makruf, I., & Usman, M. (2023). Strategi pengembangan dosen dalam meningkatkan mutu tridharma perguruan tinggi di PTKIN. *Edukasia Islamika*, 12(4), 645–654. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i04.8258>
- Yanti, H. (2025). Kompetensi dosen pendidikan agama Islam dalam menghadapi era digital. *Jurnal Riset Ilmu Pendidikan*, 5(1), 166–182. <https://doi.org/10.51574/jrip.v5i1.2246>
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berkelanjutan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 52–63. <https://doi.org/10.22437/jupema.v2i2.30510>