



**BUKU
PEMBINAAN
DOSEN
FKM UI**

**Dewan Guru Besar
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Indonesia**

2018

Kata Pengantar

Berdasarkan Anggaran Rumah Tangga (ART) Universitas Indonesia tahun 2015, salah satu tugas Dewan Guru Besar Fakultas adalah “melakukan bimbingan, pembinaan, penilaian dan memberikan pertimbangan pada kenaikan jabatan akademik dosen ke jenjang asisten ahli dan lektor, serta memberikan persetujuan pada kenaikan jabatan akademik dosen ke jenjang lektor kepala dan guru besar untuk disampaikan kepada DGB UI”. Tugas tersebut yang akhirnya mendasari Dewan Guru Besar FKM UI untuk membuat pedoman pembinaan dosen yang berlaku di lingkungan FKM UI. Selain itu, disadari juga tidak adanya pedoman pembinaan untuk dosen yang melakukan kenaikan jabatan menjadi guru besar maupun yang perlu dilakukan pembinaan karena pelanggaran etika akademik dan integritas moral yang berlaku baik di lingkungan FKM UI maupun UI.

Buku pembinaan dosen FKM UI ini dikembangkan dengan melihat fakta bahwa pentingnya dilakukan pembinaan baik dari aspek akademik maupun etika dan integritas moral kepada dosen. Pembinaan perlu dilakukan kepada dosen dalam rangka kenaikan jabatan akademik maupun kepada dosen yang terbukti melakukan pelanggaran etika dan integritas moral. Pembinaan mencakup pendampingan dosen dari aspek akademik terkait nilai kumulatif dari tiga fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi, serta penguatan etika dan integritas moral untuk mempersiapkan seorang dosen menjadi guru besar. Selain itu, pembinaan dilakukan dengan melakukan pendampingan berupa pemahaman etika dan integritas moral pada dosen yang melakukan pelanggaran etika di lingkungan kampus.

Buku ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dosen dalam aspek penelitian sehingga dapat mencapai nilai kumulatif yang diharapkan untuk melakukan kenaikan jabatan melalui program pendampingan. Selain itu, diharapkan buku ini dapat meningkatkan pemahaman dosen terkait etika dan integritas moral yang harus dimiliki oleh seorang dosen yang berlaku di lingkungan Universitas Indonesia.

Buku pembinaan dosen FKM UI ini tentunya jauh dari kata sempurna. Kami mohon maaf apabila masih terdapat berbagai kekurangan dalam buku ini. Perbaikan dan penyempurnaan buku ini akan terus dilakukan seiring berjalannya waktu dengan saran dan masukan dari berbagai organ di FKM UI yang terlibat dalam pelaksanaan pembinaan dosen.

Ketua Dewan Guru Besar FKM UI



Prof. Dr. drh. Wiku B. B. Adisasmito, MSc, PhD

DAFTAR ISI

Bab 1 PENDAHULUAN.....	1
Bab 2 KETENTUAN UMUM.....	5
Bab 3 DASAR HUKUM.....	14
Bab 4 PEMBINAAN AKADEMIK DOSEN.....	18
4.1. Mekanisme Pembinaan Akademik Dosen.....	18
4.2. Pembentukan Tim Pembinaan.....	20
4.3. Proses Perencanaan dan Pelaksanaan Pembinaan.....	21
4.4. Proses Pemantauan dan Evaluasi Pembinaan.....	22
4.5. Instrumen Pembinaan.....	23
Bab 5 PEMBINAAN INTEGRITAS MORAL DAN ETIKA AKADEMIK.....	24
5.1. Mekanisme Pembinaan Integritas Moral dan Etika Akademik.....	25
5.2. Pembentukan Tim Pembina.....	26
5.3. Proses Perencanaan dan Pelaksanaan Pembinaan.....	27
5.4. Proses Pemantauan dan Evaluasi Pembinaan.....	31
5.5. Instrumen Pembinaan.....	31
Bab 6 PENUTUP.....	33
Lampiran 1 Instrumen Pembinaan.....	34
Lampiran 2 Instrumen Pembinaan Integritas Moral dan Etika Akademik Dosen.....	38
Lampiran 3 Breakdown Topik Pembinaan.....	41
Lampiran 4 Matriks Peran Antar Organ dalam Pembinaan Dosen.....	45
Lampiran 5 Alur Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di FKM UI.....	47

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Gambar 4.1. Alur Mekanisme Pembinaan Akademik Dosen.....	19
Gambar 5.1. Alur Mekanisme Pembinaan Etika dan Integritas Moral Dosen.....	25
Tabel 5.1. Topik Pembinaan Etika dan Integritas Moral.....	29
Tabel 5.2. Durasi Pembinaan Berdasarkan Tingkat Pelanggaran.....	30
Tabel 1. Timeline Pembinaan Akademik.....	34
Tabel 2. Borang Presensi Kegiatan Pembinaan Akademik.....	35
Tabel 3. Borang Kekurangan Nilai KUM Pembinaan Akademik.....	36
Tabel 4. Borang Kekurangan Nilai KUM Pembinaan Akademik (Lanjutan).....	37
Tabel 5. Borang Pemantauan dan Evaluasi Pembinaan Akademik.....	37
Tabel 6. Timeline Pembinaan Etika dan Integritas Moral Dosen.....	38
Tabel 7. Timeline Pembinaan Etika dan Integritas Moral Dosen (Lanjutan).....	39
Tabel 8. Borang Presensi Kegiatan Pembinaan Etika dan Integritas Moral.....	39
Tabel 9. Borang Presensi Kegiatan Pembinaan Etika dan Integritas Moral (Lanjutan).....	40
Tabel 10. Borang Pemantauan dan Evaluasi Pembinaan Etika dan Integritas Moral Dosen.....	40
Tabel 11. Daftar Topik Pembinaan Etika dan Integritas Moral.....	41
Tabel 12. Daftar Topik Pembinaan Etika dan Integritas Moral (Lanjutan).....	42
Tabel 13. Daftar Topik Pembinaan Etika dan Integritas Moral (Lanjutan).....	43
Tabel 14. Daftar Topik Pembinaan Etika dan Integritas Moral (Lanjutan).....	44
Tabel 15. Matriks Peran Antarorgan dalam Pembinaan Akademik Dosen.....	45
Tabel 16. Matriks Peran Antar Organ dalam Pembinaan Etika dan Integritas Moral Dosen.....	46
Gambar 1. Alur Kenaikan Jabatan Dosen di FKM UI.....	47

BAB 1

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi (PT) yang disahkan pada tanggal 12 Agustus 2012 ditegaskan dalam pasal 3 bahwa PT memiliki azas kebenaran ilmiah, penalaran, kejujuran, keadilan, manfaat, kebajikan, tanggungjawab, kebhinekaan dan keterjangkauan. Selanjutnya dalam pasal 4 diuraikan secara jelas bahwa fungsi PT adalah a) mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, b) mengembangkan sivitas akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma, dan c) mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora.

Dalam Undang-undang yang sama dalam pasal 5 ditegaskan bahwa PT bertujuan 1) Berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten dan berbudaya untuk kepentingan bangsa, 2) Dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa, 3) Dihasilkannya penelitian yang memperhatikan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia, 4) Terwujudnya pengabdian masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Uraian dalam pasal 6 menggarisbawahi bahwa PT diselenggarakan dengan prinsip pencarian kebenaran ilmiah oleh sivitas akademika, demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai agama, nilai budaya, kemajemukan, persatuan dan kesatuan bangsa, pengembangan budaya akademik, pembudayaan dan pemberdayaan bangsa yang berlangsung sepanjang hayat, keteladanan, kemauan dan pengembangan kreatifitas mahasiswa dalam pembelajaran, pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa dengan memperhatikan lingkungan yang selaras dan seimbang.

Universitas Indonesia (UI) sebagai salah satu PT yang menggunakan nama Indonesia menghormati, menjunjung tinggi serta berusaha sekuat mungkin melaksanakan amanat undang-

undang tersebut. Hal ini juga sejalan dengan penerapan secara konsekuen motto UI “veritas, probitas dan justisia”.

Dalam ART UI (2015) ditegaskan bahwa salah satu tugas dan fungsi DGB FKM UI adalah membina integritas moral dan etika akademik di lingkungan UI. Hal ini dipertegas dalam PP No 68 Tahun 2013 tentang Statuta UI dimana didalamnya diuraikan tugas dan fungsi GB. Dengan demikian, DGB FKM UI memiliki kewajiban dalam melaksanakan fungsi tersebut. Namun demikian, pedoman yang ada di lingkungan DGB UI adalah Pedoman Penilaian Kenaikan Jabatan Lektor Kepala dan Guru Besar di lingkungan UI yang disusun berdasarkan Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen ke Lektor Kepala dan Guru Besar yang dikeluarkan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2009. Pedoman ini isinya lebih bersifat teknis dan berfokus pada aspek kuantitatif. Pada hal di lingkungan UI sudah dikeluarkan SK Rektor No: 209/SK/R/UI/2009 (tanggal 17 Maret 2009) tentang Pedoman Umum Penilaian Kualitatif Non-Akademik Calon Guru Besar untuk dapat Diangkat menjadi Guru Besar di UI dimana didalamnya termasuk ada 26 butir kriteria yang perlu menjadi acuan. Kemudian ada pula SK DGB UI No. 01 Tahun 2014 mengenai Kode Etik dan Kode Perilaku Sivitas Akademika UI yang berisi kode etik, kode perilaku, dan prosedur penanganan pelanggaran kode etik dan kode perilaku. Namun demikian, pedoman operasional dari pendampingan dan pembinaan untuk dosen belum ada sehingga hal ini dapat memberikan penafsiran yang lebih subjektif.

Menyadari tiadanya buku pedoman pendampingan dan pembinaan dosen FKM UI maka berdasarkan SK Dekan FKM UI No. 368/H2.F10/SDM.03.03/2013, telah dibentuk tim Penyusun Pedoman Pembinaan Integritas dan Etika Akademik yang terdiri dari Prof. dr. Hadi Pratomo, MPH, DrPH selaku ketua, dengan 4 (empat) orang anggota tim yaitu Prof. dr. Does Sampoerno, MPH, Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo, SKM, MCH, Prof. Dr. dr. Adik Wibowo, MPH dan Prof. Budi Hidayat, SKM, MPM, PhD. Pedoman yang telah dibuat juga disesuaikan dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku ditingkat Universitas. Tim penyusun sempat berubah menjadi 3 orang, yaitu Prof. dr. Hadi Pratomo, MPH, DrPH selaku ketua, dengan 2 (dua) orang anggota yaitu Prof. dr. Does Sampoerno, MPH dan Prof. Dr. dr. Adik Wibowo, MPH.

Buku pedoman ini dapat digunakan oleh:

- 1) Dosen yang baru diangkat menjadi dosen baru di lingkungan FKM Universitas Indonesia
- 2) Dosen yang sedang dalam proses kenaikan jabatan akademik

- 3) Dosen yang berencana untuk melakukan kenaikan jabatan akademik
- 4) Dosen yang dalam proses pembinaan pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang berlaku di lingkungan FKM Universitas Indonesia
- 5) Dewan Guru Besar Fakultas dan Universitas sebagai bagian dari pembina dalam proses pendampingan dan pembinaan dosen
- 6) Dekanat maupun Rektorat sebagai organ fakultas dan universitas dalam rangka memberikan andil dalam proses pembinaan dosen di FKM Universitas Indonesia
- 7) Senat Akademik sebagai organ fakultas dan universitas dalam rangka memberi masukan dan rekomendasi dalam penyelenggaraan pembinaan akademik dan integritas moral untuk dosen.

Fokus pedoman ini adalah pada aspek pendampingan baik segi kenaikan jabatan akademik maupun etika dan integritas moral. Namun demikian, dalam pedoman ini juga diuraikan pembinaan terkait pelanggaran integritas moral dan etika akademik oleh dosen. Hal ini diperkuat dan disadari bahwa di tingkat universitas pun belum ada buku pendampingan dan pembinaan khususnya yang berfokus pada masalah non-akademik.

Tujuan dari disusunnya buku pedoman ini adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan kemudahan dan arahan bagi Dewan Guru Besar Fakultas maupun Dekanat untuk menyusun program pendampingan dan pembinaan dosen
- 2) Merupakan pedoman bagi para guru besar yang bersedia berpartisipasi dalam program pendampingan dan pembinaan dosen
- 3) Merupakan buku pegangan acuan etika akademik dan integritas moral bagi para dosen dan calon guru besar di lingkungan FKM UI
- 4) Merupakan pedoman bagi pembinaan sebagai bagian dari penyelesaian masalah terkait pelanggaran integritas moral dan etika akademik oleh dosen di lingkungan FKM UI
- 5) Mendorong tercapainya peningkatan jumlah lektor kepala dan guru besar baru yang signifikan dan berkualitas.

Buku pedoman ini terdiri dari 6 bab dan lampiran. Dalam bab 1 (Pendahuluan) dimana dibahas latar belakang serta tujuan dari disusunnya buku pedoman pendampingan dan pembinaan dosen. Pada bab 2 (Ketentuan Umum) disini dijelaskan pengertian dan definisi dari istilah maupun frase yang digunakan dalam buku pedoman. Ketentuan umum disini didasarkan pada ketentuan perundangan yang berlaku secara umum, dan ketentuan yang berlaku di UI. Dalam bab 3 diuraikan

dasar hukum yaitu perundangan, peraturan pemerintah, ketentuan Menteri Pendidikan Nasional maupun aturan aturan khusus yang berlaku di UI yang semuanya merupakan landasan yuridis pembuatan buku pembinaan ini. Bab 4 memuat tentang mekanisme pendampingan dosen baik aspek akademik maupun etika dan integritas moral dari mulai pengorganisasian/pembentukan tim pendamping, proses perencanaan dan pelaksanaan pendampingan, proses pemantauan dan evaluasi pendampingan serta instrumen pendampingan. Sedangkan bab 5 memuat tentang mekanisme pembinaan dosen yang melakukan pelanggaran kode etik dan kode perilaku di lingkungan UI dari mulai pengorganisasian/pembentukan tim pembina, proses perencanaan dan pelaksanaan pembina, proses perencanaan dan pelaksanaan pembinaan, proses pemantauan dan evaluasi pembinaan, serta instrumen pembinaan. Bab 6 merupakan penutup.

BAB 2

KETENTUAN UMUM

1. Budaya Akademik

Seluruh satuan, nilai, gagasan, tindakan, praktek dan karya yang bersumber dari ilmu-ilmu yang sesuai dengan departemen/ fakultasnya.

2. Pengembangan Budaya Akademik

Interaksi sosial antar masyarakat Sivitas Akademika (Dosen –termasuk Guru Besar dan Mahasiswa), karyawan tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, jenis kelamin, kedudukan sosial, tingkat kemampuan ekonomi dan aliran politik.

3. Tri Dharma Perguruan Tinggi UI

Kewajiban perguruan tinggi (PT) untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat yang berkaitan dengan bidang kesehatan masyarakat.

4. Penilaian Kualitatif Non Akademik Calon Guru Besar (CGB)

Kriteria yang terdiri dari 26 butir yaitu kejujuran, ketaatan pada norma kesusilaan, kepatutan atau kepantasan, tanggungjawab dalam tugas dan pekerjaan, semangat dalam mengemban tugas, kesabaran dalam melaksanakan tugas, ketekunan dan kesungguhan kerja, disiplin, percaya diri, prakarsa, inovasi, keluasan wawasan, keterandalan, kelayakan untuk dipercaya, kemampuan menghormati pendapat dan privasi orang lain, kemampuan menepati janji, kemampuan bekerjasama, kemampuan berempati, kemampuan mendahulukan kepentingan bersama, fakultas atau universitas, kemampuan menjadi pendengar yang baik, berperilaku tidak menimbulkan ketidaknyamanan fisik dan atau psikis pada orang lain; berperilaku adil bagi semua pihak, berperilaku yang tidak mendorong dan menghasut orang lain untuk melakukan perbuatan melanggar hukum; berkomunikasi secara baik, sopan dan terhormat; kemampuan melaksanakan visi, misi UI dan menaati semua peraturan yang berlaku.

5. Tata Tertib Kehidupan Kampus UI

Pedoman perilaku akademik dan non akademik bagi dosen, mahasiswa dan karyawan UI serta jenis jenis dan sanksi dari pelanggaran.

6. Kode Etik dan Kode Perilaku Sivitas Akademika UI

Pedoman perilaku untuk sivitas akademika UI dengan mempertimbangkan nilai-nilai Universitas Indonesia yang harus ditaati.

7. Penelitian

Kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metoda ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan atau pengujian suatu cabang ilmu tertentu sesuai fakultas masing-masing.

8. Pengabdian kepada Masyarakat

Kegiatan sivitas akademika yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa secara langsung kepada masyarakat.

9. Etika Akademik

Pedoman untuk menjaga dan mengembangkan mutu akademik dan kepercayaan masyarakat terhadap kegiatan ilmiah oleh UI. Disini juga dijelaskan fungsi manajemen universitas/ fakultas, hak dan kewajiban dosen, mahasiswa, kegiatan penelitian, tata hubungan (dosen dengan manajemen fakultas, dosen dengan dosen lain, dosen dengan mahasiswa, dosen dengan mata kuliah yang diasuh), plagiarisme dan pencegahan serta sangsi plagiarisme).

10. Dewan Guru Besar (DGB) UI

Organisasi atau kelompok yang terdiri dari guru besar-guru besar aktif yang merupakan perwakilan dari setiap fakultas yang ada di UI yang memiliki tugas dan fungsi yang diatur dalam ART UI.

11. Ketua DGB UI

Guru besar pemimpin yang telah dipilih dan memimpin DGB UI pada periode tertentu berdasarkan SK Rektor UI.

12. Dewan Guru Besar (DGB) Fakultas

Organisasi atau kelompok yang terdiri dari guru besar aktif dalam sebuah fakultas yang merupakan perpanjangan tangan dari Dewan Guru Besar UI untuk masing-masing fakultas dan memiliki tugas dan fungsi yang diatur dalam ART UI.

13. Ketua DGB Fakultas

Guru besar pemimpin yang telah dipilih dan memimpin DGB Fakultas pada periode tertentu berdasarkan SK Dekan Fakultas tersebut.

14. Kelompok Guru Besar Sebidang

Guru besar dalam bidang yang sama dengan dosen atau CGB yang dibina/didampingi yang ditetapkan dengan SK Rektor/ SK Dekan Fakultas terkait.

15. Proses Pembinaan Dosen

Interaksi antara tim guru besar pendamping dengan dosen yang didampingi baik dari aspek akademis maupun etika dan integritas moral dalam rangka kenaikan jabatan akademik dari lektor ke lektor kepala maupun lektor kepala ke guru besar, maupun dosen yang baru diangkat di lingkungan UI pada periode tertentu secara struktur dengan indikator proses dan hasil yang disepakati.

16. Guru Besar Pembina

Guru besar yang ditugaskan oleh Dekan atas rekomendasi DGBF untuk membina dosen baik dari aspek akademis maupun etika dan integritas moral dalam rangka kenaikan jabatan akademik dari lektor ke lektor kepala maupun pembinaan pelanggaran kode etik dan kode perilaku. GB pendamping berasal dari satu bidang dan bidang lain dari calon yang didampingi.

17. Dosen Universitas Indonesia

Pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang diangkat dan bekerja di lingkungan Universitas Indonesia.

18. Calon Guru Besar (CGB) UI

Dosen yang memiliki pangkat lektor kepala dan akan atau sedang diproses pencalonan atau pengusulan guru besar di lingkungan UI.

19. Dekan Fakultas di UI

Pejabat struktural yang memimpin Fakultas di UI diangkat dengan SK Rektor dan masih berlaku periodenya.

20. Manajer SDM Fakultas di UI

Dosen Fakultas di UI yang diberi tugas untuk mengelola sumber daya manusia dan diangkat oleh SK Dekan pada periode yang masih berlaku.

21. Sivitas Akademika Universitas Indonesia

Masyarakat akademik Universitas Indonesia yang terdiri dari dosen (termasuk guru besar) dan mahasiswa.

22. Kepala Departemen Fakultas di UI

Dosen FKM UI berlatar belakang S3 dan memimpin departemen pada periode yang masih berlaku berdasarkan SK Dekan FKMUI.

23. Nilai-Nilai Universitas Indonesia

Standar acuan/pedoman bagi sivitas akademika Universitas Indonesia dalam bersikap, bertindak dan berperilaku di lingkungan Universitas Indonesia dan menjadi identitas dari etika akademik dan integritas moral sivitas akademika Universitas Indonesia.

24. Pakta Integritas

Sebuah kesepakatan/perjanjian yang harus dilakukan oleh sivitas akademika khususnya Guru Besar di lingkungan Universitas Indonesia dalam rangka menjaga komitmen, perilaku serta integritas moral sebagai sivitas akademika di Universitas Indonesia.

25. Gratifikasi

Uang/ barang/ fasilitas lainnya (berapapun nilainya) yang diberikan dalam rangka mempengaruhi kebijakan, keputusan, perlakuan pemangku kepentingan atau diberikan dalam setiap pelayanan terkait dengan tugas, wewenang atau tanggungjawabnya, atau diterima sewaktu kunjungan dinas atau dalam proses penerimaan, promosi, mutasi pegawai.

26. Plagiarisme

Tindakan seorang yang mencuri ide atau pikiran yang telah dituangkan dalam bentuk tertulis dan atau tulisan orang lain dan yang digunakannya dalam tulisannya seolah-olah ide atau tulisan orang lain tersebut adalah ide, pikiran dan atau tulisan sendiri sehingga merugikan pihak lain baik material maupun non material, dapat berupa pencurian sebuah kata, phrasa, kalimat, paragraf atau bahkan pencurian bab dari tulisan atau buku seseorang tanpa menyebut sumbernya dan dalam hal ini termasuk plagiarisme diri. Disini termasuk juga autoplasiat.

27. Etika penelitian

Pedoman etika yang berlaku untuk setiap kegiatan penelitian, termasuk perilaku peneliti. Etika penelitian diatur dalam Kode Etik Penelitian Universitas Indonesia (007/TAP/MWA-UI/2005)

28. Radikalisme

Paham atau aliran yang radikal dalam politik, paham atau aliran yang menginginkan perubahan atau pembaharuan sosial dan politik dengan cara kekerasan atau drastis, sikap ekstrem dalam aliran politik.

29. Intoleransi

Perbuatan atau sikap tidak mendukung atau menolak praktik-praktik, penganut, atau kepercayaan yang berlandaskan agama.

30. Terorisme

Serangan terkoordinasi yang bertujuan untuk membangkitkan rasa takut pada suatu kelompok masyarakat tertentu, maupun untuk membentuk kebencian kepada kelompok masyarakat tertentu.

31. Kejujuran

Sifat lurus, ikhlas hati, berkata dan bertindak benar, tidak berbohong, tidak menipu, tidak korupsi, tidak curang, yang dalam pelaksanaannya diiringi sikap tulus, arif bijaksana serta dilandasi keluhuran budi. Kejujuran mencakup seluruh sikap tindak, termasuk tidak melakukan plagiat dalam kegiatan akademik atau pengembangan ilmu pengetahuan, tidak menyalahgunakan jabatan, pangkat, gelar, atau fasilitas akademik lainnya.

32. Keadilan

Memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama secara adil dan non-diskriminatif bagi setiap warga dalam melaksanakan tugas masing-masing, termasuk dalam mengembangkan kegiatan akademik dan kegiatan lainnya tidak didasarkan pada pertimbangan yang bersifat rasial, etnis, agama, gender, status perkawinan, usia, difabilitas, dan orientasi seksual.

33. Kepercayaan

Bersikap dan berperilaku amanah serta dapat dipercaya dalam menjalankan mandat maupun dalam melaksanakan setiap kegiatan atau kewajiban yang diembannya, baik dalam jabatan, fungsi maupun sebagai warga negara pada umumnya.

34. Kemartabatan dan penghormatan

Komitmen untuk memperlakukan setiap orang dengan rasa hormat, manusiawi, ketaatan pada norma kesusilaan, kepatutan, atau kepantasan dalam situasi apapun.

35. Tanggungjawab

Bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas jabatan maupun tugas fungsionalnya, serta menghindarkan diri dari benturan kepentingan (conflict of interest) yang dapat merugikan kepentingan UI maupun kepentingan warga UI lainnya. Termasuk dalam upaya menghindarkan diri dari benturan kepentingan adalah menolak suap atau sejenisnya yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam jabatan dan fungsinya, yang dapat mengakibatkan kerugian UI maupun warga UI lainnya.

36. Kebersamaan

Keragaman/kemajemukan merupakan karakteristik bangsa Indonesia yang menjadi kekuatan dan kekayaan Universitas Indonesia. Pengakuan akan kebhinekaan budaya merupakan dasar dari rasa kebersamaan dan menjadi bagian dari jati diri Warga UI sebagai bagian dari bangsa Indonesia. Oleh karenanya warga UI bertekad untuk menjunjung tinggi toleransi dan semangat kebersamaan dalam meneliti serta melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada setiap Warga UI di lingkungan kerjanya.

37. Keterbukaan

Keterbukaan nurani dan keterbukaan sikap untuk bersedia mendengarkan dan mempertimbangkan dengan sungguh-sungguh pendapat orang lain; keterbukaan akademik untuk secara kritis menerima semua informasi dan hasil temuan akademik pihak lain; dan bersedia membuka/membagi semua informasi pengetahuan yang dimiliki kepada pihak yang berhak mengetahui/berkepentingan, kecuali yang bersifat rahasia.

38. Kebebasan akademik dan otonomi keilmuan

Menjunjung tinggi kebebasan akademik, yaitu kewajiban untuk memelihara dan memajukan ilmu pengetahuan, menjunjung tinggi kebebasan mimbar akademik, yaitu kebebasan menyampaikan pikiran dan pendapat di dalam lingkungan UI maupun dalam forum akademik lainnya.

39. Kepatuhan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku

Melaksanakan semua kegiatan di lingkungan UI dengan mematuhi semua peraturan yang berlaku.

40. Korupsi

Mencakup perbuatan melawan hukum, memperkaya diri orang/ badan lain yang merugikan keuangan/perekonomian negara, dan menyalahgunakan kewenangan karena jabatan/kedudukan yang dapat merugikan keuangan/perekonomian negara.

41. Kolusi

Permuafakatan atau kerjasama secara melawan hukum antar penyelenggara negara atau antara penyelenggara negara dan pihak lain yang merugikan orang lain, masyarakat, dan atau negara.

42. Nepotisme

Setiap perbuatan penyelenggara negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan/atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

43. Angka KUM

Sebuah nilai yang menjadi acuan dalam proses kenaikan jabatan akademis dosen baik dari asisten ahli, lektor, lektor kepala hingga guru besar yang dapat di kumpulkan selama mengabdikan sebagai dosen, terdiri dari 4 (empat) aspek yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat dan penunjang.

44. Kenaikan jabatan akademis

Sebuah proses dimana seorang dosen dapat melakukan promosi jabatan akademis, baik dari asisten ahli ke lektor, lektor ke lektor kepala, lektor ke guru besar, maupun lektor kepala ke guru besar dalam rangka peningkatan mutu akademik seorang dosen maupun perkembangan karir akademisnya.

45. Buku ajar

Buku pegangan untuk suatu mata kuliah yang ditulis dan disusun oleh pakar di bidangnya dan memenuhi kaidah buku teks serta diterbitkan secara resmi dan disebarluaskan. Batas maksimal yang dihitung yaitu 1 buku/tahun.

46. Diklat

Bahan ajar untuk suatu mata kuliah yang ditulis dan disusun oleh dosen mata kuliah tersebut, mengikuti kaidah tulisan ilmiah dan disebarluaskan kepada peserta kuliah. Batas maksimal yang dihitung adalah 1 produk/semester.

47. Modul

Bagian dari bahan ajar untuk suatu mata kuliah yang ditulis oleh dosen matakuliah tersebut, mengikuti kaidah tulisan ilmiah dan disebarluaskan kepada peserta kuliah. Batas maksimal yang dihitung yaitu 1 produk/semester.

48. Petunjuk praktikum

Pedoman pelaksanaan praktikum yang berisi tata cara, persiapan, pelaksanaan, analisis data pelaporan. Pedoman tersebut disusun dan ditulis oleh kelompok dosen yang menangani praktikum tersebut dan mengikuti kaidah tulisan ilmiah. Batas maksimal yang dihitung yaitu 1 produk/semester.

49. Model

Alat peraga atau simulasi komputer yang digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terkandung dalam penyajian suatu mata kuliah untuk meningkatkan pemahaman peserta kuliah. Batas maksimal yang dihitung yaitu 1 produk/semester.

50. Karya ilmiah

Hasil penelitian atau pemikiran yang dipublikasikan dan ditulis dengan memenuhi kaidah ilmiah dan etika keilmuan.

51. Buku referensi

Suatu tulisan dalam bentuk buku yang substansi pembahasannya pada satu bidang ilmu kompetensi penulis. Isi tulisan harus memenuhi syarat-syarat sebuah karya ilmiah yang utuh, yaitu adanya rumusan masalah yang mengandung nilai kebaruan, metodologi pemecahan masalah, dukungan data atau teori mutakhir yang lengkap dan jelas, serta ada kesimpulan dan daftar pustaka.

52. Monograf

Tulisan ilmiah dalam bentuk yang substansi pembahasannya hanya pada satu topik dalam suatu bidang ilmu kompetensi penulis. Isi tulisan harus memenuhi syarat-syarat sebuah karya ilmiah yang utuh, yaitu adanya rumusan masalah yang mengandung nilai kebaruan, metodologi pemecahan masalah, dukungan data dan teori mutakhir yang lengkap dan jelas, serta ada kesimpulan dan daftar pustaka.

53. Jurnal

Bentuk terbitan yang berfungsi meregistrasi kegiatan keceandikaan, mensertifikasi hasil kegiatan yang memenuhi persyaratan ilmiah minimum, mendiseminasikannya secara meluas kepada khalayak ramai, dan mengarsipkan semua temuan hasil kegiatan keceandikaan ilmuwan dan pandit yang dimuatnya. Untuk proses penilaian karya ilmiah dalam jabatan akademik dosen jurnal dibedakan menjadi:

- a. Jurnal nasional
- b. Jurnal nasional terakreditasi
- c. Jurnal internasional
- d. Jurnal internasional bereputasi

54. Jurnal internasional bereputasi

Jurnal yang memenuhi kriteria jurnal internasional dengan kriteria tambahan terindek pada web of science dan/atau scopus serta mempunyai faktor dampak (impact factor) dari ISI web of science (thomson reuters) atau scimago journal rank (SJR) mempunyai urutan tertinggi dalam penilaian karya ilmiah dan dinilai paling tinggi 40.

55. Koran/majalah populer/majalah umum

Koran/majalah yang memenuhi syarat-syarat penerbitan untuk setiap kategori media penerbitan tersebut, diterbitkan secara reguler dan diedarkan serendah-rendahnya pada wilayah kabupaten/kota.

BAB 3

DASAR HUKUM

Penulisan buku ini merujuk kepada sejumlah referensi yang dipandang perlu dan terkait dengan isu yang dibahas. Sumber-sumber referensi yang digunakan terdiri atas perundang-undangan dan peraturan terkait dengan kedudukan, peran dan fungsi perguruan tinggi; integritas moral dan etika akademik; peran dan fungsi dosen dan guru besar, Dewan Guru Besar FKM UI, serta calon guru besar. Secara khusus referensi yang dimaksud adalah:

1. Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi
Diuraikan tentang tugas dan fungsi perguruan tinggi, prinsip serta norma acuan penyelenggaraan perguruan tinggi
2. Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
Ditegaskan bahwa pendidikan diselenggarakan secara demokratis, berkeadilan serta tidak diskriminatif, menjunjung tinggi HAM, nilai keagamaan, nilai kultural serta kemajemukan bangsa. Pendidikan juga diselenggarakan sebagai proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik sepanjang hayat. Ditekankan bahwa pendidikan dilaksanakan dengan memberi keteladanan dan membangun kemauan.
3. Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
Ditegaskan bahwa pengertian dosen adalah pendidik profesional, sedangkan profesor adalah jabatan fungsional tertinggi bagi dosen yang mengajar di perguruan tinggi. Dijelaskan juga prinsip profesionalitas seorang dosen yaitu memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme. Dosen juga memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia, memiliki kualifikasi dan kompetensi akademik dan latar belakang yang sesuai dengan tugas serta memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
4. Peraturan Pemerintah (PP) RI No. 37 Tahun 2009 tentang Dosen
Dijelaskan mengenai sertifikasi dan uji kompetensi dosen, hak dosen antara lain tunjangan profesi, promosi jabatan, penghargaan, peningkatan kompetensi dalam tri dharma perguruan tinggi. Dijelaskan juga mengenai kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik dan otonomi keilmuan, pengangkatan, penempatan, pemindahan tugas kerja,

serta sanksi apabila dosen tidak dapat memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik.

5. Peraturan Pemerintah (PP) RI terkait dengan Kedudukan, Peran dan Fungsi Guru Besar dan Dewan Guru Besar di UI (dalam PP 152, Bab VIII Pasal 22)

Disebutkan bahwa Dewan Guru Besar merupakan organisasi yang terdiri dari seluruh guru besar di UI, yaitu guru besar aktif dan emeritus, serta Dewan Guru Besar dapat membentuk komisi yang tugas dan wewenangnya ditetapkan DGB.

6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2013 tentang Statuta Universitas Indonesia

Dijelaskan mengenai visi, misi, tujuan, status, tempat kedudukan dan hari jadi UI. Dijelaskan lebih lanjut mengenai kebebasan akademik, penerimaan mahasiswa, sidang terbuka, tri dharma perguruan tinggi, organ UI yang didalamnya terdapat Dewan Guru Besar Universitas dan Fakultas, dan lain-lain.

7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Dijelaskan bahwa pelanggaran disiplin mencakup ucapan, tulisan, tidak mentaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan, dilakukan pada waktu dan diluar jam kerja. Dijelaskan juga 14 jenis larangan bagi PNS, dimulai dengan larangan menyalahgunakan wewenang, melakukan perbuatan yang menguntungkan pribadi, menyogok agar bisa naik jabatan, menerima hadiah sehubungan dengan pekerjaannya, membantu siapapun dalam hubungannya dengan politik, kampanye, pemilihan calon legislatif, partai dan lain-lain. Terdapat juga tingkat dan jenis hukuman menjadi hukuman disiplin ringan, sedang dan berat.

8. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Kemendikbud 2014 yaitu Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen

Diuraikan mengenai komponen penilaian kenaikan jabatan akademik/pangkat dosen seperti pendidikan, pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat dan penunjang. Lebih lanjut dijelaskan juga mengenai persyaratan tambahan, kelebihan angka kredit, dan proses dari mulai penilaian jabatan akademik, pengusulan, penetapan hingga pengangkatan.

9. Permendiknas Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi
Diuraikan pengertian, lingkup dan pelaku plagiat, tempat dan waktu dan pencegahan serta penanggulangan, sanksi dan pemulihan nama baik bila tidak terbukti terjadi plagiat. Dalam pencegahan disoroti pentingnya kode etik mahasiswa, dosen, peneliti, tenaga kependidikan yang ditetapkan oleh senat yang berisi kaidah pencegahan dan penanggulangan plagiat. Terdapat juga tata cara pelaporan bila terjadi dugaan plagiat serta prosedur penyelidikan dan sanksi yang dilakukan.
10. Peraturan MWA UI No. 004 Tahun 2015 tentang Anggaran Rumah Tangga Universitas Indonesia
Dijelaskan bahwa DGBF adalah organ fakultas dengan fungsi pembinaan dan integritas moral dan etika di lingkungan sivitas akademika fakultas, serta dalam melaksanakan tugas pembinaan, DGB UI dapat mendelegasikan tugas tersebut kepada DGBF dan dapat meminta saran dan pendapat dari MWA, SAU dan pimpinan UI lainnya. DGB.
11. SK Rektor UI No. 208 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyelesaian Masalah Plagiarisme
Dijelaskan sanksi untuk guru besar dan calon guru besar antara lain peringatan keras secara lisan, peringatan tertulis, pelarangan mengikuti kegiatan akademik, menunda pengajuan pengangkatan calon Guru Besar atau menghentikannya, mengajukan pemberhentian sementara atau tetap, dan pencabutan sebagai anggota sivitas akademika UI.
12. SK Rektor UI No. 209 Tahun 2009 tentang Pedoman Umum Penilaian Kualitatif Non Akademik Calon Guru Besar untuk dapat diangkat menjadi Guru Besar di UI
Dijelaskan mengenai pertimbangan terkait guru besar yaitu UI perlu memiliki sejumlah GB yang memadai, tugas utama GB adalah membina kehidupan akademik dan integritas moral dan etika akademik di Universitas. Dalam pedoman tersebut dijelaskan bahwa terdapat 26 kriteria kualitatif yang perlu dipertimbangkan dengan 4 diantara wajib dipenuhi oleh calon guru besar yang sedang melakukan kenaikan jabatan akademik.
13. SK DGB UI No. 01 Tahun 2014 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Sivitas Akademika Universitas Indonesia
Dijelaskan mengenai nilai-nilai Universitas Indonesia, kode etik dan kode perilaku yang berlaku di lingkungan UI untuk sivitas akademika, sanksi dan mekanisme penanganan pelanggaran etika dan perilaku yang berlaku di lingkungan UI.

14. TAP MWA UI No. 007 Tahun 2005 tentang Etika Penelitian Bagi Setiap Anggota Sivitas Akademika Universitas Indonesia

Dijelaskan mengenai kaidah dan prinsip dasar penelitian, ketaatan pada kode etik penelitian, perilaku peneliti, malalaku penelitian (yang termasuk didalamnya rekaan, pemalsuan data, plagiarisme, autoplagarisme dan kegagalan menaati ketentuan perundang-undangan yang mengatur perlindungan peneliti, subjek manusia atau publik), proses penelitian, data, bimbingan dan supervisi, pertentangan kepentingan, publikasi ilmiah, dan kepengarangan.

BAB 4

PEMBINAAN AKADEMIK DOSEN

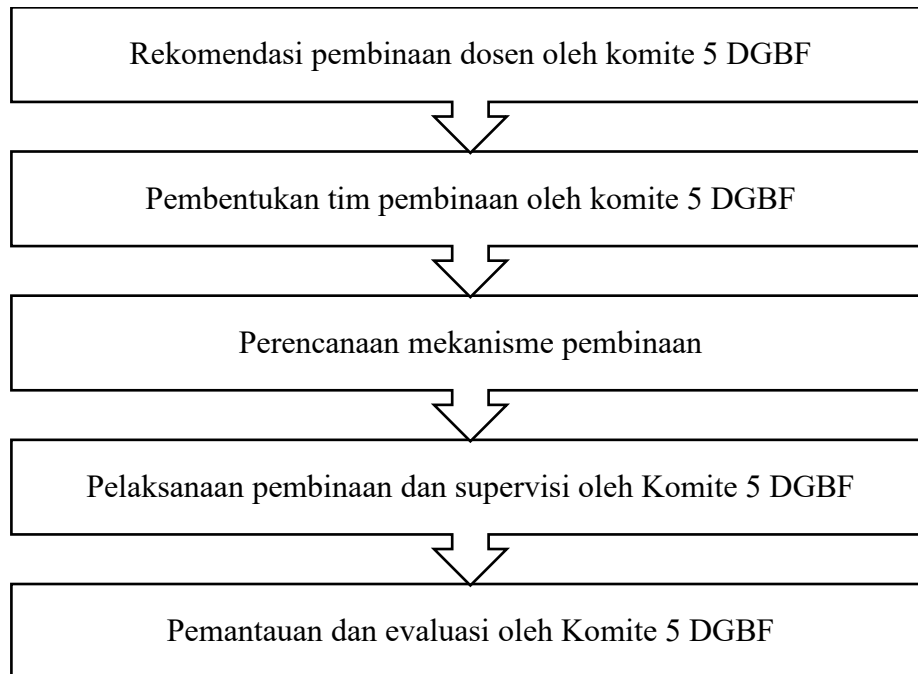
4.1. Mekanisme pembinaan akademik dosen

Pembinaan akademik dosen dilakukan sebagai bagian dari tugas dan fungsi Dewan Guru Besar Fakultas yaitu melakukan bimbingan, pembinaan, penilaian, dan memberikan pertimbangan kenaikan jabatan dosen ke jenjang asisten ahli dan lektor, serta memberikan persetujuan pada kenaikan jabatan akademik dosen ke jenjang lektor kepala dan guru besar untuk disampaikan ke DGB UI. Tujuan dari pembinaan akademik dosen adalah sebagai berikut.

1. Melaksanakan fungsi Dewan Guru Besar berdasarkan ART UI 2015 mengenai kenaikan jabatan di tingkat fakultas
2. Mempersiapkan dosen-dosen yang berpotensi menjadi calon guru besar agar dapat memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku untuk mengajukan kenaikan jabatan menjadi guru besar baik dari aspek kuantitatif maupun kualitatif.

Pembinaan ini mencakup kecukupan nilai KUM pada poin pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat, dan penunjang yang selanjutnya dirujuk dari dokumen Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen yang diterbitkan oleh Dirjendikti Kemendikbud Tahun 2014.

Pembinaan dilakukan oleh guru besar maupun dosen senior kepada dosen yang akan melakukan kenaikan jabatan akademik, dengan disupervisi oleh Komite 5 DGBF. Berikut ini merupakan alur mekanisme pembinaan untuk dosen yang akan melakukan kenaikan jabatan akademik khususnya calon guru besar.



Gambar 4.1. Alur Mekanisme Pembinaan Akademik Dosen

1. Rekomendasi pembinaan dosen oleh Komite 5
 Komite 5 terlebih dahulu membuat daftar dosen-dosen yang sudah memenuhi kecukupan untuk melakukan kenaikan jabatan baik dari lektor ke lektor kepala maupun guru besar. Kemudian, komite 5 menentukan nama dosen-dosen yang akan diikutsertakan dalam program pembinaan.
2. Pembentukan tim pembinaan yang dilakukan oleh Komite 5
 Komite 5 berdiskusi untuk menentukan tim pembinaan dengan berkonsultasi dengan orang-orang yang terkait dengan dosen yang akan didampingi tersebut. Tim pembinaan dipilih dengan mempertimbangkan materi pembinaan yakni aspek akademik.
3. Perencanaan mekanisme pembinaan
 Perencanaan dilakukan oleh tim pendamping dengan disupervisi oleh komite 5 DGBF. Perencanaan mekanisme pembinaan disesuaikan dengan kebutuhan dosen tersebut, tergantung kenaikan jabatan yang dilakukan apakah dari lektor ke lektor kepala atau lektor/lektor kepala ke guru besar.
4. Pelaksanaan pembinaan dan supervisi oleh Komite 5 DGBF
 Pelaksanaan pembinaan oleh tim pembinaan sesuai dengan mekanisme yang sudah disepakati sebelumnya dengan supervisi oleh Komite 5 DGBF.

5. Pemantauan dan evaluasi oleh Komite 5 DGBF

Dalam proses pembinaan Komite 5 DGBF mensupervisi dengan melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala sesuai dengan materi pembinaan yang terkait.

4.2. Pembentukan tim pembinaan

Tim pembinaan dibentuk untuk melakukan pembinaan kepada dosen UI yang dipersiapkan untuk kenaikan jabatan akademik baik dari lektor ke lektor kepala maupun guru besar. Tim pembinaan dibentuk oleh Komite 5 DGBF dengan beberapa pertimbangan, yaitu:

1. Tim pembinaan terdiri dari 2-3 orang (termasuk anggota komite 5 yang menjadi supervisi), berasal dari departemen yang sama dengan dosen yang akan didampingi.
2. Tim pembinaan terdiri dari dosen senior maupun guru besar, dengan syarat sebagai berikut:
 - a. Dosen senior dapat mendampingi dosen yang akan melakukan kenaikan jabatan dari lektor menuju lektor kepala,
 - b. Guru besar dapat mendampingi dosen yang akan melakukan kenaikan jabatan dari lektor/lektor kepala menuju guru besar,
 - c. Belum memasuki usia 60 tahun untuk dosen dan 65 tahun untuk guru besar pada saat dibentuknya tim pendampingan,
 - d. Aktif, memiliki NIDN maupun NIDK,
 - e. Tidak memiliki riwayat pelanggaran etika maupun integritas moral di Universitas Indonesia
3. Tim pembinaan dapat berasal dari komite 5 DGBF yang bukan dari departemen yang sama, atau dapat berasal dari luar komite 5 DGBF namun dari departemen yang sama dengan dosen yang akan didampingi tersebut.
4. Tim pembinaan bersedia dan berkomitmen untuk melakukan pendampingan dalam jangka waktu yang disepakati.

Komite 5 membentuk tim pembinaan dengan terlebih dahulu melakukan pendekatan kepada dosen senior maupun guru besar yang berkaitan dengan dosen yang akan di dampingi. Komite 5 mengadakan pertemuan yang menentukan siapa saja yang akan menjadi tim pembinaan. Komite 5 kemudian mengadakan diskusi dengan orang-orang yang akan menjadi tim pembinaan untuk diminta kesediaannya membina dosen yang melakukan kenaikan jabatan

akademik. Tim pembinaan berdiskusi lebih lanjut mengenai pembinaan yang akan dilakukan kepada dosen tersebut.

4.3. Proses perencanaan dan pelaksanaan pembinaan

Perencanaan pembinaan dilakukan oleh tim pembina dengan supervisi dari komite 5 DGBF. Perencanaan pembinaan memperhatikan beberapa aspek yang terkait dengan dosen yang akan didampingi, seperti kenaikan jabatan akademik yang akan dilakukan, kekurangan aspek akademik untuk mencapai jabatan akademik yang dituju, dan hal-hal lainnya yang perlu dipertimbangkan.

Berikut ini merupakan proses perencanaan dan pelaksanaan pembinaan akademik dosen.

Pembinaan akademik dilakukan dengan supervisi Komite 5 DGBF dan didasarkan pada kebutuhan dosen tersebut untuk dapat mencapai kenaikan jabatan yang ditujukan. Untuk calon guru besar, aspek akademik yang diperhitungkan berdasar pada Permendikbud No. 92 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 1, yaitu:

- a. Memiliki pengalaman kerja sebagai dosen tetap paling singkat 10 tahun
- b. Memiliki kualifikasi akademik doktor (S3)
- c. Paling singkat 3 tahun setelah memperoleh ijazah doktor (S3)
- d. Paling singkat 2 tahun menduduki jabatan lektor kepala
- e. Telah memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan baik secara kumulatif maupun setiap unsur kegiatan
- f. Memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah internasional bereputasi sebagai penulis pertama
- g. Memenuhi matriks keterkaitan bidang ilmu S3, bidang ilmu karya ilmiah dengan bidang ilmu penugasan professor.

Dalam pembinaan akademik juga dilakukan penghitungan angka KUM sementara untuk melihat kekurangan angka KUM untuk menuju target kenaikan jabatan akademik. Setelah mengetahui kekurangan angka KUM, maka pembinaan difokuskan untuk mengejar kekurangan angka KUM tersebut. Angka KUM bisa didapat dengan beberapa kegiatan akademik seperti berikut ini.

- a. Di bidang pendidikan dan pengajaran, KUM bisa didapatkan dengan melaksanakan perkuliahan, membimbing, menguji, menyelenggarakan pendidikan, membimbing

seminar tugas akhir, kuliah kerja nyata, praktek kerja, mengembangkan program kuliah dan bahan pengajaran, menyampaikan orasi ilmiah, menduduki jabatan pimpinan perguruan tinggi, dan membina dosen yang lebih rendah jabatannya.

- b. Di bidang penelitian, KUM bisa didapatkan dengan membuat karya ilmiah dalam bentuk buku referensi, monograf, jurnal ilmiah nasional, jurnal ilmiah internasional, jurnal internasional bereputasi, jurnal internasional terakreditasi, jurnal internasional yang terindeks database internasional, prosiding, seminar, koran/majalah populer/umum, mengedit dan menyunting buku, rancangan karya seni/teknologi, dan karya sastra.

Setelah diketahui kekurangan KUM yang dibutuhkan, dosen tersebut berdiskusi dengan tim pembinaan untuk kegiatan yang akan dilakukan dalam rangka mengejar kekurangan KUM tersebut. Tim pembinaan akademik kemudian menyusun strategi pembinaan terkait dengan kegiatan yang akan dijalankan. Untuk pembinaan akademik, durasi yang dibutuhkan adalah sekitar 4-6 bulan tergantung dengan kekurangan KUM yang perlu di penuhi. Pembinaan dilakukan sesuai dengan timeline yang telah dibuat dan disepakati oleh tim pembinaan, dosen yang akan dibina, dan disetujui oleh Komite 5 DGBF.

4.4. Proses pemantauan dan evaluasi pembinaan

Pemantauan dan evaluasi dilakukan oleh Komite 5 DGBF secara berkala. Pemantauan dilakukan selama proses pembinaan berlangsung, sedangkan evaluasi dilakukan 2 kali yaitu evaluasi progres di pertengahan waktu dan evaluasi akhir di saat akhir program pembinaan. Pemantauan dan evaluasi dilakukan sesuai dengan borang yang menjadi instrumen pembinaan (yang akan dijelaskan lebih lanjut).

Dalam proses pemantauan dan evaluasi diperhatikan mengenai kecukupan KUM dan penelitian yang sedang dijalani hingga saat ini, sehingga dapat dilihat sejauh mana pemenuhan kekurangan KUM yang dibutuhkan. Pemantauan selama proses pembinaan berlangsung dapat dilakukan oleh Komite 5 melalui tim pembinaan. Sedangkan untuk evaluasi dilakukan langsung oleh Komite 5 kepada dosen yang dibina dengan mekanisme yang sudah di sepakati.

4.5. Instrumen pembinaan

Dalam melakukan pembinaan, diperlukan instrumen untuk mendukung keberlangsungan kegiatan pembinaan. Instrumen pembinaan tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Buku panduan pembinaan

Buku panduan pembinaan berisi materi-materi yang berkaitan dengan aspek akademik seperti persyaratan kenaikan jabatan, persyaratan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat dan penunjang serta kecukupan angka KUM.

2. Timeline kegiatan pembinaan

Timeline kegiatan pembinaan disesuaikan dengan durasi pembinaan dosen dan calon guru besar, yaitu dilakukan selama 1-2 bulan. Timeline kegiatan dapat didiskusikan antara tim pembinaan dengan dosen yang akan dibina beserta kesediaan masing-masing untuk melakukan tatap muka dan diskusi tidak langsung/*online*.

3. Borang presensi kegiatan pembinaan akademik

Borang presensi terdiri dari tanggal, topik pembinaan, dan kegiatan pembinaan yang ditandatangani oleh tim pembina dan dosen yang dibina. Borang presensi digunakan sebagai tolak ukur dari progres pelaksanaan kegiatan pembinaan akademik.

4. Borang kekurangan angka KUM

Borang kekurangan angka KUM terdiri dari angka KUM yang harus dipenuhi untuk dapat digunakan untuk kenaikan jabatan yang dituju, serta aspek yang perlu dilakukan (pendidikan/ pengajaran/ penelitian/ pengabdian masyarakat) dalam rangka memenuhi kekurangan angka KUM tersebut.

5. Borang pemantauan dan evaluasi

Borang pemantauan dan evaluasi dibuat dan disepakati oleh tim pembinaan dan komite 5 DGBF untuk digunakan oleh komite 5 selama proses pembinaan berlangsung hingga selesai. Borang pemantauan dan evaluasi berisi target-target yang harus dipenuhi oleh dosen yang akan dibina, sesuai dengan topik-topik dan materi kekurangan KUM yang telah ditentukan.

BAB 5

PEMBINAAN INTEGRITAS MORAL DAN ETIKA AKADEMIK

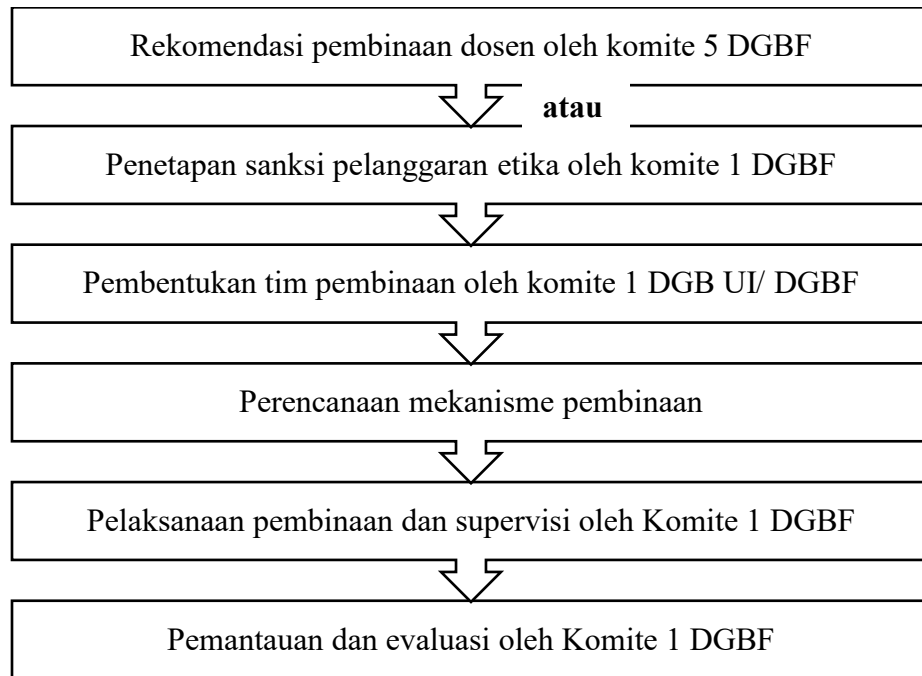
5.1.Mekanisme pembinaan integritas moral dan etika akademik

Pembinaan dosen dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab institusi pendidikan untuk mendidik sivitas akademiknya dalam rangka menumbuhkan etika dan perilaku yang sesuai dengan norma perguruan tinggi. Pembinaan dilakukan oleh guru besar atau dosen yang lebih senior, kepada dosen FKM UI dalam rangka kenaikan jabatan akademik maupun untuk dosen yang terbukti melakukan pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang berlaku di Universitas Indonesia.

Pembinaan bertujuan untuk:

1. Menumbuhkan nilai dan sikap yang sesuai norma etika dan perilaku sebagai dosen Universitas Indonesia yang tidak terlepas dari Kode Etik dan Kode Perilaku yang berlaku di Universitas Indonesia.
2. Memberikan edukasi dan pemahaman kepada pelanggar kode etik dan kode perilaku mengenai pentingnya menaati dan bersikap sesuai dengan norma etika dan perilaku sebagai dosen UI.
3. Sebagai bagian dari tindak lanjut pelanggaran kode etik dan kode perilaku selain sanksi yang dijatuhkan oleh Dewan Guru Besar Fakultas maupun Universitas.

Mekanisme pembinaan dilakukan kepada dosen FKM UI dalam rangka kenaikan jabatan maupun bagi dosen yang melanggar kode etik dan kode perilaku. Berikut ini adalah alur mekanisme pembinaan tersebut.



Gambar 5.1. Alur Mekanisme Pembinaan Etika dan Integritas Moral Dosen

1. Penetapan sanksi dan pelanggaran kepada dosen yang melanggar kode etik dan kode perilaku
Dosen yang terbukti melakukan pelanggaran kode etik dan kode perilaku dan ditetapkan melanggar oleh DGBF maupun DGB UI dikenakan sanksi sesuai tingkat pelanggarannya dan diberikan rekomendasi oleh Komite 1 DGB UI maupun DGBF untuk dilakukan pembinaan.
2. Penetapan dosen yang akan dibina dalam rangka kenaikan jabatan akademik
Komite 5 DGBF memberikan rekomendasi nama dosen yang akan dilakukan pembinaan integritas moral dan akademik dalam rangka kenaikan jabatan akademik. Komite 1 DGBF menerima rekomendasi tersebut dari komite 5.
3. Pembentukan tim pembina yang dilakukan oleh Komite 1 DGB UI atau DGBF
Komite 1 DGB UI/ DGBF membentuk tim pembina dengan berkonsultasi kepada orang-orang terkait dengan dosen yang akan dilakukan pembinaan.
4. Perencanaan mekanisme pembinaan
Perencanaan dilakukan oleh tim pembina dengan supervisi dari komite 1 DGBF dan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran bagi dosen yang melanggar, dan disesuaikan sesuai kebutuhan untuk dosen yang dalam rangka melakukan kenaikan jabatan akademik.

5. Pelaksanaan pembinaan dan supervisi oleh Komite 1 DGBF
Pelaksanaan pembinaan oleh tim pembina sesuai dengan mekanisme yang sudah disepakati sebelumnya dengan supervisi oleh Komite 1 DGBF.
6. Pemantauan dan evaluasi oleh Komite 1 DGBF
Dalam proses pembinaan Komite 1 DGBF mensupervisi dengan melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala.

5.2.Pembentukan tim pembina

Tim pembina dibentuk untuk melakukan pembinaan kepada dosen UI yang melakukan pelanggaran kode etik dan kode perilaku UI, maupun dosen dalam rangka kenaikan jabatan akademik. Tim pembina dibentuk oleh Komite 1 DGBF dengan beberapa pertimbangan, yaitu:

1. Tim pembina terdiri dari 2-3 orang (termasuk anggota komite 1 yang menjadi supervisi), berasal dari departemen yang sama dengan dosen yang akan dibina.
2. Tim pembina terdiri dari dosen senior maupun guru besar untuk pembinaan dosen, dengan syarat sebagai berikut:
 - a. Belum memasuki usia 60 tahun untuk dosen dan 65 tahun untuk guru besar pada saat dibentuknya tim pembina,
 - b. Aktif, memiliki NIDN maupun NIDK,
 - c. Tidak memiliki riwayat pelanggaran etika maupun integritas moral di Universitas Indonesia
3. Tim pembina dapat berasal dari Komite 1 DGBF yang bukan dari departemen yang sama, atau dapat berasal dari luar Komite 1 DGBF namun dari departemen yang sama dengan dosen yang akan dibina tersebut.
4. Tim pembina bersedia dan berkomitmen untuk melakukan pembinaan dalam jangka waktu yang disepakati.

Komite 1 membentuk tim pembina dengan terlebih dahulu melakukan pendekatan kepada dosen senior maupun guru besar yang berkaitan dengan dosen yang akan di bina. Komite 1 mengadakan pertemuan yang menentukan siapa saja yang akan menjadi tim pembina. Komite 1 kemudian mengadakan diskusi dengan orang-orang yang akan menjadi tim pembina untuk diminta kesediaannya membina dosen tersebut. Tim pembina berdiskusi lebih lanjut mengenai pembinaan yang akan dilakukan kepada dosen tersebut.

5.3. Proses perencanaan dan pelaksanaan pembinaan

Perencanaan pembinaan dilakukan oleh tim pembina dengan supervisi dari komite 1 DGBF. Perencanaan pembinaan memperhatikan beberapa aspek yang terkait dengan dosen yang akan dibina, seperti tingkat pelanggaran yang dilakukan, kepentingan untuk memfokuskan pembinaan pada beberapa materi etika dan perilaku, dan hal-hal lainnya yang perlu dipertimbangkan.

Pembinaan dilakukan dengan mengacu pada nilai-nilai Universitas Indonesia yang terdapat dalam kode etik dan kode perilaku, yaitu:

1. Kejujuran

Sifat lurus, ikhlas hati, berkata dan bertindak benar, tidak berbohong, tidak menipu, tidak korupsi, tidak curang, yang dalam pelaksanaannya diiringi sikap tulus, arif bijaksana serta dilandasi keluhuran budi. Kejujuran mencakup seluruh sikap tindak, termasuk tidak melakukan plagiat dalam kegiatan akademik atau pengembangan ilmu pengetahuan, tidak menyalahgunakan jabatan, pangkat, gelar, atau fasilitas akademik lainnya.

2. Keadilan

Memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama secara adil dan non-diskriminatif bagi setiap warga dalam melaksanakan tugas masing-masing, termasuk dalam mengembangkan kegiatan akademik dan kegiatan lainnya tidak didasarkan pada pertimbangan yang bersifat rasial, etnis, agama, gender, status perkawinan, usia, difabilitas, dan orientasi seksual.

3. Kepercayaan

Bersikap dan berperilaku amanah serta dapat dipercaya dalam menjalankan mandat maupun dalam melaksanakan setiap kegiatan atau kewajiban yang diembannya, baik dalam jabatan, fungsi maupun sebagai warga negara pada umumnya.

4. Kemartabatan dan penghormatan

Komitmen untuk memperlakukan setiap orang dengan rasa hormat, manusiawi, ketaatan pada norma kesusilaan, kepatutan, atau kepantasan dalam situasi apapun.

5. Tanggungjawab

Bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas jabatan maupun tugas fungsionalnya, serta menghindarkan diri dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) yang dapat merugikan kepentingan UI maupun kepentingan warga UI lainnya. Termasuk dalam upaya

menghindarkan diri dari benturan kepentingan adalah menolak suap atau sejenisnya yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam jabatan dan fungsinya, yang dapat mengakibatkan kerugian UI maupun warga UI lainnya.

6. Kebersamaan

Keragaman/kemajemukan merupakan karakteristik bangsa Indonesia yang menjadi kekuatan dan kekayaan Universitas Indonesia. Pengakuan akan kebhinekaan budaya merupakan dasar dari rasa kebersamaan dan menjadi bagian dari jati diri Warga UI sebagai bagian dari bangsa Indonesia. Oleh karenanya warga UI bertekad untuk menjunjung tinggi toleransi dan semangat kebersamaan dalam meneliti serta melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada setiap Warga UI di lingkungan kerjanya.

7. Keterbukaan

Keterbukaan nurani dan keterbukaan sikap untuk bersedia mendengarkan dan mempertimbangkan dengan sungguh-sungguh pendapat orang lain; keterbukaan akademik untuk secara kritis menerima semua informasi dan hasil temuan akademik pihak lain; dan bersedia membuka/membagi semua informasi pengetahuan yang dimiliki kepada pihak yang berhak mengetahui/berkepentingan, kecuali yang bersifat rahasia.

8. Kebebasan akademik dan otonomi keilmuan

Menjunjung tinggi kebebasan akademik, yaitu kewajiban untuk memelihara dan memajukan ilmu pengetahuan, menjunjung tinggi kebebasan mimbar akademik, yaitu kebebasan menyampaikan pikiran dan pendapat di dalam lingkungan UI maupun dalam forum akademik lainnya.

9. Kepatuhan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku

Melaksanakan semua kegiatan di lingkungan UI dengan mematuhi semua peraturan yang berlaku.

Dari kesembilan nilai-nilai tersebut diterjemahkan kembali kedalam beberapa topik yang dapat diangkat menjadi bahan dalam melakukan pembinaan. Pembinaan diberikan topik spesifik kepada dosen yang melakukan pelanggaran kode etik dan kode perilaku. Berikut ini merupakan topik pembinaan yang diangkat dari nilai-nilai Universitas Indonesia.

Tabel 5.1. Topik Pembinaan Etika dan Integritas Moral

No.	Nilai Universitas Indonesia	Topik Pembinaan
1	Kejujuran	Kejujuran dalam kehidupan akademik Korupsi, kolusi, nepotisme, suap dan gratifikasi Plagiarisme
2	Keadilan	Toleransi dan nondiskriminatif terhadap SARA
3	Kebersamaan	
4	Kepercayaan	<i>Abuse of power</i> dalam kehidupan akademik Radikalisme dan terorisme dalam lingkungan kampus
5	Kemartabatan	Norma kesusilaan dan kepantasan dalam kehidupan akademik Komunikasi langsung dan tidak langsung dalam kehidupan akademik Pelecehan dan perundungan (<i>bullying</i>) dalam lingkungan kampus Bahaya narkoba dan obat-obatan terlarang
6	Tanggungjawab	Tanggungjawab sebagai sivitas akademika UI <i>Conflict of interest</i> dalam kehidupan akademik Etika Penelitian (melanggar poin-poin yang diatur dalam peraturan UI terkait etika penelitian)
7	Keterbukaan	Inklusifitas dalam kehidupan akademik
8	Kebebasan akademik dan otonomi keilmuan	Kebebasan akademik dan otonomi keilmuan di lingkungan kampus
9	Kepatuhan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku	Peraturan perundang-undangan terkait dengan kehidupan akademik maupun sivitas akademika

Tim pembina dan komite 1 DGBF dapat memilih beberapa topik untuk dijadikan bahan pembinaan kepada dosen yang akan dibina. Durasi pembinaan dapat berkisar 1-3 bulan untuk dosen yang akan melakukan kenaikan jabatan akademik, juga bergantung dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh dosen yang melanggar kode etik dan kode perilaku. Pembinaan dilakukan sesuai dengan timeline pembinaan yang sudah dibuat oleh tim pembina dan disepakati oleh komite 1 DGBF dan dosen yang akan dibina. Berikut ini adalah durasi dan topik pembinaan yang dapat diberikan tergantung dengan tingkat pelanggaran untuk dosen yang melakukan pelanggaran, sesuai dengan SK Rektor UI tentang Kode Etik dan Kode Perilaku di UI.

Tabel 5.2. Durasi Pembinaan Berdasarkan Tingkat Pelanggaran

Nilai Universitas Indonesia	Keterangan pelanggaran	Durasi Pembinaan
Ringan		
Keterbukaan	Eksklusif, tinggi hati, tidak membagikan ilmu pengetahuan yang memiliki	3 bulan
Kebebasan akademik dan otonomi keilmuan	Tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan Tri Dharma PT	
Kebersamaan dalam kemajemukan	Hanya mau bekerja sama dengan beberapa orang tertentu saja	
Sedang		
Keadilan	Dalam pengambilan keputusannya/ bekerja sama memandang ras, etnis, agama, gender, status perkawinan, usia, difabilitas dan orientasi seksual.	6 bulan
Kepercayaan	Tidak dapat dipercaya, berkhianat, mencampur adukkan kepentingan pribadi maupun golongan dalam melaksanakan tugas maupun mengambil keputusan	
Tanggung jawab	Tidak bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, melalaikan hak orang lain, menyalahgunakan tanggungjawab untuk kepentingan pribadi/ golongan, melanggar etika penelitian dalam kegiatan penelitian yang dilakukan	
Berat		
Kejujuran	Korupsi, plagiarisme, fitnah/ pencemaran nama baik	1 tahun
Kemartabatan dan penghormatan	Melakukan pelecehan seksual, bertindak asusila, memiliki hubungan spesial dengan lawan jenis yang bukan suami/istrinya, melakukan perundungan, membawa senjata tajam, mengonsumsi dan mengedarkan narkotika, menghina secara psikis dan/atau fisik orang lain, mengancam orang lain, berkomunikasi verbal maupun non verbal secara dengan kata-kata yang tidak sepatasnya, berkomunikasi sesuai kepentingan bersama, fakultas atau universitas.	

Pembinaan dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu 1) Diskusi mendalam antara dosen yang dibina dengan tim pembina mengenai suatu topik pembinaan yang telah di tentukan; 2) Tugas ataupun kegiatan yang harus dilakukan oleh dosen yang dibina dalam rangka meningkatkan pemahamannya terhadap kode etik dan kode perilaku yang berlaku di UI secara menyeluruh;

3) Keikutsertaan dosen yang dibina dalam seminar atau workshop yang terkait dengan topik pembinaan yang telah ditentukan. Pembinaan dapat berupa tatap muka maupun secara tidak langsung/ *online*.

5.4. Proses pemantauan dan evaluasi pembinaan

Pemantauan dan evaluasi dilakukan oleh Komite 1 DGBF secara berkala. Pemantauan dilakukan selama proses pembinaan berlangsung, sedangkan evaluasi dilakukan 2 kali yaitu evaluasi progres di pertengahan waktu dan evaluasi akhir di saat akhir program pembinaan. Pemantauan dan evaluasi dilakukan sesuai dengan borang yang menjadi instrumen pembinaan (yang akan dijelaskan lebih lanjut).

Dalam proses pemantauan dan evaluasi diperhatikan mengenai kedalaman pemahaman dan pengetahuan dosen yang dibina mengenai topik-topik yang menjadi bahan pembinaan. Dapat dibuktikan secara kualitatif (tanya jawab singkat) maupun kuantitatif (menggunakan pre test-post test).

Pemantauan selama proses pembinaan berlangsung dapat dilakukan oleh Komite 1 melalui tim pembina. Sedangkan untuk evaluasi dilakukan langsung oleh Komite 1 kepada dosen yang dibina dengan mekanisme yang sudah di sepakati.

5.5. Instrumen pembinaan

Dalam melakukan pembinaan, diperlukan instrumen untuk mendukung keberlangsungan kegiatan pembinaan. Instrumen pembinaan tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Buku panduan pembinaan

Buku panduan pembinaan berisi materi-materi dari topik pembinaan yang digunakan oleh tim pembina dengan dosen yang akan dibina. Buku ini berisi 13 topik pembinaan dengan materi yang dibuat oleh Komite 1 DGBF, yang sudah disesuaikan dengan perkiraan kebutuhan pemahaman dan pengetahuan terhadap etika dan perilaku, dan dapat digunakan sesuai kebutuhan.

2. Timeline kegiatan pembinaan

Timeline kegiatan pembinaan disesuaikan dengan durasi pembinaan baik selama 3 bulan untuk dosen yang akan melakukan kenaikan jabatan akademik, maupun sesuai tingkat pelanggaran untuk dosen yang melanggar kode etik dan kode perilaku. Timeline kegiatan

dapat didiskusikan antara tim pembina dengan dosen yang akan dibina beserta kesediaan masing-masing untuk melakukan tatap muka dan diskusi tidak langsung/*online*.

3. Borang presensi kegiatan pembinaan

Borang presensi terdiri dari tanggal, topik pembinaan, dan kegiatan pembinaan yang ditanda tangani oleh tim pembina dan dosen yang dibina. Borang presensi digunakan sebagai tolak ukur dari progres pelaksanaan kegiatan pembinaan.

4. Borang pemantauan dan evaluasi

Borang pemantauan dan evaluasi dibuat dan disepakati oleh tim pembina dan komite 1 DGBF untuk digunakan oleh komite 1 selama proses pembinaan berlangsung hingga selesai. Borang pemantauan dan evaluasi berisi target-target yang harus dipenuhi oleh dosen yang akan dibina, sesuai dengan topik-topik yang telah ditentukan. Dalam borang pemantauan dan evaluasi juga terdapat pre-test dan post-test sebagai salah satu alat ukur tingkat pemahaman dan pengetahuan dosen yang akan dibina tersebut terkait topik pembinaan.

BAB 6

PENUTUP

Buku pedoman pembinaan akademik dan integritas moral serta etika akademik dosen FKM Universitas Indonesia ini dimaksudkan untuk memberikan kemudahan dan arahan bagi Dewan Guru Besar Fakultas maupun Dekanat untuk menyusun program pembinaan dosen khususnya bagi Calon Guru Besar. Selain itu, buku ini juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para guru besar yang bersedia berpartisipasi dalam program pembinaan dosen, Senat Akademik dan Dekanat dalam memberikan rekomendasi pembinaan, dan dapat menjadi buku pegangan acuan etika akademik dan integritas moral bagi para dosen dan calon guru besar di lingkungan UI. Buku ini juga dapat dijadikan pedoman bagi pembinaan sebagai bagian dari penyelesaian masalah terkait pelanggaran integritas moral dan etika akademik di lingkungan FKM UI, serta dapat mendorong tercapainya peningkatan jumlah lektor kepala dan guru besar baru yang signifikan dan berkualitas. Diharapkan dengan adanya buku ini maka proses pembinaan dosen di lingkungan FKM UI dapat terlaksana dengan baik dan terarah.

Lampiran 1

Instrumen Pembinaan

1. Buku Panduan Pendampingan Akademik Dosen

Di dalam buku panduan berisi:

- a. Prasyarat kenaikan jabatan akademik menjadi Guru Besar
- b. Prosedur kenaikan jabatan yang berlaku di Universitas dari mulai kuantitatif hingga kualitatif
- c. Prasyarat aspek kuantitatif
- d. Penjelasan aspek kuantitatif komponen pendidikan dan pengajaran
- e. Penjelasan aspek kuantitatif komponen penelitian
- f. Formulir pendampingan

2. Timeline Pembinaan Akademik

Berikut ini adalah contoh timeline pembinaan akademik yang telah disesuaikan dan disepakati oleh tim pembina, dosen yang akan dibina dan Komite 5 DGBF.

Tabel 1. Timeline Pembinaan Akademik

No	Kegiatan Pembinaan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Pertemuan pertama: perkenalan mengenai mekanisme pembinaan, kesepakatan dan materi yang akan dilakukan selama proses pembinaan						
2	Kekurangan KUM pada aspek pendidikan dan pengajaran						
3	Kekurangan KUM pada aspek penelitian (jurnal nasional)						
4	Kekurangan KUM pada aspek penelitian (jurnal internasional)						
5	Kekurangan KUM pada aspek penelitian (buku, monograf, dll)						
6	Monitoring 1						
7	Monitoring 2						
8	Evaluasi						

3. Borang presensi kegiatan pembinaan akademik

Berikut ini adalah contoh borang presensi kegiatan untuk pembinaan akademik.

Tabel 2. Borang Presensi Kegiatan Pembinaan Akademik

No.	Tanggal	Kegiatan	Catatan	Paraf Pendamping	Paraf dosen
1	16/05/18	Pertemuan pertama, perkenalan, diskusi terkait pembinaan			
2	23/05/18	Pertemuan kedua Diskusi terkait kekurangan angka KUM dan rencana selanjutnya			
3	05/06/18	Diskusi online Penelitian yang sedang di lakukan			
4	30/06/18	Diskusi online Progress penelitian dan publikasi dalam jurnal internasional			
5	07/07/18	Pertemuan ketiga Review kekurangan KUM bidang A			
6	21/08/18	Pertemuan keempat Review progress penelitian yang sedang di lakukan			
7	05/09/18	Evaluasi Evaluasi pendampingan aspek akademik			

4. Borang kekurangan nilai KUM

Berikut ini merupakan borang pembinaan akademik dosen terkait nilai KUM dan pemenuhan prasyarat lainnya.

Tabel 3. Borang Kekurangan Nilai KUM Pembinaan Akademik

Nama Dosen						
NIP/NIDN						
Departemen						
Jabatan Fungsional/TMT						
Nama Pembina						
Persyaratan Aspek Kuantitatif (untuk Calon Guru Besar –dapat disesuaikan)						
No.	Syarat	Keterangan				Paraf Pembina
1	Memiliki pengalaman kerja sebagai dosen paling singkat 10 tahun					
2	Memiliki kualifikasi akademik doktor (S3)					
3	Paling singkat 3 tahun setelah memperoleh ijazah doktor (S3)					
4	Paling singkat 2 tahun telah menduduki jabatan lektor kepala					
5	Telah memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan baik secara kumulatif maupun setiap unsur kegiatan					
6	Memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah internasional bereputasi sebagai penulis pertama					
7	Memenuhi keterkaitan bidang ilmu S3, bidang ilmu karya ilmiah dengan bidang ilmu penugasan profesor					
Status KUM						
KUM Tervalidasi	KUM Baru	Aspek A	Aspek B	Aspek C	Aspek D	Total
Keterangan: Dosen ybs memiliki Total KUM _____ Dosen ybs terdapat kekurangan pada KUM Aspek _____						

Tabel 4. Borang Kekurangan Nilai KUM Pembinaan Akademik (Lanjutan)

Pemenuhan kekurangan angka KUM					
Tanggal	KUM sebelum	Keterangan Penambahan KUM	KUM sesudah	Aspek yang di tambah (A/B/C/D)	Kekurangan Total
Contoh					
16/5/18	765,86	Melakukan pengajaran 6 sks selama 1 semester	810,54	A	87,80

5. Borang pemantauan dan evaluasi pembinaan akademik

Berikut ini merupakan borang pemantauan dan evaluasi pembinaan akademik dosen yang dilakukan oleh Komite 5 DGB UI/ DGBF.

Tabel 5. Borang Pemantauan dan Evaluasi Pembinaan Akademik

Tanggal	Kegiatan	Keterangan	Paraf Pembina	Paraf Dosen	Paraf Komite 5
Contoh					
29/9/18	Monitoring 1	Penambahan KUM berhasil dilakukan dari kegiatan pengajaran selama 1 semester lalu sebanyak 6 SKS			
8/10/18	Monitoring 2	Proses penelitian sudah sampai pada tahap pengolahan data dan penulisan hasil			

Lampiran 2

Instrumen Pembinaan Integritas Moral dan Etika Akademik Dosen

1. Buku panduan pembinaan integritas moral dan etika akademik

Dalam buku panduan tersebut mencakup hal-hal yang perlu di ketahui oleh dosen yang akan dibina seputar integritas moral dan etika akademik yang berlaku di UI dan harus dipenuhi oleh sivitas akademika UI khususnya dosen. Buku tersebut berisi:

- a. Mekanisme penilaian kenaikan jabatan dosen aspek kualitatif
- b. SK Rektor UI terkait Kode Etik dan Kode Perilaku Sivitas Akademika
- c. Pakta Integritas yang berlaku di lingkungan UI
- d. Peraturan lainnya tentang integritas moral dan etika akademik yang berlaku di lingkungan UI

2. Timeline pembinaan integritas moral dan etika akademik

Berikut ini adalah contoh timeline pembinaan integritas moral dan etika akademik yang telah disesuaikan dan disepakati oleh tim pembina, dosen yang akan dibina dan Komite 1 DGBF.

Tabel 6. Timeline Pembinaan Etika dan Integritas Moral Dosen

No	Kegiatan Pembinaan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Pertemuan pertama: perkenalan mengenai mekanisme pembinaan, kesepakatan dan materi yang akan di lakukan selama proses pembinaan						
2	Materi 1: Kejujuran dalam kehidupan akademik Korupsi, kolusi, nepotisme, suap dan gratifikasi Plagiarisme						
3	Materi 2: Toleransi dan nondiskriminatif terhadap SARA <i>Abuse of power</i> dalam kehidupan akademik Radikalisme dan terorisme dalam lingkungan kampus						

Tabel 7. Timeline Pembinaan Etika dan Integritas Moral Dosen (Lanjutan)

No	Kegiatan Pembinaan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
4	Materi 3: Norma kesusilaan dan kepatantasan dalam kehidupan akademik Komunikasi langsung dan tidak langsung dalam kehidupana akademik Pelecehan dan perundungan (<i>bullying</i>) dalam lingkungan kampus Bahaya narkoba dan obat-obatan terlarang						
5	Materi 4: Tanggungjawab sebagai sivitas akademika UI <i>Conflict of interest</i> dalam kehidupan akademik Inklusifitas dalam kehidupan akademik						
6	Materi 5: Kebebasan akademik dan otonomi keilmuan di lingkungan kampus Peraturan perundang-undangan terkait dengan kehidupan akademik maupun sivitas akademika						
7	Monitoring 1						
8	Monitoring 2						
9	Evaluasi						

3. Borang presensi kegiatan pembinaan

Berikut ini adalah contoh borang presensi kegiatan untuk pembinaan integritas moral dan etika akademik dosen.

Tabel 8. Borang Presensi Kegiatan Pembinaan Etika dan Integritas Moral

No.	Tanggal	Kegiatan	Catatan	Paraf Pendamping	Paraf dosen
1	16/05/18	Pertemuan pertama, perkenalan, diskusi terkait pembinaan			
2	23/05/18	Pertemuan kedua Materi 1			
3	05/06/18	Diskusi online Diskusi materi 1			

Tabel 9. Borang Presensi Kegiatan Pembinaan Etika dan Integritas Moral (Lanjutan)

No.	Tanggal	Kegiatan	Catatan	Paraf Pendamping	Paraf dosen
4	30/06/18	Pertemuan ketiga Materi 2			
5	07/07/18	Pertemuan keempat Materi 3			
6	21/08/18	Diskusi online Diskusi materi 3			
7	05/09/18	Pertemuan kelima Materi 4			
8	20/09/18	Pertemuan keenam Materi 5			
9	10/10/18	Evaluasi hasil pembinaan			

4. Borang pemantauan dan evaluasi integritas moral dan etika akademik

Berikut ini merupakan borang pemantauan dan evaluasi pembinaan akademik dosen yang dilakukan oleh Komite 1 DGB UI/ DGBF

Tabel 10. Borang Pemantauan dan Evaluasi Pembinaan Etika dan Integritas Moral Dosen

Tanggal	Kegiatan	Keterangan	Paraf Pembina	Paraf Dosen	Paraf Komite 5
Contoh					
29/9/18	Monitoring 1	Pemantauan pemahaman dosen terhadap topik pembinaan 1			
8/10/18	Monitoring 2	Pemantauan pemahaman dosen terhadap topik pembinaan 2			

Lampiran 3

Daftar Topik Pembinaan

Topik pembinaan integritas moral dan etika akademik didasarkan pada nilai-nilai yang berlaku di Universitas Indonesia. Topik pembinaan dibuat secara umum agar dosen mendapat pemahaman terkait nilai-nilai yang tidak lepas dari kode etik dan kode perilaku yang berlaku di Universitas Indonesia. Masing-masing topik pembinaan memiliki indikator dan mekanisme pembinaan. Berikut ini merupakan topik pembinaan yang digunakan untuk pembinaan integritas moral dan etika akademik.

Tabel 11. Daftar Topik Pembinaan Etika dan Integritas Moral

Topik Pembinaan	Materi dari Topik Pembinaan	Mekanisme Pembinaan
Kejujuran		
Kejujuran dalam kehidupan akademik	Kejujuran dalam perkataan dan perbuatan sehari-hari Kejujuran dalam membagikan ilmu pengetahuan dalam kegiatan akademik Kejujuran dalam penilaian kinerja dosen maupun mahasiswa dalam kegiatan akademik	Diskusi antara tim pembina dan dosen Seminar/ workshop terkait Pemahaman melalui buku pedoman yang berisi materi pembinaan
Korupsi, kolusi, nepotisme, suap dan gratifikasi	Pengertian korupsi, kolusi, nepotisme, suap dan gratifikasi Bentuk-bentuk KKN, suap dan gratifikasi dalam dunia pendidikan Pencegahan KKN, suap dan gratifikasi dalam kehidupan akademik	
Plagiarisme	Pengertian plagiarisme Jenis-jenis plagiarisme dalam kehidupan akademik Sanksi dan undang-undang terkait plagiarisme di Indonesia Pencegahan plagiarisme di lingkungan akademis	

Tabel 12. Daftar Topik Pembinaan Etika dan Integritas Moral (Lanjutan)

Keadilan dan Kebersamaan		
Toleransi dan nondiskriminatif terhadap SARA	Pengertian toleransi Bentuk-bentuk intoleransi dalam kehidupan kampus Pengertian sikap diskriminatif Bentuk-bentuk diskriminatif dalam kehidupan kampus Pengertian SARA Pentingnya mencegah perbuatan intoleransi dan diskriminatif terhadap SARA Sanksi dan undang-undang terkait intoleransi dan diskriminatif di Indonesia	Diskusi antara tim pembina dan dosen Seminar/ workshop terkait Pemahaman melalui buku pedoman yang berisi materi pembinaan
Kepercayaan		
Abuse of power dalam kehidupan akademik	Pengertian <i>abuse of power</i> Bentuk-bentuk <i>abuse of power</i> dalam kehidupan akademik Pencegahan <i>abuse of power</i> dalam kehidupan akademik	Diskusi antara tim pembina dan dosen Seminar/ workshop terkait Pemahaman melalui buku pedoman yang berisi materi pembinaan
Radikalisme dan terorisme dalam kehidupan kampus	Pengertian radikalisme dan terorisme Ciri-ciri pelaku radikalisme dan terorisme dalam lingkungan kampus Pentingnya menghindari perilaku radikalisme dan terorisme dalam kehidupan akademik Sanksi dan undang-undang terkait radikalisme dan terorisme yang berlaku di Indonesia	Diskusi antara tim pembina dan dosen Seminar/ workshop terkait Pemahaman melalui buku pedoman yang berisi materi pembinaan
Kemartabatan		
Norma kesusilaan dan kepatantasan dalam kehidupan akademik	Macam-macam norma kesusilaan dan kepatantasan yang berlaku dalam lingkungan Universitas Indonesia Bentuk-bentuk perbuatan yang melanggar norma kesusilaan dan kepatantasan Pedoman berpakaian dan bersikap sebagai sivitas akademika UI	Diskusi antara tim pembina dan dosen Seminar/ workshop terkait Pemahaman melalui buku pedoman yang berisi materi pembinaan
Komunikasi langsung dan tidak langsung dalam kehidupan akademik	Macam-macam komunikasi dalam kehidupan akademik Pedoman dalam berkomunikasi antar sivitas akademika dalam lingkungan kampus Pedoman berkomunikasi dan penggunaan sosial media oleh sivitas akademika UI Bentuk-bentuk pelanggaran etika berkomunikasi dalam kehidupan akademik	Diskusi antara tim pembina dan dosen Seminar/ workshop terkait Pemahaman melalui buku pedoman yang berisi materi pembinaan

Tabel 13. Daftar Topik Pembinaan Etika dan Integritas Moral (Lanjutan)

Pelecehan dan perundungan (<i>bullying</i>) dalam lingkungan kampus	Pengertian pelecehan dan perundungan Macam-macam bentuk pelecehan dan perundungan dalam kehidupan kampus Sanksi dan undang-undang terkait pelecehan dan perundungan yang berlaku di Indonesia	
Narkotika dan obat-obatan terlarang	Pengertian narkotika dan obat-obatan terlarang Macam-macam bentuk narkotika dan obat-obatan terlarang Bahaya mengonsumsi/ mengedarkan narkotika dan obat-obatan terlarang Sanksi dan undang-undang mengenai narkotika dan obat-obatan terlarang yang berlaku di Indonesia	
Tanggungjawab		
Tanggungjawab sebagai sivitas akademika UI	Bentuk-bentuk tanggung jawab yang harus dipenuhi sebagai dosen Universitas Indonesia Bentuk pelanggaran tanggung jawab sebagai dosen di lingkungan Universitas Indonesia	Diskusi antara tim pembina dan dosen Seminar/ workshop terkait Pemahaman melalui buku pedoman yang berisi materi pembinaan
<i>Conflict of interest</i> dalam kehidupan akademik	Pengertian <i>conflict of interest</i> Bentuk-bentuk <i>conflict of interest</i> dalam kehidupan akademik Pencegahan <i>conflict of interest</i> dalam kehidupan akademik Bahaya <i>conflict of interest</i> dalam kehidupan akademik	
Keterbukaan		
Inklusifitas dalam kehidupan akademik	Bentuk-bentuk keterbukaan dalam kegiatan akademik Pentingnya keterbukaan dalam kegiatan akademik	Diskusi antara tim pembina dan dosen Seminar/ workshop terkait Pemahaman melalui buku pedoman yang berisi materi pembinaan
Kebebasan Akademik dan Otonomi Keilmuan		
Kebebasan akademik dan otonomi keilmuan dalam lingkungan kampus	Pengertian kebebasan akademik dan otonomi keilmuan Pentingnya kebebasan akademik dan otonomi keilmuan dalam lingkungan kampus Bentuk-bentuk kebebasan akademik dan otonomi keilmuan dalam lingkungan kampus	Diskusi antara tim pembina dan dosen Seminar/ workshop terkait Pemahaman melalui buku pedoman yang berisi materi pembinaan

Tabel 14. Daftar Topik Pembinaan Etika dan Integritas Moral (Lanjutan)

Kepatuhan pada Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku		
Peraturan perundang-undangan terkait dengan kehidupan akademik maupun sivitas akademika	Macam undang-undang yang berlaku di Indonesia yang terkait dengan sivitas akademika maupun kehidupan akademik perguruan tinggi Pentingnya menjunjung tinggi peraturan undang-undang yang berlaku di Indonesia	Diskusi antara tim pembina dan dosen Seminar/ workshop terkait Pemahaman melalui buku pedoman yang berisi materi pembinaan

Lampiran 4

Matriks Peran Antarorgan dalam Pembinaan Dosen

Dalam melaksanakan pembinaan dosen, peran antarorgan dibutuhkan agar terjadi sinergi antara tiga organ yang ada di lingkungan fakultas. Peran antarorgan dibagi berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing organ sesuai yang tertuang dalam Ketetapan MWA tentang ART UI tahun 2015.

Tabel 15. Matriks Peran Antarorgan dalam Pembinaan Akademik Dosen

Mekanisme pembinaan	Dewan guru besar	Dekanat	Senat akademik
Pembinaan Akademik Dosen			
Rekomendasi dosen untuk kenaikan jabatan	Komite 5 membuat daftar dosen dengan KUM mencukupi untuk diproses kenaikan jabatan	SDM Fakultas membantu mengupdate data KUM dosen seperti yang tertera di SIPEG	Memberi masukan dan pertimbangan kepada DGBF dan Dekanat terkait dosen yang akan direkomendasikan
Diskusi untuk menentukan tim pembina	Komite 5 menginisiasi rapat untuk menentukan anggota tim pembinaan		Memberikan 1 orang anggota SAF untuk menjadi bagian dari tim pembina sebagai pemberi masukan/pertimbangan
<i>Approach</i> anggota tim pembina untuk diminta kesediaannya	Komite 5 menghubungi guru besar atau dosen yang terkait dengan target pembinaan untuk diminta kesediaannya menjadi tim pembina	Departemen dari dosen terkait mempersiapkan guru besar maupun dosen untuk menjadi tim pembina	Mengetahui dan memantau proses yang berlangsung
Pembentukan tim pembina serta diskusi rencana pembinaan	Memimpin pembentukan tim pembina dan menginisiasi pembuatan perencanaan pembinaan	Guru besar/dosen pembina terlibat dalam perencanaan pembinaan	Memberikan rekomendasi perencanaan pembinaan
Proses pembinaan dosen oleh tim pembina	Komite 5 melakukan pemantauan berkala	Departemen melakukan pemantauan berkala	Berperan aktif dalam memberikan masukan baik kepada dosen yang dibina maupun DGBF dan Dekanat sebagai tim pembina
Pemantauan proses pembinaan	Komite 5 melakukan pemantauan berkala	Departemen melakukan pemantauan berkala	Mengetahui dan memantau proses yang berlangsung
Evaluasi proses pembinaan	Komite 5 melakukan evaluasi akhir dari seluruh proses pembinaan yang telah dilakukan	Departemen beserta guru besar/dosen pembina melakukan evaluasi dengan dosen terkait	Mengetahui dan ikut melakukan evaluasi yang bersama dewan guru besar, departemen dan tim pembina

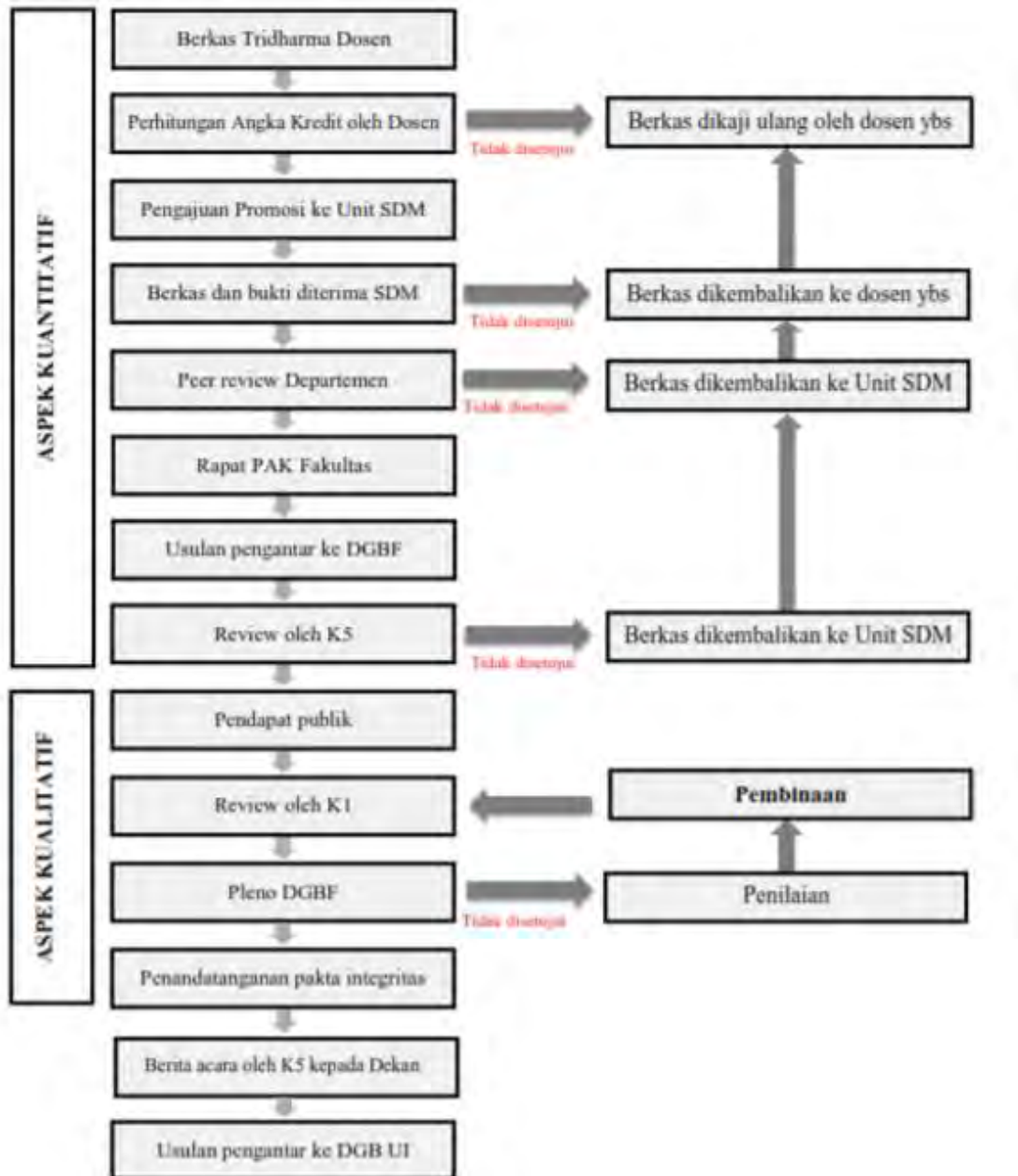
Tabel 16. Matriks Peran Antar Organ dalam Pembinaan Etika dan Integritas Moral Dosen

Mekanisme pembinaan	Dewan guru besar	Dekanat	Senat akademik
Pembinaan Integritas Moral dan Etika Akademik			
Rekomendasi dosen untuk dibina dalam rangka kenaikan jabatan akademik	Komite 5 merekomendasikan kepada komite 1 mengenai dosen yang perlu dibina dalam rangka kenaikan jabatan akademik	SDM Fakultas membantu dalam proses kenaikan jabatan akademik dosen	Memberi masukan dan pertimbangan kepada DGBF dan Dekanat terkait dosen yang akan direkomendasikan
Penetapan pelanggaran dan sanksi serta rekomendasi pembinaan kepada dosen yang melanggar kode etik dan kode perilaku	Komite 1 menetapkan pelanggaran dan sanksi serta memberikan rekomendasi pembinaan		Ikut berperan dalam penetapan sanksi dalam bentuk pemberian pertimbangan sesuai dengan tugas dan fungsi SA
Diskusi untuk menentukan tim pembina	Komite 1 menginisiasi rapat untuk menentukan anggota tim pembinaan		Memberikan 1 orang anggota SAF untuk menjadi bagian dari tim pembina sebagai pemberi masukan/pertimbangan
<i>Approach</i> anggota tim pembina untuk diminta kesediaannya	Komite 1 menghubungi guru besar atau dosen yang terkait dengan target pembinaan untuk diminta kesediaannya menjadi tim pembina	Departemen dari dosen terkait mempersiapkan guru besar maupun dosen untuk menjadi tim pembina	Mengetahui dan memantau proses yang berlangsung di dekanat
Pembentukan tim pembina serta diskusi rencana pembinaan	Memimpin pembentukan tim pembina dan menginisiasi pembuatan perencanaan pembinaan	Guru besar/dosen pembina terlibat dalam perencanaan pembinaan	Memberikan rekomendasi perencanaan pembinaan
Proses pembinaan dosen oleh tim pembina	Komite 1 melakukan pemantauan berkala	Departemen melakukan pemantauan berkala	Berperan aktif dalam memberikan masukan baik kepada dosen yang dibina maupun DGBF dan Dekanat sebagai tim pembina
Pemantauan proses pembinaan	Komite 1 melakukan pemantauan berkala	Departemen melakukan pemantauan berkala	Mengetahui dan memantau proses yang berlangsung
Evaluasi proses pembinaan	Komite 1 melakukan evaluasi akhir dari seluruh proses pembinaan yang telah dilakukan	Departemen beserta guru besar/dosen pembina melakukan evaluasi dengan dosen terkait	Mengetahui & melakukan evaluasi yang bersama DGBF, departemen dan tim pembina

Lampiran 5

Alur Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di FKM UI

Kenaikan jabatan akademik dosen di FKM UI harus melewati prosedur yang telah ditetapkan di lingkungan Universitas Indonesia, khususnya untuk kenaikan jabatan dari lektor ke lektor kepala serta dari lektor kepala ke guru besar. Penilaian kenaikan jabatan terdiri dari dua aspek, yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Berikut ini merupakan bagan prosedur kenaikan jabatan akademik dosen di FKM UI.



Gambar 1. Alur Kenaikan Jabatan Dosen di FKM UI



Ruang G108
Gedung G Fakultas Kesehatan
Masyarakat, Universitas
Indonesia, Depok, Jawa Barat



081388444804



@dgbfkmui



fkm.ui.ac.id/guru
-besar



Dewan Guru
Besar FKM UI