



**RENCANA PENGEMBANGAN DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN
STIE Kasih Bangsa**

TAHUN 2024-2026

STIE KASIH BANGSA


Jl. Dr. Kasih No. 1 Kebon Jeruk, Jakarta 11530
Telp/Fax. (021) 53655253, 5363420, 70664341, 68486263

Website : <http://www.stie-kasih-bangsa.ac.id>

**RENCANA PENGEMBANGAN
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
STIE KASIH BANGSA**



TAHUN 2024 - 2026

| | | |
|---|--|---|
|  | STIE Kasih Bangsa Jl. Dr. Kasih No. 1 Kebon Jeruk Jakarta Barat. Telp : 021 – 5363420 stie_kasih_bangsa@yahoo.co.id | Nomor : PM/STIE.KB.RESBANGDOS.02/IX/2024 Tanggal : 2 September 2024 Revisi : 1 Halaman : 25 |
| | Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan | |

Rencana Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan
STIE KASIH BANGSA

| Proses | Penanggungjawab | | |
|--------------|-------------------------|---------------------------|---|
| | Jabatan | Nama | Tandatangan |
| Dirumuskan | Ketua Tim Perumus | Erwin E Kadar Slamet, MBA |  |
| Disetujui | Ketua STIE Kasih Bangsa | Benardi, S.Kom., MM |  |
| Ditetapkan | Ketua STIE Kasih Bangsa | Benardi, S.Kom., MM |  |
| Dikendalikan | Wakil Ketua III | Ngadi Permana, SE., MM |  |



**KEPUTUSAN KETUA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI KASIH BANGSA
Nomor : 002/STIE-KB/RESBANGDOS/IX/2024**

**Tentang
PENETAPAN RENCANA PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
(RESBANGDOS)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI KASIH BANGSA
TAHUN 2024 - 2026**

- Menimbang** : 1. Bahwa sebagai tahapan pelaksanaan rencana sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) guna mewujudkan visi dan misi STIE Kasih Bangsa memerlukan perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan
2. Bahwa Senat Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa dalam rapat koordinasi telah menerima konsep Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Resbangdos) STIE Kasih Bangsa periode tahun 2024 - 2026.
3. Bahwa perlu ditetapkan Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Resbangdos) STIE Kasih Bangsa periode tahun 2024 - 2026 dengan mengacu pada Rencana Strategis STIE Kasih Bangsa
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 jo Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan
5. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- Memperhatikan** : 1. Statuta Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa
2. Rencana Strategis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama** : Mengesahkan Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Resbangdos) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa periode tahun 2024 - 2026 sebagaimana lampiran Surat Keputusan ini yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan
- Kedua** : Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Resbangdos) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa periode tahun 2024 - 2026 menjadi pedoman dan arah bagi program studi
- Ketiga** : Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Resbangdos) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa periode Tahun 2024 - 2026 ini dijadikan pedoman dalam pencapaian visi dan misi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa



Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dan akan dilakukan perbaikan bila terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 2 September 2024



Benardi, S.Kom., MM., PC®

Tembusan kepda yth :

- Ketua Yayasan Kasih Sejahtera Indonesia
- Wakil Ketua I – III STIE Kasih Bangsa
- Ketua Program Studi Akuntansi
- Ketua Program Studi Manajemen

KATA PENGANTAR

Dosen dan tenaga kependidikan merupakan sumberdaya manusia yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan tinggi. Di lingkungan perguruan tinggi, dosen berkualitas merupakan kebutuhan utama, karena perannya sebagai penggerak segala hal terkait aktivitas ilmiah dan akademis. Dosen juga berkewajiban meningkatkan kompetensi, akses terhadap sumber dan sarana pengembangan pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Profesi dosen dan tenaga kependidikan menunjuk pada upaya-upaya yang dilakukan oleh tenaga pengajar sebagai realisasi dan perannya selaku pendidik dan pembelajar di perguruan tinggi. Pengembangan profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan di STIE Kasih Bangsa merupakan keharusan untuk peningkatan kompetensi dan peran akademisnya. Di samping itu, dosen dan tenaga kependidikan mempunyai kewajiban dalam menjaga martabat dan kehormatan institusi. Oleh karena itu STIE Kasih Bangsa telah membuat standar SDM yang dituangkan dalam Standar Penjaminan Mutu Internal yang meliputi kualifikasi, kompetensi, proporsi, beban kerja, dan kinerja dosen dibidang penelitian/pengabdian.

Dalam mengelola dan membina dosen dan tenaga kependidikan perlu dilakukan secara cermat dengan memperhatikan aspek kebutuhan untuk menjamin perkembangan kualitas penyelenggaraan pendidikan bidang keilmuan pada suatu jurusan dan proses belajar yang efektif dan efisien maka disusunlah Rencana Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan, yang mencakup proses rekrutmen, peningkatan kualifikasi/latar belakang pendidikan dosen. Rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan disusun mengacu pada Rencana Strategis STIE Kasih Bangsa, Rencana Induk Pengembangan dan Statuta STIE Kasih Bangsa mempertimbangkan masukan dari *stakeholder* dan tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan pengelolaan pendidikan yang sehat.

Diharapkan dengan adanya Rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan ini, STIE Kasih Bangsa mempunyai instrumen yang baik dalam membangun SDM yang berkualitas dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Rencana Pengembangan dosen dan tenaga kependidikan ini akan ditinjau setiap sepuluh tahun sekali sesuai dengan kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan diselaraskan dengan perkembangan lingkungan pendidikan tinggi

Jakarta,

Ketua STIE Kasih Bangsa



Benardi, S.Kom., MM., PC., AWP

DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI..... | v |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Nilai STIE Kasih Bangsa..... | 3 |
| C. Dasar Hukum | 5 |
| BAB II RENCANA PENGEMBANGAN..... | 6 |
| A. Profil Sumber Daya Manusia STIE Kasih Bangsa | 6 |
| B. Beban Kerja Dosen | 11 |
| C. Rencana Pengembangan | 14 |
| D. Implementasi Pengembangan Dosen | 20 |
| BAB IV SISTEM MONITORING DAN EVALUASI..... | 21 |
| A. Evaluasi Kinerja Dosen..... | 21 |
| B. Evaluasi Kinerja Pegawai | 22 |
| C. Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan..... | 22 |
| BAB IV PENUTUP | 23 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional disegala bidang. Untuk membangun kualitas sumber daya manusia diperlukan peningkatan kualitas pendidikan, peningkatan kesejahteraan manusia, dan pembentukan moral yang baik sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan pembangunan nasional. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa merupakan institusi pendidikan yang dibentuk oleh Yayasan Kasih Sejahtera Indonesia yang mempunyai tugas mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi melalui pendidikan. STIE Kasih Bangsa adalah salah satu perguruan tinggi yang berperan serta dalam mewujudkan serta mengembangkan Sumber Daya Manusia yang profesional, unggul dan terpercaya melalui Pendidikan tinggi sesuai dengan amanat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa”

Pada setiap institusi dan organisasi sumber daya manusia (SDM) memberikan peranan yang besar dalam mencapai visi, termasuk di perguruan tinggi yang berkaitan dengan tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan. Pengelolaan SDM menjadi urat nadi perguruan tinggi, karena menjadi penentu jalan atau stagnannya aktivitas di perguruan tinggi. Salah satu tantangan (*challenge*) bagi pimpinan pendidikan tinggi khususnya terkait pengelolaan SDM adalah menghadirkan tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan yang profesional sehingga universitas mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi sebagai output akhirnya. Dengan kata lain, eksistensi dosen dan tenaga kependidikan menjadi kebutuhan untuk mewujudkan visi dan misi universitas. Mengacu pada prinsip manajemen secara umum yang meliputi merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), menggerakkan (*actuating*), dan memastikan (*controlling*), pengelolaan SDM perguruan tinggi dapat didefinisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan menilai SDM perguruan tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan perguruan tinggi dan pencapaian program maupun rencana kerja. Ringkasnya, pengelolaan SDM perguruan tinggi minimal mencakup pada hal-hal yang meliputi perencanaan seleksi/perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik, serta remunerasi, penghargaan, dan sanksi, termasuk informasi tentang ketersediaan pedoman tertulis dan konsistensi pelaksanaannya.

Dalam Undang-undang (UU) No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mensyaratkan dosen perguruan tinggi minimal S2. Dalam undang-undang tersebut disebutkan, para pendidik

jenjang pendidikan dasar dan menengah persyaratannya adalah minimal bergelar S1. Sementara, untuk mendidik di jenjang pendidikan akademis S1, maka sekurang-kurangnya bergelar strata dua (S2), sedangkan bagi program pascasarjana adalah doktor (S3) dan profesor. Di samping itu, kompetensi yang harus dimiliki dan dikembangkan oleh dosen meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional melalui implementasi dalam kegiatan penelitian, pembelajaran, pengabdian pada masyarakat serta pelestarian nilai moral.

Dosen sebagai jabatan profesional dalam memberdayakan mahasiswa berperan sebagai; 1) Pendidik dan pengajar yang profesional dalam menyampaikan informasi atau ilmu pengetahuan pada mahasiswa, serta memberikan kesempatan (stimulus) dalam mengembangkan kemampuan dan minat mahasiswa dalam pembelajaran, 2) motivator, memberi pengarahan dan motivasi kepada mahasiswa tentang strategi belajar, kegiatan kegiatan dan urutan kegiatan yang harus diikuti, membantu mengembangkan kecerdasan emosional dan mengembangkan tanggung jawab belajar dari mahasiswa. 3) pembimbing, membantu mahasiswa dalam mengembangkan diri dan membuat rencana pembelajaran baik perorangan maupun individu, mengembangkan cara berpikir kritis, kemampuan memecahkan permasalahan dan mendorong mahasiswa dalam melakukan refleksi atas pengalaman dan pengetahuan yang telah dikuasai. 4) fasilitator, menyediakan kegiatan pelatihan bagi aktivitas dengan baik, mengatur sumber belajar yang dibutuhkan mahasiswa, melaksanakan pemberdayaan secara individu, kelompok kecil atau kelompok besar. 5) penilai, membuat suatu keputusan mengenai pengakuan atas keterampilan atau pelatihan yang terdahulu, merencanakan dan menggunakan alat pengukuran yang tepat, menilai prestasi mahasiswa berdasarkan kriteria yang ditentukan dan mencatat serta melaporkan hasil penilaiannya

Sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Jakarta maka STIE Kasih Bangsa memiliki tugas utama melaksanakan TriDharma Perguruan Tinggi, meliputi kegiatan di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mengemban tugas utama itu STIE Kasih Bangsa telah memberikan arah pelaksanaannya dengan menyusun rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan. Sumber daya manusia adalah "*The People who are ready, willing and able to contribute to organizational goals*" (Wether and David, 1996). Berdasarkan pendapat ini, maka STIE Kasih Bangsa berkomitmen untuk dapat menyediakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang siap, mau dan mampu untuk berkontribusi dalam usaha pencapaian tujuan STIE Kasih Bangsa yang dituangkan dalam rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan.

Melihat tujuan-tujuan yang ingin dicapai STIE Kasih Bangsa tersebut maka pengembangan SDM khususnya dosen dan tenaga kependidikan harus menjadi perhatian, yang fokus pada pengembangan dosen melalui kebijakan perencanaan seksama, menyeluruh dan terpadu serta fokus. Pengembangan dosen juga terkait dengan peningkatan jejaring nasional, regional, dan internasional. STIE Kasih Bangsa memiliki peluang yang cukup bagus untuk meningkatkan

kualitas melalui studi lanjut dan/atau pemagangan secara terencana. Dalam pengembangan dosen, UM Berau memiliki filosofi pengembangan sumber daya dosen berupa tata nilai (*values*) internal seperti dedikasi dan kinerja, senioritas, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk pengembangan institusi ke depan. Dosen yang memiliki dedikasi dan kinerja baik akan lebih mendapatkan prioritas untuk diberikan kesempatan dan ijin studi lanjut daripada dosen yang memiliki kualitas di bawahnya.

B. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Nilai STIE Kasih Bangsa

1. Visi STIE Kasih Bangsa :

Menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi unggulan di tingkat nasional dan menghasilkan lulusan yang profesional, unggul dan terpercaya.

2. Misi STIE Kasih Bangsa :

- a. Menyelenggarakan pendidikan tinggi strata-1 di bidang Ekonomi yang menghasilkan lulusan Sarjana Ekonomi yang profesional, unggul dan terpercaya.
- b. Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian masyarakat dibidang Ekonomi dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Melaksanakan peningkatan kualitas berkelanjutan melalui Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Eksternal.

3. Tujuan STIE Kasih Bangsa

- a. Menghasilkan lulusan dibidang Ekonomi yang profesional, unggul dan terpercaya.
- b. Menghasilkan penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang Ekonomi sebagai pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.
- c. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia dalam rangka peningkatan daya saing bangsa Indonesia

4. Sasaran STIE Kasih Bangsa:

- a. Meningkatkan kualitas sarjana ekonomi STIE Kasih Bangsa yang profesional, unggul dan terpercaya
- b. Menghasilkan lulusan yang terserap 100% ke dalam dunia usaha dengan masa tunggu maksimum 6 bulan sejak kelulusan
- c. Terlaksananya program *link & match* antara STIE Kasih Bangsa dengan dunia usaha dan kementerian/lembaga
- d. Meningkatkan kualitas tridharma perguruan tinggi yang terintegrasi, dan berorientasi pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, Industri 4.0, *Society* 5.0 serta program pemerintah dalam konteks pembangunan masyarakat dengan program utama peningkatan kualitas pembelajaran dan kemahasiswaan, riset dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan tuntutan perkembangan ipteks dan kebutuhan masyarakat

- e. Memperoleh peningkatan akreditasi program studi dan akreditasi institusi sampai dengan meraih peringkat unggul di tahun 2030 untuk program studi dan tahun 2040 untuk institusi

5. Nilai STIE Kasih Bangsa

- a. Integritas : STIE Kasih Bangsa berkomitmen untuk menjalankan profesi dengan menjunjung tinggi kejujuran, transparansi, nilai- nilai moral dan etika serta rasa memiliki atas setiap proses dan keputusan yang diambil.
- b. Kolaborasi : STIE Kasih Bangsa mendorong pengembangan kolaborasi yang menunjang keunggulan STIE Kasih Bangsa. STIE Kasih Bangsa bekerja sebaik mungkin dalam kolaborasi aktif antara mahasiswa, dosen, manajemen dan eksternal
- c. Unggul : STIE Kasih Bangsa berkomitmen untuk unggul dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan secara konsisten mengupayakan hasil terbaik. Keunggulan tersebut menyentuh semua aspek kehidupan di lingkungan STIE Kasih Bangsa mulai dari program akademik, layanan mahasiswa hingga lingkungan kampus, rekrutmen hingga publikasi, dan acara khusus hingga kegiatan mahasiswa sehari-hari. Nilai ini juga menginspirasi mahasiswa dan dosen untuk mengakui pencapaian dan kontribusi seluruh civitas akademika dalam upaya pencapaian visi dan misi STIE Kasih Bangsa.
- d. Inovasi: STIE Kasih Bangsa berkomitmen untuk terus mendorong kebaruan dan keterbukaan terhadap perspektif, ide, cara kerja, dan perubahan lingkungan baru berdasarkan prinsip kebebasan akademik.
- e. Profesional: STIE Kasih Bangsa berkomitmen pada keunggulan dalam pekerjaan, berambisi untuk memastikan bahwa pengajaran dan pembelajaran, penelitian, dan keterlibatan STIE Kasih Bangsa dalam pengabdian masyarakat memiliki kualitas dan bermanfaat. Secara khusus, STIE Kasih Bangsa berkolaborasi dengan industri, pemerintah, dan sektor nirlaba dalam setiap kegiatan Tri dharma. Sikap profesional diterapkan pada semua staff STIE Kasih Bangsa dan dapat disesuaikan untuk mencerminkan kebutuhan dan keadaan khusus dari peran yang berbeda.
- f. Keanekaragaman dan Inklusi : STIE Kasih Bangsa terbuka akan keanekaragaman didalam setiap proses pembelajaran. STIE Kasih Bangsa menghargai semua bentuk keragaman, tidak peduli perbedaan etnis, agama atau seksual, tingkat pendapatan, gaya belajar, atau fokus akademis seseorang. Semua civitas akademika STIE Kasih Bangsa diberikan kesempatan untuk berekspresi dan mengemukakan pendapat untuk kemajuan STIE Kasih Bangsa. Keanekaragaman mahasiswa saat ini memperkuat program akademik dan lingkungan pendidikan di kampus STIE Kasih Bangsa, mempersiapkan mahasiswa untuk hidup dan bekerja dalam masyarakat internasional dan ekonomi global.
- g. Revolusi Mental : STIE Kasih Bangsa mendorong seluruh civitas akademika untuk

memiliki wawasan kebangsaan dan revolusi mental. Gerakan untuk mengubah cara pandang, cara pikir, sikap, perilaku, dan cara kerja yang mengacu pada nilai-nilai integritas, etos kerja, gotong royong, berlandaskan Pancasila sebagaimana program revitalisasi mental yang diluncurkan pemerintah dalam lima gerakan yaitu Gerakan Indonesia Bersih, Gerakan Indonesia Melayani, Gerakan Indonesia Tertib, Gerakan Indonesia Mandiri, dan Gerakan Indonesia Bersatu.

C. Dasar Hukum

1. Permendikbud 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
2. UU RI No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
3. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 61 Tahun 2016, PDDikti
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Program Studi Dan Perguruan Tinggi
6. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
8. Statuta STIE Kasih Bangsa; Rencana Strategis (Renstra) STIE Kasih Bangsa ; Buku Pedoman Akademik STIE Kasih Bangsa

BAB II

RENCANA PENGEMBANGAN

A. Profil Sumber Daya Manusia STIE Kasih Bangsa

1. Dosen

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting di perguruan tinggi. STIE Kasih Bangsa selalu berupaya mencari Sumber daya yang bermutu dengan harapan Sumber Daya yang bermutu mampu menjadikan STIE Kasih Bangsa sebagai lembaga pendidikan yang mampu menjadi sumber inspirasi dan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui riset yang inovatif, kreatif dan berdaya saing tinggi. Sumber daya manusia (SDM) yang mencakup dosen dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendukung pencapaian standar STIE Kasih yang berkaitan dengan standar kualifikasi dosen. STIE Kasih Bangsa memiliki minimal standar dimana dosen harus berpendidikan strata 2 (magister) dan minimal Strata 1 (Sarjana) bagi tenaga kependidikan. Kompetensi dosen yang sesuai dengan bidang keahlian program studi mampu meningkatkan kinerja dosen dalam pencapaian prestasi terkait dengan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat yang tentunya memberikan dampak pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi diharapkan dapat meningkatkan kemampuan masyarakat sebagai sumber penggerak utama dalam pembangunan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi baik regional, nasional dan internasional.

Sistem rekrutmen di STIE Kasih Bangsa menjunjung tinggi prinsip-prinsip transparansi, keadilan dan objektivitas. STIE Kasih Bangsa memberikan komitmen penuh atas sistem rekrutmen dan seleksi dosen dan tenaga kependidikan mengingat fungsinya sebagai input yang akan mempengaruhi proses selanjutnya. Sistem rekrutmen dan seleksi dosen dan tenaga kependidikan di STIE Kasih Bangsa telah diusahakan meningkat kualifikasinya agar sesuai dengan kebutuhan Prodi dan kapabel untuk membaca peluang yang ada di masyarakat. Berdasarkan Pedoman Dosen yang didalamnya terdapat aturan antara lain: Sistem seleksi/perekrutan tenaga dosen dan tenaga kependidikan, yaitu mengatur tentang persyaratan penerimaan, prosedur, wewenang dan tanggung jawab terhadap penerima (rencana kebutuhan, seleksi calon, pengangkatan dan penempatan dosen dan tenaga kependidikan). Sistem pengembangan tenaga dosen dan tenaga kependidikan, yaitu mengatur tentang Prosedur, wewenang dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yaitu; jenis Diklat yang harus diikuti, Persyaratan mengikuti pendidikan lanjutan maupun pelatihan, kursus yang dibiayai STIE Kasih Bangsa

STIE Kasih Bangsa melaksanakan pedoman operasional beban kerja dosen dimana setiap dosen wajib melaksanakan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi minimal adalah 12 SKS dan

maksimal adalah 16 SKS. STIE Kasih Bangsa menetapkan dalam standar sumber daya manusia bahwasanya seluruh dosen wajib melaksanakan kegiatan pengajar minimal 3 sks per semester, kegiatan penelitian minimal 1 kali per semester dan melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat minimal 1 kali per semester.

STIE Kasih Bangsa memiliki 2 (Dua) Program Studi yaitu Program Studi Akuntansi dan Program Studi Manajemen. Jumlah Dosen STIE Kasih Bangsa saat ini adalah 16 orang dengan profil sebagai berikut:

| No. | Nama Dosen | NIDN | Pendidikan | Bidang Keahlian | Sertifikat Pendidik Profesional | Sertifikat Kompetensi/ Profesi/Industri |
|-----|--|------------|------------|-----------------|---------------------------------|---|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Ruslaini, SE., MM | 0305117005 | S2 | Akuntansi | 16103312003993 | CIQnR., CIQaR |
| 2 | Eri Kusnanto, SE., M.Ak | 0318019001 | S2 | Akuntansi | 23103312000214 | |
| 3 | Muhammad Rizal, SE., M.Ak | 0307018605 | S2 | Akuntansi | 20103312003029 | CPA |
| 4 | Yessica Amelia, SE., M.Ak | 0318018801 | S2 | Akuntansi | 20103312002909 | BKP |
| 5 | Ngadi Permana, SE., MM | 0316077905 | S2 | Manajemen | | |
| 6 | Farah Qalbia, S.Pd., M.Si | 0326127805 | S2 | Akuntansi | | |
| 7 | Mohamad Chaidir, SE., MM | 0307057104 | S2 | Manajemen | 16103312001810 | |
| 8 | Benardi, S.Kom., MM | 0305028001 | S2 | Manajemen | 21103312002176 | CIQnR., PC., AWP |
| 9 | Grace Yulianti, SE., MBA | 0321078804 | S2 | Manajemen | 21103312003423 | |
| 10 | Mia Christy Patricia, SE., MM | 0014028004 | S2 | Manajemen | | Sertifikasi Manajerial Profesi Pembiayaan |
| 11 | Dr. Dadang Irawan, SE., M.Si | 0315017503 | S3 | Manajemen | | |
| 12 | Seger Santoso, S.Kom., MM | 0330067603 | S2 | Manajemen | | |
| 13 | Dr. dr. Eka Wahyu Kasih, SH., MH., SE., MM., S.Pd., M.Pd | 0301115802 | S3 | Ekonomi | 11103312003165 | |
| 14 | A. Sigit Pramono Hadi, M.Si | 0318016201 | S2 | Ilmu Komunikasi | | |
| 15 | Cahyatih Kumandang, SE., MM | 0304097405 | S2 | Manajemen | | |
| 16 | Novrizal., SE., MM | 0325118204 | S2 | Manajemen | | |

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan, baik penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan baru maupun Dosen dan Tenaga Kependidikan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan Dosen dan Tenaga Kependidikan kompeten yang dibutuhkan institusi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu institusi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Pengembangan karir (*Career Development*) merupakan salah satu sub fungsi dari ruang lingkup utama dalam Pengembangan Tenaga Kerja (*Human Resource Development*), dimana selain pengembangan karir juga terdapat sub fungsi lain yaitu pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*). Pengelolaan Dosen STIE Kasih Bangsa terdiri dari kenaikan jabatan fungsional akademik, perolehan sertifikasi dosen, pemenuhan beban kerja dosen, Kinerja Dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan pengembangan dosen.

Arah kebijakan pengembangan dosen sesuai dengan tujuan STIE Kasih Bangsa yaitu diarahkan pada terpenuhinya tenaga dosen pada seluruh program studi sesuai dengan rasio ideal dosen dan mahasiswa, pengembangan karir dosen baik melalui peningkatan pendidikan doktoral, peningkatan jabatan fungsional pada setiap dosen, serta sertifikasi dosen, pelatihan serta pengembangan kemampuan dan karir karyawan yang diikuti anggaran yang memadai serta mendorong untuk mendapatkan beasiswa eksternal untuk peningkatan pendidikan dosen. Rencana Pengembangan Dosen STIE Kasih Bangsa dimuat dalam Rencana Pengembangan Dosen tahun 2021-2024 yang dimuat dalam laman <https://bit.ly/ResbangDosTendik> . STIE Kasih Bangsa juga telah menetapkan pedoman dosen yang dapat dimuat pada laman <https://bit.ly/PedomanDosenKaba> dan kode etik dosen yang dimuat pada laman <https://bit.ly/KodeEtikDosenKaba> yang digunakan oleh dosen sebagai pedoman perilaku dalam melaksanakan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi

Peningkatan pendidikan dilakukan dengan memotivasi dosen untuk menempuh pendidikan S3 pada program studi yang relevan dan sesuai dengan keahlian melalui jalur beasiswa yang disediakan kemendikbud ristek atau dari dukungan Yayasan Kasih Sejahtera Indonesia. Selain itu dosen diharapkan dapat terus meningkatkan pengetahuan melalui seminar, workshop maupun sertifikasi yang dikelola oleh berbagai lembaga yang tentunya relevan dengan bidang ilmu.

Dosen tetap STIE Kasih Bangsa dikelola sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Untuk dosen, tugas utamanya adalah menjalankan Tridharma perguruan tinggi meliputi; 1) Pendidikan dan Pengajaran, 2) Penelitian, dan 3) Pengabdian Masyarakat. Bentuk pengelolaan dosen dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan akademik serta kompetensi profesional dosen, maka setiap dosen diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk melakukan pengembangan diri melalui pendidikan formal maupun tidak formal, seperti

studi lanjut (S3), atau ikut serta dalam berbagai pelatihan, seminar, konferensi, ataupun berbagai kegiatan penunjang kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial dosen. Dosen program studi pun diberikan kesempatan mengembangkan karir fungsional dosen maupun karir struktural dosen (Kepala Unit, Ketua Program Studi, Wakil Ketua, dan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa).

Setiap dosen wajib untuk mengisi portofolio dosen di dalam aplikasi Sistem Informasi Terintegrasi (SISTER) Kemendikbud dan juga mengirimkan bukti setiap kegiatan kepada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan untuk selanjutnya di filling dalam odner Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Ketua Program Studi akan memperoleh informasi dari Biro Akademik dan Kemahasiswaan melalui memo internal terkait siapa saja dosen yang sudah memenuhi kelayakan untuk naik jabatan fungsional akademik. Dosen yang akan mengusulkan kenaikan jabatan fungsional akademik dapat memulai dengan mengisi seluruh kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan penunjang di aplikasi SIJALI3 Hebat (Sistem Jabatan Akademik LLDIKTI Wilayah 3) untuk selanjutnya diperiksa oleh operator SIJALI3 STIE Kasih Bangsa.

STIE Kasih Bangsa memberikan kesempatan beasiswa bagi seluruh dosen untuk meningkatkan karir akademik seperti melanjutkan studi S3. Bagi dosen yang ingin melanjutkan studi dengan beasiswa dari STIE Kasih Bangsa akan dievaluasi kelayakannya oleh Wakil Ketua II Bidang Administrasi dan Keuangan. Sampai dengan tahun 2024 terdapat 2 dosen yang sedang menempuh pendidikan S3 yaitu atas nama Ruslaini, SE., MM., CIQnR., CIQaR di Universitas Pelita Harapan dan Eri Kusnanto, SE., M.Ak di Universitas Trisakti.

STIE Kasih Bangsa memonitoring setiap dosen untuk mengikuti sertifikasi profesional dosen melalui akun SISTER PSDPTU STIE Kasih Bangsa pada menu Daftar Nominasi Calon Peserta Serdos, selain itu Ketua Program Studi memiliki peranan untuk memastikan bahwa seluruh dosen telah memiliki kegiatan penunjang dalam bentuk kegiatan pelatihan baik secara daring maupun luring. Seluruh bukti kegiatan pelatihan akan dimasukkan oleh dosen ke SISTER dan juga dimasukkan ke dalam odner Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.



STIE Kasih Bangsa membebaskan tanggung jawab kepada seluruh dosen untuk melaksanakan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat). Setiap semester dosen diberikan alokasi mata kuliah sesuai dengan

bidang ilmu yang dimiliki melalui Surat Keputusan Mengajar, selain itu dosen juga dibebankan tanggung jawab untuk menjadi dosen pembimbing seperti dosen pembimbing akademik, dosen pembimbing laporan praktik kerja, dosen pembimbing tugas akhir dan dosen pembimbing bagi mahasiswa yang ingin mengikuti kegiatan lomba.

STIE Kasih Bangsa membebaskan tanggung jawab kepada seluruh dosen untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan bersama Ketua Program Studi telah menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan webinar setiap semester yang dimuat pada *website* program studi yang dapat diakses pada menu kalender akademik dan diinformasikan dalam SIAKAD STIE Kasih Bangsa, dimana dosen diberikan tanggung jawab untuk menjadi panitia pelaksana kegiatan dan sebagai narasumber.

2. Tenaga Kependidikan

STIE Kasih Bangsa saat ini memiliki tenaga kependidikan berjumlah 9 orang dengan pembagian kerja sebagai berikut

| No | Jabatan | Jumlah | Pendidikan |
|----|---|--------|---------------|
| 1 | Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan | 1 | Sarjana (S1) |
| 2 | Kepala Biro Sistem Penjaminan Mutu Internal | 1 | Sarjana (S1) |
| 3 | Kepala Unit Pelaksana Teknis | 1 | Sarjana (S1) |
| 4 | Staf Akademik | 1 | Sarjana (S1) |
| 5 | Staf Penjaminan Mutu | 1 | Sarjana (S1) |
| 6 | Staf Kemahasiswaan | 1 | Sarjana (S1) |
| 7 | Staf Kerjasama | 1 | Sarjana (S1) |
| 8 | Staf Keuangan | 1 | Sarjana (S1) |
| 9 | Pustakawan | 1 | Magister (S2) |

B. Beban Kerja Dosen

Tugas utama dosen tersebut adalah melaksanakan Tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan;
2. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tugas penunjang Tridharma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan
4. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS
5. Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun

Melakukan pemetaan SDM guna menunjang kebutuhan pekerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu perguruan tinggi, salah satu indikatornya adalah melakukan Analisis Beban Kerja SDM pada perguruan tinggi tersebut. Dalam konteks lembaga pendidikan perguruan tinggi, analisis beban kerja dilaksanakan guna menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalitas SDM perguruan tinggi agar mampu melaksanakan tugas-tugas secara baik dan profesional. Selain itu, analisis beban kerja dilakukan guna untuk menghasilkan suatu tolak ukur SDM perguruan tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Instrumen pengukuran analisis beban kerja indikatornya adalah beban kerja itu sendiri. Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Analisis beban kerja memberikan informasi mengenai syarat-syarat SDM sebagai tenaga kerja secara kualitatif dan jenis-jenis pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dalam definisi lain juga dikemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Pengukuran beban kerja merupakan suatu teknik analisis yang dapat digunakan untuk mendapatkan informasi terkait tentang efisiensi dan efektivitas kerja SDM, sebagai suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis melalui teknik Analisis Beban Kerja atau dengan teknik manajemen lainnya. Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal internal. Faktor eksternal seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja,

serta lingkungan kerja. Dan faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Dalam melihat beban kerja dapat dilakukan melalui dua sudut pandang yaitu secara subjektif dan objektif.

Beban kerja subjektif merupakan beban kerja yang dilihat dari sumber daya dosen dan karyawan. Beban kerja subjektif adalah ukuran yang digunakan oleh seseorang terhadap beban kerja yang diajukan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan, dan kepuasan kerja. Beban kerja subjektif ini meliputi beban kerja fisik, beban kerja sosial, dan beban kerja mental. Adapun penjelasan makna dari ketiga bagian beban kerja subjektif tersebut yaitu Beban kerja fisik merupakan penilaian terhadap semua tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan selama jam kerja. Indikator pada persepsi ini meliputi:

1. Penilaian terhadap jumlah tugas, penilaian terhadap waktu kerja, dan penilaian terhadap kecukupan tenaga SDM yang tersedia.
2. Beban kerja sosial merupakan penilaian terhadap beban kerja yang berkaitan dengan individu lain yang dirasakan oleh seseorang selama jam kerja. Individu tersebut meliputi seseorang yang ikut terlibat dalam lingkup pekerjaan seseorang, misalnya seperti hubungannya antara dosen dengan sesama dosen, dosen dengan mahasiswa, dosen dengan karyawan lainnya.
3. Beban kerja mental merupakan penilaian terhadap beban kerja yang berhubungan dengan tekanan perasaan atau mental selama bekerja.

Beban kerja objektif merupakan keadaan nyata beban kerja, baik beban kerja dilihat dari keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan yang ada di lapangan. Beban kerja objektif adalah suatu teknik pengukuran beban kerja yang ada di lapangan yang dinyatakan dalam bentuk proporsi penggunaan waktu kerja yang dibedakan atas beban kerja langsung dan beban kerja tidak langsung serta beban kerja lainnya. Teknik analisis beban kerja (*work load analysis*) memerlukan penggunaan rasio dan pedoman penyusunan staf standar untuk menentukan kebutuhan kerja SDM. Untuk mengukur beban kerja SDM, diperlukan indikator-indikator yang didasarkan pada kegiatan pokok yang menjadi beban kerja SDM itu sendiri. Dalam konteks ini, pengukuran beban kerja dilakukan pada SDM yang ada dalam institusi perguruan tinggi. Sehingga salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam institusi perguruan tinggi ialah tenaga pendidik/dosen. Berdasarkan peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 50 Tahun 2018, perhitungan kegiatan beban kerja dosen dapat didasarkan pada tiga kegiatan, yaitu:

1. Kegiatan pokok dosen yang mencakup:
 - a. Perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran;
 - b. Pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran;
 - c. Pembimbingan dan pelatihan

- d. Penelitian, dan
 - e. Pengabdian kepada masyarakat
2. Kegiatan dalam bentuk pelaksanaan tugas tambahan, dan
 3. Kegiatan penunjang.

Beban kerja yang pada kegiatan pokok dosen disesuaikan dengan besarnya beban tugas tambahan (bagi dosen yang mendapatkan tugas tambahan). Beban kerja dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur dalam rangka penyusunan skripsi/tugas akhir, disertasi, atau karya desain bentuk lainnya yang setara paling banyak 10 (sepuluh) mahasiswa. Beban kerja dosen mengacu kepada ekivalensi waktu mengajar penuh serta nisbah dosen dan mahasiswa. Dosen terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap. Yang dimaksud dengan dosen tetap adalah dosen yang berstatus sebagai pendidik tetap pada 1 (satu) perguruan tinggi dan tidak menjadi pegawai tetap pada satuan kerja atau satuan pendidikan lain. Sedangkan mengenai jumlah dosen tetap pada perguruan tinggi paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari jumlah seluruh dosen. Dan untuk jumlah dosen yang ditugaskan untuk menjalankan proses pembelajaran pada setiap program studi paling sedikit 5 (lima) orang. Dosen tetap untuk program doktor paling sedikit memiliki 2 (dua) orang profesor. Dosen tetap untuk program doktor terapan paling sedikit memiliki 2 (dua) orang dosen dengan kualifikasi doktor/doktor terapan yang memiliki karya monumental yang digunakan oleh industri atau masyarakat, dan 2 (dua) jurnal internasional yang diterbitkan pada jurnal internasional yang bereputasi.

Analisis beban kerja perlu dilakukan dalam rangka melakukan perubahan dan pengembangan, sehingga diketahui beban kerja yang perlu dilakukan efisiensi. Setelah suatu pekerjaan telah dilaksanakan, diteliti, dan dianalisis, kemudian dievaluasi pelaksanaannya secara objektif. Adapun tujuan dari analisis beban kerja yaitu untuk menentukan berapa jumlah SDM sebagai tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja. Analisis beban kerja dapat dilakukan dengan cara memetakan isi pekerjaan yang harus diselesaikan dengan hasil kerja rata-rata satu orang sehingga akan diperoleh jumlah SDM yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Beban kerja dan pengembangan perguruan tinggi sangatlah erat kaitannya. Pemetaan SDM melalui analisis beban kerja akan signifikan pengaruhnya terhadap peningkatan dan pengembangan mutu perguruan tinggi ke depannya. Di mana salah satu instrumen sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi adalah dosen dan karyawan. Beban kerja yang berlebihan, yang tidak sesuai dengan rasio volume normal beban kerja, akan menimbulkan dampak yang memicu turunnya produktivitas kinerja. Sementara peningkatan dan pengembangan mutu perguruan tinggi sangat erat pengaruhnya dari kinerja kedua unsur tersebut. Oleh karena itu, dalam melakukan peningkatan dan pengembangan perguruan tinggi, perlu melakukan pemetaan sumber daya manusia dengan cara melalui analisis beban kerja. Sehingga dengan melakukan analisis beban kerja dapat ditemukan

kompetensi profesional terhadap SDM yang akan membantu mempermudah mobilitas pengembangan mutu perguruan tinggi

C. Rencana Pengembangan

Pemetaan SDM di Perguruan Tinggi pada prinsipnya merupakan upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas mutu perguruan tinggi tersebut. Dengan melakukan pemetaan SDM, diharapkan sebuah institusi khususnya lembaga perguruan tinggi mampu tumbuh berkembang secara berkualitas atau bermutu. Peningkatan mutu bukanlah hal yang bisa dilakukan dengan mudah. Hal ini memerlukan upaya dan kerja keras yang maksimal pada setiap stakeholder. Dalam melakukan pengembangan terhadap SDM pada sebuah institusi lembaga perguruan tinggi, setidaknya terdapat dua hal yang harus dipersiapkan yaitu:

1. Menyiapkan program kegiatan pengembangan SDM, dan
2. Menyiapkan SDM yang akan dikembangkan.

Program kegiatan pengembangan SDM harus dipersiapkan dengan baik melalui kegiatan perencanaan dan identifikasi pemilihan program pengembangan yang sesuai dengan karakteristik SDM yang akan dikembangkan dan kebutuhan institusi. Akan tetapi untuk mengetahui keefektivitasan dari sebuah program kegiatan pengembangan SDM, diperlukannya evaluasi dan analisis dampak dari program pengembangan dengan mengacu pada tujuan dari perencanaan dilakukannya program kegiatan pengembangan SDM tersebut.

Dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu STIE Kasih Bangsa, setidaknya ada beberapa hal yang perlu dilakukan, antara lain:

1. Meningkatkan SDM Tenaga Pendidik (Dosen)

Ketersediaan tenaga pendidik (dosen) yang bermutu secara langsung akan mempengaruhi pengembangan dan peningkatan mutu perguruan tinggi. Karena dosen merupakan aspek terpenting dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi. Sumber daya dosen adalah penunjang utama dalam proses pelaksanaan di perguruan tinggi. Adanya dosen yang berkualitas, memiliki skill dan kreativitas mumpuni yang sesuai dengan keahlian bidang ilmu masing-masing tentu akan mampu mengarahkan proses pembelajaran yang baik yang dapat berdampak terhadap pengembangan dan peningkatan mutu perguruan tinggi. Untuk itu, pemetaan sumber daya dosen di perguruan tinggi dengan upaya menganalisis dan memetakan sumber daya dosen yang sesuai dengan kebutuhan bidang keahlian masing-masing guna untuk meningkatkan mutu dosen harus menjadi prioritas utama.

2. Melengkapi Fasilitas Proses Pembelajaran

Kelengkapan fasilitas atau sarana perkuliahan sebagai penunjang kelancaran proses pembelajaran perlu mendapatkan perhatian serius dari pengelola perguruan tinggi. Karena fasilitas perkuliahan yang memadai tentu akan memberikan dampak yang signifikan dalam

meningkatkan proses pembelajaran. Salah satu faktor utama yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan adalah minimnya fasilitas atau sarana penunjang perkuliahan seperti kurangnya koleksi perpustakaan, tidak adanya ruang belajar yang representatif, dan laboratorium yang kurang maksimal. Maka dari itu, meningkatkan fasilitas penunjang pembelajaran diperlukan sebagai upaya dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu perguruan tinggi.

3. Meningkatkan Layanan Administrasi Akademik

Peningkatan layanan administrasi akademik diperlukan mengingat bahwa layanan administrasi di perguruan tinggi sering kali terjadi ketidaklancaran sehingga beberapa pelayanan administrasi yang menjadi kebutuhan mahasiswa yang semestinya dapat dilayani dengan cepat dan baik, justru menjadi terbengkalai dikarenakan kurangnya ketepatan sistem layanan administrasi akademik. Untuk itu, seiring dengan perkembangan teknologi saat ini maka pelayanan administrasi ini diperlukan aplikasi Sistem Administrasi Akademik dengan cara online.

4. Membentuk Lembaga Penunjang Akademik

Hal yang diperlukan berikutnya dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu perguruan tinggi yaitu membentuk lembaga penunjang akademik. Untuk mengevaluasi perkembangan mutu proses pembelajaran di perguruan tinggi apakah sudah sesuai dengan visi, misi, dan standar yang telah disepakati dan diberlakukan maka dibentuk Lembaga Penjamin Mutu.

5. Menjalinkan Kerja Sama

Hal berikutnya yang harus dilakukan oleh perguruan tinggi dalam upaya pengembangan dan peningkatan mutu yaitu menjalin kerja sama. Perguruan tinggi dituntut tidak hanya mengembangkan proses pembelajaran di lingkungannya saja, tetapi juga perlu mengembangkan riset/penelitian pengembangan keilmuan melalui kerja sama baik kepada pemerintah, dunia usaha, dan dengan perguruan tinggi lainnya

6. Akreditasi Program Studi dan Institusi

Berikutnya yaitu akreditasi program studi dan institusi. Salah satu indikator dari kualitas perguruan tinggi adalah akreditasi. Oleh sebab itu, akreditasi program studi dan institusi juga merupakan hal yang tidak kalah penting yang harus menjadi sorotan oleh pihak pengelola institusi dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu perguruan tinggi. Dalam perspektif *human capital*, pemetaan SDM bersumbu utama pada kinerja. Kinerja tergolong kepada dua bagian yaitu kinerja langsung dan kinerja tak langsung. Kinerja langsung merupakan kontribusi langsung yang didapat oleh institusi dari SDMnya. Sedangkan kinerja tak langsung lazim disebut dengan potensi. Pengolaborasian antara kinerja dan potensi akan menghasilkan pemetaan sumber daya manusia yang efektif. Dengan asumsi bahwa proses rekrutmen sumber daya manusia telah dilakukan dengan baik, maka hasil pemetaan sumber daya dosen dan

karyawan akan memberikan masukan yang sangat bermanfaat untuk peningkatan dan pengembangan mutu perguruan tinggi.

Adapun rencana pengembangan kapasitas SDM, STIE Kasih Bangsa dalam memenuhi kebutuhan SDM, memiliki dokumen perencanaan yang menggambarkan kebutuhan dan rencana pengembangan SDM dengan membuat pemetaan SDM. SDM diproyeksikan dalam renstra untuk melihat rasio, serta rencana pengembangan kualitas SDM. Perencanaan SDM disusun secara periodik sesuai kebutuhan. SDM terpetakan berdasarkan pendidikan, jabatan fungsional per tahun dan tingkat kebutuhan. Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk melihat kinerja sebagai dasar penetapan dalam pemberian penghargaan atau sanksi. Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji keadaan SDM untuk memastikan bahwa jumlah SDM dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan. Perencanaan SDM upaya untuk mengantisipasi perkembangan bisnis dan tuntutan lingkungan di masa yang akan datang atas suatu organisasi dan untuk menyediakan SDM guna menjalankan bisnis dan memenuhi tuntutan lingkungan itu dan perencanaan SDM adalah suatu proses penentuan jenis (kualitas) dan jumlah (kuantitas) SDM.

Human Resources (HR) Development Program (Program Pengembangan SDM STIE Kasih Bangsa adalah Perencanaan Pengembangan SDM di STIE Kasih Bangsa yang diimplementasikan di Unit-unit di lingkungan STIE Kasih Bangsa yang berisi standar SDM yang disesuaikan dengan aturan yang berlaku yaitu Rasio Dosen dan Tenaga Kependidikan dengan Jumlah Mahasiswa, yang seharusnya ada di Program Studi atau Unit tertentu untuk mendukung visi dan misi STIE Kasih Bangsa. Cara penerapannya adalah harus mengetahui kondisi saat ini yang dimiliki STIE Kasih Bangsa baik jumlah maupun spesifikasi dan kebutuhan SDM dimasa mendatang, dan pemenuhannya dilanjutkan dengan program pengembangan di masa mendatang.

Program pengembangan dan pelatihan diarahkan untuk memelihara dan memperbaiki prestasi kerja para karyawan saat ini dan diarahkan untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan. Untuk pelatihan dan pengembangan dilaksanakan secara terprogram oleh Kantor Yayasan/Satuan Pendidikan Tinggi. Kegiatan pengembangan yang dilakukan untuk tenaga pendidik (dosen) diantaranya :

1. Meningkatkan jenjang Pendidikan Formal bagi tenaga edukatif melalui bantuan beasiswa S2 dan S3 secara bergantian sesuai dengan kemampuan anggaran.
2. Meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar melalui kegiatan pelatihan penelitian, workshop tentang teknik-teknik pembuatan soal, SAP, dan pembuatan Modul bahan ajar.
3. Mengirimkan dosen untuk mengikuti kegiatan seminar, simposium yang diselenggarakan baik oleh Perguruan Tinggi Lain.

Tabel Rencana Pembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan

| No | Nama Dosen | Status | NIDN | Pendidikan | Jabatan Akademik | Tanggal SK | Sertifikasi Dosen | HR Development Plan |
|----|---------------------------|--------|------------|-------------------------|------------------|-----------------|-------------------|--|
| 1 | Ruslaini, SE., MM | Tetap | 0305117005 | S2/Manajemen Keuangan | Lektor | 25 Januari 2016 | 16103312003993 | 2024 Diajukan Jabatan Akademik ke Lektor Kepala 2025 Lulus S3 2025 mengikuti pelatihan Applied Approach |
| 2 | Eri Kusnanto, SE., M.Ak | Tetap | 0318019001 | S2/Akuntansi | Asisten Ahli | 25 April 2019 | | 2024 Jabatan Akademik Lektor 2025 Lulus S3 |
| 3 | Muhammad Rizal, SE., M.Ak | Tetap | 0307018605 | S2/ Akuntansi | Asisten Ahli | 27 Agustus 2017 | 20103312003029 | 2024 mengikuti pelatihan penelitian 2025 mengikuti pelatihan penulisan jurnal 2026 mengikuti pelatihan penulisan modul |
| 4 | Yessica Amelia, SE., M.Ak | Tetap | 0318018801 | S2/ Akuntansi | Asisten Ahli | 14 Agustus 2017 | 20103312002909 | 2024 mengikuti pelatihan penelitian 2025 mengikuti pelatihan penulisan jurnal 2026 mengikuti pelatihan penulisan modul |
| 5 | Benardi, S.Kom., MM | Tetap | 0305028001 | S2/Bisnis dan Manajemen | Asisten Ahli | 19 Maret 2019 | 21103312002176 | 2025 mengikuti pelatihan Applied Approach |
| 6 | Grace Yulianti, SE., MBA | Tetap | 0321078804 | S2/Bisnis | Asisten Ahli | 19 Maret 2019 | 21103312003423 | 2024 mengikuti pelatihan penelitian 2025 mengikuti pelatihan penulisan jurnal 2026 mengikuti pelatihan penulisan modul |

| No | Nama Dosen | Status | NIDN | Pendidikan | Jabatan Akademik | Tanggal SK | Sertifikasi Dosen | HR Development Plan |
|----|---|--------|------------|-------------------------------|------------------|----------------------|-------------------|--|
| 7 | Mohammad Chaidir, SE., MM | Tetap | 0307057104 | S2/ Manajemen Keuangan | Lektor | 15 September 2016 | 16103312001810 | 2024 mengikuti pelatihan penelitian 2025 mengikuti pelatihan penulisan jurnal 2026 mengikuti pelatihan penulisan modul |
| 8 | Dr. dr Ekawahyu Kasih, SH., MH., SE., MM., S.Pd., M.Pd | Tetap | 0301115802 | S3/Ekonomi | Lektor | 25 Agustus 2008 | 11103312003165 | 2024 mengikuti pelatihan penelitian 2025 mengikuti pelatihan penulisan jurnal 2026 mengikuti pelatihan penulisan modul |
| 9 | Ngadi Permana, SE., ST., MM | Tetap | 0316077905 | S2/ Manajemen Pemasaran | Asisten Ahli | 15 September 2016 | | 2024 mengikuti Pekerti 2025 Lektor 2025 mengikuti Sertifikasi Dosen |
| 10 | Seger Santoso, S.Kom, MM | Tetap | 0330067603 | S2/ Manajemen Pemasaran | Asisten Ahli | | | 2024 diajukan Jabatan Akademik ke Lektor 2025 mengikuti Sertifikasi Dosen |
| 11 | Farah Qalbia, S.Pd., M.Si | Tetap | | S2/ Akuntansi | Asisten Ahli | | | 2024 mengikuti Pekerti 2025 Diajukan Jabatan Akademik ke Lektor 2025 mengikuti Sertifikasi Dosen |
| 12 | Mia Christy Patricia, SE., MM | Tetap | | S2/ Manajemen | Asisten Ahli | - | | 2025 mengikuti Pekerti 2026 mengikuti Sertifikasi Dosen |
| 13 | Ir. A.Sigit Pramono Hadi., M.Si | Tetap | | S2/Ilmu Komunikasi | Asisten Ahli | | | 2024 mengikuti Pekerti 2025 Diajukan Jabatan Akademik ke Lektor 2025 mengikuti Sertifikasi Dosen |

| No | Nama Dosen | Status | NIDN | Pendidikan | Jabatan Akademik | Tanggal SK | Sertifikasi Dosen | HR Development Plan |
|----|--------------------------------|--------|------|------------------|------------------|------------|-------------------|--|
| 14 | Dr. Dadang Irawan, SE., M.Si | Tetap | | S3/ Manajemen | Lektor | - | | 2025 mengikuti Pekerti 2025 mengikuti Sertifikasi Dosen |
| 15 | Cahyatih Kumandang, SE., MM | Tetap | | S2/ Manajemen | - | - | | 2024 diajukan Jabatan Akademik ke Asisten Ahli |
| 16 | Novrizal, SE., MM | Tetap | | S2/ Manajemen | - | - | | 2024 Diajukan Jabatan Akademik ke Asisten Ahli |
| 17 | Tanti Sugiharti, SS., M.Sc | Tetap | | S2/ | - | | | 2025 Diajukan Jabatan Akademik ke Asisten Ahli |

D. Implementasi Pengembangan Dosen

- 1. Sumber Daya Manusia Dosen.** Dalam bentuk kebijakan peningkatan jumlah dan kualifikasi/kompetensi dosen melalui penugasan belajar melalui berbagai bentuk program (penugasan pendidikan lanjutan, pelatihan, partisipasi dalam kegiatan ilmiah, magang), dukungan (pengarahan dan dorongan, penyediaan dana, pemanfaatan program kerjasama, dan program kegiatan), serta tunjangan pendidikan;
- 2. Kurikulum.** Dalam bentuk penerapan peningkatan relevansi kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetisi global yang mengacu pada Skala Internasional (metode dan sistem pengembangan yang mengacu pada pengembangan perguruan tinggi terkemuka di luar negeri)
- 3. Prasarana dan Sarana.** Mencakup peningkatan jumlah dan mutu fasilitas-fasilitas laboratorium dan praktikum (terutama dalam aspek pemeliharaan dan pengembangan yang mendukung proses belajar mengajar), perpustakaan, serta administrasi (pemutakhiran serta pemanfaatan fasilitas sebaik-baiknya);
- 4. Keuangan.** Kebijakan pengembangan sumber-sumber penerimaan dana untuk mendukung kegiatan akademik melalui pengembangan berbagai bentuk kerjasama dengan perguruan tinggi/ kelembagaan di dalam/ luar negeri serta Program Seleksi Masuk Sekolah Tinggi.
- 5. Tata Pamong.** Dalam bentuk pengembangan manajemen kebersamaan (Management of Togetherness) (berprinsip pada kesamaan visi dan ketulusan, saling menghargai, maju dan berubah, orientasi hasil optimal, dan interrelationship) dalam pengelolaan pendidikan tinggi, serta pengembangan kemampuan manajerial dan kepemimpinan pengambil kebijakan akademik dan administratif;
- 6. Sistem Pengelolaan.** Peningkatan kerjasama dengan berbagai perguruan tinggi/ kelembagaan di dalam dan luar negeri dengan berbagai tujuan (kegiatan akademik, penelitian, pengakuan kelembagaan, peningkatan kualifikasi/ kompetensi dosen, serta pertukaran mahasiswa);
- 7. Sistem Pembelajaran.** Peningkatan efisiensi dan keefektifan metode pembelajaran berorientasi pada proses melalui metode *Student Centered Learning* serta pengembangan kompetensi mahasiswa melalui kegiatan kemahasiswaan yang berorientasi *Soft Skills*;
- 8. Penelitian, Publikasi, dan Hasil Lainnya.** Peningkatan jumlah dan mutu fasilitas penelitian/ pengabdian pada masyarakat melalui berbagai bentuk kebijakan dan langkah (dukungan, pelatihan, pengembangan jurnal ilmiah, dan lain-lain) serta pengembangan HAKI sebagai upaya perlindungan atas hasil-hasil penelitian dan produk inovatif

BAB IV

SISTEM MONITORING DAN EVALUASI

A. Evaluasi Kinerja Dosen

Sistem monitoring dan evaluasi kinerja dosen STIE Kasih Bangsa didasarkan pada pelaksanaan pengajaran yang mengacu pada sistem penyelenggaraan pendidikan. Sistem penyelenggaraan pendidikan berupa Sistem Kredit Semester (SKS). Berdasarkan keputusan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menetapkan standarisasi dan sertifikasi profesi untuk tenaga dosen dan guru besar sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi yaitu beban kerja minimal 12 SKS (bidang pendidikan dan penelitian 9 SKS), pengabdian masyarakat dan penunjang 3 (SKS) serta maksimal 16 SKS pada setiap semesternya. Tenaga pendidik yang telah mempunyai sertifikasi dosen melaporkan kinerja untuk monitoring dan evaluasi. Program ini merupakan upaya peningkatan mutu pendidikan nasional dan upaya memperbaiki kesejahteraan hidup dosen dengan mendorong para dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya. Setelah pemenuhan sertifikasi dosen, pencapaian angka kredit beban pengajaran maka dilaksanakan evaluasi yang dilaksanakan dua kali dalam setahun, yakni pada semester ganjil dan semester genap yang bertujuan untuk meningkatkan 4 hal, yakni peningkatan profesionalisme kerja, peningkatan proses dan hasil pendidikan, menilai akuntabilitas kinerja dosen, serta meningkatkan atmosfer akademik di semua jenjang perguruan tinggi. Apabila kinerja dosen tidak mencapai target dalam semesternya akan dikenakan punishment yang berupa pemberhentian tunjangan profesi.

Sertifikat pendidik yang diberikan kepada dosen melalui proses sertifikasi merupakan bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional jenjang pendidikan tinggi. Sistem monitoring dan evaluasi untuk dosen dibedakan sesuai dengan sertifikasi dosen yang telah dimiliki sebagai berikut:

1. Secara internal, kinerja dosen yang terkait kegiatan akademik perkuliahan juga dipantau melalui pencatatan kehadiran dalam kegiatan pendidikan, melaporkan daftar kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan publikasi ilmiah lainnya, membuat dan menyerahkan RPS dan modul/materi perkuliahan.
2. Semua dosen yang telah memiliki sertifikat dosen profesional (sertifikasi pendidik) diwajibkan melaporkan kinerja dosen selama satu semester dan rencana kegiatan pada semester yang akan datang. Dalam hal ini, selain melaporkan berkas kinerja dosen di bidang Tridharma (pendidikan/pengajaran, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat) dan bidang penunjang lainnya ke universitas yang telah diteliti 2 (dua) asesor dosen, para dosen menyampaikan berkas laporan kinerja mereka kepada fakultas. Sehubungan hal ini, program studi dapat memantau dan mengevaluasi kinerja mereka setiap semester. Dosen yang belum memiliki sertifikat dosen,

tidak diwajibkan membuat laporan tersebut, namun diharapkan mereka tetap melaporkan kinerjanya kepada program studi, terutama terkait dengan kegiatan ilmiah yang mereka lakukan.

B. Evaluasi Kinerja Pegawai

Evaluasi Kinerja Pegawai bertujuan membantu pegawai dalam memperbaiki atau meningkatkan pencapaian puncak kinerja mereka dari masa lalu, sekaligus dipakai untuk mendorong gerak pertumbuhan profesionalisme dan perkembangan pegawai melalui perencanaan karir serta pemerayaan kecakapan / keterampilan / keahlian pegawai di masa mendatang.

1. Dalam rangka memperoleh ukuran kinerja pegawai yang paling objektif, dilakukan pendekatan pengukuran, yaitu pengukuran langsung pada proses dan pengukuran tidak langsung setelah proses.
2. Pengukuran langsung dalam proses dilakukan pada bidang-bidang yang mudah dilakukan pengukuran, baik secara kuantitatif maupun kualitatif terukur.
3. Sedangkan pengukuran tidak langsung ditujukan pada bidang-bidang yang sulit dilakukan pengukuran secara langsung oleh atasan dengan mempertimbangkan penilaian dari bawahan dan teman sejawat dan dilakukan dengan kuesioner.

C. Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

1. Penilai Kinerja Penilaian kinerja untuk masing-masing Tenaga Kependidikan dilakukan oleh 2 (dua) pihak, yaitu: atasan langsung dan pegawai teman sejawat Kantor Yayasan/Satuan Pendidikan Tinggi yang bersangkutan.
2. Lingkup Penilaian Kinerja a. Tenaga Kependidikan yang memegang jabatan struktural, yaitu Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Kepala Unit Pelaksana Teknis; b. Tenaga Kependidikan yang tidak memegang jabatan struktural.
3. Komponen Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan.
 - a. Indeks Prestasi Kerja, berdasarkan kuesioner (uraian tugas/ job description) tentang penilaian proses kerja sehari-hari per tenaga kependidikan per semester, yang diisi oleh Atasan Langsung (Kepala Bagian, Kepala Unit Pelaksana Teknis, Kepala Sub Bagian, atau Yayasan);
 - b. Indeks Sikap Kerja, berdasarkan kuesioner yang diisi oleh atasan langsung per orang per semester;
 - c. Indeks Struktural, berdasarkan kuesioner bagi Tenaga Kependidikan yang memegang jabatan struktural per semester, yang diisi oleh atasan langsung.

BAB IV PENUTUP

Untuk pengembangan dosen dan pengembangan perguruan tinggi secara nasional, STIE Kasih Bangsa dapat merekomendasikan beberapa hal yaitu.

- a. Penataan roadmap kebutuhan ketenagaan nasional berdasarkan kepentingan pengembangan Sekolah Tinggi, dan Program Studi dan perkembangan di bidang ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi (EMBA)
- b. Pengembangan dosen PT perlu didasarkan pada kebutuhan program studi berkait dengan perluasan dan perbandingan populasi mahasiswa.
- c. Pengembangan dosen PT perlu didasarkan pada kebutuhan spesifik bidang keahlian.
- d. Pengembangan dosen PT perlu didasarkan pada kualifikasi yang dipersyaratkan.
- e. Pengembangan PT perlu didasarkan pada kebutuhan pasar dan kebutuhan nasional.

Demikian Rencana Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan yang disusun, sebagai salah satu acuan di dalam pengembangan dosen dan tenaga kependidikan, fleksibilitas dalam pelaksanaannya sangat dibutuhkan karena mengingat perubahan dan dinamika pendidikan Tinggi serta tuntutan dari *stakeholders*.