



Pedoman Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia

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>

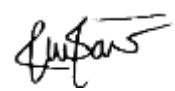
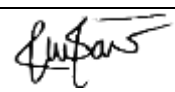
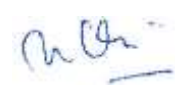
**PEDOMAN SISTEM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
STIE KASIH BANGSA**



Tahun 2020

	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.PD.03.0/IX/2020
		Tanggal : 21 September 2020
		Revisi : -
		Halaman :85
	Pedoman Sistem Pengembangan Dosen	

Pedoman Sistem Pengembangan
Sumber Daya Manusia
STIE KASIH BANGSA

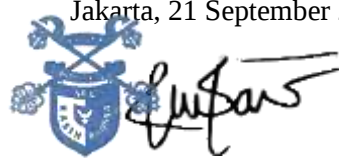
Proses	Penanggungjawab		
	Jabatan	Nama	Tandatangan
Dirumuskan	Ketua Tim Perumus	Benardi, SE., MM	
Disetujui	Ketua STIE Kasih Bangsa	Ruslaini, SE., MM	
Ditetapkan	Ketua STIE Kasih Bangsa	Ruslaini, SE., MM	
Dikendalikan	Wakil Ketua III	Mohamad Chaidir, S.E. MM	

KATA PENGANTAR

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa memiliki misi meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang profesional, unggul dan terpercaya. serta melaksanakan peningkatan kualitas berkelanjutan melalui Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Eksternal. Perwujudan dari misi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa adalah dengan memberikan pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi dalam bentuk sertifikat pendidik dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional dan memperbaiki kesejahteraan dosen dengan mendorong dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalisme.

Kami berharap Pedoman Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dapat bermanfaat bagi dosen untuk memberikan kontribusi yang terbaik dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi dan untuk peningkatan kesejahteraan dosen, sehingga sertifikasi yang dimiliki dapat berguna bagi kemajuan STIE Kasih Bangsa yang sekaligus dapat memberikan sumbangsih pada kemajuan bangsa dan negara Indonesia

Jakarta, 21 September 2020



Ruslaini, SE., MM., CIQnR., CIQaR
Ketua STIE Kasih Bangsa

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Nilai STIE Kasih Bangsa	3
C. Dasar Hukum	5
D. Ruang Lingkup.....	6
E. Tujuan Pedoman Pengelolaan SDM	6
BAB II SUMBER DAYA MANUSIA (DOSEN).....	9
A. Sumber Daya Manusia	9
B. Dosen dan Kompetensi Dosen	11
C. Klasifikasi Dosen, Tugas Pokok dan Fungsi Dosen	12
D. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Profesionalisme Dosen.....	14
E. Kualifikasi Dosen.....	21
F. Persyaratan Penerimaan Dosen dan Pengajuan NIDN	21
G. Hak Dan Kewajiban Dosen.....	23
H. Honor Dosen	24
I. Evaluasi Kinerja Dosen.....	24
BAB III JABATAN FUNGSIONAL DOSEN DAN BEBAN KERJA DOSEN.....	26
A. Landasan	26
B. Definisi.....	27
C. Jenjang Jabatan Fungsional Dosen	28
D. Prosedur Pengurusan Jabatan Fungsional Dosen.....	28
E. Perhitungan Angka Kredit	30
F. Komponen Pelaksana Beban Kerja Dosen	32
G. Rubrik Beban Kerja Dosen	33
BAB IV SERTIFIKASI DOSEN	35
A. Sertifikasi Dosen.....	35
B. Sistem Sertifikasi Pendidik untuk Dosen.....	39

C. Kelembagaan Sertifikasi Pendidik untuk Dosen.....	44
D. Penyusunan dan Penilaian Portofolio Dosen	45
E. Pembinaan dan Sanksi	62
BAB V SUMBER DAYA MANUSIA (TENAGA KEPENDIDIKAN)	65
A. Pustakawan	65
B. Pranata Laboratorium.....	65
C. Tenaga Kependidikan Fungsional Umum	66
BAB VI PERENCANAAN DAN PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	68
A. Identifikasi Kebutuhan Pegawai di STIE Kasih Bangsa.....	68
B. Metode Perencanaan SDM	69
C. Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Pengembangan, Retensi dan Pemberhentian	71
BAB VII PENGELOLAAN KINERJA SDM.....	76
A. Pengelolaan Kinerja SDM	76
B. Tantangan Pengelolaan SDM	77
C. Kebutuhan Pengelolaan SDM.....	77
BAB VIII PENUTUP.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen utama untuk menyukseskan program-program pendidikan yang ada di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan. Agar dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, unggul dan terpercaya, maka STIE Kasih Bangsa mengelola dan mememanajemenkan pegawai yang bekerja di lingkungannya agar sumber daya manusianya dapat menjalankan program-program yang ada di institusi dan merealisasikan visi dan misi institusi. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sentral dalam Perguruan Tinggi oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dan ditingkatkan kualifikasinya baik dari aspek akademis yang merupakan tuntutan profesional, maupun dari sisi kualitas kepribadian yang sangat dibutuhkan dalam pelayanan kepada mahasiswa sebagai pihak yang dilayani.

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, setiap lembaga, termasuk lembaga pendidikan seperti STIE Kasih Bangsa membutuhkan personil, tidak hanya tenaga dosen tetapi juga tenaga kependidikan yang profesional dengan kompetensi dan jumlah yang memadai. Setiap personil pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu penilaian yang dilakukan seharusnya menggambarkan kinerja personil. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM yang ada telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki lembaga, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja personil merupakan refleksi dari berkembang tidaknya suatu lembaga. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja personil dalam lingkup tanggung jawabnya. Pengelolaan SDM pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik maupun kependidikan tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas pengelolaan SDM perlu adanya kriteria yang jelas. Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi. Pengelolaan SDM merupakan suatu hal yang sangat

penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi, seperti STIE Kasih Bangsa memerlukan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang terstruktur dan terukur. Pada saat yang bersamaan, tenaga pendidik maupun kependidikan sebagai ujung tombak suatu perguruan tinggi memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Umpan balik terhadap pengelolaan tenaga pendidik maupun kependidikan dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja. Penilaian pengelolaan SDM merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja dan/atau hasil pekerjaan dari pegawai tersebut. Penilaian yang dilakukan terhadap tenaga pendidik maupun kependidikan di STIE Kasih Bangsa dilaksanakan dengan berbasis pada pengawasan, artinya penilaian yang dilakukan terhadap tenaga pendidik maupun kependidikan tidak saja ditujukan untuk menilai kinerja, juga sekaligus berfungsi untuk mengawasi tenaga pendidik maupun kependidikan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Oleh karena itu, kriteria yang dijadikan untuk mengevaluasi, sekaligus berfungsi sebagai alat untuk mengawasi pengelolaan tenaga pendidik maupun kependidikan. Evaluasi pengelolaan tenaga pendidik maupun kependidikan yang berbasis pengawasan ini bisa dilaksanakan oleh Ketua STIE Kasih Bangsa, maupun pimpinan jurusan.

Adanya setiap organisasi, korporasi dan institusi kerja peran penting pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah keniscayaan, 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. Pengelolaan SDM perguruan tinggi adalah pengelolaan segenap sivitas akademika. Salah satu tantangan (*challenge*) bagi pimpinan pendidikan tinggi khususnya terkait pengelolaan sumber daya manusia adalah menghadirkan tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan yang profesional sehingga STIE Kasih Bangsa mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi sebagai out-put yang kompetitif. Dengan kata lain, eksistensi dosen dan tenaga kependidikan menjadi kebutuhan untuk mewujudkan visi dan misi STIE Kasih Bangsa. Mengacu pada prinsip manajemen secara umum yang meliputi merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), menggerakkan (*actuating*), dan memastikan (*controlling*), pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi dapat didefinisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan menilai sumber daya manusia perguruan tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan perguruan

tinggi dan pencapaian program maupun rencana kerja. Ringkasnya, pengelolaan sumber daya manusia 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. Mengingat peran utama sumber daya manusia ini, pimpinan perguruan tinggi berkewajiban mengelola sumber daya manusia untuk mengimplementasikan sistem manajemen agar dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan perguruan tinggi bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi

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 dibidang 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% kedalam 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 ditahun 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 4 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, PD-Dikti

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.

D. Ruang Lingkup

STIE Kasih Bangsa menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran untuk menghasilkan lulusan yang profesional, unggul, terpercaya dan berdaya saing tinggi. STIE Kasih Bangsa perlu secara berkelanjutan meningkatkan layanan dan pelaksanaan proses pendidikan berkualitas. Untuk memastikan ketercapaian visi, misi dan tujuan tersebut, STIE Kasih Bangsa wajib menetapkan standar SDM (dosen dan tenaga kependidikan) yang memiliki kualifikasi, kompetensi, beban kerja dan proporsi yang seimbang dengan kebutuhan. Di samping itu, adalah suatu keharusan bagi STIE Kasih Bangsa untuk memenuhi SDM sebagaimana amanat undang- undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 dan permenristekdikti Nomor 44 tahun 2015, dimana dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan. Ruang lingkup yang diatur dalam pedoman ini adalah Pedoman yang diberlakukan dalam sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) STIE Kasih Bangsa baik dosen (tenaga pendidik) maupun tenaga kependidikan mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan pegawai, pengembangan karir, sistem remunerasi, penghargaan, retensi, pemberian sanksi dan pemberhentian pegawai.

E. Tujuan Pedoman Pengelolaan SDM

Pedoman pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dibuat sebagai pedoman bagi STIE Kasih Bangsa dalam pengelolaan sumber daya manusia baik di tingkat Institusi maupun Program Studi. Dengan demikian adapun tujuan dari dibuatnya pedoman pengelolaan sumber daya manusia (SDM) ini yaitu:

1. Mendorong pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) STIE Kasih Bangsa baik secara kuantitas maupun kualitas yang proporsional terhadap kebutuhan riil untuk menjamin kualitas pendidikan.
2. Mendorong dikembangkannya kegiatan kegiatan yang meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) STIE Kasih Bangsa baik secara intelektual akademis maupun kepribadian.
3. Membantu implementasi kode etik Sumber Daya Manusia (SDM) STIE Kasih Bangsa sebagai dosen dan tenaga kependidikan.
4. Menggariskan proses utama yang terkait langsung ataupun tidak langsung dengan layanan pendidikan di STIE Kasih Bangsa, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi ataupun tindakan perbaikan untuk menjamin adanya perbaikan berkelanjutan layanan pendidikan di STIE Kasih Bangsa.
5. Terlaksananya kegiatan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang transparan, obyektif, netral dan akuntabel.
6. Menjadi petunjuk bagi Tim Pengelola khususnya Bagian Kepegawaian dalam melaksanakan Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di STIE Kasih Bangsa
7. Meningkatkan motivasi dan etos kerja tenaga pendidik maupun kependidikan.
8. Meningkatkan komunikasi antara tenaga pendidik maupun kependidikan dengan pimpinan lembaga melalui diskusi yang terkait dengan peningkatan pengelolaan SDM.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari tenaga pendidik maupun kependidikan untuk memperbaiki lingkungan kerja, sistem pembinaan dan sarana pendukung.
10. Sebagai salah satu sumber informasi dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik maupun kependidikan, untuk membangun pegawai yang profesional, bertanggung jawab, memiliki komitmen terhadap perwujudan kinerja, disiplin, mandiri, produktif, inovatif dan bertata nilai.
11. Sebagai alat untuk membantu serta mendorong tenaga pendidik maupun kependidikan untuk mengambil inisiatif dalam upaya memperbaiki kinerja.
12. Mengetahui efektivitas kebijakan yang berkaitan dengan SDM, seperti seleksi, rekrutment serta pelatihan dan pengembangan.
13. Sebagai alat dalam hal kepentingan pemberhentian, pemberian sanksi atau penghargaan.

BAB II

SUMBER DAYA MANUSIA (DOSEN)

A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah institusi pendidikan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan dari institusi pendidikan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan fungsinya, SDM Perguruan Tinggi diklasifikasikan menjadi pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan. Di dalam Pasal 1 Butir 5 dan 6 UU.No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan; sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Di lingkungan pendidikan tinggi, tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai pendidik disebut dosen, sedangkan tenaga kependidikan lainnya disebut tenaga penunjang. Selanjutnya, dalam Pasal 39 disebutkan bahwa Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Sementara itu, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, digunakan istilah Dosen untuk merujuk pada pengertian pendidik pada jenjang pendidikan tinggi, yakni pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama

mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Pasal 1). Oleh sebab itu, mengacu kepada dasar hukum tersebut, maka dalam standar ini digunakan istilah Dosen untuk tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai pendidik, sedangkan tenaga kependidikan lainnya meliputi laboran, pustakawan, teknisi, pegawai administrasi, sopir hingga pekary disebut tenaga kependidikan. Mengenai tugas dosen dan tenaga kependidikan dalam Pasal 39 Ayat (1) dan (2) UU. Sisdiknas Tahun 2003, dijelaskan bahwa: pendidik (dosen) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan: (1) proses pembelajaran, (2) penilaian hasil pembelajaran (3) pembimbingan dan pelatihan, (4) penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik bagi perguruan tinggi. Sebaliknya, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan: (1) administrasi, (2) pengelolaan, (3) pengembangan, (4) pengawasan, (5) pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dosen dan tenaga kependidikan merupakan komponen yang sangat menentukan dalam implementasi penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi. Keberhasilan implementasi penyelenggaraan pendidikan bergantung pada kemampuan dosen dalam mengimplementasikan kompetensi profesionalnya terhadap proses penyelenggaraan pendidikan, sedangkan tenaga kependidikan dalam menunjang proses pendidikan yang diselenggarakan perguruan tinggi.

Sistem pengelolaan sumber daya manusia meliputi perencanaan, seleksi atau perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik, penghargaan dan sanksi, termasuk informasi tentang ketersediaan pedoman tertulis dan konsistensi pelaksanaannya. Sistem pengelolaan sumber daya manusia baik tenaga pendidik dan kependidikan di STIE Kasih Bangsa ditekankan pada peran STIE Kasih Bangsa dalam sistem perencanaan, perekrutan dan seleksi, pengangkatan, orientasi dan penempatan, pembinaan dan pengembangan karier, remunerasi dan retensi, serta pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan.

Perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Terdapat tiga Kepentingan Perencanaan SDM yaitu kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional. Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan berdasarkan kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan pada masa yang akan datang

untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Perencanaan Organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan institusi untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Peramalan SDM dipengaruhi secara drastis oleh tingkat produksi. Tingkat produksi dari insitusi penyedia (*suplier*) maupun pesaing dapat juga berpengaruh. Meramalkan SDM, perlu memperhitungkan perubahan teknologi, kondisi permintaan dan penawaran, dan perencanaan karier serta perkembangan organisasi ke depan.

B. Dosen dan Kompetensi Dosen

Dosen merupakan tenaga pendidik perguruan tinggi. Menurut UU RI No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen diangkat menurut peraturan perundang-undangan. Menurut UU RI No 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen pasal 1, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Jadi dosen bukan hanya seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi tetapi juga seorang ilmuwan. Oleh karena itu pada pasal 45 disebutkan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pada pasal 46 pemerintah mengharuskan setiap dosen memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister.

Selain memenuhi kualifikasi minimal sesuai ketentuan UU RI No 14 Tahun 2005, dosen STIE Kasih Bangsa hendaknya juga kompeten dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen STIE Kasih Bangsa didorong untuk memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, yang diperlukan dalam praktek pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Permendiknas RI No 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen telah menetapkan 4 aspek kompetensi yang hendaknya dimiliki seorang dosen, yaitu sebagai berikut.

1. Kompetensi pedagogik, antara lain mencakup: Kemampuan membuat perencanaan perkuliahan, Kemampuan menerapkan berbagai pendekatan, metode dan teknik, Kemampuan melakukan evaluasi dan memberikan penilaian hasil pembelajaran secara obyektif, Kemampuan melakukan evaluasi diri (refleksi terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, dan Kemampuan mengembangkan proses pembelajaran secara berkelanjutan
2. Kompetensi profesional, antara lain mencakup: Kemampuan melaksanakan seluruh aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi, Kemampuan berkoordinasi dengan semua unit kerja dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, Kemampuan merancang dan melaksanakan program pembelajaran yang inovatif, sesuai perkembangan IPTEKS, Kemampuan memberikan layanan prima sesuai kepakaran
3. Kompetensi kepribadian, antara lain mencakup: Kemampuan bekerja sama dengan berbagai unsur sivitas akademika, Kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, dengan berbagai unsur sivitas akademika, Kepekaan sosial terhadap lingkungan sekitar.
4. Kompetensi sosial, antara lain mencakup Kemampuan bekerja sama dengan berbagai unsur sivitas akademika, Kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan dengan berbagai unsur sivitas akademika dan kepekaan sosial terhadap lingkungan sekitar.

C. Klasifikasi Dosen, Tugas Pokok dan Fungsi Dosen

Berdasarkan statusnya, maka STIE Kasih Bangsa mengklasifikasikan dosen menjadi 2 yaitu dosen tetap dan dosen tidak tetap. Dosen tetap adalah dosen yang terikat penuh waktu dengan STIE Kasih Bangsa sedangkan dosen tidak tetap adalah dosen yang terikat hubungan kerja dengan STIE Kasih Bangsa untuk jangka waktu tertentu. Dosen tidak tetap yaitu dosen luar biasa dan dosen tamu. Dosen tetap STIE Kasih Bangsa adalah Dosen pegawai STIE Kasih Bangsa yang diangkat oleh Surat Keputusan (SK) Yayasan Kasih Sejahtera Indonesia. Pengelompokan dosen berdasarkan kewenangan akademiknya, mengacu pada Permen Pan RB No. 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Akademik Dosen, yang menyebutkan jenjang akademik dosen dari terendah sampai tertinggi adalah asisten ahli, lektor, lektor kepala dan guru besar.

Secara administratif, dosen mempunyai tugas pokok menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu memberi layanan pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dosen berperan sebagai:

1. Fasilitator dan narasumber pembelajaran mahasiswa.
2. Peneliti dan pakar dalam bidang ilmunya masing-masing, untuk pengembangan ilmu, teknologi, kebudayaan dan seni.
3. Pengabdian masyarakat dengan cara menerapkan keahliannya bagi kesejahteraan masyarakat dan kemajuan kemanusiaan.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Selain itu, dosen juga mempunyai fungsi dalam pengembangan akademik dan profesi, serta berpartisipasi dalam tata pamong institusi. Tugas dan fungsi dosen secara spesifik antara lain:

1. Memfasilitasi pembelajaran mahasiswa sesuai bidangnya masing-masing, sehingga mahasiswa memperoleh pengetahuan dan memiliki nilai tambah;
2. Membimbing mahasiswa berpikir kritis dan analitis, sehingga dapat secara mandiri menggunakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah dimilikinya
3. Membina mahasiswa dalam segi intelektual, sekaligus sebagai konselor
4. Menggunakan konsep, teori, dan metodologi dalam bidang yang ditekuninya, sekaligus mampu menciptakan sejumlah konsep, teori dan metodologi yang operasional dalam konteks kegiatan ilmiahnya

5. Melakukan penelitian yang hasilnya dipublikasikan melalui diskusi, seminar, jurnal ilmiah, atau pameran, dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, kebudayaan dan/atau kesenian
6. Menerapkan pengetahuannya dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat
7. Meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi diri selaku tenaga pendidik
8. Mengembangkan keprofesian dengan berperan aktif dalam organisasi seminar
9. Melakukan rencana kegiatan semesteran, realisasi kegiatan bulanan dan mengevaluasi realisasi yang terjadi
10. Menyusun portofolio/deskripsi diri pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, serta kegiatan lain yang menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi
11. Mengimplementasikan pengetahuannya di dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat dengan cara menerapkan keahliannya bagi kebutuhan masyarakat baik di dalam kampus maupun di luar kampus di bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
12. Melaksanakan kerja tim dengan pihak lain baik internal maupun eksternal di dalam manajemen akademik, untuk pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan pengembangan institusi.

D. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Profesionalisme Dosen

Dalam rangka mewujudkan visinya, STIE Kasih Bangsa merekrut, membina dan mengembangkan dosen profesional, yang mampu menerapkan kinerja terbaik pada bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta bidang lain yang menjadi tanggung jawabnya. Standar mutu, kriteria dan indikator profesionalisme dosen STIE Kasih Bangsa

Standar	Kriteria	Indikator
Profesionalisme Tinggi	1. Kepakaran 2. Pengembangan kepakaran dan penguasaan ilmu, menerapkan teknologi instruksional 3. Menerapkan etika pada waktu mengajar, meneliti dan melakukan kegiatan profesi	Memiliki sertifikat dosen yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional RI, yang mencakup 6 aspek yaitu: a. Pengakuan atas kepakarannya, atau penguasaan terhadap disiplin ilmunya oleh kelompok sejawat (<i>peer group</i>) b. Kegiatan penelitian ilmiah c. Penulisan makalah/buku ilmiah d. Sertifikasi dalam bidang pengajaran e. Kepuasan mahasiswa f. Tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang melanggar etika, nilai-nilai akademik dan profesi

Dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dosen STIE Kasih Bangsa yang profesional selalu menampilkan kinerja dan karya terbaiknya secara terus menerus. Mengacu pada Standar Akademik STIE Kasih Bangsa, ditetapkan standar mutu, kriteria dan indikator kinerja terbaik dosen seperti yang disajikan dalam tabel berikut:

Standar	Kriteria	Indikator
Kinerja terbaik pendidikan dan pengajaran	Membangkitkan minat dan mengembangkan kemampuan mahasiswa untuk berargumentasi secara ilmiah	1. Metode pengajaran berpusat pada mahasiswa (<i>Student Centered Learning / SCL</i>) 2. Metode pengajaran memberikan contoh-contoh nyata dan menarik dalam pembelajaran 3. Materi pengajaran merangsang mahasiswa untuk aktif bertanya dan berdiskusi 4. Materi pengajaran mendorong mahasiswa tertarik untuk mengetahui lebih jauh

Standar	Kriteria	Indikator
	Mempunyai tujuan pengajaran yang jelas	1. Tersedia rancangan pengajaran yang sesuai dengan kaidah yang berlaku 2. Tersedia Satuan Acara Pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran 3. Materi pengajaran disusun sesuai dengan kompetensi utama, kompetensi pendukung dan kompetensi lain yang relevan
	Menyukai tantangan intelektual	1. Materi pengajaran mengacu pada rujukan mutakhir 2. Memberikan respon positif terhadap pertanyaan mahasiswa
	Peduli serta menghargai mahasiswa dari proses belajarnya	1. Suasana akademik membuat mahasiswa aktif dan termotivasi 2. Mahasiswa dapat memilih cara pembelajaran yang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, dengan tetap menerapkan kaidah ilmiah
	Melakukan penilaian yang tepat dan memberikan umpan balik	1. Instrumen penilaian dapat mengukur kemampuan mahasiswa yang sesungguhnya, sesuai dengan kapasitasnya
	Mandiri dan mampu mengontrol diri	1. Menaati Kode Etik Dosen dan Kode Etik Sivitas Akademika STIE Kasih Bangsa

Standar	Kriteria	Indikator
	Belajar dari peserta didik	1. Tersedia instrumen dan metode pembelajaran hasil revisi rancangan pengajaran, berdasarkan evaluasi dan umpan balik mahasiswa
Kinerja terbaik penelitian	Memacu keunggulan penelitian	1. Publikasi ilmiah di jurnal nasional atau internasional, minimal satu artikel per tahun 2. Adanya sitasi karya ilmiah, minimal satu artikel per tahun 3. Memperoleh dana penelitian melalui kompetisi hibah 4. Menjadi anggota komunitas ilmiah nasional/internasional
	Keikutsertaan mahasiswa dalam penelitian	1. Pelibatan mahasiswa dalam penelitian dosen, minimal 1 orang per tahun 2. Meningkatnya mutu penelitian mahasiswa
	Penerapan etika penelitian	1. Penelitian berlangsung sesuai dengan etika yang berlaku
	Menciptakan peluang/jejaring kerja sama	1. Terlibat kerja sama dengan lembaga penelitian institusi terkait, secara nasional maupun internasional
	Memacu terbentuknya kelompok penelitian	1. Terdapat kelompok penelitian yang tangguh dan mampu bersaing
Kinerja terbaik pengabdian pada masyarakat	Kepuasan pelanggan	1. Terlibat aktif dalam kegiatan baik bersifat nlokal, nasional, dan internasional untuk berbagi ilmu dan

Standar	Kriteria	Indikator
		pengalama sesuai bidangnya
	Bermanfaat untuk kepentingan masyarakat dan industri	1. Menjadi pakar yang sesuai dengan bidang ilmunya untuk membantu masyarakat dan industri baik swasta maupun milik pemerintah daerah dan pemerintah pusat
	Profesional dalam memberikan layanan kepakaran	1. Terlibat aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan kepakaran sesuai dengan bidang ilmu
Kinerja akademik yang integrative	Mengintegrasikan kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian/pelayanan pada masyarakat yang relevan	1. Terlibat aktif dalam ketiga dharma akademik (pengajaran, penelitian, pengabdian/pelayanan kepada masyarakat) 2. Pengajaran dirancang berbasis pada fakta-fakta penelitian ilmiah terkini 3. Pelayanan profesional berbasis pada fakta-fakta penelitian ilmiah terkini
	Wawasan ilmu pengetahuan yang luas, dalam perspektif antar disiplin ilmu	1. Tersedia silabus dan rancangan pengajaran yang berwawasan luas, dan terintegrasi 2. Terlibat aktif dalam kerja sama penelitian antar disiplin ilmu

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi sebagai dosen.

Prinsip profesionalitas adalah Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; Kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan.

Strategi perguruan tinggi dalam membangun profesionalisme adalah Menerapkan sistem rekrutmen berdasarkan EEO (*Equal Employment Opportunity*); Memberi kesempatan bagi dosen untuk mengikuti pendidikan lanjut dan pengembangan secara terus menerus; Menerapkan sistem penjenjangan karier akademik yang jelas dan terstruktur; Memberikan penghargaan dan sanksi yang jelas dan konsisten kepada seluruh dosen; Meningkatkan kesejahteraan dosen dengan menjalankan sistem penggajian yang adil dan realistis berdasarkan kinerja, kompetensi dan/ atau prestasi; Memberikan peluang untuk membuat kebijakan sesuai dengan ciri khas disiplin ilmu pada masing-masing program studi.

Profesionalisme dosen sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu diperlukan komitmen tinggi dari pimpinan institusi dalam melaksanakan manajemen dosen, agar visi STIE Kasih Bangsa dapat tercapai. Pengelolaan dosen STIE Kasih Bangsa mendorong dosen untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin demi kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan, dan sebagai pertanggungjawaban kepada masyarakat. Terkait dengan hal tersebut, setiap dosen STIE Kasih Bangsa diharapkan mempunyai perasaan memiliki dan dapat mengidentifikasi apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Pengelolaan mutu dosen STIE Kasih Bangsa dimaksudkan untuk memberdayakan dosen, sehingga dapat melaksanakan fungsi, menghasilkan karya, dan berprestasi sebaik mungkin. Agar dosen dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal, diperlukan 3 kondisi yaitu:

1. Kondisi yang memberikan kemampuan pada dosen untuk melaksanakan pekerjaannya (*managing ability*). Kondisi pertama (*managing ability*) berhubungan erat dengan sistem rekrutmen, dan pengembangan diri dosen, serta pembinaan melalui studi lanjut, pelatihan dan penilaian dosen.

2. Kondisi yang memberikan kesempatan pada dosen untuk melaksanakan pekerjaannya dengan memuaskan (*managing opportunity*). Kondisi kedua (*managing opportunity*) berkaitan dengan suasana pekerjaan yaitu tempat dan peralatan kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya
3. Kondisi yang mendorong dosen untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut (*managing motivation*). Kondisi terakhir (*managing motivation*) berhubungan dengan pola pemberian insentif dalam tugas dan jabatan. Tanggung jawab pengelolaan adalah memantau apakah kebijakan yang berhubungan dengan ketiga kondisi tersebut berlangsung baik dan saling mendukung. Guna mencapai tujuan tersebut, ditetapkan standar mutu, kriteria dan indikator pengelolaan dosen seperti yang disajikan dalam tabel berikut:

Standar	Kriteria	Indikator
<i>Managing ability</i>	Kecukupan dosen	1. Rasio dosen tetap: mahasiswa = 1:40 2. Beban tugas dosen 12 sks per semester yang tersebar pada aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi 3. Memenuhi ekivalensi waktu mengajar penuh (EWMP)
	Kualifikasi dosen yang diperlukan	1. Minimal lulusan program magister (S2)
	Sistem rekrutmen dan seleksi	1. Tersedia pedoman tertulis yang lengkap mengenai rekrutmen dan seleksi dosen 2. Implementasi pedoman secara periodik, konsisten dan akuntabel
	Program pembinaan dan pengembangan	1. Tersedia pedoman tertulis yang lengkap mengenai pembinaan dan pengembangan dosen 2. Implementasi pedoman secara periodik, konsisten dan akuntabel

Standar	Kriteria	Indikator
<i>Managing opportunity</i>	Pengembangan lingkungan kerja yang sehat, kondusif dan kompetitif	1. Tersedia peraturan tertulis mengenai status, hal dan kewajiban dosen 2. Implementasi peraturan secara konsisten dan akuntabel
<i>Managing motivation</i>	Sistem penghargaan, sanksi dan remuneras	1. Tersedia pedoman tertulis yang lengkap mengenai sistem penghargaan, sanksi dan remunerasi dosen 2. Implementasi pedoman secara periodik, konsisten, transparan dan akuntabel

E. Kualifikasi Dosen

1. Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.
2. Kualifikasi akademik merupakan tingkat pendidikan paling rendah yang harus dipenuhi oleh dosen yang dibuktikan dengan ijazah.
3. Dosen setiap program studi harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi.

F. Persyaratan Penerimaan Dosen dan Pengajuan NIDN

Persyaratan umum penerimaan Dosen

1. Memenuhi persyaratan administrasi;
2. Memenuhi persyaratan pendidikan, kecakapan, keahlian dan pengalaman kerja;
3. Bebas narkoba yang dinyatakan dengan surat keterangan dari rumah sakit;
4. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat oleh instansi lain;
5. Tidak dalam keadaan perselisihan perburuhan pada instansi lain;
6. Dinyatakan lulus mengikuti tahapan seleksi yang diadakan STIE Kasih Bangsa

Tata Cara Penerimaan Dosen

1. Penerimaan karyawan didasarkan atas perencanaan kebutuhan dan pengembangan STIE Kasih Bangsa, serta sesuai dengan anggaran belanja yang sudah ditetapkan untuk tahun berjalan;
2. Setiap unit kerja mengajukan permohonan kebutuhan karyawan kepada Wakil Ketua II bidang Administrasi dan Keuangan dengan menjelaskan tentang kriteria dan rincian tugas pokok yang diinginkan;
3. Wakil Ketua II bidang Administrasi dan Keuangan akan menganalisa kebutuhan sesuai dengan organisasi dan tata kerja, uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan, dan mencari calon karyawan yang sesuai kebutuhan.

Persyaratan Pengusulan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN)

1. Diangkat sebagai Dosen Tetap Maksimal Berusia 58 Tahun
2. Tidak Berstatus sebagai Pegawai Tetap pada Instansi manapun, meliputi:
3. PNS non-dosen (PNS Pemkot/Pemda, POLRI, TNI, PNS kementerian/lembaga negara selain PNS dosen); Guru tetap/tidak tetap; Pegawai BUMN; Anggota aktif partai politik dan legislatif (DPR/MPR/DPRD/DPD); Konsultan, pengacara, notaris, apoteker;
4. Status kemahasiswaannya terdaftar di PDDikti untuk lulusan setelah tahun 2002.
5. KTP terbaru yang masih berlaku (berwarna/asli, bukan fotokopi);
6. Foto terbaru berwarna;
7. Surat Keterangan Sehat Rohani;
8. Surat Keterangan Sehat Jasmani;
9. Surat Keterangan Bebas Narkotika;
10. Surat Pernyataan dari Pimpinan PT;
11. Surat Keterangan Aktif Melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi;
12. Surat Perjanjian Kerja;
13. Surat Keputusan Dosen Tetap dari Ketua Yayasan yang memuat hak dan kewajiban antara calon dosen dan yayasan (bagi Dosen Tetap Yayasan);
14. Ijazah lengkap. Bagi lulusan PT luar negeri disertakan SK penyetaraan dari DIKTI/PTN yang ditunjuk DIKTI;
15. Jika memiliki jabatan fungsional, wajib melampirkan SK Jabatan Fungsional terakhirnya

G. Hak Dan Kewajiban Dosen

1. Hak Dosen

- a. Menerima penghasilan.
- b. Memperoleh pembinaan karir.
- c. Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Memperoleh penghargaan sesuai dengan dharma baktinya.
- e. Menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas lain dalam melaksanakan tugas.
- f. Mengikuti pendidikan lanjutan atas biaya sendiri maupun beasiswa/sponsor.
- g. Mendapatkan bantuan pengurusan dalam rangka mendapatkan hak paten atas hasil penelitian sebagai pengakuan atas karyanya.
- h. Dosen tidak tetap berhak mendapatkan perlakuan yang sama dengan Dosen Tetap dalam memperoleh pangkat dan jabatan akademik sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

2. Kewajiban Dosen

- a. Melaksanakan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi, dengan tugas utama mengajar sesuai dengan beban yang telah ditetapkan menurut peraturan pemerintah yang berlaku.
- b. Melaksanakan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi sekurang-kurangnya 12 sks/semester yang disebar dalam kegiatan-kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, pembinaan sivitas akademika, administrasi dan manajemen.
- c. Menyiapkan materi kuliah dalam bentuk Rencana Pembelajaran Semester.
- d. Mempublikasikan karya ilmiah hasil penelitian pada jurnal terakreditasi nasional dan internasional.
- e. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
- f. Mentaati seluruh peraturan dari pemerintah dan peraturan yang ditetapkan Program Studi Akuntansi serta STIE Kasih Bangsa.
- g. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
- h. Mentaati kode etik dosen.

- i. Dosen yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Dosen tidak tetap, mempunyai kewajiban yang sama sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- j. Melaksanakan studi lanjut.

H. Honor Dosen

1. Honor Mengajar

Honor mengajar diberikan kepada dosen sebagai imbalan atas semua kegiatan pengajaran meliputi kegiatan mengajar, pembuatan soal ujian, mengawas ujian, dan koreksi ujian. Honor dosen mengajar dihitung mulai dari tanggal 1 dan ditutup pada tanggal 31 bulan depannya, dan dibayar per tanggal 7 pada bulan berikutnya melalui jasa perbankan (transfer via Bank).

2. Honor Lain

Honor lainnya dibayarkan untuk kegiatan seperti pembimbing skripsi/kerja praktik dan menguji skripsi.

3. Dosen dapat turut serta berkontribusi dalam pemberian beasiswa yang diberikan STIE Kasih Bangsa kepada mahasiswa melalui donasi seluruh/sebagian dari honor dosennya.

I. Evaluasi Kinerja Dosen

1. Monitoring terhadap dosen di bidang pendidikan dilaksanakan dengan melakukan pengecekan terhadap absensi perkuliahan, absensi kehadiran harian dosen, penilaian oleh mahasiswa berupa kuesioner.
2. Evaluasi terhadap kinerja dosen dilaksanakan pada setiap akhir semester oleh Wakil Ketua III Bidang Evaluasi dan Kerjasama.
3. Metode evaluasi melalui kuesioner dilaksanakan oleh tim dengan melakukan kunjungan ke kelas (per mata kuliah) melalui media kuesioner dosen yang diisi oleh mahasiswa tanpa mencantumkan nama mahasiswa. Kegiatan ini dilaksanakan sebelum Ujian Akhir Semester dilaksanakan dan hasil kuesioner akan diolah dan diperoleh nilai bagi masing – masing dosen atas penilaian mahasiswa. Kuesioner meliputi:
 - a. Cara Menerangkan Materi
 - b. Perhatian Dosen kepada Mahasiswa
 - c. Sistematis penjelasan materi

- d. Penguasaan materi
 - e. Relevansi materi dengan ujian
 - f. Ketepatan waktu perkuliahan
4. Hasil evaluasi diumumkan/disampaikan kepada dosen.

BAB III

JABATAN FUNGSIONAL DOSEN DAN BEBAN KERJA DOSEN

A. Landasan

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka peran dan tugas pokok dosen telah berkembang dari yang semula lebih ditekankan pada tugas mengajar, menjadi pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Perubahan yang bersifat mendasar ini menuntut penyesuaian yang bersifat mendasar pula terhadap pemahaman dan persyaratan jabatan akademik dosen. Kenaikan jabatan akademik dosen merupakan bentuk pemberian penghargaan pemerintah atas prestasi kerja yang dicapai dosen, dengan demikian setiap dosen yang telah mempunyai prestasi kerja sesuai dengan peraturan perundangan berhak mendapatkan penghargaan kenaikan jabatan akademik. Dasar dan mekanisme pemberian penghargaan kenaikan jabatan akademik/pangkat dengan filosofi pemberian penghargaan perlu dirumuskan sehingga adil, akuntabel dan bertanggung jawab.

Komponen penilaian dalam jabatan akademik dosen terdiri dari:

- (a) **unsur utama** yang meliputi: pendidikan (meliputi pendidikan sekolah dan pelaksanaan pendidikan (pengajaran), penelitian (meliputi pelaksanaan penelitian dan menghasilkan karya ilmiah sains/teknologi/seni/sastra), dan pengabdian kepada masyarakat; dan
- (b) **unsur penunjang** yang merupakan kegiatan pendukung pelaksanaan tugas pokok dosen.

Jumlah angka kredit kumulatif minimal yang harus dipenuhi oleh setiap dosen untuk dapat diangkat dalam jabatan akademik paling sedikit dibutuhkan angka kredit 90% (sembilan puluh persen) dari unsur utama tidak termasuk pendidikan sekolah yang memperoleh ijazah/gelar dan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Prajabatan.

B. Definisi

1. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan.
2. Tugas pokok Dosen STIE Kasih Bangsa yang sekaligus merupakan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.
3. Pendidikan adalah pengembangan kemampuan dan jati diri peserta didik sebagai wujud kepribadian yang utuh, melalui program pengajaran yang diarahkan melalui kurikulum program studi.
4. Pengajaran adalah pengembangan penalaran peserta didik untuk mendalami kaidah-kaidah keilmuan sebagai pelaksanaan tugas fungsional dosen yang terdiri dari pemilihan dan pengorganisasian materi, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan penilaian proses serta hasil pembelajaran.
5. Penelitian adalah kegiatan telaah taat kaidah dalam upaya untuk menemukan kebenaran dan/atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, dan/atau kesenian.
6. Pengabdian kepada masyarakat adalah kegiatan diseminasi, penerapan dan atau sosialisasi hasil hasil penelitian ke masyarakat.
7. Angka Kredit Dosen adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang diberikan/ditetapkan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang Dosen dan yang dipergunakan sebagai salah satu syarat dalam rangka pembinaan karier dalam jabatan fungsional/keangkatan.
8. Jabatan Fungsional Dosen merupakan suatu pola untuk menjamin pembinaan karier keangkatan, jabatan dan peningkatan profesionalisme Dosen.
Jabatan fungsional Dosen terdiri atas Asisten Ahli; Lektor; Lektor Kepala; dan Guru Besar.

C. Jenjang Jabatan Fungsional Dosen

1. Jenjang Jabatan Fungsional Dosen

Nama Jabatan	Pangkat	Golongan	Angka Kredit
Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b	150
Lektor	Penata Penata Tk. I	III/c III/d	200 300
Lektor Kepala	Pembina Pembina Tk.I Pembina Utama Muda	IV/a IV/b IV/c	400 550 700
Guru Besar	Pembina Utama Madya Pembina Utama	IV/d IV/e	850 1.050

2. Jumlah Angka Kredit Kumulatif Paling Rendah dari Tugas Pokok dan Penunjang Tugas

Jabatan	Kualifikasi Akademik	Unsur Utama			Unsur Penunjang
		Pelaksanaan Pendidikan	Pelaksanaan Penelitian	Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat	
Asisten Ahli	Magister	≥ 55%	≥ 25%	≤ 10%	≤ 10%
Lektor	Magister	≥ 45%	≥ 35%	≤ 10%	≤ 10%
Lektor Kepala	Magister/ Doktor	≥ 40%	≥ 40%	≤ 10%	≤ 10%
Profesor	Doktor	≥ 35%	≥ 45%	≤ 10%	≤ 10%

D. Prosedur Pengurusan Jabatan Fungsional Dosen

- Usulan pengurusan atau kenaikan jabatan fungsional dosen dilakukan melalui surat permohonan Dosen STIE Kasih Bangsa kepada Ketua Program Studi disertai dokumen pendukung.
- Dokumen pendukung pengurusan Jabatan Fungsional Dosen antara lain:
 - Ijasah Legalisir S1/S2/S3 (legalisir asli bukan dokumen legalisir fotocopy)
 - Transkrip Legalisir S1/S2/S3 (legalisir asli bukan dokumen legalisir fotocopy)
 - SK pengangkatan dosen tetap dan SK mengajar per semester dan atau SK sebagai Penasehat Akademik dan atau SK menduduki jabatan Pimpinan di Perguruan Tinggi.

- d. Diktat/Modul/Bukti karya ilmiah sesuai dengan pengisian form isian jenjang kepangkatan. Bukti karya ilmiah ini diserahkan dalam bentuk terjilid rapi sesuai dengan ketentuan LPPM.
 - e. Bukti asli kegiatan pengabdian masyarakat.
 - f. Bukti asli kegiatan penunjang yang dilakukan Dosen dalam bentuk sertifikat.
3. Ketua Program Studi akan melakukan evaluasi terhadap kinerja dosen dan melanjutkan dokumen usulan jabatan fungsional dari dosen kepada Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Ka.BAAK) untuk dilakukan pemeriksaan kelengkapan dokumen sesuai dengan ketentuan pemerintah yang berlaku, dan apabila:
 - a. Hasil pemeriksaan dokumen oleh BAAK terdapat kekurangan atau kesalahan maka BAAK akan menyampaikan kepada dosen yang bersangkutan untuk dilengkapi.
 - b. Hasil pemeriksaan dokumen oleh BAAK dinyatakan telah lengkap maka :
 - 1) BAAK akan melakukan pengelompokan dan penyiapan berkas untuk penghitungan Angka Kredit Dosen.
 - 2) BAAK akan menandatangani lembar check list dan menyerahkan kembali kepada Ketua Program Studi untuk mendapat persetujuan proses jabatan fungsional dosen dari Ketua Program Studi.
 4. Setelah mendapat persetujuan proses jabatan fungsional dosen dari Ketua Program Studi, maka dokumen Jabatan Fungsional Dosen di lanjutkan oleh Ka. BAAK ke Wakil Ketua I Bidang Akademik untuk:
 - a. Mendapat persetujuan pengurusan Jabatan Fungsional Dosen
 - b. Pembentukan Tim Penilai Angka Kredit.
 5. Ka. BAAK menyerahkan kepada Tim Penilai Angka Kredit dokumen usulan pengangkatan pertama atau kenaikan Jabatan Fungsional Dosen.
 6. Tim Penilai Angka Kredit akan melakukan inventarisasi & identifikasi dokumen dosen yang akan diusulkan Jabatan Fungsionalnya dan menghitung angka kreditnya berdasarkan peraturan yang berlaku serta masukan dari Program Studi yang terkait.
 7. Hasil perhitungan angka kredit dari Tim Penilai Angka kredit dituangkan dalam Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) dan di rapatkan dalam Rapat Pertimbangan Senat yang akan menghasilkan Berita Acara Rapat Pertimbangan Senat.
 8. Ketua Tim Penilai Angka Kredit meyerahkan kembali kepada Ka.BAAK seluruh dokumen yang telah dilengkapi perhitungan angka kredit dan Berita Acara Rapat

Pertimbangan Senat untuk dilanjutkan kepada Ketua STIE Kasih Bangsa guna mendapat persetujuan.

9. Ka.BAAK melakukan persiapan dan pemeriksaan seluruh berkas-berkas pendukung untuk keperluan pengusulan Jabatan Fungsional Dosen ke Dikti yang terdiri dari:
 - a. Lembar Pernyataan Pengesahan Hasil Validasi Karya Ilmiah.
 - b. Surat Pernyataan Keabsahan Karya Ilmiah.
 - c. Lembar Hasil Penilaian Sejawat Sebidang Atau Peer Review Karya Ilmiah.
 - d. Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK).
 - e. Berita Acara Rapat pertimbangan Senat.
 - f. Surat pengantar dari Ketua STIE Kasih Bangsa.
 - g. Setelah SK Jabatan Fungsional Dosen diterima dari Dikti maka Ka.BAAK akan melakukan edit data dosen pada master dosen.

E. Perhitungan Angka Kredit

1. Persyaratan Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Dosen.
 - a. Pengangkatan pertama dosen dalam jabatan akademik **Asisten Ahli** dapat dipertimbangkan apabila telah memenuhi syarat:
 - 1) Memiliki ijazah magister/ sederajat dari perguruan tinggi dan/atau program studi terakreditasi sesuai dengan bidang ilmu penugasan.
 - 2) Pangkat paling rendah penata muda tingkat I.
 - 3) Nilai prestasi kerja minimal bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - 4) Melaksanakan tugas mengajar paling singkat 1 (satu) tahun.
 - 5) Mempunyai paling sedikit 1 (satu) karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah nasional sebagai penulis pertama.
 - 6) Melaksanakan minimal 1 (satu) kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
 - 7) Telah memenuhi minimal 10 (sepuluh) angka kredit di luar angka kredit ijazah yang dihitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai dosen tetap termasuk angka kredit pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan.
 - 8) Memiliki kinerja, integritas, etika dan tata krama, serta tanggung jawab yang dibuktikan dengan berita acara rapat pertimbangan senat STIE Kasih Bangsa.

- b. Pengangkatan pertama dosen dalam jabatan akademik **Lektor** dapat dipertimbangkan apabila telah memenuhi syarat:
- 1) Memiliki ijazah doktor/sederajat dari perguruan tinggi dan/atau program studi terakreditasi sesuai dengan penugasan.
 - 2) Pangkat paling rendah penata.
 - 3) Nilai prestasi kerja minimal bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - 4) Melaksanakan tugas mengajar paling singkat 1 (satu) tahun.
 - 5) Mempunyai minimal 1 (satu) karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah nasional sebagai penulis pertama.
 - 6) Melaksanakan minimal 1 (satu) kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
 - 7) Telah memenuhi minimal 10 (sepuluh) angka kredit di luar angka kredit ijasah yang dihitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai dosen tetap termasuk angka kredit pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan.
 - 8) Memiliki kinerja, integritas, etika dan tata krama, serta tanggung jawab yang dibuktikan dengan berita acara rapat pertimbangan senat STIE Kasih Bangsa.
- c. Kenaikan jabatan secara reguler dari **Asisten Ahli ke Lektor** dapat dipertimbangkan, apabila telah memenuhi syarat:
- 1) Paling singkat 2 (dua) tahun menduduki jabatan Asisten Ahli.
 - 2) Telah memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan baik secara kumulatif maupun setiap unsur kegiatan
 - 3) Memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah nasional sebagai penulis pertama.
 - 4) Memiliki kinerja, integritas, etika dan tata krama, serta tanggung jawab yang dibuktikan dengan Berita Acara Rapat Pertimbangan Senat STIE Kasih Bangsa.
- d. Kenaikan jabatan secara reguler dari **Lektor ke Lektor Kepala** dapat dipertimbangkan, apabila telah memenuhi syarat:
- 1) Paling singkat 2 (dua) tahun menduduki jabatan Lektor.
 - 2) Telah memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan baik secara kumulatif maupun setiap unsur kegiatan.
 - 3) Memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah nasional terakreditasi atau internasional sebagai penulis pertama bagi yang memiliki kualifikasi akademik doktor (S3).

- 4) Memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah internasional atau internasional bereputasi sebagai penulis pertama bagi yang memiliki kualifikasi akademik magister (S2).
 - 5) Memiliki kinerja, integritas, etika dan tata krama, serta tanggung jawab yang dibuktikan dengan Berita Acara Rapat Pertimbangan Senat STIE Kasih Bangsa.
- e. Kenaikan jabatan secara reguler dari **Lektor Kepala ke Profesor** dapat dipertimbangkan, apabila telah memenuhi syarat:
- 1) Memiliki pengalaman kerja sebagai dosen minimal 10 (sepuluh) tahun.
 - 2) Memiliki kualifikasi akademik doktor (S3).
 - 3) Paling singkat 3 (tahun) setelah memperoleh ijazah doktor (S3).
 - 4) Paling singkat 2 (dua) tahun menduduki jabatan Lektor Kepala.
 - 5) Telah memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan baik secara kumulatif maupun setiap unsur.
 - 6) Memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah internasional bereputasi sebagai penulis pertama.
 - 7) Memiliki kinerja, integritas, etika dan tata krama, serta tanggung jawab berdasarkan penilaian senat yang dibuktikan dengan berita acara rapat persetujuan senat STIE Kasih Bangsa.

F. Komponen Pelaksana Beban Kerja Dosen

1. Dosen

Setiap awal semester, dosen harus membuat Rancangan Beban Kerja Dosen (RBKD) pada semester yang akan datang. RBKD berguna baik bagi dosen yang bersangkutan, asesor beban kerja dosen, maupun atasan untuk merencanakan alokasi waktu implementasi BKD dan akibat yang ditimbulkannya pada perencanaan keuangan, RBKD yang telah dibuat harus disampaikan kepada program studi bagi dosen. Pada akhir semester, dosen harus membuat laporan pelaksanaan BKD yang sesuai dengan RBKD sebagai bahan evaluasi, dan disampaikan kepada Program Studi. Dosen yang tidak menyusun RBKD dapat dikenai sanksi oleh pimpinan STIE Kasih Bangsa.

2. Program Studi

Program Studi merupakan atasan langsung dosen yang memiliki kewajiban mengarahkan dan melakukan pembinaan kepada dosen dalam kedudukan sebagai

penanggung jawab pelaksanaan BKD di tingkat Program Studi. Program Studi wajib mendistribusikan secara adil tugas pengajaran kepada dosen. RBKD digunakan sebagai patokan pengaturan beban kerja dosen pada semester yang akan datang. Program Studi bertanggung jawab untuk menerbitkan surat tugas yang terkait dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup: 1) pendidikan dan pengajaran, 2) penelitian, dan 3) Pengabdian kepada masyarakat yang diterbitkan diawal semester. Ketentuan surat tugas harus meliputi aspek tridharma perguruan tinggi sebagaimana di atas.

Dosen yang tidak melaksanakan BKD atau melaksanakan BKD tetapi tidak memenuhi capaian sebagaimana diatur dalam pedoman BKD, yaitu kinerja perguruan tinggi minimal 12 SKS, sedangkan yang bersangkutan telah menerima tunjangan profesi dan atau kehormatan, dihentikan tunjangan profesi dan atau kehormatannya. Adapun bagi dosen yang belum lulus sertifikasi dan belum mendapat tunjangan profesi pendidikan, diberikan sanksi berupa penundaan pengusulan sebagai peserta sertifikasi dosen. Batas kepatutan kinerja dosen dibuat untuk pengendalian mutu dari kinerja para dosen sehingga bisa tetap produktif tanpa mengurangi aspek kualitas.

1. Bidang pengajaran: melaksanakan perkuliahan maksimal 16 SKS, membimbing skripsi 8 mahasiswa/dosen/semester. mahasiswa/dosen/semester dan membimbing dosen yang lebih rendah jabatan fungsional, batas kepatutan 2 orang dosen/semester
2. Bidang penelitian: terlibat dalam penelitian kelompok, batas kepatutan 2 penelitian/tahun
3. Bidang pengabdian masyarakat: menjadi konsultan sesuai dengan kepakarannya, batas kepatutan 1 proyek/semester
4. Bidang penunjang: menjadi peserta seminar, batas kepatutan 3/semester untuk nasional dan 2/semester untuk internasional.

G. Rubrik Beban Kerja Dosen

Penjelasan Rubrik Beban Kerja Dosen (BKD) Dosen sebagai pendidik profesional mempunyai kewajiban melaksanakan kegiatan tridharma perguruan tinggi. Kegiatan tridharma perguruan tinggi yang dilaksanakan oleh dosen meliputi: (1) pendidikan dan pengajaran, (2) penelitian, (3) pengabdian pada masyarakat, dan (4) penunjang kegiatan tridharma perguruan tinggi. Oleh karena itu, beban kerja dosen harus terdistribusi secara profesional dan terukur. Satuan ukuran beban kerja dosen dinyatakan dalam satuan kredit semester di singkat SKS yang dijabarkan dalam rubrik penghitungan beban kerja dosen. Dengan adanya rubrik ini, diharapkan terwujudnya standarisasi, keseragaman, dan

akuntabilitas dalam penghitungan beban kerja dosen. Rubrik ini dibuat sebagai upaya untuk standarisasi dan akuntabilitas Beban Kerja Dosen di STIE Kasih Bangsa agar semua dosen dapat beraktivitas sesuai ilmu dan keahliannya. Untuk mendorong terciptanya profesionalisme dosen tersebut, maka dibedakan penghargaan antara kinerja dosen yang relevan berdasarkan keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat dosen dengan ilmu keahlian dosen dan yang Kurang Relevan dengan ilmu keahlian dosen (KR). Kinerja dosen yang dinilai merupakan kinerja langsung pada saat penilaian dan bukan kinerja “rekam jejak (*track record*)”. Oleh karena itu, bukti pendukung mempunyai masa berlaku. Namun demikian, pengertian ini tidak menghilangkan hak untuk dipakai pada kenaikan pangkat maupun jabatan fungsional dosen. Semua bukti pendukung harus ditunjukkan pada asesor pada saat penilaian dan disimpan sesudah selesai penilaian. Bukti ini harus bisa ditunjukkan kembali bila diperlukan. Rubrik beban kerja dosen sesuai dengan Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen yang berlaku di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

BAB IV

SERTIFIKASI DOSEN

A. Sertifikasi Dosen

1. Latar Belakang

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020, tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024 menyatakan bahwa arah kebijakan dan strategi pendidikan dan kebudayaan dalam rangka mendukung pencapaian 9 (sembilan) Agenda Prioritas Pembangunan (Nawacita Kedua) dan tujuan Kemendikbudristek melalui Kebijakan Merdeka Belajar adalah mewujudkan cita-cita untuk menghadirkan pendidikan bermutu tinggi bagi semua rakyat Indonesia, yang dicirikan oleh angka partisipasi yang tinggi di seluruh jenjang pendidikan, hasil pembelajaran berkualitas, dan mutu pendidikan yang merata baik secara geografis maupun status sosial ekonomi.

Kemendikbudristek telah mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi antara lain: tantangan dalam pemajuan pendidikan berkenaan dengan ekosistem pendidikan, guru/dosen, pedagogi, dan kurikulum/program. Tantangan Pemajuan Pendidikan antara lain: memerdekakan pembelajaran sebagai beban menjadi pembelajaran sebagai pengalaman menyenangkan, memerdekakan pendidik (guru dan dosen) sebagai penerus pengetahuan menjadi sebagai fasilitator pembelajaran, memerdekakan pedagogi, kurikulum, dan asesmen yang dikendalikan oleh konten menjadi berbasis kompetensi dan nilai-nilai, memerdekakan pendekatan pedagogi yang bersifat pukul rata (*one size fits all*) menjadi berpusat pada peserta didik dan personalisasi, memerdekakan pembelajaran manual/tatap muka menjadi pembelajaran yang difasilitasi oleh teknologi (daring), memerdekakan program-program pendidikan yang dikendalikan oleh pemerintah menjadi program yang relevan bagi industri dan dunia kerja, memerdekakan pendidikan yang dibebani oleh perangkat administratif menjadi bebas untuk berinovasi, memerdekakan ekosistem pendidikan yang dikendalikan pemerintah menjadi ekosistem yang diwarnai oleh otonomi dan partisipasi aktif (*agency*) semua pemangku kepentingan.

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlak

mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (Ipteks), untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional.

Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Pasal 1 ayat 2). Sedangkan profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Salah satu masalah penyebab utama rendahnya hasil pembelajaran pada jenjang pendidikan tinggi adalah kurang berkembangnya potensi dosen sebagaimana tersebut dalam Renstra Kemendikbudristek 2020-2024 adalah karena beban administrasi dosen yang tinggi, keharusan melaksanakan keseluruhan tridharma oleh semua dosen, di mana tridharma perguruan tinggi seharusnya menjadi misi di tingkat institusi, bukan misi individu setiap dosen. Untuk mengatasi hal tersebut, seorang dosen seharusnya hanya bertugas untuk melakukan validasi terhadap data/dokumen di pangkalan data pendidikan tinggi, sedangkan pengisian datanya dilakukan oleh petugas administrasi/tenaga kependidikan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Selain itu dosen dapat berkontribusi dalam pelaksanaan dan pengembangan kegiatan tridharma perguruan tinggi dengan memilih darma mana yang akan menjadi pokok untuk dilaksanakan sesuai dengan passion dosen yang bersangkutan.

Adapun masalah lainnya yang menjadi penyebab utama rendahnya hasil pembelajaran pada jenjang pendidikan tinggi adalah lemahnya kompetensi dosen sebagai pendidik yang dapat dilihat dari pola rekrutmen dosen berbasis kualifikasi akademik, bukan berbasis kompetensi ataupun pengalaman di dunia usaha/dunia industri dan keterbatasan pengetahuan dosen tentang praktik-praktik di dunia usaha/dunia industri. Kompetensi pendidik, khususnya dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan tridharma perguruan tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kompetensi pedagogik mengacu kepada kemampuan dalam proses belajar mengajar, kompetensi sosial mengacu kepada kemampuan berkomunikasi baik tulisan maupun lisan, kompetensi profesional mengacu kepada kemampuan bidang ilmu yang ditekuni dan kompetensi kepribadian mengacu kepada kemampuan sikap dan tindakan dalam berbagai situasi dan kondisi. Kompetensi dosen ini harus selalu ditingkatkan seiring dengan perkembangan Ipteks.

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi penting bagi seorang dosen sebagai pendidik dalam pengelolaan pembelajaran. Indikasi rekam jejak dosen dalam mengelola proses pembelajaran dapat ditunjukkan melalui sertifikat Program Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) dan/atau Program *Applied Approach* (AA). Guna meningkatkan kompetensi sosialnya, dosen wajib mempunyai kemampuan berkomunikasi lisan maupun tulisan baik dalam bahasa Indonesia dan/atau bahasa Inggris sebagai salah satu bahasa internasional yang paling banyak digunakan di dunia. Kemampuan berbahasa Inggris ini dapat dijadikan salah satu indikator yang terukur dari kemampuan sosial. Indikator kemampuan lain yang relevan dengan bidang keilmuan dosen adalah kemampuan akademik dosen yang ditunjukkan oleh hasil tes potensi akademik. Dengan demikian kepemilikan sertifikat Pekerti/AA, hasil tes kemampuan berbahasa Inggris dan hasil tes kemampuan dasar akademik yang diperoleh semenjak menjadi dosen merupakan persyaratan untuk mengikuti Sertifikasi Pendidik untuk Dosen.

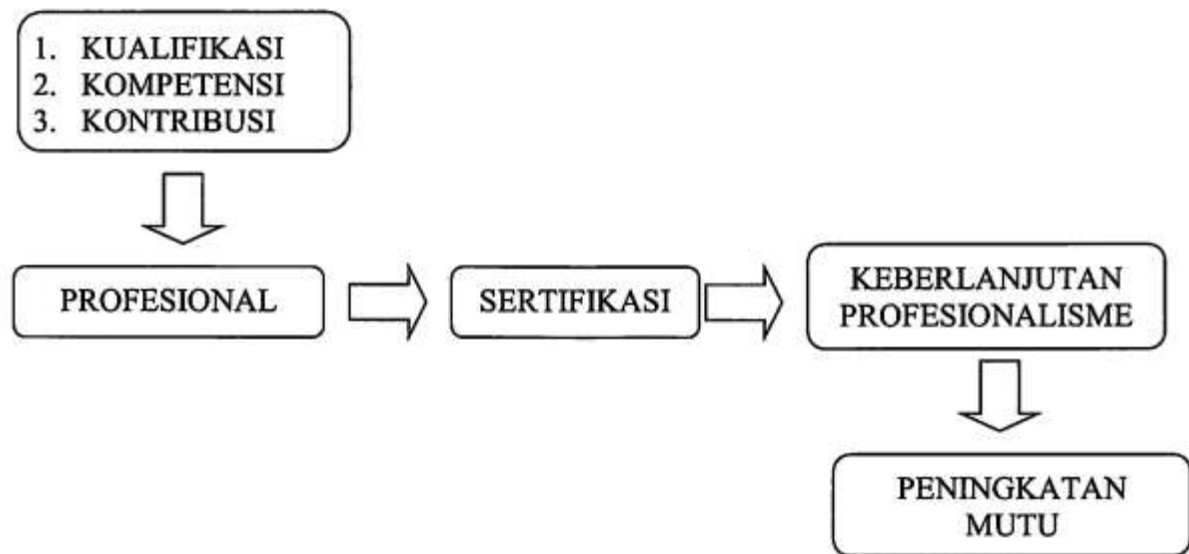
Di samping itu, sebagai pendidik profesional dan ilmuwan, dosen memiliki otonomi, kebebasan dan integritas akademik. Dosen wajib menjunjung tinggi kejujuran dan etika akademik, terutama larangan untuk melakukan tindak plagiat dalam menghasilkan karya ilmiah. Plagiat adalah perbuatan secara sengaja atau tidak sengaja dalam memperoleh kredit atau nilai untuk suatu karya ilmiah, dengan mengutip sebagian atau seluruh karya pihak lain yang diakui sebagai karya sendiri, tanpa menyebutkan sumbernya secara tepat dan memadai. Dosen yang melanggar integritas akademik diberikan sanksi akademik sebagai bagian dari pembinaan profesionalisme dosen.

Penilaian persepsional didasarkan atas persepsi mahasiswa, teman sejawat dan atasan serta diri sendiri untuk menilai tingkat penguasaan kompetensi dosen. Mahasiswa yang menilai adalah mahasiswa yang pernah berinteraksi dalam proses pembelajaran dengan dosen yang dinilai. Demikian halnya penilai dari sejawat dosen. Oleh karena penilaian ini didasarkan atas persepsi selama berinteraksi antara dosen dengan para penilai, maka penilaian ini disebut penilaian persepsional.

Kualifikasi akademik, unjuk kerja, dan tingkat penguasaan kompetensi sebagaimana yang dinilai oleh penilai persepsional, serta pernyataan kontribusi dari diri sendiri melalui narasi Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridharma Perguruan Tinggi (PDD-UKTPT) yang dinilai oleh Asesor, secara bersama-sama mengindikasikan profesionalisme dosen. Profesionalisme seorang dosen dan kewenangan mengajarnya dinyatakan melalui pemberian sertifikat pendidik Sebagai penghargaan atas profesionalisme dosen, pemerintah menyediakan tunjangan serta maslahat yang terkait dengan profesionalisme seorang dosen. Pemberlakuan sertifikat dan pembayaran tunjangan atau pembatalannya diatur sesuai peraturan perundang-undangan.

2. Tujuan Sertifikasi Pendidik untuk Dosen

Serdos adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen. Serdos bertujuan untuk (1) menilai profesionalisme dosen guna menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas, (2) melindungi profesi dosen sebagai agen pembelajaran di perguruan tinggi, (3) meningkatkan proses dan hasil pendidikan, (4) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional, dan (5) meningkatkan kesadaran dosen terhadap kewajiban menjunjung tinggi kejujuran dan etika akademik terutama larangan untuk melakukan tindak plagiat. Peta Konsep Sertifikasi secara ringkas disajikan pada Gambar



3. Tindak Lanjut Program Sertifikasi Dosen

Agar peningkatan mutu pendidikan tinggi sebagai tujuan Program Serdos tercapai, maka tindak lanjutnya adalah:

- a. Dosen wajib meningkatkan dan mengembangkan profesionalismenya secara terus menerus, dan mengaplikasikannya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya;
- b. Perguruan tinggi wajib memberikan akses kepada dosen terhadap sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, agar dosen dapat meningkatkan kompetensi dan mengembangkan profesionalismenya

B. Sistem Sertifikasi Pendidik untuk Dosen

1. Strategi Dosen

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, sertifikasi pendidik untuk dosen dilaksanakan melalui uji kompetensi guna memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi ini dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan penilaian pengalaman akademik dan profesional dengan menggunakan portofolio dosen. Penilaian portofolio dosen dilakukan untuk memberikan pengakuan atas kemampuan profesional dosen, yang diuraikan sebagai berikut.

a. Portofolio sebagai Ukuran Profesionalisme

Portofolio menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen adalah kumpulan dokumen yang terdiri dari (1) kualifikasi akademik dan unjuk kerja Tridharma Perguruan Tinggi; (2) persepsi dari atasan, sejawat, mahasiswa dan

diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian; dan (3) pernyataan diri tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam pelaksanaan dan pengembangan Tridharma Perguruan Tinggi.

Penilaian persepsional dilakukan oleh mahasiswa, teman sejawat, atasan dan diri sendiri. Mahasiswa diminta menilai kompetensi pedagogis dosen yang mengajarnya, karena mahasiswa dianggap sebagai pihak yang langsung merasakan sejauh mana dosen memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat mengajar dengan baik. Teman sejawat diminta menilai, karena kompetensi dosen dapat dirasakan dalam rapat-rapat reami program studi atau jurusan, atau dalam perbincangan sehari-hari. Atasan diminta menilai, karena diyalcini mereka dapat merasakan sejauh mana dosen memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Diri sendiri juga diminta menilai, karena diri sendirilah yang seharusnya paling tahu tentang kompetensinya.

Penilaian kontribusi yang telah diberikannya dalam pelaksanaan dan pengembangan tridharma perguruan tinggi dilakukan dengan cara dosen diminta mendeskripsikan dalam bentuk Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridharma Perguruan Tinggi (PDD-UKTPT) sesuai dengan passion dosen yang bersangkutan. Dokumen PDD-UKTPT ini akan dinilai oleh Asesor sebagai penilaian dari luar perguruan tinggi dosen. Diharapkan dosen jujur dalam menyampaikannya, karena penyampaian pernyataan ini adalah dalam rangka mendeskripsikan rekam jejak akademiknya.

b. Sistem Penilaian

Penilaian portofolio dilakukan melalui penilaian internal dan eksternal. Penilaian internal terdiri dari dua bagian yaitu penilaian empirikal dan persepsional. Sedangkan penilaian eksternal adalah penilaian Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridharma Perguruan Tinggi (PDD-UKTPT) oleh asesor di Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Dosen (PTPS).

1) Penilaian Internal

Penilaian internal dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian, sebagai berikut:

- a) bagian pertama, penilaian empirikal, adalah penilaian yang terkait dengan kualifikasi akademik, jabatan akademik, dan kepangkatan/golongan ruang/Inpassing yang telah diunggah dan tersedia di Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PD-DIKTI).

- b) bagian kedua, penilaian persepsional, adalah penilaian yang didasarkan atas persepsi kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial oleh mahasiswa, teman sejawat, atasan, dan diri sendiri. Pada penilaian persepsional ini, penilai dari teman sejawat dosen juga harus dapat memberikan pernyataan tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam suatu kegiatan penelitian, publikasi karya ilmiah, atau pengabdian kepada masyarakat.

2) Penilaian Eksternal

Penilaian eksternal adalah penilaian oleh Asesor di PTPS terhadap kemampuan personal dosen yang ditunjukkan melalui Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridharma Perguruan Tinggi (PDD-UKTPT). Dokumen PDD-UKTPT dituangkan dalam bentuk audio visual dan narasi teks yang menggambarkan diri dosen yang bersangkutan tentang prestasi dan kontribusi yang telah diberikannya dalam pelaksanaan dan pengembangan tridharma perguruan tinggi.

2. Prasyarat Keberhasilan Sistem Penilaian

Hasil penilaian portofolio dosen akan valid hanya bila penilaian terhadap seluruh komponen penilaian persepsional dan personal dilakukan dengan jujur. Jadi kejujuran dosen yang disertifikasi (DYS), mahasiswa, teman sejawat dan atasan dalam menilai merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan sistem penilaian ini. Kejujuran merupakan salah satu nilai karakter yang hendak dibangun melalui sistem penilaian portofolio, karena diyakini bahwa kejujuran merupakan bagian tak terpisahkan dari karakter profesionalisme.

Sebagai upaya untuk mendorong para penilai bersikap jujur, dilakukan hal-hal berikut:

a. Penilaian Persepsional

- 1) Penunjukan penilai persepsional, baik mahasiswa, teman sejawat dosen maupun atasan DYS, dilakukan oleh Panitia Sertifikasi Dosen (PSD), bukan oleh DYS sendiri. Nama-nama penilai persepsional tidak boleh diketahui oleh DYS.
- 2) Pengisian instrumen penilaian oleh mahasiswa diharapkan dilakukan ketika mahasiswa penilai selesai mengikuti tayangan video pertemuan kuliah dalam mataluliah yang diberikan oleh DYS, agar kemampuan DYS dapat dinilai oleh mahasiswa.

- 3) Penilaian oleh diri sendiri, teman sejawat dan atasan dilakukan sendiri-sendiri yang waktunya ditentukan oleh PSD; dengan demikian penilaian dilakukan dalam suasana tanpa tekanan, sehingga penilaian diharapkan dapat diberikan dengan lebih objektif dan realistik. Untuk menjamin objektivitas penilaian tersebut didukung dengan penilaian secara daring (online).
 - 4) Penilaian internal oleh penilai persepsional akan dilanjutkan ke penilaian eksternal oleh Asesor, jika telah memenuhi syarat nilai batas lulus.
- b. Penyusunan dokumen Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridharma Perguruan Tinggi (PDD-UKTPT) hanya dapat dilakukan oleh DYS yang memenuhi persyaratan sebagai peserta Serdos.
 - c. Lembar Pengesahan
Seluruh dokumen portofolio DYS harus mendapat pengesahan dari pimpinan perguruan tinggi dengan menggunakan format yang diunduh dari laman Serdos setelah DYS menyelesaikan dokumen Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridharma Perguruan Tinggi (PDD-UKTPT) sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kebenaran isinya. Alciat hulum atas ketidakbenaran dokumen dan portofolio DYS menjadi tanggung jawab pimpinan perguruan tinggi.

3. Kelulusan

DYS dinyatakan lulus apabila lulus penilaian gabungan yang meliputi penilaian empirikal, persepsional, penilaian Asesor pada PDD-UKTPT, dan penilaian akhir portofolio. DYS dinyatakan tidak lulus apabila salah satu komponen penilaian dinyatakan tidak lulus.

DYS yang lulus Serdos memperoleh Sertifikat Pendidik sebagai bukti dosen profesional dan memperoleh hak untuk mendapatkan tunjangan profesi dosen setelah memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundangan. Sertifikat Pendidik diterbitkan oleh Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Dosen (PTPS) dan diserahkan ke Perguruan Tinggi Pengusul (PTU) untuk disampaikan kepada dosen yang bersangkutan,

Sertifikat Pendidik untuk dosen berlaku selama yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai dosen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (PP No. 37 Tahun 2009 Pasal 7). Namun demikian, sertifikat pendidik dapat dibatalkan atau tidak berlaku berdasarkan proses pembatalan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pimpinan perguruan tinggi dapat mengusulkan ke Ditjen Pendidikan Tinggi

untuk pencabutan pemberlakuan sertifikat pendidik berdasarkan penilaian kelayakannya sebagai dosen. Kelayakan diukur dari kegiatan peningkatan dan pengembangan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas sebagai dosen. Penilaian dilakukan dalam rangka penyelenggaraan Sistem Pengembangan Profesionalisme Dosen (SPPD) di perguruan tinggi yang bersangkutan. Bagi dosen yang tidak lulus sertifikasi dilakukan pembinaan sesuai dengan SPPD oleh Perguruan Tinggi Pengusul (PTU) dan dapat mengikuti sertifikasi dosen pada pelaksanaan serdos tahun berikutnya setelah memenuhi syarat sebagai peserta Serdos.

4. Persyaratan Peserta Sertifikasi Dosen

Dosen peserta sertifikasi (DYS) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut.

1. Memiliki NIDN untuk dosen tetap atau memiliki NIDK untuk Pendidik Klinis (Dokdiknis) atau memiliki NIDK untuk dosen paruh waktu;
2. Memiliki jabatan fungsional sekurang-kurangnya Asisten Ahli;
3. Memiliki pangkat/golongan ruang atau inpassing bagi dosen non-ASN;
4. Memiliki masa kerja sebagai Dosen sekurang-kurangnya 2 tahun secara berturut-turut terhitung mulai tanggal (tmt) pengangkatan pertama dalam jabatan fungsional Dosen sampai dengan 1 Januari tahun pelaksanaan Serdos;
5. Memenuhi Beban Kerja Dosen (BKD) 2 tahun secara berturut-turut;
6. Memenuhi nilai ambang batas (passing grade) Tes Kemampuan Dasar Akademik (TKDA) dari Lembaga yang diakui Kemendikbudristek;
7. Memenuhi nilai ambang batas (passing grade) Tes Kemampuan Berbahasa Inggris (TKBI) dari Lembaga yang diakui Kemendikbudristek; dan
8. Memiliki Sertifikat Program Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (Pekerti) atau Applied Approach (AA) dari perguruan tinggi pelaksana Program PEKERTI/AA yang diakui Kemendikbudristek.

Pimpinan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) atau Pimpinan Perguruan Tinggi Pengusul (PTU) sebagai pengusul dosen yang disertifikasi (DYS) berkewajiban memeriksa keabsahan data calon DYS dan melaksanakan ketentuan tentang persyaratan peserta Serdos serta menandatangani Surat Pernyataan kebenaran data calon DYS.

5. Dosen berstatus Tugas Belajar dan Izin Belajar

Dosen dengan status tugas belajar atau izin belajar program Doktor (S3) dapat dilulutsertakan sebagai DYS dengan dasar bahwa beban tugas belajar setara dengan 12 aks. Dosen dengan status tugas belajar, skor penilaian persepsional dari unsur mahasiswa diberi nilai rerata 4,0.

6. Urutan Prioritas Peserta

Dosen calon peserta sertifikasi diusulkan oleh perguruan tingginya masing-masing kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi sesuai dengan kuota nasional peserta Serdos berdasarkan urutan prioritas sebagai berikut:

- a. jabatan akademik,
- b. pendidikan terakhir:
- c. nilai kemampuan dasar akademik dan kemampuan berbahasa Inggris;
- d. pangkat dan golongan ruang.

C. Kelembagaan Sertifikasi Pendidik untuk Dosen

Penyelenggaraan Serdos melibatkan (1) Direktorat Jenderal (Ditjen) Dikti, (2) Perguruan Tinggi Pengusul (PTU), (3) Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Pendidik untuk Dosen (PTPS), dan (4) Lembaga Layanan Dikti (LLDIKTI) atau PSD PTS. Ditjen Dikti bertugas menetapkan kuota nasional dosen calon peserta sertifikasi; menetapkan peserta sertifikasi yang diusulkan oleh PTU; memberikan Nomor Identifikasi Registrasi Asesor (NIRA); dan memberi Nomor Registrasi Sertifikat Pendidik.

Perguruan Tinggi Pengusul (PTU) adalah semua PT di lingkungan Kemendikbudristek maupun Kementerian/Lembaga mitra yang mengusulkan dosennya untuk mengikuti proses Serdos. PTU yang terdiri dari PTU perguruan tinggi negeri (PTN) atau PTU perguruan tinggi swasta (PTS) mengusulkan calon peserta sertifikasi (DYS) dan bertugas untuk:

1. melaksanakan sosialisasi sertifikasi dosen kepada calon peserta sertifikasi dosen,
2. memvalidasi dokumen dan portofolio peserta sertifikasi dosen, dan
3. mengkoordinasikan pelaksanaan sertifikasi dosen di lingkungan perguruan tinggi atau LLDIKTI masing-masing seperti penilaian persepsional oleh mahasiswa, sejawat dosen, atasan, diri sendiri, dan penyusunan portofolio DYS.

Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Pendidik untuk Dosen (PTPS) adalah Perguruan tinggi yang memiliki program pascasarjana dan atau memiliki program studi yang relevan dan/atau satuan pendidikan tinggi yang terakreditasi A/Unggul dan ditetapkan oleh Menteri. Kewenangan PerguruanTinggi menyelenggarakan Serdos dapat dibatalkan oleh Menteri atas rekomendasi Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Jika berdasarkan evaluasi tidak lagi memenuhi kriteria/persyaratan yang ditetapkan. Guna menjalankan kegiatan Serdos, maka di tingkat kementerian dibentuk Panitia Sertifikasi Dosen (PSD). PSD juga wajib dibentuk pada tingkat perguruan tinggi negeri atau perguruan tinggi swasta atau LLDIKTI. PSD dapat berfungsi sebagai PSD-PTU dan PSD-PTPS, PSD PTU dan/atau PSD PIPS ditetapkan melalui Surat Keputusan pimpinan Perguruan Tinggi atau LLDIKTI. Dalam hal PTU juga bertugas sebagai PTPS, maka PT tersebut harus menjalankan dua jenis tugas yang berbeda. Dalam tugasnya sebagai PTU, PT tersebut mengkoordinasi pelaksanaan Serdos bagi PT nya sendiri, sedangkan sebagai PTPS menjalankan tugas-tugas Penilaian Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridharma Perguruan Tinggi (PDD-UKTPT) untuk DYS dari PT lain. Program Serdos di tingkat PT, dilaksanakan oleh Panitia Serdos (PSD) pada PTPS atau PTU sesuai perannya masing-masing dalam penyelenggaraan Serdos.

LLDIKTI bertugas mengoordinasikan PSD dari PTU PTS di lingkungan wilayahnya, menyosialisasikan prosedur dan proses berdasarkan buku panduan Serdos, dan melakukan validasi terhadap data/dokumen DYS di wilayahnya.

D. Penyusunan dan Penilaian Portofolio Dosen

1. Dokumen Portofolio Dosen

Sertifikasi pendidik untuk dosen dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan penilaian pengalaman akademik dan profesional dosen dengan menggunakan portofolio dosen. Portofolio dosen adalah kumpulan dokumen yang mendeskripsikan (1) kualifikasi akademik dan unjuk kerja tridharma perguruan tinggi, (2) persepsi dari atasan, sejawat, mahasiswa dan diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogis, profesional, sosial dan kepribadian, dan (3) pernyataan diri tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam pelaksanaan dan pengembangan tridharma perguruan tinggi. Portofolio Dosen tersusun atas:

- a. Data/Dokumen daftar riwayat hidup DYS;
- b. Dokumen ijazah;

- c. Dokumen keputusan penetapan jabatan fungsional dosen;
- d. Dokumen keputusan penetapan golongan/ruang kepangkatan atau yang setara;
- e. Dokumen Laporan Kinerja Dosen (LKD) 2 tahun secara berturut-turut;
- f. Data/Dokumen hasil Tes Kemampuan Dasar Akademik (TKDA) dari Lembaga yang diakui Kemendikbudristek;
- g. Data/Dokumen hasil Tes Kemampuan Berbahasa Inggris (TKBI) dari Lembaga yang diakui Kemendikbudristek;
- h. Dokumen Sertifikat Program Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) atau *Applied Approach* (AA) dari perguruan tinggi pelaksana Program PEKERTI/AA yang diakui Kemendikbudristek;
- i. Dokumen Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridarma Perguruan Tinggi; dan
- j. Data Penilaian Persepsional.

Seluruh data/dokumen dalam Portofolio Dosen diambil dari Pangkatan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) Kemendikbudristek. Daftar riwayat hidup DYS diambil dari Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER) Kemendikbudristek. Calon DYS melakukan validasi atas kebenaran isian data/dokumen di PDDIKTI/SISTER yang telah diinputkan oleh pihak perguruan tinggi pengusul pada bagian biodata dosen meliputi bagian profil dosen, alamat dan kontak, kualifikasi, kompetensi, kepegawaian, kependudukan, dan data keluarga. Selain itu perguruan tinggi pengusul wajib untuk memperbaharui riwayat pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan penunjang dari dosen yang akan disertifikasi.

Dokumen ijazah calon DYS sejak tingkat sarjana, dokumen surat keputusan penetapan jabatan fungsional dosen, dan dokumen keputusan penetapan golongan/ruang kepangkatan atau impassing bagi dosen non-ASN wajib dipenuhi dan diunggah ke SISTER. Data dan dokumen yang diunggah ke PDDIKTI/SISTER dapat digunakan dalam proses Serdos setelah dilakukan validasi oleh unit yang berwenang melalui SISTER.

Dokumen Laporan Kinerja Dosen (LKD) merupakan dokumen hasil penilaian atas kinerja calon DYS sebagai dosen yang berstatus MEMENUHI dan telah disahkan oleh pimpinan perguruan tinggi. Dokumen LKD yang dibutuhkan sebagai syarat penetapan calon DYS menjadi DYS tersebut adalah dokumen LKD dua tahun terakhir (secara berturut-turut) sesuai dengan tahun pelaksanaan Serdos pada saat yang bersangkutan

bertugas sebagai dosen di perguruan tinggi. Dokumen LKD dalam bentuk berkas elektronik harus diunggah ke aplikasi Serdos di SISTER.

Potensi Akademik seorang dosen dinyatakan dalam bentuk skor hasil tes yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah maupun nonpemerintah yang legal, kredibel, dan legitimate serta diakui secara nasional. Kemampuan berbahasa Inggris seorang dosen dilihat berdasarkan hasil tes yang diselenggarakan oleh berbagai lembaga pengujian kemampuan berbahasa Inggris yang mendapat pengakuan luas, terutama oleh lembaga bahasa internasional. Dokumen hasil Tes Kemampuan Dasar Akademik (TKDA) dan Tes Kemampuan Berbahasa Inggris (TKBI) berupa data skor dan sertifikat yang diterbitkan oleh lembaga yang diakui Kemendikbudristek melalui mekanisme seleksi. Data/dokumen hasil TKDA dan TKBI yang telah diperoleh oleh calon DYS wajib tersedia di SISTER. Penyelenggara TKBI dan TKDA wajib melaporkan hasilnya ke Kemdikbudristek dan mencatatkannya ke dalam basis data hasil tes TKDA/TKBI. Hasil TKDA dan TKBI yang dapat dipergunakan dalam proses Serdos adalah skor terbaik yang telah tervalidasi dan diperoleh oleh calon DYS sejak yang bersangkutan diangkat sebagai dosen.

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi penting bagi seorang dosen sebagai pendidik dalam pengelolaan pembelajaran. Indikasi rekam jejak dosen dalam mengelola proses pembelajaran dapat ditunjukkan melalui kepemilikan sertifikat Program Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) atau Program *Applied Approach* (AA). Dokumen sertifikat PEKERTI/AA yang dapat digunakan dalam proses Serdos harus telah tervalidasi dan diterbitkan oleh perguruan tinggi penyelenggara yang diakui Kemendikbudristek melalui mekanisme seleksi. Perguruan tinggi penyelenggara program PEKERTI/AA wajib melaporkan dan mengunggah data/dokumen sertifikat dari dosen peserta yang mengikuti program tersebut melalui SISTER.

Data hasil penilaian persepsional berupa rerata skor diperoleh dari 5 orang mahasiswa, 3 orang teman sejawat, atasan langsung, dan calon DYS sendiri. Penilaian ini dilakukan oleh penilai persepsional (PP) secara daring online) menggunakan instrumen berbentuk semantic differential Masing-masing butir dalam instrumen penilaian persepsional diberikan satu deskriptor, yang memiliki arti nilai interval 1 - 7. Deskriptor terdiri dari satu pasang kata sifat yang saling berlawanan untuk mendeskripsikan sisi negatif atau positif dari sifat yang diterapkan. Instrumen persepsional terdiri dari

kelompok untuk kompetensi (1) pedagogik; (2) profesional; (3) kepribadian; dan (4) sosial.

Dokumen Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridarma Perguruan Tinggi (PDD-UKTPT) berisi pernyataan diri dosen tentang kontribusi dalam pelaksanaan dan pengembangan tridarma perguruan tinggi yang meliputi darma pengajaran, penelitian dan publikasi karya ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat. Dokumen PDD-UKTPT bidang pengajaran berupa video penjelasan tentang kuliah yang diampu serta rekaman proses pembelajaran yang dilakukan oleh DYS. Dokumen PDD-UKTPT berupa audio video yang wajib diunggah ke situs web berbagi video yang dapat ditelusuri secara daring (online).

Dokumen PDD-UKTPT bidang penelitian dan publikasi karya ilmiah berupa narasi deskriptif yang berisi pernyataan diri tentang topik/ road map penelitian dan deskripsi dari publikasi karya ilmiah yang diunggulkan dan dihasilkan selama menjadi dosen. Selain itu, DYS juga perlu menunjukkan bukti penelitian dan publikasi karya ilmiah yang telah dihasilkan.

Seperti halnya dalam bidang penelitian, dokumen PDD-UKTPT bidang pengabdian kepada masyarakat (PkM) juga berupa narasi deskriptif dalam bentuk teks yang berisi pernyataan diri dosen tentang topik PkM dan salah satu kegiatan PkM yang pernah dilakukan selama menjadi dosen berikut sasaran, perubahan yang terjadi, dukungan masyarakat, kontribusi, dan konsistensi sesuai bidang keilmuannya. Dalam dokumen ini perlu juga dilengkapi dengan bukti kegiatan PkM berupa laporan kegiatan yang telah dilaksanakannya.

2. Penilaian Portofolio Dosen

Penilaian portofolio dosen dikembangkan berdasarkan atas evaluasi dan pengalaman pelaksanaan Serdos sejak tahun 2008 hingga 2020 dan adanya tuntutan terhadap kompetensi dosen, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Tuntutan kompetensi yang bersifat langsung terkait dengan penguasaan dosen terhadap 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki dosen sesuai peraturan perundang-undangan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Penilaian portofolio dosen sudah dilakukan sejak dosen memenuhi syarat eligibilitas sebagai calon DYS, penilaian persepsional internal perguruan tinggi, hingga penilaian Portofolio Dosen oleh pihak eksternal yaitu Asesor di Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Dosen (PTPS). Penilaian Portofolio Dosen pada dasarnya

meliputi penilaian terhadap Portofolio Dosen berupa (1) kualifikasi akademik dan unjuk kerja tridarma perguruan tinggi, (2) persepsi dari atasan, sejawat, mahasiswa dan diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogis, profesional, sosial dan kepribadian, dan (3) pernyataan diri tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam pelaksanaan dan pengembangan tridarma perguruan tinggi.

3. Dokumen Portofolio untuk Penetapan DYS

Calon DYS dapat ditetapkan sebagai DYS setelah memenuhi semua persyaratan sebagaimana tersebut dalam Bab II. Data kepemilikan NIDN sebagai dosen tetap atau NIDK untuk Dokter Pendidik Klinis (Dokdiknis) atau dosen paruh waktu diperoleh dari biodata calon DYS di SISTER. Demikian halnya dokumen ijazah dan penetapan jabatan fungsional dosen dan pangkat/golongan ruang (*inpassing* bagi dosen non-ASN) juga diperoleh dari basis data di SISTER atau PDDIKTI. Perguruan tinggi pengusul wajib melengkapi seluruh riwayat pendidikan, riwayat perolehan jabatan fungsional, riwayat penetapan golongan/ruang kepangkatan calon DYS berikut dengan dokumen bukti pendukungnya untuk dilakukan validasi oleh pihak lain sesuai dengan kewenangannya. Calon DYS melakukan validasi terhadap kebenaran isian data/dokumen yang telah tersedia di pangkalan data.

Pemenuhan syarat memiliki masa kerja sebagai Dosen di perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 tahun secara berturut-turut terhitung mulai tanggal (tmt) pengangkatan pertama dalam jabatan fungsional Dosen diperoleh dari data riwayat perolehan jabatan fungsional dosen yang bersangkutan dari SISTER/ PDDIKTI. Sedangkan pemenuhan syarat Beban Kerja Dosen (BKD) 2 tahun secara berturut-turut diperoleh dari dokumen portofolio berupa Dokumen Laporan Kinerja Dosen (LKD) yang merupakan dokumen hasil penilaian atas kinerja calon DYS sebagai dosen dengan status MEMENUHI dan telah disahkan dan diunggah ke pangkalan data oleh pimpinan perguruan tinggi sebagaimana tersebut di bagian Penyusunan Portofolio Dosen.

Khusus syarat TKDA dan TKBI, calon DYS wajib memenuhi nilai ambang batas. Nilai ambang batas (*passing grade*) TKDA adalah lebih besar atau sama dengan 530. Nilai ambang batas (*passing grade*) TKBI adalah lebih besar atau sama dengan 455 untuk hasil Test of English as a Foreign Language (TOEFL®) jenis ITP/PBT/RPdT, 137 untuk TOEFL jenis CBT, 47 untuk TOEFL jenis iBT, atau 4,5 untuk International English Language Testing System (IELTSTM). Sedangkan nilai ambang batas TKBI yang diperoleh dari penyelenggara tes dalam

negeri harus dapat dikonversikan kesetaraannya ke skor TOEFL dan/atau IELTS tersebut.

Data pemenuhan syarat kompetensi pedagogik dosen dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat Program Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) atau *Applied Approach* (AA) dari perguruan tinggi pelaksana Program PEKERTI/AA yang diakui Kemendikbudristek. Perguruan tinggi penyelenggara PEKERTI/AA wajib mengunggahnya di SISTER untuk kemudian divalidasi dan digunakan sebagai data pemenuhan syarat penetapan calon DYS menjadi DYS.

Seluruh data/informasi dan dokumen dosen yang diunggah di SISTER/PDDIKTI harus sah dan benar. Apabila bukti/dokumen yang diunggah tersebut terbukti dan dinyatakan tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, maka PSD Serdos Kemendikbudristek dapat memberikan penilaian F (fraud/failed) dan DYS dinyatakan TIDAK MEMENUHI SYARAT atau TIDAK LULUS.

Calon DYS yang telah memenuhi syarat dan telah ditetapkan sebagai DYS sesuai dengan kuota peserta Serdos untuk setiap tahun pelaksanaannya berkewajiban melengkapi portofolionya berupa penyusunan dokumen Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridarma Perguruan Tinggi (PDDUKTPT) untuk dinilai melalui Penilaian Persepsional oleh 10 orang penilai persepsional yang ditugaskan oleh PSD PTU.

4. Penilaian Persepsional

Salah satu dokumen pada portofolio dosen adalah data hasil penilaian persepsional dari internal perguruan tinggi. Penilaian persepsional untuk DYS dilakukan oleh 5 orang mahasiswa, 3 orang teman sejawat, atasan langsung, dan DYS sendiri. Penilaian persepsional digunakan untuk menilai kinerja dosen berdasarkan persepsi penilai menggunakan instrumen penilaian persepsional setelah melihat portofolio dosen pada PDD-UKTPT. Mahasiswa dapat ditugasi menjadi penilai persepsional untuk DYS apabila mereka telah selesai mengikuti perkuliahan yang disampaikan oleh DYS. Sedangkan penilai persepsional dari unsur teman sejawat adalah kolega dosen yang telah mengenal dan berinteraksi langsung dengan DYS pada perguruan tinggi yang sama dan dapat mendeskripsikan peran dan kontribusi DYS dalam kegiatan pengembangan tridarma perguruan tinggi.

Proses penilaian persepsional terhadap DYS dilakukan secara daring (*online*). PSD PTU mengelola proses penilaian persepsional dan bertanggung jawab terhadap penugasan pihak-pihak sebagai Penilai Persepsional (PP) dalam aplikasi Serdos di

SISTER. Instrumen Penilaian Persepsional DYS untuk masing-masing unsur penilai mahasiswa, dosen sejawat, atasan, dan diri DYS dapat dilihat pada bagian akhir dokumen ini. Bagi dosen yang sedang tugas belajar tidak memerlukan penilaian persepsional dari unsur mahasiswa dan kepadanya diberikan rerata skor 4,0.

Adapun tatacara penilaian persepsional disajikan sebagai berikut.

- a. Setiap skor butir yang diberikan oleh kelompok penilai (mahasiswa, teman sejawat, atasan, dan diri sendiri) diambil sebagai skor butir tersebut. Penilaian ini dilakukan oleh penilai persepsional (PP) secara *on-line* menggunakan instrumen berbentuk *semantic differential*. Masing-masing butir dalam instrumen penilaian persepsional diberikan satu deskriptor, yang memiliki arti nilai interval 1- 7. Deskriptor terdiri dari satu pasang kata sifat yang saling berlawanan untuk mendeskripsikan sisi negatif atau positif dari sifat yang diterapkan.
- b. Selain memberikan penilaian persepsional sebagaimana pada butir 1, penilai persepsional dari unsur teman sejawat harus membuat pernyataan dengan cara menuliskan deskripsi peran dan kontribusi DYS yang dinilainya dalam kegiatan pengembangan tridarma perguruan tinggi pada unsur penelitian dan publikasi karya ilmiah dan/atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilaksanakan oleh DYS bersama dengan penilai persepsional dari unsur teman sejawat tersebut. Pernyataan dari penilai unsur teman sejawat ini akan menjadi satu kesatuan dalam Dokumen PDD-UKTPT DYS.
- c. Skor komponen kompetensi dan total instrumen dijumlahkan dari setiap skor butir. Skor komponen kompetensi dan total instrumen untuk setiap calon DYS dihitung menurut rata-rata skor masing-masing kelompok pengisi (mahasiswa, teman sejawat, atasan, dan diri sendiri). Selanjutnya, rerata skor komponen kompetensi dan total instrumen dari seluruh kelompok pengisi dicari berdasarkan rerata skor komponen kompetensi dan total dari kelompok pengisi dengan bobot yang sama besar.
- d. Skor pada butir 3 di atas, dipakai untuk penetapan kelulusan dosen pada penilaian persepsional menurut aturan berikut: (1) rerata masing-masing komponen kompetensi > 4,0 (lebih besar dari empat koma nol); dan (2) rerata total instrumen > 4,5 (lebih besar dari empat koma lima). Untuk memudahkan penilaian maka skor rerata komponen kompetensi dan skor rerata total disajikan pada Tabel 1.

Rumus untuk menghitung rerata skor komponen menurut kelompok mahasiswa dijelaskan berikut ini.

$$\bar{X}_{Komp\ MHS} = \frac{\bar{X}_{Komp\ MHS\ 1} + \bar{X}_{Komp\ MHS\ 2} + \bar{X}_{Komp\ MHS\ 3} + \bar{X}_{Komp\ MHS\ 4} + \bar{X}_{Komp\ MHS\ 5}}{5}$$

di mana: $\bar{X}_{Komp\ MHS\ t}$ adalah rerata masing-masing komponen untuk mahasiswa penilai ke i, yang dapat dicari dengan menjumlahkan skor seluruh butir dalam masing-masing komponen dan membaginya dengan jumlah butir dalam komponen; i adalah 1, 2, 3, 4, dan 5. Perlu diketahui bahwa komponen kompetensi dalam instrumen persepsional ada empat, yaitu komponen pedagogis, profesional, kepribadian, dan sosial.

Tabel 1. Penilaian Persepsional

NO	PENILAI PERSEPSIONAL	SKOR KOMPONEN KOMPETENSI			
		Pedagogis	Profesional	Kepribadian	Sosial
1	Mahasiswa (5 orang)	Rerata	rerata	rerata	rerata
2	Sejawat (3 orang)	Rerata	rerata	rerata	rerata
3	Atasan (1 orang)	Rerata	rerata	rerata	rerata
4	DYS (1 orang)	Rerata	rerata	rerata	rerata
	<i>Rerata komponen</i>	<i>Rerata</i>	<i>rerata</i>	<i>rerata</i>	<i>rerata</i>
	Rerata total instrument	RERATA TOTAL			

Catatan: untuk calon DYS yang berstatus Tugas Belajar $\bar{X}_{total\ MHS}$ dan $\bar{X}_{Komp\ MHS\ t}$ diberi nilai 4,0.

Hal yang sama untuk menghitung rerata skor komponen kompetensi dari unsur penilai teman sejawat. Rumus untuk menghitung rerata skor komponen kompetensi menurut kelompok sejawat dapat dituliskan dan dijelaskan sebagai berikut.

$$\bar{X}_{Komp\ SJWT} = \frac{\bar{X}_{Komp\ SJWT\ 1} + \bar{X}_{Komp\ SJWT\ 2} + \bar{X}_{Komp\ SJWT\ 3}}{3}$$

di mana: $\bar{X}_{Komp\ SJWT\ i}$ adalah rerata masing-masing komponen kompetensi untuk sejawat penilai ke-i, yang dapat dicari dengan menjumlahkan skor seluruh butir dalam masing-masing komponen kompetensi tersebut dan membaginya dengan jumlah butir dalam komponen kompetensi tersebut. Nilai i adalah 1, 2, dan 3 sesuai dengan jumlah penilai persepsional dari unsur teman sejawat. Sedangkan komponen kompetensi dalam instrumen persepsional ada empat, yaitu komponen pedagogis, profesional, kepribadian, dan sosial.

Rumus untuk menghitung rerata skor komponen kompetensi menurut atasan dan diri sendiri dapat langsung diperoleh dengan menjumlahkan skor butir dalam komponen kompetensinya dan dibagi jumlah butir dalam komponen kompetensi tersebut.

Rumus untuk menghitung rerata skor untuk masing-masing komponen kompetensi adalah sebagai berikut.

$$\bar{X}_{Komponen} = \frac{\bar{X}_{Komp\ MHS} + \bar{X}_{Komp\ SJWT} + \bar{X}_{Komp\ ATASAN} + \bar{X}_{Komp\ DYS}}{4}$$

Sedangkan untuk menghitung rerata skor total instrumen yang disebut sebagai **Nilai Persepsional DYS (NPD)** digunakan rumus sebagai berikut.

$$NPD = \frac{\bar{X}_{total\ MHS} + \bar{X}_{total\ SJWT} + \bar{X}_{total\ ATASAN} + \bar{X}_{total\ DYS}}{4}$$

di mana: *Xtotal MHS*, *Xtotal SJWT*, *Xtotal ATASAN*, *Xtotal DYS* adalah rerata total instrumen untuk mahasiswa, sejawat, atasan, dan diri sendiri. Khusus untuk *Xtotal MHS* dan *Xtotal SJWT* dicari dengan menjumlahkan skor total instrumen dari setiap anggota kelompok penilai dan membagi dengan jumlah penilai dan selanjutnya hasilnya dibagi banyak butir dalam instrumen. Sedangkan untuk dua rerata lainnya, cukup dicari dengan menjumlahkan skor masing-masing penilai dan dibagi dengan jumlah butir dalam instrumen.

Seluruh perhitungan penilaian persepsional dilakukan secara otomatis oleh sistem aplikasi online Serdos. Apabila penilaian persepsional terbukti dilakukan tidak sesuai dengan aturan, maka PSD Serdos Kemendikbudristek dapat memberikan penilaian F (*fraud/failed*) dan DYS dinyatakan TIDAK MEMENUHI SYARAT atau TIDAK LULUS.

5. Penilaian Kualifikasi Akademik dan Unjuk Kerja Tridarma

Penilaian kualifikasi akademik dan unjuk kerja tridarma perguruan tinggi diperoleh dari data pendidikan tertinggi sesuai bidang penugasan sebagai dosen dan perolehan jabatan fungsional dosen. Kualifikasi akademik dosen dan berbagai aspek unjuk kerja sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundangan tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya, merupakan salah satu elemen penentu kewenangan dosen mengajar di suatu jenjang pendidikan tinggi.

Nilai Kualifikasi Akademik dan Jabatan Fungsional Dosen (NKAJF) ditentukan oleh (1) Jabatan akademik yang dimiliki DYS dan (2) Pendidikan Tertinggi DYS sesuai dengan bidang penugasannya. Penskoran NKAJF disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Penskoran Nilai Kualifikasi Akademik dan Jabatan Fungsional Dosen (NKAJF)

No.	Jabatan Fungsional	Pendidikan Tertinggi	NKAJF
1.	Asisten Ahli	Lulusan S-2 atau setara	4
		Lulusan S-3 atau setara	5
2.	Lektor	Lulusan S-2 atau setara	5
		Lulusan S-3 atau setara	6
3.	Lektor Kepala	Lulusan S-2 atau setara	6
		Lulusan S-3 atau setara	7

6. Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridarma Perguruan Tinggi (PDD-UKTPT)

Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridarma Perguruan Tinggi merupakan bagian dari portofolio yang dinilai secara eksternal oleh Asesor di PTPS. Pernyataan Diri Dosen adalah “pernyataan diri tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam pelaksanaan dan pengembangan Tridarma Perguruan Tinggi”. Instrumen Pernyataan Diri Dosen terdiri atas tiga unsur yaitu (A) Pengajaran; (B) Penelitian dan Publikasi Kaiya Ilmiah; dan (C) Pengabdian kepada Masyarakat.

DYS wajib menyusun Dokumen Pernyataan Diri Dosen dalam unjuk kerja tridarma perguruan tinggi (PDD-UKTPT) sesuai dengan rambu-rambu dalam instrumen Pernyataan Diri Dosen. Pernyataan Diri Dosen disampaikan dalam bentuk audio visual yang dapat diakses secara bebas oleh masyarakat untuk darma pengajaran dan dalam bentuk narasi deskriptif untuk darma penelitian dan publikasi kaiya ilmiah dan darma pengabdian kepada masyarakat. Dalam menyusun PDD-UKTPT, DYS diharuskan membuat pernyataan dan menyampaikan bukti untuk setiap kegiatan yang telah dan sedang dilakukan sebagai contoh nyata, sehingga akan bersifat unik dan berbeda dari satu DYS dengan DYS yang lain. Oleh sebab itu objektivitas DYS dalam membuat pernyataan diri sendiri dapat menjadi gambaran kejujuran dan profesionalitas dosen. Ketidakjujuran di dalam menyusun dokumen PDDUKTPT merupakan tindakan yang melanggar norma etika akademik.

Sesuai dengan semangat "Merdeka Belajar - Kampus Merdeka", DYS perlu membuat *mission statement* yang berisi pernyataan tentang darma yang dipilih untuk

dikontribusikan paling besar sebagai seorang pendidik, di mana DYS dapat memilih salah satu darma dari tridarma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat) yang akan menjadi pilihan utama untuk dilaksanakan dan dikembangkan sesuai dengan *passion*-nya sebagai pendidik. Dengan demikian, DYS perlu menentukan bobot penilaian untuk masing-masing unsur pada PDD-UKTPT sesuai dengan keinginannya, dengan catatan bobot masing-masing unsur paling sedikit 10% (sepuluh persen) dari total bobot untuk 3 (tiga) unsur PDD-UKTPT.

Adapun rambu-rambu penyusunan PDD-UKTPT untuk masing-masing unsur dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Unsur Pengajaran

DYS wajib membuat sebuah audio visual (video) pernyataan diri dosen dalam total durasi paling lama 30 menit yang diunggah ke situs web berbagi video yang dapat ditelusuri secara *online* yang berisi:

- 1) penjelasan tentang salah satu mata kuliah yang akan disampaikan yang meliputi DIA (*delivery, interaction, assessment*) berupa deskripsi mata kuliah, kemampuan yang diharapkan, materi pembelajaran, sistem pembelajaran (mode perkuliahan), metode pembelajaran, interaksi antara DYS dan mahasiswa, sistem penilaian mata kuliah (teknik dan indikator) sesuai dengan RPS, dan
- 2) rekaman proses pembelajaran/perkuliahan mata kuliah tersebut. Rekaman ini dapat berupa:
 - a) video rekaman pembelajaran tatap muka/tatap maya (*synchronous*), dalam bentuk *real classroom* atau *microteaching*, baik mata kuliah teori atau praktik, atau
 - b) video rekaman proses pembelajaran *asynchronous*/rekaman pembelajaran *blended/hybrid*. Video ini perlu disertai dengan alamat akses (*uniform resource locator* - URL) kuliah pada *Learning Management System* (LMS) yang digunakan lengkap dengan akun akses untuk Asesor.

b. Unsur Penelitian dan Publikasi Karya Ilmiah

DYS wajib menyiapkan 2 (dua) jenis dokumen sebagai berikut.

- 1) Narasi deskriptif berupa teks yang berisi pernyataan diri tentang topik/*road map* penelitian dan deskripsi salah satu publikasi karya ilmiah yang diunggulkan dan dihasilkan selama menjadi dosen berikut makna dan kegunaan, nilai inovasi, publikasi dan desiminasi, dan konsistensi pengembangan keilmuan yang dilakukannya.

- 2) Bukti Penelitian dan Publikasi Karya Ilmiah yang diunggah ke daftar riwayat penelitian dan publikasi karya ilmiah pada aplikasi Serdos di SISTER yang dapat ditelusuri keberadaannya berupa:
 - a) Daftar Penelitian dan Laporan Penelitiannya, dan
 - b) Daftar Publikasi Karya Ilmiah berupa artikel yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah.
- c. Unsur Pengabdian kepada Masyarakat

DYS wajib menyiapkan 2 (dua) jenis dokumen sebagai berikut.

 - 1) Narasi deskriptif berupa teks yang berisi pernyataan diri tentang topik PkM dan salah satu kegiatan PkM yang pernah dilakukan selama menjadi dosen berikut sasaran, kontribusi DYS, perubahan yang terjadi (tingkat ketercapaian dan dampaknya), dukungan masyarakat, dan konsistensi sesuai bidang keilmuannya.
 - 2) Bukti Pengabdian kepada Masyarakat yang diunggah ke daftar riwayat pengabdian kepada masyarakat pada aplikasi Serdos di SISTER berupa daftar pengabdian kepada masyarakat dan Laporan Kegiatannya yang dapat ditelusuri keberadaannya.

Setelah DYS menyusun Dokumen PDD-UKTPT dengan melakukan finalisasi pada aplikasi Serdos di SISTER dan dokumen Portofolio Dosen dinyatakan lengkap, maka dokumen Portofolio Dosen tersebut harus mendapat pengesahan dari pimpinan PTU. Pengesahan dilakukan dengan menggunakan lembar yang format-nya telah ditentukan dan dapat diunduh dari laman Serdos serta diunggah ke laman Serdos SISTER oleh PSD PTU. Setelah disahkan, PSD PTU baru dapat mengusulkan DYS untuk penilaian PDD-UKTPT secara eksternal di PTPS. Pengesahan ini sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kebenaran isi dari Portofolio Dosen.

7. Penilaian PDD-UKTPT

Setiap dokumen portofolio PDD-UKTPT dinilai oleh 2 (dua) orang Asesor dengan rumpun ilmu yang sama dengan rumpun ilmu DYS yang ditugaskan oleh Ketua PSD PTPS. Asesor di PTPS tidak boleh ditugaskan untuk menilai DYS yang berasal dari perguruan tinggi yang sama dengan PTPS atau asal Asesor. Dosen tetap di perguruan tinggi dapat diangkat dan ditugasi sebagai Asesor Sertifikasi Dosen setelah memenuhi persyaratan sebagai berikut.

- a. Memiliki jabatan akademik Profesor atau Lektor Kepala berkualifikasi Doktor;
- b. Memiliki sertifikat pendidik;
- c. Memiliki Nomor Identifikasi Registrasi Asesor (NIRA) yang diperoleh setelah lulus dalam penyamaan persepsi yang diselenggarakan oleh Kemendikbudristek;
- d. Memiliki komitmen dan integritas untuk bertugas sebagai Asesor;
- e. Mendapat tugas dari perguruan tinggi yang ditetapkan sebagai PTPS.

Setiap Asesor harus dapat menjaga kerahasiaan akunnya untuk menilai portofolio PDD-UKTPT DYS dan mampu melaksanakan penilaiannya secara *online* dengan merujuk pada dokumen Portofolio Dosen seperti daftar riwayat hidup (CV) DYS yang bersangkutan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan. Selain itu Asesor bertugas untuk mengesahkan hasil penilaian portofolio dosen dan melakukan rekonsiliasi dengan Asesor pasangan di bawah koordinasi PSD, jika terjadi perbedaan hasil akhir penilaian.

Penilaian PDD-UKTPT DYS oleh 2 (dua) orang Asesor harus dilakukan secara terpisah dan bekerja secara independen. Selama proses penilaian, Asesor dan PSD PTPS wajib menjaga kerahasiaan informasi penilaian PDDUKTPT kepada DYS yang sedang dinilai maupun PSD PTU asal DYS. Untuk menjaga kualitas dan objektivitas penilaian, disarankan setiap harinya seorang Asesor memeriksa sebanyak-banyaknya 8 (delapan) portofolio DYS.

Penilaian PDD-UKTPT dilakukan oleh Asesor di PTPS secara *on-line* sesuai dengan rubrik atau panduan penilaian. Rubrik atau panduan penilaian PDD-UKTPT memberikan rambu-rambu penilaian kualitas untuk setiap kegiatan yang dilakukan DYS sesuai dengan unsur tridarma perguruan tinggi. Rambu-rambu penilaian dibuat dalam bentuk *semantic differential* dengan satu (atau lebih) deskriptor untuk setiap butir, yang memiliki arti nilai interval 1 - 7 untuk setiap deskriptor. Deskriptor terdiri dari satu pasang kata sifat yang saling berlawanan untuk mendeskripsikan harkat terendah dan harkat tertinggi dari sifat yang diterapkan. Secara lengkap penjabaran tiap unsur menjadi butir-butir serta deskriptor untuk masing-masing butir dalam penilaian Pernyataan Diri Dosen dapat dilihat pada Tabel 3.

\

Unsur Penilaian	No	Butir yang Dinilai	Harkat Terendah	Harkat Tertinggi
Pengajaran	1	Penguasaan terhadap materi	Sangat tidak menguasai: menjelaskan materi dengan tidak runtut, tidak sistematis, dan referensi tidak mutakhir	Sangat menguasai: menjelaskan materi dengan runtut, sistematis, dan menggunakan referensi mutakhir
	2	Kesesuaian materi yang disampaikan dengan capaian pembelajaran	Jika materi yang disampaikan sangat tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran	Jika materi yang disampaikan sangat sesuai dengan tujuan pembelajaran
	3	Interaksi dalam proses pembelajaran	Tidak memunculkan partisipasi aktif mahasiswa dalam proses pembelajaran	Memunculkan partisipasi aktif mahasiswa dalam proses pembelajaran
	4	Asesmen capaian pembelajaran	Tidak menggunakan kaidah-kaidah asesmen meliputi perencanaan dan pelaksanaan	Menggunakan kaidah-kaidah penilaian meliputi perencanaan dan pelaksanaan
	5	Kreativitas dalam menyampaikan materi	Strategi pembelajaran tidak menggunakan metode dan media yang sesuai dengan materi	Strategi pembelajaran menggunakan metode dan media yang sesuai dengan materi
Penelitian dan Publikasi Karya Ilmiah	1	Makna penelitian yang dilakukan	Tidak berdampak terhadap diri sendiri, institusi dan masyarakat	Berdampak terhadap diri sendiri, institusi dan masyarakat
	2	Kesesuaian dengan bidang ilmu	Tidak Sesuai dan tidak berkontribusi terhadap bidang ilmunya	Sesuai dan berkontribusi terhadap bidang ilmunya
	3	Inovasi penelitian	Penelitian tidak dimanfaatkan oleh masyarakat	Penelitian dimanfaatkan oleh masyarakat luas
	4	Kategori publikasi (SINTA, SCOPUS)	Kategori tidak terakreditasi (lokal)	Kategori internasional bereputasi/nasional akreditasi (sinta 1 atau 2)
	5	Keberlanjutan	Tidak menjadi prioritas penelitian nasional/internasional	Sesuai dengan prioritas penelitian nasional/internasional
Pengabdian kepada Masyarakat (PkM)	1	Makna PkM yang dilakukan	Tidak berdampak terhadap diri sendiri, institusi dan masyarakat	Berdampak terhadap diri sendiri, institusi dan masyarakat
	2	Tingkat ketercapaian dan dampaknya	Tidak menyelesaikan masalah nyata di masyarakat	Menyelesaikan masalah nyata di masyarakat yang berdampak luas
	3	Kemampuan Kerjasama (dukungan masyarakat)	Tidak didukung berbagai mitra/pihak terkait	Didukung berbagai mitra/pihak terkait
	4	Konsistensi sesuai bidang keilmuan	Tidak sesuai bidang ilmunya	Sesuai dengan bidang ilmunya
	5	Kontribusi dalam kegiatan PkM	Kontribusi sangat kecil	Kontribusi sangat besar

Penilaian PDD-UKTPT dilakukan dengan pemberian skor pada setiap butir. Pemberian skor PDD-UKTPT DYS ini dilakukan dengan berpedoman pada rubrik yang tersedia dengan rambu-rambu sebagai berikut.

- Pemberian skor dilakukan untuk setiap butir dengan memanfaatkan rubrik yang ada. Asesor memberi skor dengan melihat/menyimak isi pernyataan diri dosen yang dikuatkan dengan daftar riwayat hidup dosen dan bukti kegiatan pelaksanaan dan pengembangan tridarma perguruan tinggi dalam rentang skor yang ada dalam rubrik.
- Rerata skor setiap unsur (**NUX**) dalam penilaian PDD-UKTPT diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor pada unsur tersebut kemudian dibagi dengan jumlah butir dalam unsur yang dinilai. Dalam penilaian PDDUKTPT ada tiga unsur yang dinilai yaitu Pengajaran (PG) yang terdiri dari 5 butir, Penelitian dan Publikasi Karya Ilmiah (LITKI) yang terdiri dari 5 butir, dan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang terdiri dari 5 butir. Dengan demikian rerata skor untuk setiap unsur pada PDD-UKTPT dihitung dengan rumus sebagai berikut.

$$NU_{PG} = \frac{\sum \text{skor butir PG}}{5}$$

$$NU_{LITKI} = \frac{\sum \text{skor butir LITKI}}{5}$$

$$NU_{PKM} = \frac{\sum \text{skor butir PKM}}{5}$$

Nilai Pernyataan Diri Dosen dari masing-masing Asesor didapatkan dengan menjumlahkan rerata skor tertimbang untuk masing-masing unsur sesuai dengan persentase bobot (sebagai koefisien pengali) masing-masing unsur yang telah ditentukan oleh DYS. Persentase bobot masing-masing unsur ditetapkan paling kecil 10% dari total bobot keseluruhan unsur. Dengan demikian Nilai Pernyataan Diri Dosen dari masing-masing Asesor (**NAX**) dapat dihitung dengan rumus:

$$NA_x = BU_{PG} NU_{PGx} + BU_{LITKI} NU_{LITKIx} + BU_{PKM} NU_{PKMx}$$

- dengan x menunjukkan peran sebagai Asesor ke-1 atau ke-2, **BUG** adalah bobot unsur pengajaran, **BULITKI**, adalah bobot unsur penelitian dan publikasi karya ilmiah, **BUG** adalah bobot unsur pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan **NUPGx**, **NULITKIx**, dan **NUPKMx** masing-masing menunjukkan

rerata skor unsur pengajaran, penelitian dan publikasi karya ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat dari masing-masing Asesor.

- b. DYS dinyatakan **lulus** dalam penilaian PDD-UKTPT oleh masing-masing Asesor, apabila $NAX > 4,0$ (lebih besar dari empat koma nol). Apabila terjadi perbedaan kesimpulan penilaian PDD-UKTPT oleh dua Asesor, maka Ketua PSD PTPS memfasilitasi untuk dilakukan rekonsiliasi penilaian dari kedua Asesor untuk memperoleh keputusan LULUS atau TIDAK LULUS. Jika rekonsiliasi tidak tercapai maka keputusan kelulusan DYS menjadi kewenangan Ketua PSD PTPS.
- c. Nilai akhir PDD-UKTPT DYS (NPDD) ditetapkan dengan menghitung skor rerata dari masing-masing asesor NAX dengan rumus $NPDD = (NA1+NA2)/2$
- d. DYS dinyatakan **LULUS dalam penilaian PDD-UKTPT**, apabila hasil penilaian oleh masing-masing Asesor menyatakan LULUS.
- e. Apabila ditemukan bukti terjadinya kecurangan dalam PDD-UKTPT yaitu adanya kemiripan $> 75\%$ dari narasi deskriptif unsur penelitian dan publikasi karya ilmiah, dan/atau unsur pengabdian kepada masyarakat atau ditemukan dokumen bukti pada pernyataan diri dosen yang tidak benar atau melanggar integritas akademik, maka Asesor, PSD PTPS, dan/atau PSD Serdos Kemendikbudristek dapat memberikan **penilaian F (fraud/failed)** dan DYS dinyatakan TIDAK LULUS.

8. Perhitungan Penilaian Akhir Portofolio

Nilai Akhir Portofolio (NAP) adalah hasil perhitungan rerata tertimbang antara nilai Kualifikasi Akademik dan Jabatan Fungsional (NKAJF), Nilai Persepsional DYS (NPD), dan Nilai Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridarma Perguruan Tinggi (NPDD) dengan rincian sebagaimana pada Tabel 4.

Tabel 4. Komponen dan Bobot Penilaian Akhir Portofolio

Komponen Perhitungan Penilaian Akhir Portofolio	Bobot
Nilai Kualifikasi Akademik dan Jabatan Fungsional (NKAJF)	35%
Nilai Persepsional DYS (NPD)	10%
Nilai Pernyataan Diri Dosen dalam Unjuk Kerja Tridarma Perguruan Tinggi (NPDD)	55%

Dengan demikian untuk menghitung Nilai Akhir Portofolio (NAP) digunakan rumus:

$$NAP = 0,35 NKAJF + 0,10 NPD + 0,55 NPDD$$

DYS dinyatakan lulus Penilaian Akhir Portofolio jika NAP > 4,2 (lebih besar dari empat koma dua).

9. Kelulusan Peserta Sertifikasi Dosen

Seluruh perhitungan penilaian portofolio DYS dilakukan secara langsung oleh sistem aplikasi online Serdos. DYS dinyatakan LULUS Serdos jika memenuhi kriteria sebagai berikut.

- a. Lulus Penilaian Persepsional,
- b. Lulus Penilaian PDD-UKTPT oleh Asesor, dan
- c. Lulus Penilaian Akhir Portofolio.

Jadi, seorang DYS dinyatakan LULUS Sertifikasi Dosen hanya apabila ketiga unsur penilaian tersebut dinyatakan LULUS.

10. Sertifikat Pendidik untuk Dosen

Dosen yang telah melewati proses sertifikasi dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan Sertifikat. Sertifikat Pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen terkait dengan kewenangannya mengajar. Sertifikat Pendidik dikeluarkan dan diterbitkan oleh PTPS sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan. Sertifikat pendidik yang diterbitkan oleh PTPS mencantumkan Nomor Registrasi Sertifikat Pendidik yang diterbitkan oleh Ditjen Diktiristek Kemendikbudristek sebagai salah satu bahan kendali bagi perguruan tinggi yang mengeluarkan sertifikat.

Nomor pada sertifikat untuk dosen dengan jabatan akademik Lektor Kepala ke bawah terdiri dari 4 (empat) jenis yaitu (1) nomor blanko sertifikat, (2) nomor registrasi sertifikat pendidik untuk dosen dari Kemendikbudristek, (3) nomor urut keluaran PTPS, dan (4) nomor induk dosen (NIDN/ NIDK). Nomor blanko sertifikat adalah nomor urut blanko yang telah diterbitkan oleh percetakan di mana sertifikat dicetak pada tahun sertifikasi dosen berjalan. Nomor urut keluaran PTPS diberikan/dibuat oleh PTPS berdasarkan kriteria pada masing-masing PTPS. Nomor registrasi Serdos diberikan oleh Ditjen Diktiristek Kemendikbudristek sesudah peserta tersebut lulus.

E. Pembinaan dan Sanksi

1. Pembinaan dan Sanksi Bagi Peserta Serdos

Pada hasil penilaian portofolio sertifikasi pendidik untuk dosen (Serdos), peserta/dosen dapat dinyatakan lulus atau tidak lulus. Bagi peserta yang lulus seluruh penilaian portofolio akan mendapat sertifikat pendidik sebagai bukti bahwa yang bersangkutan telah mengikuti proses sertifikasi, mulai dari eligibilitas sebagai calon Dosen Yang di Sertifikasi (calon DYS) hingga penilaian akhir DYS dan dinyatakan lulus yang dinyatakan pada acara yudisium lokal (PTPS) dan ditetapkan pada yudisium nasional oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Bagi peserta Serdos yang dinyatakan tidak lulus penilaian portofolio, maka dosen dapat mengikuti Serdos pada periode berikutnya, sebagaimana dinyatakan pada Pasal 6 Ayat (2) dan Ayat (3) Permenristekdikti Nomor 51 Tahun 2017 tentang Sertifikat Pendidik untuk Dosen. Berdasarkan data empiris, peserta yang tidak lulus Serdos dapat diakibatkan oleh berbagai sebab, diantaranya (1) tidak memenuhi kriteria penilaian minimal deskripsi/ Pernyataan diri; (2) tidak menyelesaikan seluruh rangkaian kegiatan Serdos; (3) terindikasi tindak plagiat atau pemalsuan dokumen. Data lain menunjukkan adanya peserta yang telah mengikuti Serdos lebih dari 3 kali, namun tidak atau belum berhasil lulus. Hal tersebut memerlukan upaya pembinaan untuk tujuan peningkatan mutu sumber dayamasyarakat perguruan tinggi. Untuk itu, pada pedoman Serdos tahun 2021 ditambahkan bagian yang menjelaskan sanksi terhadap peserta yang tidak lulus dikarenakan berbagai sebab tersebut, sebagai berikut.

a. Peserta yang tidak lulus setelah mengikuti Serdos 3 (tiga) kali

Peserta yang telah mengikuti kegiatan Serdos sebanyak 3 kali dan hasil Peserta yang telah mengikuti kegiatan Serdos sebanyak 3 kali dan hasil penilaian portofolionya menyatakan tetap tidak lulus, maka peserta tersebut tidak diperkenankan mengikuti Serdos ke empat kalinya, kecuali telah melalui proses pembinaan selama 1 (satu) tahun oleh Perguruan Tinggi. Apabila pada kali ke empat mengikuti Serdos, peserta tersebut tidak lulus maka yang bersangkutan tidak dapat mengikuti Serdos.

b. Peserta yang tidak menyelesaikan seluruh rangkaian kegiatan Serdos

Peserta yang memenuhi persyaratan dan dinyatakan eligibel untuk masuk dalam daftar calon DYS, namun peserta tersebut tidak menyelesaikan rangkaian kegiatan yang ditetapkan dalam proses Serdos, maka yang tahun bersangkutan tidak diperkenankan untuk mengikuti Serdos berikutnya, kecuali telah melalui proses pembinaan selama 1 (satu) tahun oleh Perguruan Tinggi. Apabila pada kali ke kedua

mengikuti Serdos, peserta tersebut juga tidak menyelesaikan rangkaian kegiatan Serdos, maka yang bersangkutan tidak dapat mengikuti Serdos.

c. Peserta yang tidak lulus dengan nilai F

Peserta yang telah mengikuti kegiatan Serdos dan hasil penilaian portofolio dinyatakan tidak lulus dengan nilai F, maka yang bersangkutan dapat mengikuti Serdos pada tahun $(n + 2)$, di mana n adalah tahun keikutsertaan Serdos sebelumnya, setelah yang bersangkutan diberikan pembinaan oleh Perguruan Tinggi. Apabila hasil penilaian portofolio Serdos untuk kedua kalinya kembali dinyatakan tidak lulus dengan nilai F, maka yang bersangkutan tidak dapat mengikuti Serdos.

2. Pembinaan dan Sanksi Bagi Asesor

Asesor memberikan penilaian portofolio DYS secara sungguh-sungguh dengan memilih skor dalam interval penilaian untuk tampilan dan Pernyataan Diri setiap DYS sesuai dengan rubrik penilaian. Dalam proses penilaian portofolio, Asesor mencermati kesesuaian tampilan video dan pernyataan diri dengan materi dan bukti yang disampaikan DYS. Setelah menilai portofolio DYS lengkap, Asesor mengisi kolom komentar penilaian terhadap hasil penilaiannya. Penilaian Asesor berpengaruh besar terhadap hasil penilaian keseluruhan terhadap DYS untuk menentukan LULUS atau TIDAK LULUS dalam Serdos. Untuk itu, kecermatan, kesungguhan, dan integritas Asesor diutamakan dalam proses penilaian portofolio DYS. Apabila dalam proses penilaian, Asesor tidak mengindahkan kaidah dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam pedoman Serdos, maka dianggap Asesor telah menyalahi ketentuan (misconduct) dan akan dikenakan sanksi berupa pemberhentian sementara penugasan sebagai Asesor selama 1 (satu) tahun kegiatan Serdos.

3. Pembinaan dan Sankel Bagi PSD PTU

Panitia Sertifikasi Pendidik untuk Dosen Perguruan Tinggi Pengusul (PSD PTU) adalah panitia yang diberi tugas secara resmi oleh perguruan tinggi yang mengusulkan calon DYS untuk mengikuti Serdos pada tahun dan gelombang berjalan. PSD PTU bertanggung jawab terhadap (1) usulan daftar calon DYS yang telah memenuhi persyaratan (eligibel) untuk mengikuti kegiatan Serdos dengan memperhatikan ketentuan pada pedoman Serdos; (2) penyiapan Penilai Persepsional (PP) dan distribusi PP setiap DY8; dan (3) Hasil penilaian PP. Apabila ditemukan PSD PTU menyalahi ketentuan (misconduct), akan dikenakan sanksi berupa tidak diberikan alokasi DYS

untuk mengikuti Serdos selama satu tahun, dimulai pada periode Serdos tahun berikutnya.

4. Pembinaan dan Sanksi Bagi PSD PTPS

Panitia Sertifikasi Pendidik untuk Dosen Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Dosen (PSD PTPS) adalah panitia yang diberi tugas secara resmi oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi dosen untuk melaksanakan penilaian terhadap DYS. PSD PTPS bertugas dan bertanggungjawab terhadap (1) penyiapan dan penetapan Asesor; (2) distribusi Asesor untuk DYS yang sesuai bidang ilmu; dan (3) hasil penilaian akhir portofolio. Apabila dari hasil evaluasi, ditemukan PSD PTPS tidak memiliki kinerja yang baik dan/atau menyalahi ketentuan (misconduct), akan dikenakan sanksi berupa pencabutan kewenangan sebagai PTPS oleh Menteri.

BAB V

SUMBER DAYA MANUSIA (TENAGA KEPENDIDIKAN)

Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain, staf; pustakawan, administrasi dan laboratorium. Tenaga Kependidikan STIE Kasih Bangsa bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di STIE Kasih Bangsa. Berdasarkan fungsinya tenaga kependidikan dikelompokkan menjadi tenaga kependidikan fungsional khusus dan umum. Tenaga kependidikan fungsional khusus di perguruan tinggi meliputi staf pustakawan dan staf laboratorium pendidikan sedangkan lainnya disebut sebagai tenaga kependidikan fungsional umum.

A. Pustakawan

Pustakawan Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan dalam Pasal 1 ayat (8) dinyatakan bahwa Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Menurut KEPMENPAN No 132/KEP/M.PAN/12/2002 pasal 4 disebutkan bahwa tugas pokok pustakawan tingkat terampil meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, serta pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Tugas pokok pustakawan tingkat ahli meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi, serta pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

B. Pranata Laboratorium

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) RI No 03 Tahun 2010, tentang Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan dan Angka Kreditnya, yang dimaksudkan dengan Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) adalah seseorang yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengelolaan laboratorium pendidikan. Mengacu pada Permen PANRB tersebut, laboratorium pendidikan adalah suatu unit penunjang akademik pada lembaga pendidikan, berupa ruangan tertutup atau terbuka, bersifat permanen atau bergerak, dikelola secara sistematis untuk kegiatan pengujian,

kalibrasi, dan/atau produksi dalam skala terbatas, dengan menggunakan peralatan dan bahan berdasarkan metode keilmuan tertentu, dalam rangka pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan/atau pengabdian kepada masyarakat. Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) sebaharunya memiliki kompetensi, baik hard skills maupun soft skills yang memadai, sesuai SK Mendiknas No 45/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi. Keahlian dan kemampuan Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas, serta produktivitas laboratorium yang dikelola oleh perguruan tinggi. Mengacu pada Permen PANRB RI No 03/2010 pasal 33, disebutkan bahwa kompetensi PLP mencakup dimensi kompetensi keahlian dan kompetensi manajerial. Selain kedua dimensi kompetensi tersebut, STIE Kasih Bangsa menambahkan dimensi kepribadian dan sosial ke dalam kompetensi yang harus dimiliki tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan(PLP). Fungsi Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) adalah memperlancar jalannya proses belajar mengajar yang berlangsung di laboratorium/bengkel kerja yang diampunya. Oleh karena itu, Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) selain bertanggung jawab atas administrasi laboratorium, pengelolaan bahan, kelancaran fungsi peralatan laboratorium, juga bertanggung jawab terhadap pengembangan laboratorium untuk masa yang akan datang. Secara umum, tugas pokok dan fungsi tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) STIE Kasih Bangsa mengacu pada Permen PANRB RI No 03/2010, tentang Jabatan Fungsional.

C. Tenaga Kependidikan Fungsional Umum

Tenaga kependidikan fungsional umum adalah tenaga kependidikan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan administrasi, kearsipan, maupun teknis. UU ASN No 5 2014 Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Kualifikasi Tenaga Kependidikan Fungsional Umum Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan dalam Pasal 29 dinyatakan bahwa Tenaga kependidikan ini memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan SMA atau sederajat yang dinyatakan dengan ijazah sesuai dengan kualifikasi tugas pokok dan fungsinya. Tenaga kependidikan yang memerlukan keahlian khusus wajib memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya. Kualifikasi lainnya yang diperlukan adalah:

1. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
2. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
3. Tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
4. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan;
5. Berkelakuan baik;
6. Sehat jasmani dan rohani; dan
7. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan pegawai.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh Tenaga Kependidikan Fungsional Umum meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial. Selain itu Tenaga Kependidikan Fungsional Umum juga harus memiliki integritas dan moralitas yang baik.

BAB VI

PERENCANAAN DAN PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Terdapat tiga Kepentingan Perencanaan SDM yaitu kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional. Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan berdasarkan kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Perencanaan Organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan institusi untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Peramalan SDM dipengaruhi secara drastis oleh tingkat produksi. Tingkat produksi dari institusi penyedia (*supplier*) maupun pesaing dapat juga berpengaruh. Meramalkan SDM, perlu memperhitungkan perubahan teknologi, kondisi permintaan dan penawaran, dan perencanaan karier serta perkembangan organisasi ke depan.

A. Identifikasi Kebutuhan Pegawai di STIE Kasih Bangsa

1. Analisis Rencana Pengembangan Perencanaan kebutuhan SDM harus sesuai dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi, antara lain (a) faktor internal seperti RENSTRA pengembangan institusi, program kerja, anggaran/biaya, dan organisasi, (b) faktor eksternal, seperti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi, sosial, politik, hukum, dan kompetisi antar-perguruan tinggi baik di lingkup nasional, regional, maupun internasional, dan (c) faktor ketenagakerjaan yang mendukung, seperti demografi (kependudukan), lokasi, dan waktu yang tersedia.
2. Analisis Organisasi Kegiatan analisis organisasi meliputi tahapan penyusunan struktur organisasi, uraian tugas pokok, uraian jabatan, kode organisasi, kompetensi, serta evaluasi jabatan sebagai sarana untuk mendapatkan SDM unggul dan kompetitif.
3. Analisis Kebutuhan SDM Analisis kebutuhan SDM merupakan kegiatan membandingkan kebutuhan SDM pada waktu yang akan datang (*work load analysis*) dengan ketersediaannya (*work force analysis*) pada saat ini (internal dan eksternal), meliputi formasi yang ada, baik jumlah maupun kualifikasi yang dibutuhkan, yang meliputi tahapan hasil analisis organisasi, data kekuatan SDM (jumlah, komposisi dan distribusinya), *turn over*, dan pasar SDM.

B. Metode Perencanaan SDM

1. Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja didefinisikan sebagai teknik manajemen yang sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja institusi berdasarkan volume kerja. Volume kerja menggambarkan sekumpulan aktivitas/tugas yang harus diselesaikan dalam waktu satu tahun. Perencanaan kebutuhan dosen dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut ini:

- a. Perhitungan kebutuhan dosen dilakukan berdasarkan jumlah beban pengajaran (sks) di program studi dibagi dengan jumlah ideal beban dosen dalam mengajar.
- b. Beban pengajaran (sks) minimal adalah 12 sks dan maksimal adalah 16 sks
- c. Mata kuliah yang merupakan internal program studi dilaksanakan oleh dosen yang memiliki kompetensi khusus berkaitan dengan mata kuliah tersebut.

Analisis beban kerja tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mengukur beban kerja setiap jabatan atau unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proposional, dan rasional. Analisis beban kerja dilakukan terhadap aspek-aspek norma waktu, volume kerja, dan jam kerja efektif. Tahapan dalam perhitungan jumlah kebutuhan ideal tenaga kependidikan: 1) Melakukan pengelompokkan pekerjaan. 2) Penetapan jumlah ideal berdasarkan pada modus (angka yang sering muncul) dari hasil survei jumlah tenaga kependidikan yang ada pada setiap unit kerja. 3) Untuk beberapa kategori pekerjaan tertentu, jumlah ideal dihitung berdasarkan rasio pelayanan.

2. Perencanaan Suksesi (*succession planning*)

Kegiatan ini merupakan suatu proses identifikasi kebutuhan SDM melalui penyiapan SDM yang akan mengisi posisi atau jabatan strategis dalam rangka kaderisasi di STIE Kasih Bangsa dan merupakan proses perencanaan SDM yang digunakan untuk mengonversi informasi mengenai karyawan-karyawan yang ada sekarang ke dalam keputusan-keputusan menyangkut “penempatan tugas internal” di masa yang akan datang.

3. Metode seleksi

Dalam upaya mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi berdasarkan prinsip “*the right man, on the right place, in the right time*” atau “*the right man on the right job*” (penempatan orang yang tepat pada posisi dan waktu yang tepat)

diperlukan berbagai tahap seleksi yaitu Seleksi Administrasi, Seleksi kompetensi dan Wawancara. Kandidat yang sudah lolos seleksi perlu diperlakukan melalui tahapan pengondisian sejauh mana penerimaan kandidat tersebut oleh pengguna. Tahapan yang dilakukan di antaranya adalah wawancara oleh atasan langsung atau tidak langsung, Perjanjian kontrak dan administrasi d. Orientasi masa percobaan pegawai selama dua tahun pada saat mulai diterima sampai dengan pengangkatan sebagai pegawai tetap.

4. Pengangkatan

- a. Setelah lulus proses seleksi, untuk pertama kalinya dosen diangkat dengan status calon dosen dan tendik melalui Keputusan Ketua;
- b. Jangka waktu untuk bertugas sebagai calon dosen minimal 2 (dua) semester dan maksimal 4 (empat) semester;
- c. Calon dosen dan tendik dapat diangkat menjadi Pegawai Tetap.
- d. Calon dosen dan tendik wajib menandatangani perjanjian ikatan kerja di atas kertas bermeterai cukup;
- e. Untuk peningkatan status dari calon dosen dan tendik menjadi Pegawai Tetap, terkait terlebih dahulu wajib mengevaluasi kinerja dan integritas pribadi pada setiap semester menurut kemampuan dalam bidang: 1) Pendidikan dan pengajaran; 2) Penelitian dan pengembangan ilmu; 3) Pengabdian kepada masyarakat; 4) Pembinaan Sivitas Akademika; 5) Administrasi Manajemen;
- f. Selain persyaratan di atas untuk peningkatan status dari calon dosen dan tendik menjadi pegawai tetap, Dekan terlebih dahulu wajib mengevaluasi yang bersangkutan menurut aspek yang dinilai meliputi loyalitas, prestasi kerja, tanggung jawab; ketaatan; kejujuran; kerjasama; dan prakarsa.
- g. Setelah memenuhi ketentuan di atas calon dosen dan tendik dapat diangkat sebagai Pegawai Tetap setelah Mengumpulkan Angka Kredit Kumulatif (KUM) bagi calon dosen sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan melengkapi persyaratan administratif yang berhubungan dengan beban tugas institusional.

C. Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Pengembangan, Retensi dan Pemberhentian

1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi SDM eksternal agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi. Rekrutmen bertujuan untuk menyediakan SDM yang cukup serta memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan. Untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan institusi, maka STIE Kasih Bangsa menetapkan sistem rekrutmen sebagai berikut:

- a. Wakil Ketua II melakukan *job analysis*, *job description*, *job specification*, *job evaluation*, dan *job classification* yang ada di unit kerja STIE Kasih Bangsa;
- b. Berdasarkan analisis tersebut, Wakil Ketua II menginstruksikan bagian kepegawaian membuat pengumuman rekrutmen;
- c. Bagian kepegawaian melakukan sosialisasi pengumuman rekrutmen
- d. Bagian kepegawaian menyiapkan penerimaan berkas lamaran sesuai jadwal yang ditetapkan dalam pengumuman.
- e. Bagian kepegawaian mengelompokkan surat lamaran yang masuk untuk ditindaklanjuti dan diseleksi.

Dalam memperoleh SDM yang sesuai dengan kebutuhan pencapaian visi dan misi, maka STIE Kasih Bangsa menetapkan kriteria dalam rekrutmen sebagai berikut: a) SDM harus memiliki kapabilitas atau kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya, seperti: kemampuan nalar, kecerdasan, dan berpikir sistematis. b) SDM harus memiliki kapasitas atau potensi kemampuan seseorang yang ditunjukkan dengan keahlian memecahkan masalah (*problem solving skill*), mengerjakan beban kerja yang berat, mengatasi stress akibat pekerjaan, membuat prioritas/jadwal, dan sebagainya. c) SDM harus mempunyai kreatifitas yang ditunjukkan dalam kemampuan memecahkan masalah di luar kelaziman sehingga menjadi lebih efektif, lebih efisien, lebih cepat, lebih menguntungkan. d) SDM wajib memiliki karakter yang baik dalam perilaku sehari-hari, sikap, sopan-santun, kemampuan mengendalikan emosi, dan bagaimana cara merespon sebuah kejadian. e) SDM wajib memiliki kredibilitas yang ditunjukkan melalui kejujuran, integritas dan dapat dipercaya, f) SDM harus memiliki komitmen yang ditunjukkan melalui kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, walaupun dalam kondisi yang sulit atau tidak menguntungkan. g) SDM harus mempunyai kompatibilitas yang ditunjukkan dalam

kepatuhan, kecocokan dengan budaya STIE Kasih Bangsa, dapat bekerja sama dengan tim dan rekan kerja, dapat bergaul dengan orang atau lingkungan sekitarnya.

2. Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi persyaratan untuk posisi yang tersedia di STIE Kasih Bangsa. Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan pada unit kerja tertentu. Dalam proses seleksi, STIE Kasih Bangsa menetapkan langkah-langkah sebagai berikut: a) Bagian kepegawaian melakukan pemeriksaan terhadap berkas lamaran yang masuk dan referensi yang ada; b) Bagian kepegawaian menentukan jadwal wawancara dan tes; c) Bagian kepegawaian melaksanakan wawancara dan tes; d) Hasil tes yang sudah dinilai diserahkan kepada Wakil Ketua II untuk dilakukan pengecekan dan penentuan hasil; e) Wakil Ketua II mengumumkan hasil seleksi yang sudah disahkan oleh Ketua STIE Kasih Bangsa.

Dalam kegiatan seleksi, STIE Kasih Bangsa menetapkan kriteria seleksi sebagai berikut: a) Latar belakang pendidikan; b) Kesesuaian kualifikasi pendidikan; c) Referensi; d) Pengalaman kerja dan organisasi; e) Karakteristik kepribadian; f) Kompetensi keahlian

3. Penempatan

Penempatan SDM didasarkan pada hasil seleksi. Penempatan SDM di lingkungan STIE Kasih Bangsa mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi; latar belakang pendidikan; kesehatan jasmani dan rohani; pengalaman kerja dan organisasi; sertifikat keahlian dan jumlah karya ilmiah (bagi dosen) yang telah dihasilkan.

Penempatan SDM dimaknai dengan menempatkan posisi dosen dan tenaga kependidikan pada posisi pekerjaan yang tepat. Adapun kriteria penempatan SDM di lingkungan STIE Kasih Bangsa adalah: a) Penempatan SDM menggunakan prinsip-prinsip: kemanusiaan, demokrasi, keadilan, kesatuan arah dan tujuan dan one man direction; b) Berdasarkan kualifikasi dan kompetensi pendidikan atau sertifikasi keahlian (*the right man on the right place*); c) Efektifitas dan produktifitas pekerjaan.

4. Pengembangan

Pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan. Pengembangan karier juga harus dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Setiap pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan (studi lanjut), pelatihan, seminar, kursus,

dan penataran. Pengembangan kompetensi dapat juga dilakukan dengan cara memberikan kesempatan bagi dosen maupun tenaga kependidikan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain. Dalam mengembangkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan, STIE Kasih Bangsa wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan masing-masing unit kerja. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh atasan pegawai bersangkutan yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Untuk menjamin keselarasan potensi dosen dan tenaga kependidikan dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas masing-masing perlu disusun pola karier dosen atau tenaga kependidikan yang terintegrasi di tingkat Institusi

Pengembangan karir dosen dan tenaga kependidikan dimaksudkan untuk memelihara, memperbaiki, dan meningkatkan prestasi kerja sesuai bidang masing-masing. Pengembangan karir bagi dosen melalui: pendidikan lanjut, pelatihan berkaitan dengan tridharma, berpartisipasi pada kegiatan ilmiah, tergabung dalam asosiasi keilmuan dan profesi, pemagangan, dan shortcourse di dalam maupun di luar negeri. Sedangkan pengembangan karir bagi tenaga kependidikan melalui: pendidikan lanjut, pelatihan dan seminar, pemagangan, dan studi banding ke instansi lain.

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual dan moral SDM yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Dalam rangka mengembangkan SDM, STIE Kasih Bangsa menetapkan kriteria sebagai berikut: a) Pengembangan SDM STIE Kasih Bangsa dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan; b) Pelatihan difokuskan pada peningkatan profesionalisme pekerjaan seperti; penguasaan metodologi pembelajaran, media pembelajaran, metodologi penelitian dan PkM, layanan berbasis digital dan lainnya; c) Pendidikan diprioritaskan bagi SDM yang telah memiliki masa pengabdian di atas 10 tahun. Teknik pengembangan dengan mengikuti program beasiswa dari kampus atau dari sumber lain.

5. Retensi

Dosen diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi serta menduduki jabatan struktural baik di tingkat program studi, lembaga, unit pelaksana teknis (UPT), maupun institusi. Tenaga kependidikan, diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi, mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dengan didukung oleh pendanaan yang sudah direncanakan

Retensi merupakan kemampuan STIE Kasih Bangsa untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas agar tetap loyal dan komit pada institusi. Untuk mempertahankan dosen dan tenaga kependidikan agar menjaga loyalitas dan merasa nyaman dalam bekerja secara produktif, maka STIE Kasih Bangsa memberikan: a) Kesejahteraan dalam bentuk finansial; b) Pengembangan karir berupa kenaikan pangkat/kenaikan gaji berkala; c) Bantuan fasilitas berupa pengelolaan dan pengurusan program Untuk mempertahankan kualitas dosen yang lebih baik; d) Penghargaan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan; e) Penyediaan fasilitas sarana kenyamanan dalam bekerja; f) Kesempatan kepada dosen dalam pengembangan keilmuan berupa penelitian, pengabdian kepada masyarakat, penulisan buku, penyusunan modul, seminar, pelatihan/workshop, konferensi, shortcourse dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.

6. Promosi

Promosi dosen dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja dosen dan tenaga kependidikan di STIE Kasih Bangsa, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan. Setiap sumber daya yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Promosi dosen dan tenaga kependidikan dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja dosen atau tenaga kependidikan.

7. Pemberhentian

Sistem pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dilakukan dengan mengacu pada peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dosen dan tenaga kependidikan STIE Kasih Bangsa dapat diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, melanggar kode etik akademik dosen dan tenaga kependidikan, melakukan indisipliner dan telah melalui tahapan pembinaan dari atasan atasannya langsung, melakukan aktifitas yang mencemarkan nama baik institusi, melakukan tindakan yang menyebabkan hilangnya aset institusi; perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. Dosen dan tenaga kependidikan dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah

memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. Kriteria pemberhentian STIE Kasih Bangsa ditetapkan sebagai berikut: a) Terbukti melakukan pelanggaran peraturan kode etik STIE Kasih Bangsa dan telah melalui prosedur teguran; b) Mencemarkan nama baik STIE Kasih Bangsa dan Yayasan Kasih Sejahtera Indonesia; c) Pihak yang memberhentikan adalah Ketua STIE Kasih Bangsa setelah mendapat persetujuan senat institusi.

8. Penghargaan dan Sanksi

Penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) adalah bagian dari sistem pengelolaan kinerja SDM. Penghargaan akan diberikan oleh STIE Kasih Bangsa kepada SDM yang dapat mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Penghargaan tersebut berupa Insentif kinerja bulanan, Tunjangan sertifikasi dosen dan guru besar, Promosi jabatan, Kenaikan pangkat reguler, Kenaikan pangkat luar biasa dan Kesempatan menempuh pendidikan lanjutan/pelatihan.

Bentuk hukuman/sanksi berupa Teguran lisan, Teguran tertulis, Penundaan kenaikan gaji berkala, Penundaan kenaikan pangkat, Penurunan pangkat, Pembebasan tugas dari jabatan struktural/fungsional, Pemindahan tugas dalam rangka pembinaan, Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan Pemberhentian dengan tidak hormat.

Kriteria pemberian penghargaan (*reward*) bagi SDM STIE Kasih Bangsa adalah sebagai berikut: a) SDM mentaati peraturan kode etik STIE Kasih Bangsa; b) SDM memenuhi kehadiran 100% dalam tiap semester; c) SDM menghasilkan produk-produk (inovasi/karya ilmiah/hasil penelitian/PkM) yang meningkatkan citra STIE Kasih Bangsa dan Yayasan Kasih Sejahtera Indonesia; d) SDM memiliki prestasi dan inovasi yang luar biasa sesuai bidangnya baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional; e) Bentuk pemberian penghargaan diatur dalam Ketua.

Kriteria pemberian sanksi (*punishment*) bagi SDM STIE Kasih Bangsa adalah sebagai berikut: a) SDM melanggar peraturan kode etik STIE Kasih Bangsa; b) SDM mencemarkan nama baik STIE Kasih Bangsa; c) Bentuk pemberian sanksi diatur dalam keputusan Ketua.

BAB VII

PENGELOLAAN KINERJA SDM

A. Pengelolaan Kinerja SDM

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Pengelolaan SDM pendidikan tinggi pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai suatu rangkaian proses administrasi atau manajemen pendidikan yang didesain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun institusi. Pengelolaan ini berkaitan dengan lingkungan internal maupun eksternal. Konsepsi manajemen SDM perguruan tinggi memberikan pemahaman bahwa Sumber daya manusia dosen (SDMD), memiliki posisi yang vital dalam membentuk mutu lulusan maupun mutu perguruan tinggi secara umum. Posisi ini diperkuat dengan fakta bahwa, dosen memiliki otoritas tinggi dalam proses akademik, dan malahan lebih tinggi dari profesi serupa di lembaga Pendidikan bawahnya. Untuk itu manajemen SDM Perguruan Tinggi baik pada pimpinan level puncak sampai level terendah maupun staf kepegawaian sebagai penunjang akademik mesti mampu bekerja untuk memberikan pelayanan secara all out, berinovasi untuk mencari solusi setiap persoalan, dan menjaga relationship satu dengan lainnya. Pengelolaan SDM perguruan tinggi juga bisa menjadi generator pembangkit semangat kerja dosen dan tenaga kependidikan, mendampingi dosen dan tenaga kependidikan untuk berani menghadapi dan mengisi kehidupannya agar lebih bernilai dan bermakna baik untuk dirinya, orang-orang di sekitarnya dan lingkungan tempatnya ia berada sehingga eksistensi dosen dan tenaga kependidikan di manapun ia berada tetap menjadi cahaya bagi lingkungan sekitarnya. Hal ini terutama untuk dosen yang seringkali dianggap masyarakat sebagai profesi yang mulia, profesi maha guru, profesi berbasis keilmuan, kecendekiawanan dan intelektualitas. Pengelolaan Kinerja SDM STIE Kasih Bangsa dilakukan untuk mengelola proses pencapaian kinerja masing-masing individu secara objektif, mulai dari perencanaan dan penetapan sasaran kinerja sampai dengan evaluasi akhir/penilaian kinerja. Pengelolaan kinerja SDM merupakan bagian integral dari pengelolaan kinerja STIE Kasih Bangsa secara keseluruhan. Oleh karenanya penetapan sasaran kerja masing-masing individu

harus diarahkan agar sinergis untuk mencapai sasaran kinerja STIE Kasih Bangsa. SDM STIE Kasih Bangsa terdiri atas 2 (dua) kelompok besar yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pengelolaan kinerja kedua kelompok ini tentunya berbeda karena karakteristik Pekerjaan yang berbeda.

B. Tantangan Pengelolaan SDM

Tantangan Pengelolaan SDM Dalam konteks hubungan input-proses-output pada sistem perguruan tinggi, dosen dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang penting tugas dan perannya dalam menjalankan proses pada sistem tersebut. Dengan demikian tantangan pengelolaan SDM dapat dilihat dari sisi input maupun proses. Ringkasnya, tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM perguruan tinggi dapat bersumber dari internal maupun eksternal perguruan tinggi. Siagian (2008;55) menyatakan ada beberapa tantangan internal perguruan tinggi dalam pengelolaan SDM dosen, antara lain; 1) rencana strategi, 2) anggaran, 3) estimasi lulusan, 4) usaha atau kegiatan baru, dan 4) rancang bangun institusi dan tugas pekerjaan. Tantangan yang berada di eksternal perguruan tinggi dalam aktivitas pengelolaan SDM perguruan tinggi adalah melakukan inovasi pengelolaan SDM. Lingkungan yang cepat berubah di luar kampus telah menjadi tantangan serius dalam pencapaian kerja pengelolaan SDM perguruan tinggi. Globalisasi telah memicu kecenderungan perguruan untuk memperluas ekspansi pasarnya. Hadirnya perguruan tinggi asing menjadi ancaman serius bagi kelangsungan perguruan tinggi dalam negeri. Lonceng masyarakat ekonomi ASEAN dan era kompetisi sudah dibunyikan. Hal ini memberikan signal siap atau tidak siap warga kampus bersaing dalam tataran Asia bahkan Global. Kondisi ini memaksa pengelolaan SDM perguruan tinggi agar eksis dan mampu meningkatkan pengetahuan, cara kerja dan komitmen kerja SDM setara dengan SDM khususnya dosen-dosen yang ada di luar negeri.

C. Kebutuhan Pengelolaan SDM

Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada di dalamnya, yaitu para pengelola dengan berbagai aktifitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program latihan jabatan dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari suatu organisasi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Alasan lainnya Pengembangan (*development*) dosen

tampak menjadi kebutuhan nyata bagi usaha perbaikan mutu sumber daya manusia dosen (SDMD) dan tenaga kependidikan (SDMTK) perguruan tinggi melalui proses yang sistematis, runtut, terukur dan terorganisir. Upaya-upaya seperti itu mesti bisa dihadirkan dalam pengelolaan SDM perguruan tinggi yang mampu memenuhi harapan publik (*stakeholders*), perguruan tinggi berdasarkan *quality oriented*. Apalagi tantangan iklim kompetisi semakin menghangat di era globalisasi. Tantangan ini menghadirkan kebutuhan perguruan tinggi harus menfokuskan manajerial organisasinya pada kepuasan pelanggannya, yang terdiri dari masyarakat pengguna (*user*), masyarakat intelektual, dan masyarakat peminat pendidikan tinggi (calon mahasiswa). Oleh sebab itu keluwesan dan keleluasaan sistem kerja, budaya kerja dan struktur organisasi perguruan tinggi perlu di evaluasi dan diperbaiki secara berkesinambungan, dan masif. Upaya untuk melakukan itu, tidak lain adalah pengelolaan SDM perguruan tinggi yang efektif dan efisien. Dengan demikian kebutuhan pengelolaan SDM yang kuat dan profesional sekaligus sebagai upaya penjaminan mutu SDM perguruan tinggi tidak bisa dihindari. Penjaminan mutu dosen adalah segala upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu dosen yang dilakukan oleh institusi pendidikan secara terus menerus dan berkesinambungan.

Pengelolaan SDM dilakukan dengan menggunakan Siklus PPEPP



1. Perencanaan

Perencanaan manajemen dosen harus termasuk dalam perencanaan strategik dan merupakan unsur integral dari strategi pengembangan organisasi. Perencanaan manajemen dosen ini meliputi penetapan standar mutu SDM, kebutuhan/kecukupan, kualifikasi yang diperlukan, kompetensi yang diperlukan, sistem rekrutmen, penempatan, pengembangan karir, retensi, monitoring dan evaluasi, penghargaan dan sanksi, dan pemberhentian SDM. Perencanaan kinerja SDM dilaksanakan setiap tahun dengan mengacu pada rencana dan target pencapaian kinerja tahunan masing-masing unit kerja. Sebagai suatu kesatuan, rencana, dan target pencapaian kinerja tahunan unit kerja diturunkan dari target tahunan STIE Kasih Bangsa yang tertuang dalam Rencana Strategik. Perencanaan kinerja SDM tersebut merupakan suatu proses berkesinambungan yang terdiri atas: 1. Penetapan sasaran kerja 2. Pengendalian pencapaian sasaran kerja atau bimbingan 3. Peninjauan sasaran kerja (reviewing).

2. Pelaksanaan

Manajemen kinerja adalah suatu proses atau gaya manajemen yang dirancang untuk mendorong, meningkatkan dan mengembangkan kinerja menjadi lebih baik dengan cara menciptakan visi dan kerangka tujuan, komunikasi yang berkesinambungan, menetapkan standar dan persyaratan yang disepakati dan menciptakan pendekatan strategis secara terpadu. Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan atau peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan.

Pelaksanaan pengelolaan SDM dilakukan dengan memperhatikan rencana yang telah dibuat. Pelaksanaan pengelolaan SDM Dosen memperhatikan kewajiban Tridharma Perguruan Tinggi sedangkan pelaksanaan SDM Tenaga Kependidikan dilaksanakan berdasarkan Instruksi Kerja.

3. Evaluasi dan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja SDM. Penilaian kinerja akan mengkaji sejauh mana individu dapat mencapai perencanaan kinerja yang telah ditetapkan. Sistem penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang merencanakan SDM dengan mengintegrasikan antara penilaian kinerja dengan kompensasi dan karier. Sistem ini dibuat menggunakan konsep keadilan dan kesetaraan (fairness dan equity) dalam pemberian penghargaan dengan memperhatikan kontribusi individu terhadap organisasi/institusi. Selain itu, penilaian kinerja juga digunakan

untuk mengkaji perkembangan SDM guna kepentingan masa yang akan datang melalui pengumpulan, evaluasi data, dan informasi kinerja SDM STIE Kasih Bangsa.

Dalam melakukan evaluasi kinerja bagi SDM STIE Kasih Bangsa, Pimpinan STIE Kasih Bangsa telah memiliki tolok ukur penilaian kinerja yang disesuaikan dengan prosedur-prosedur atau standar evaluasi kinerja yang telah ditetapkan. Sistem penilaian kinerja tersebut disesuaikan dengan kondisi STIE Kasih Bangsa saat ini dan diharapkan dapat mengikuti perkembangan sistem penilaian kinerja terkini.

Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan SDM yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai. Penilaian kinerja dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja berada di bawah kewenangan Wakil Ketua II Bidang Administrasi dan Keuangan. Penilaian kinerja selanjutnya didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari pegawai bersangkutan. Penilaian kinerja dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian kinerja disampaikan kepada tim penilai kinerja. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan pegawai, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dosen dan tenaga kependidikan yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

a. Penilaian Kinerja Dosen

Penilaian kinerja dosen dilakukan dengan mengisi secara online pada setiap semester yang dilakukan oleh dosen dan diperiksa kebenarannya oleh Wakil Ketua I Bidang Akademik dan Kemahasiswaan. Unsur penilaian merupakan unsur yang merupakan tugas pokok dosen yang mencakup kegiatan: (a) pendidikan/pengajaran, (b) penelitian, (c) pengabdian pada masyarakat, dan (d) penunjang. Kegiatan yang dimaksud merupakan suatu proses dalam melakukan aktivitas dan dihitung berdasarkan lama waktu kegiatan tersebut dilakukan. Semua kegiatan akan dikonversikan kedalam Indeks Kinerja Dosen (IKD) yang dihitung berdasarkan curahan waktu yang dilakukan untuk melakukan kegiatan tersebut dengan prinsip *Full Time Equivalent* (FTE) atau Setara Waktu Mengajar Penuh (SWMP) yang telah

disesuaikan dengan situasi dan kondisi STIE Kasih Bangsa. Standar pelaksanaan tugas Dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi adalah minimal 12 SKS, dengan cara konversi berikut: a) Pengajaran : IKD = 1 = 1 SKS, setara dengan curahan waktu 3 jam/minggu atau 48 jam/smt (1 smt = 16 kali tatap muka = 4 bulan) b) Di luar pengajaran : IKD = 1, setara dengan curahan waktu 3 jam/minggu atau 72 jam/smt (1 smt = 6 bulan). Sasaran penilaian kinerja dosen adalah seluruh dosen STIE Kasih Bangsa, termasuk dosen yang sedang tugas belajar, dosen yang menjadi pejabat negara, dan dosen yang menjadi pejabat di lingkungan STIE Kasih Bangsa. Pada penilaian kinerja dosen, harus terdapat keterkaitan antara tujuan dengan pemanfaatan penilaian kinerja. Hasil penilaian kinerja menjadi dasar pemberian penghargaan ataupun tindakan korektif dan sanksi.

b. Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan

Penilaian kinerja tenaga kependidikan ini dilakukan oleh atasan langsung dengan periode penilaian kinerja dilaksanakan setiap bulan. Karena penilaian kinerja ini adalah suatu proses penilaian atas waktu, pemikiran dan tenaga yang diberikan oleh individu kepada IAIN Kerinci dalam menyelesaikan suatu Pekerjaan, penilaian kinerja tenaga kependidikan dihitung berdasarkan atas dua kriteria, yaitu (a) kehadiran dan (b) penilaian prestasi kerja. a) Kehadiran Kehadiran dihitung berdasarkan pencatatan finger print atau catatan kehadiran manual. Jumlah jam hadir adalah 8,5 jam/hari, dengan ketentuan jam kerja pukul 7.30–16.00 untuk hari Senin–Kamis dan 7.30–16.30 untuk hari Jumat. Persentase kehadiran dihitung berdasarkan jam kehadiran efektif selama sebulan. b) Penilaian prestasi kerja Penilaian prestasi kerja pegawai dihitung berdasarkan prestasi kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dalam satu tahun.

c. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja pegawai dilaksanakan secara sistematis, strategis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan pejabat penilai dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang pegawai. Unsur perilaku kerja yang memengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap pegawai yang dinilai. Penilaian prestasi kerja pegawai yang terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja, bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang

dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, serta dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Penilaian prestasi kerja pegawai menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai dengan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian prestasi kerja pegawai dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan atau paling lama akhir Januari tahun berikutnya. Penilaian prestasi kerja pegawai terdiri atas unsur: 1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60% (enam puluh persen) dan 2. Perilaku kerja dengan bobot nilai 40% (empat puluh persen). Setiap pegawai wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan rencana kerja instansi, tugas pokok, dan disesuaikan dengan indikator kinerja kunci masing-masing unit. SKP yang disusun memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). SKP yang disusun terbagi atas 3 (tiga) kelompok pegawai, yaitu: fungsional dosen dan tenaga kependidikan, tenaga kependidikan (fungsional umum), dan pejabat struktural. Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) memperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1) Jelas Kegiatan yang dilakukan diuraikan secara jelas yang merupakan penjabaran kegiatan tugas jabatan yang disesuaikan dengan tupoksi unit kerja serta disesuaikan dengan sasaran kinerja tahunan institusi. 2) Dapat diukur Kegiatan yang dilakukan diukur secara kuantitas dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain maupun secara kualitas seperti hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan kepada masyarakat memuaskan, dan lain-lain. 3) Relevan Kegiatan yang dilakukan berdasarkan lingkup tugas jabatan masing-masing. 4) Dapat dicapai Sasaran kerja yang dinilai merupakan capaian tugas bidang- bidang pekerjaan yang sesuai dengan target. Sasaran kerja yang akan dicapai sebagai indikator identifikasi apa yang akan dicapai, apa yang akan dihasilkan, apa yang akan diukur, bukan seberapa banyak. Oleh karena itu, sasaran kerja yang akan dicapai hanya memberikan ukuran bukan jumlah yang akan dicapai, tetapi sebagai alat untuk mengukur hasil setiap pelaksanaan kegiatan tugas pokok. 5) Memiliki target waktu Kegiatan yang dilakukan dapat ditentukan waktunya, harus ditetapkan batasan waktu untuk menyelesaikan target yang telah ditetapkan sebagai ukuran prestasi kerja. Target merupakan hasil kerja yang harus

dicapai dalam kurun waktu tertentu. Adapun penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan 5 prinsip dasar, yakni:

1) Objektif

Penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai.

2) Terukur

Penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.

3) Akuntabel

Seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.

4) Partisipatif

Seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai

5) Transparan

Seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Penilaian capaian Sasaran diukur dengan membandingkan antara realisasi dengan target dari aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan dapat disertai biaya. Penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) diukur dari aspek kuantitas dilakukan dengan membandingkan antara Realisasi Output (RO) dengan Target Output (TO) dikalikan 100. Hasil dari perhitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi output dari target output yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sebaliknya, semakin rendah realisasi output dari target output yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk.

Penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) diukur dari aspek kualitas dilakukan dengan membandingkan antara Realisasi Kualitas (RK) dengan Target Kualitas (TK) dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik, atau sebaliknya semakin rendah realisasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk

Penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) diukur dari aspek waktu dihitung dari nilai tertimbang ($NT=1,76$) dikalikan dengan Target Waktu (TW) dikurangi Realisasi Waktu (RW) dibagi Target Waktu (TW) dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini

dapat diartikan bahwa semakin lama realisasi waktu yang dipergunakan dari target waktu yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk atau sebaliknya semakin cepat realisasi waktu dari target waktu yang direncanakan (maksimal efisiensi waktu sampai dengan 24%). Nilai tertimbang (NT) =1,76 ditetapkan oleh pemerintah melalui PP No 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja. Penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) diukur dari aspek biaya dihitung dari nilai tertimbang (NT=1,76) dikalikan dengan Target Biaya (TB) dikurangi Realisasi Biaya (RB) dibagi Target Biaya (TB) dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin besar realisasi biaya yang dipergunakan dari target Biaya yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk atau sebaliknya semakin kecil realisasi biaya dari target biaya yang direncanakan (maksimal efisiensi biaya sampai dengan 24%), menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sangat baik. Nilai hasil capaian SKP boleh lebih dari 100.

4. Pengendalian

Kegiatan pengendalian dilaksanakan melalui monitoring dan evaluasi. Kegiatan monitoring dan evaluasi (monev) merupakan kegiatan penjaminan mutu untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan dengan standar atau rencana yang telah ditetapkan. Kegiatan ini harus built-in di dalam tugas unit-unit pengelola akademik maupun non akademik. Hal ini dilakukan untuk menjaga bahwa seluruh pelaksanaan akademik telah sesuai dengan perencanaan dan standar. Kegiatan monitoring dan evaluasi dilakukan oleh lembaga penjaminan mutu (LPM) di tingkat STIE Kasih Bangsa

5. Peningkatan

Hasil pemantauan dan evaluasi diri dapat menampilkan kekurangan dan kelemahan pengelolaan SDM sekaligus kekuatannya. Hasil monev ini dapat dijadikan masukan dan bahkan rekomendasi yang selanjutnya dapat digunakan untuk penyusunan program-program perbaikan yang mengacu pada standar dan sesuai dengan visi, misi dan tujuan STIE Kasih Bangsa. Kegiatan daur penjaminan mutu ini harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.

BAB VIII

PENUTUP

Dalam penjaminan mutu STIE Kasih Bangsa, dosen dan tenaga kependidikan merupakan komponen pendidikan yang utama. Tanpa manajemen dosen dan tenaga kependidikan yang baik, mustahil STIE Kasih Bangsa dapat mencapai visinya yaitu Menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi unggulan di tingkat nasional dan menghasilkan lulusan yang profesional, unggul dan terpercaya. Buku pedoman pengelolaan SDM ini menjadi pegangan terutama para pengelola universitas di dalam melaksanakan manajemen mutu dosen dan tenaga kependidikan agar tercapai profesionalisme SDM yang pada akhirnya akan meningkatkan peran STIE Kasih Bangsa dalam mencapai kemakmuran bangsa.

Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia ini memuat sejumlah system yaitu Sistem Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan, Sistem Pengembangan Karir, kesejahteraan, Penghargaan, Sanksi Dan pengakhiran hubungan kerja. Dengan demikian, seluruh kebijakan yang akan diimplementasikan dapat diterapkan secara obyektif, transparan, akuntabel serta sesuai dengan peraturan yang telah berlaku. Untuk membangun sistem pengelolaan yang baik.

Dalam penjaminan mutu di STIE Kasih Bangsa, dosen dan tenaga kependidikan merupakan komponen pendidikan yang utama. Tanpa manajemen dosen dan tenaga kependidikan yang baik mustahil STIE Kasih Bangsa dapat mencapai visinya menjadi universitas yang unggul dan berdaya saing tinggi. Buku pedoman pengelolaan SDM ini menjadi pegangan terutama para pengelola STIE Kasih Bangsa di dalam melaksanakan manajemen mutu dosen dan tenaga kependidikan agar tercapai profesionalisme SDM yang pada akhirnya akan meningkatkan peran STIE Kasih Bangsa mencapai kemakmuran bangsa. Sistem pengelolaan ini mengacu pada kebijakan Rektor baik pada pedoman Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di STIE Kasih Bangsa maupun pedoman peraturan secara tertulis yang berlaku dalam perundang-undangan, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri terkait, keputusan menteri terkait, keputusan kepala BKN dan surat edaran dari Kementerian atari Direktorat Jenderal. Sistem pelaksanaan pengelolaan SDM dilakukan secara konsisten dengan mencakup sistem perencanaan, rekrutmen seleksi pegawai, orientasi dan penempatan pegawai, sistem pengembangan karir, dan sistem remunerasi, retensi, penghargaan dan sanksi serta sistem pemberhentian pegawai. Semua sistem tersebut telah memiliki kebijakan dan pedoman peraturan dengan harapan dapat diwujudkan dan diimplementasikan secara lengkap, transparan dan akuntabel dalam pengelolaannya.



STIE KASIH BANGSA

SURAT KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI ILMUM EKONOMI KASIH BANGSA

Nomor : 001/STIE-KB/PSDM/III/2020

Tentang

Pedoman Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia

- Menimbang** : 1. Bahwa dalam rangka mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945, Garis-Garis Besar Haluan Negara diperlukan pegawai yang professional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, berdedikasi tinggi, berwibawa, percaya diri, berintegritas, dan bertaqwa kepada Allah SWT;
2. Bahwa untuk membentuk pegawai sebagaimana tersebut pada butir (1), diperlukan upaya meningkatkan manajemen pegawai;
3. Bahwa untuk keperluan yang tersebut dalam butir (1) dan (2) perlu dikeluarkan Pedoman Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Kasih Bangsa
- Mengingat** : 1. Undang-undang Republik Indonesiaa Nomor 12 Tahun 2012 tentan Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan pPengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasionnal Indonesia;
4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
7. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2020 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN KETUA STIE KASIH BANGSA TENTANG PEDOMAN SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA STIE KASIH BANGSA**
- Pertama** : Memberlakukan Pedoman Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Kasih Bangsa



STIE KASIH BANGSA

- Kedua : Memerintahkan kepada seluruh Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Kasih Bangsa untuk berpedoman kepada peraturan ini sesuai dengan maksud surat keputusan ini.
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan apabila ada kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Jakarta

Pada Tanggal : 21 September 2020



Ruslami, SE., MM

Ketua STIE Kasih Bangsa