



RENCANA PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN STIE KASIH BANGSA

TAHUN 2021-2023

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

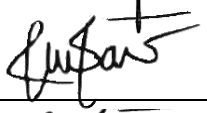
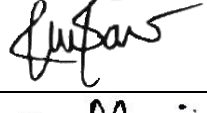
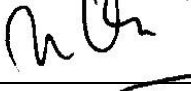
TAHUN 2021-2023



Tahun
2021

	STIE Kasih Bangsa Jl. Dr. Kasih No. 1 Kebon Jeruk Jakarta Barat. Telp : 5363420	Nomor :
		PM/STIE.KB/RESBANGDOS.01/VIII/2021
		Tanggal : 9 Agustus 2021
		Revisi : -
		Halaman : 17 halaman
Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan		

Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan STIE KASIH BANGSA

Proses	Penanggung Jawab		
	Jabatan	Nama	Tandatangan
Dirumuskan	Ketua Tim Pengurus	Grace Yulianti, SE., MBA	
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	



STIE KASIH BANGSA

KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI KASIH BANGSA
Nomor : 001/STIE-KB/RESBANGDOS/VIII/2021
Tentang

PENETAPAN RENCANA PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
(RESBANGDOS)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI KASIH BANGSA
TAHUN 2021 - 2023

Menimbang :

1. Bahwa sebagai tahapan pelaksanaan rencana sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) guna mewujudkan visi dan misi STIE Kasih Bangsa memerlukan perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan
2. Bahwa Senat Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa dalam rapat koordinasi telah menerima konsep Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Resbangdos) STIE Kasih Bangsa periode tahun 2021 – 2023.
3. Bahwa perlu ditetapkan Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Resbangdos) STIE Kasih Bangsa periode tahun 2021 – 2023 dengan mengacu pada Rencana Strategis STIE Kasih Bangsa

Mengingat :

1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 jo Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan
5. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.

Memperhatikan :

1. Statuta Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa
2. Rencana Strategis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa

MEMUTUSKAN

Menetapkan,
Pertama

: Mengesahkan Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Resbangdos) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa periode tahun 2021 – 2023 sebagaimana lampiran Surat Keputusan ini yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan.

Kedua

: Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Resbangdos) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa periode tahun 2021 – 2023 menjadi pedoman dan arah bagi program studi.

Ketiga

: Rencana Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Resbangdos) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa periode Tahun 2021 – 2023 ini dijadikan pedoman dalam pencapaian visi dan misi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa



STIE KASIH BANGSA

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

Ditetapkan di : Jakarta
Tanggal : 9 Agustus 2021

Ruslaini, S.E.M.M

Tembusan kepada yth :

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

KATA PENGANTAR

Dalam mengelola dan membina dosen dan tenaga kependidikan perlu dilakukan secara cermat dengan memperhatikan aspek kebutuhan untuk menjamin perkembangan kualitas penyelenggaraan pendidikan bidang keilmuan pada suatu jurusan dan proses belajar yang efektif dan efisien maka disusunlah Rencana Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan, yang mencakup proses rekrutmen, peningkatan kualifikasi/latar belakang pendidikan dosen. Rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan disusun mengacu pada Rencana Induk Pengembangan STIE Kasih Bangsa dan Statuta mempertimbangkan masukan dari stake holder dan tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan pengelolaan pendidikan yang sehat. Diharapkan dengan adanya Rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan ini, STIE Kasih Bangsa mempunyai instrumen yang baik dalam membangun SDM yang berkualitas dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Rencana Pengembangan dosen dan tenaga kependidikan ini akan ditinjau setiap sepuluh tahun sekali sesuai dengan kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan diselaraskan dengan perkembangan lingkungan pendidikan tinggi.

Jakarta, 09 Agustus 2021

Ketua STIE Kasih Bangsa

The image shows a blue ink signature of Ruslaini, SE., MM., CIQnR, written over a blue circular official stamp of STIE Kasih Bangsa. The stamp features a shield with a book and a torch, and the text 'STIE KASIH BANGSA' around the perimeter.

Ruslaini, SE., MM., CIQnR

DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Dan Nilai STIE Kasih Bangsa	3
C. Dasar Hukum.....	5
BAB II RENCANA PENGEMBANGAN	6
A. Beban Kerja Dosen.....	6
B. Rencana Pengembangan.....	9
BAB III SISTEM MONITORING DAN EVALUASI.....	15
A. Evaluasi Kinerja Dosen	15
B. Evaluasi Kinerja Pegawai	16
C. Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan	16
BAB IV PENUTUP	17

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional disegala bidang. Untuk membangun kualitas sumber daya manusia diperlukan peningkatan kualitas pendidikan, peningkatan kesejahteraan manusia, dan pembentukan moral yang baik sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan pembangunan nasional. SDM adalah aset terpenting bagi sebuah institusi. SDM yang kompeten mampu memanfaatkan sumber daya lembaga atau institusi secara optimal demi tercapainya visi dan misi yang telah dirumuskan.

Tujuan pengembangan SDM berkaitan erat dengan dengan tujuan organisasi atau institusi, maka rencana strategis yang dijadikan sebagai program-program yang dirancang juga selalu berkaitan erat dengan berbagai perubahan yang melingkupi institusi. Tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kemampuan berpikir secara ilmiah, kualitas kerja, keterampilan (skill), dan pengetahuan dari SDM sesuai dengan keinginan yang telah direncanakan institusi. Salah satu tujuan utama dalam pengembangan SDM ialah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja SDM yang tinggi dalam suatu institusi dapat meningkatkan kualitas institusi tersebut. Produktivitas tersebut dapat dilakukan melalui pengembangan SDM. Sehingga dengan adanya pengembangan SDM dalam suatu institusi berarti adanya peningkatan kemampuan teknis, kemampuan berpikir, dan kemampuan manajerial SDM yang dapat mendorong pengembangan dan kemajuan institusi. Pada akhirnya, pengembangan SDM memungkinkan individu atau institusi untuk menghasilkan output secara maksimal melalui investasi sumber daya yang tak terbatas secara minimal.

Untuk melihat kompetensi SDM yang ada pada sebuah institusi maka diperlukan analisis pemetaan. Analisis pemetaan adalah langkah strategis dalam mengembangkan SDM untuk tujuan agar tercapainya tujuan institusi di masa mendatang. Sebagai aset bagi institusi, SDM harus dikelola dan dikembangkan dengan baik sebagai sebuah investasi bagi institusi dengan harapan investasi tersebut dapat memberikan timbal balik dengan nilai yang tinggi, atau memiliki nilai return of investment yang tinggi. Untuk melakukan pengembangan dan investasi terhadap SDM, memerlukan pendekatan khusus dan harus dilakukan melalui tahapan mulai dari perencanaan sampai ke evaluasi yang baik. Perencanaan pengembangan SDM yang baik akan memberikan manfaat pada lembaga berupa produktivitas, efisiensi kerja, stabilitas, dan moral. Program ini adalah proses sepanjang hayat yang dampaknya akan dirasakan jika dilaksanakan secara terencana dan terukur.

Pemetaan SDM di Perguruan Tinggi pada prinsipnya merupakan upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas mutu perguruan tinggi tersebut. Dengan melakukan pemetaan SDM,

diharapkan sebuah institusi khususnya lembaga perguruan tinggi mampu tumbuh berkembang secara berkualitas atau bermutu. Peningkatan mutu bukanlah hal yang bisa dilakukan dengan mudah. Hal ini memerlukan upaya dan kerja keras yang maksimal pada setiap stakeholder perguruan tinggi. Sumber yang terpenting dalam setiap organisasi adalah manusia, oleh karena itu dalam suatu organisasi, manusia memiliki peran penting yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

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

Dalam Undang-undang (UU) No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mensyaratkan dosen perguruan tinggi minimal S2. Dalam undang-undang tersebut disebutkan, para pendidik jenjang pendidikan dasar dan menengah persyaratannya adalah minimal bergelar S1. Sementara, untuk mendidik di jenjang pendidikan akademis S1, maka sekurang-kurangnya bergelar strata dua (S2), sedangkan bagi program pascasarjana adalah doktor (S3) dan profesor. Di samping itu, kompetensi yang harus dimiliki dan dikembangkan oleh dosen meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional melalui implementasi dalam kegiatan penelitian, pembelajaran, pengabdian pada masyarakat serta pelestarian nilai moral

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

daya manusia yang siap, mau dan mampu untuk berkontribusi dalam usaha pencapaian tujuan STIE Kasih Bangsa yang dituangkan dalam rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan

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 sarajana 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 : Kami 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 : Kami mendorong pengembangan kolaborasi yang mendorong keunikan STIE Kasih Bangsa. Kami bekerja sebaik mungkin dalam kolaborasi aktif antara mahasiswa, dosen, manajemen dan pihak eksternal
- c. Unggul : Kami berkomitmen untuk unggul secara konsisten mengupayakan hasil yang baik dan memuaskan. Keunggulan tersebut menyentuh semua aspek kehidupan di lingkungan STIE Kasih Bangsa mulai dari program akademik, layanan mahasiswa hingga lingkungan kampus, mulai dari rekrutmen hingga publikasi, mulai dari acara khusus hingga kegiatan mahasiswa sehari-hari. Nilai ini juga menginspirasi mahasiswa dan dosen untuk mengakui pencapaian dan kontribusi seluruh sivitas akademika untuk pencapaian visi dan misi STIE Kasih Bangsa
- d. Inovasi: Kami berkomitmen untuk terus mendorong kebaruan dan terbuka terhadap perspektif, ide, cara kerja, dan perubahan lingkungan baru berdasarkan prinsip kebebasan akademik
- e. Profesional: Kami berkomitmen pada keunggulan dalam pekerjaan kami, berambisi untuk memastikan bahwa pengajaran dan pembelajaran, penelitian, dan keterlibatan kami dalam pengabdian masyarakat memiliki kualitas tertinggi. Secara khusus, kami bangga dengan pekerjaan interdisipliner kami dan kemampuan kami untuk terlibat dengan industri, pemerintah, dan sektor nirlaba. Perilaku Profesional menggambarkan jenis kegiatan yang diyakini institusi akan meningkatkan keunggulan. Sikap profesional diterapkan pada semua staf STIE Kasih Bangsa dan dapat disesuaikan untuk mencerminkan kebutuhan dan keadaan khusus dari peran yang berbeda. Mahasiswa akan diberikan pendidikan berkualitas tinggi untuk mengembangkan dan menerapkan pengetahuan serta memberikan pengaruh dan memberikan kontribusi bagi masyarakat.
- f. Keanekaragaman dan Inklusi : Kami terbuka akan keanekaragaman didalam setiap proses pembelajaran. Kami menghargai semua bentuk keragaman, tidak peduli etnis, preferensi agama atau seksual, tingkat pendapatan, gaya belajar, atau bidang fokus akademis seseorang. Semuanya diberikan kesempatan untuk berekspresi dan mengemukakan pendapat untuk kemajuan STIE Kasih Bangsa. Keanekaragaman mahasiswa saat ini memperkuat program akademik dan lingkungan pendidikan STIE Kasih Bangsa, mempersiapkan mahasiswa untuk hidup dan bekerja dalam masyarakat internasional dan ekonomi global.
- g. Revolusi Mental : STIE Kasih Bangsa mendorong seluruh sivitas akademika untuk memiliki wawasan kebangsaan dan revolusi mental. Gerakan untuk mengubah cara

pandang, cara pikir, sikap, perilaku, dan cara kerja bangsa Indonesia, yang mengacu pada nilai-nilai integritas, etos kerja, gotong royong, berlandaskan Pancasila sehingga bangsa Indonesia menjadi negara yang maju, modern, Makmur, sejahtera, dan bermartabat. Revitalisasi Mental terdapat 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

BAB II

RENCANA PENGEMBANGAN

A. Beban Kerja Dosen

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

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

Melakukan pemetaan SDM guna menunjang kebutuhan pekerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu perguruan tinggi, salah satu indikatornya adalah melakukan Analisis Beban Kerja SDM pada perguruan tinggi tersebut. Dalam konteks lembaga pendidikan perguruan tinggi, analisis beban kerja dilaksanakan guna menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalitas SDM perguruan tinggi agar mampu melaksanakan tugas-tugas secara baik dan profesional. Selain itu, analisis beban kerja dilakukan guna untuk menghasilkan suatu tolak ukur SDM perguruan tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Instrumen pengukuran analisis beban kerja indikatornya adalah beban kerja itu sendiri. Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Analisis beban kerja memberikan informasi mengenai syarat-syarat SDM sebagai tenaga kerja secara kualitatif dan jenis-jenis pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.³⁸ Dalam definisi lain juga dikemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Pengukuran beban kerja merupakan suatu teknik analisis yang dapat digunakan untuk mendapatkan informasi terkait tentang efisiensi dan efektivitas kerja SDM, sebagai suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis melalui teknik Analisis Beban Kerja atau dengan teknik manajemen lainnya. Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal internal. Faktor eksternal seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja, serta lingkungan kerja. Dan faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Dalam melihat beban kerja dapat dilakukan melalui dua sudut pandang yaitu secara subjektif dan objektif.

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

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

Beban kerja objektif merupakan keadaan nyata beban kerja, baik beban kerja dilihat dari keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan yang ada di lapangan. Beban kerja objektif adalah suatu teknik pengukuran beban kerja yang ada di lapangan yang dinyatakan dalam bentuk proporsi penggunaan waktu kerja yang dibedakan atas beban kerja langsung dan beban kerja tidak langsung serta beban kerja lainnya. Teknik analisis beban kerja (work load analysis) memerlukan penggunaan rasio dan pedoman penyusunan staf standar untuk menentukan kebutuhan kerja SDM. Untuk mengukur beban kerja SDM, diperlukan indikator-indikator yang didasarkan pada kegiatan pokok yang menjadi beban kerja SDM itu sendiri. Dalam konteks ini, pengukuran beban kerja dilakukan pada SDM yang ada dalam institusi perguruan tinggi. Sehingga salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam institusi perguruan tinggi ialah tenaga pendidik/dosen. Berdasarkan peraturan Menteri Riset,

Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 50 Tahun 2018, perhitungan kegiatan beban kerja dosen dapat didasarkan pada tiga kegiatan, yaitu:

- a. Kegiatan pokok dosen yang mencakup:
 - 1) Perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran;
 - 2) Pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran;
 - 3) Pembimbingan dan pelatihan
 - 4) Penelitian, dan
 - 5) Pengabdian kepada masyarakat
- b. Kegiatan dalam bentuk pelaksanaan tugas tambahan, dan
- c. Kegiatan penunjang.

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

Analisis beban kerja perlu dilakukan dalam rangka melakukan perubahan dan pengembangan, sehingga diketahui beban kerja yang perlu dilakukan efisiensi. Setelah suatu pekerjaan telah dilaksanakan, diteliti, dan dianalisis, kemudian dievaluasi pelaksanaannya secara objektif. Adapun tujuan dari analisis beban kerja yaitu untuk menentukan berapa jumlah SDM sebagai tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja. Analisis beban kerja dapat dilakukan dengan cara memetakan isi pekerjaan yang harus diselesaikan dengan hasil kerja rata-rata satu orang sehingga akan diperoleh jumlah SDM yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Beban kerja dan pengembangan perguruan tinggi sangatlah erat kaitannya. Pemetaan SDM melalui analisis beban kerja akan signifikan pengaruhnya terhadap peningkatan dan

pengembangan mutu perguruan tinggi ke depannya. Di mana salah satu instrumen sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi adalah dosen dan karyawan. Beban kerja yang berlebihan, yang tidak sesuai dengan rasio volume normal beban kerja, akan menimbulkan dampak yang memicu turunnya produktivitas kinerja. Sementara peningkatan dan pengembangan mutu perguruan tinggi sangat erat pengaruhnya dari kinerja kedua unsur tersebut. Oleh karena itu, dalam melakukan peningkatan dan pengembangan perguruan tinggi, perlu melakukan pemetaan sumber daya manusia dengan cara melalui analisis beban kerja. Sehingga dengan melakukan analisis beban kerja dapat ditemukan kompetensi profesional terhadap SDM yang akan membantu mempermudah mobilitas pengembangan mutu perguruan tinggi

B. Rencana Pengembangan

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

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

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

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

1. Meningkatkan SDM Tenaga Pendidik (Dosen)

Ketersediaan tenaga pendidik (dosen) yang bermutu secara langsung akan memengaruhi pengembangan dan peningkatan mutu perguruan tinggi. Karena dosen merupakan aspek terpenting dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi. Sumber daya dosen adalah penunjang utama dalam proses pelaksanaan di perguruan tinggi. Adanya dosen yang berkualitas, memiliki skill dan kreativitas mumpuni yang sesuai dengan keahlian bidang ilmu masing-masing tentu akan mampu mengarahkan proses pembelajaran yang baik yang

dapat berdampak terhadap pengembangan dan peningkatan mutu perguruan tinggi. Untuk itu, pemetaan sumber daya dosen di perguruan tinggi dengan upaya menganalisis dan memetakan sumber daya dosen yang sesuai dengan kebutuhan bidang keahlian masing-masing guna untuk meningkatkan mutu dosen harus menjadi prioritas utama.

2. Melengkapi Fasilitas Proses Pembelajaran

Kelengkapan fasilitas atau sarana perkuliahan sebagai penunjang kelancaran proses pembelajaran perlu mendapatkan perhatian serius dari pengelola perguruan tinggi. Karena fasilitas perkuliahan yang memadai tentu akan memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan proses pembelajaran. Salah satu faktor utama yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan adalah minimnya fasilitas atau sarana penunjang perkuliahan seperti kurangnya koleksi perpustakaan, tidak adanya ruang belajar yang representatif, dan laboratorium yang kurang maksimal. Maka dari itu, meningkatkan fasilitas penunjang pembelajaran diperlukan sebagai upaya dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu perguruan tinggi

3. Meningkatkan Layanan Administrasi Akademik

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

4. Membentuk Lembaga Penunjang Akademik

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

5. Menjalin Kerja Sama

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

6. Akreditasi Program Studi dan Institusi

Berikutnya yaitu akreditasi program studi dan institusi. Salah satu indikator dari kualitas perguruan tinggi adalah akreditasi. Oleh sebab itu, akreditasi program studi dan institusi

juga merupakan hal yang tidak kalah penting yang harus menjadi sorotan oleh pihak pengelola institusi dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu perguruan tinggi. Dalam perspektif human capital, pemetaan SDM bersumbu utama pada kinerja. Kinerja tergolong kepada dua bagian yaitu kinerja langsung dan kinerja tak langsung.³⁶ Kinerja langsung merupakan kontribusi langsung yang didapat oleh institusi dari SDMnya. Sedangkan kinerja tak langsung lazim disebut dengan potensi. Pengolaborasian antara kinerja dan potensi akan menghasilkan pemetaan sumber daya manusia yang efektif. Dengan asumsi bahwa proses rekrutmen sumber daya manusia telah dilakukan dengan baik, maka hasil pemetaan sumber daya dosen dan karyawan akan memberikan masukan yang sangat bermanfaat untuk peningkatan dan pengembangan mutu perguruan tinggi.

Adapun rencana pengembangan kapasitas SDM, STIE Kasih Bangsa dalam memenuhi kebutuhan SDM, memiliki dokumen perencanaan yang menggambarkan kebutuhan dan rencana pengembangan SDM dengan membuat pemetaan SDM. SDM diproyeksikan dalam renstra untuk melihat rasio, serta rencana pengembangan kualitas SDM. Perencanaan SDM disusun secara periodik sesuai kebutuhan. SDM terpetakan berdasarkan pendidikan, jabatan fungsional per tahun dan tingkat kebutuhan. Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk melihat kinerja sebagai dasar penetapan dalam pemberian penghargaan atau sanksi. Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji keadaan SDM untuk memastikan bahwa jumlah SDM dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan. Perencanaan SDM upaya untuk mengantisipasi perkembangan bisnis dan tuntutan lingkungan di masa yang akan datang atas suatu organisasi dan untuk menyediakan SDM guna menjalankan bisnis dan memenuhi tuntutan lingkungan itu dan perencanaan SDM adalah suatu proses penentuan jenis (kualitas) dan jumlah (kuantitas) SDM. Human Resources (HR) Development Program (Program Pengembangan SDM STIE Kasih Bangsa adalah Perencanaan Pengembangan SDM di STIE Kasih Bangsa yang di implementasikan di Unit-unit di lingkungan STIE Kasih Bangsa yang berisi standar SDM yang disesuaikan dengan aturan yang berlaku yaitu Rasio Dosen dan Tenaga Pendidikan dengan Jumlah Mahasiswa, yang seharusnya ada di Program Studi atau Unit tertentu untuk mendukung visi dan misi STIE Kasih Bangsa . Cara penerapannya adalah harus mengetahui kondisi saat ini yang dimiliki STIE Kasih Bangsa baik jumlah maupun spesifikasi dan kebutuhan SDM dimasa mendatang, dan pemenuhannya dilanjutkan dengan program pengembangan di masa mendatang.

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

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

Tabel Rencana Pembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan

No	Nama Dosen	Status	NIDN	Pendidikan	Jabatan Akademik	Tanggal SK	Sertifikasi Dosen	HR Development Plan
1	Ruslaini, SE., MM	Tetap	0305117005	S2/Manajemen Keuangan	Lektor	25 Januari 2016	16103312003993	• Menempuh Pendidikan S3 • Desember 2024 diajukan jabatan akademiknya menjadi Lektor Kepala
2	Eri Kusnanto, SE., M.Ak	Tetap	0318019001	S2/Akuntansi	Asisten Ahli	25 April 2019		• Menempuh Pendidikan S3 • Desember 2023 diajukan jabatan akademiknya menjadi Lektor • Memperoleh Sertifikasi Dosen di Tahun 2023
3	Muhammad Rizal, SE., M.Ak	Tetap	0307018605	S2/ Akuntansi	Asisten Ahli	27 Agustus 2017	20103312003029	Juli 2023 diajukan jabatan akademiknya menjadi Lektor
4	Yessica Amelia, SE., M.Ak	Tetap	0318018801	S2/ Akuntansi	Asisten Ahli	14 Agustus 2017	20103312002909	Juli 2023 diajukan jabatan akademiknya menjadi Lektor
5	Benardi, S.Kom., MM	Tetap	0305028001	S2/Bisnis dan Manajemen	Asisten Ahli	19 Maret 2019	21103312002176	September 2022 diajukan jabatan akademiknya menjadi Lektor
6	Grace Yulianti, SE., MBA	Tetap	0321078804	S2/Bisnis	Asisten Ahli	19 Maret 2019	21103312003423	September 2022 diajukan jabatan akademiknya menjadi Lektor
7	Mohammad Chaidir, SE., MM	Tetap	0307057104	S2/ Manajemen Keuangan	Lektor	15 September 2016	16103312001810	Juni 2024 diajukan jabatan akademiknya menjadi Lektor Kepala
8	Dr. dr Ekawahyu Kasih, SH., MH., SE., MM., S.Pd., M.Pd	Tetap	0301115802	S3/Ekonomi	Lektor	25 Agustus 2008	11103312003165	
9	Ngadi Permana, SE., ST., MM	Tetap	0316077905	S2/ Manajemen Pemasaran	Asisten Ahli	15 September 2016		Mengikuti Pekerti di tahun 2024

No	Nama Dosen	Status	NIDN	Pendidikan	Jabatan Akademik	Tanggal SK	Sertifikasi Dosen	HR Development Plan
10	Segeer Santoso, S.Kom, MM	Tetap		S2/	Asisten Ahli			Desember 2024 diajukan jabatan akademiknya menjadi Lektor
11	Farah Qalbia, S.Pd., M.Si	Tetap		S2/	Asisten Ahli			Desember 2024 diajukan jabatan akademiknya menjadi Lektor
12	Mia Christy Patricia, SE., MM	Tetap		S2/	-	-		• Memperoleh NIDN di tahun 2022 • September 2023 diajukan jabatan akademiknya menjadi Asisten Ahli
13	Cahyatih Kumandang, SE., MM	Tetap		S2/	-	-		• Memperoleh NIDN di tahun 2022 • Desember 2024 diajukan jabatan akademiknya menjadi Asisten Ahli
14	Dadang Irawan	Tetap		S2/	-	-		• Memperoleh NIDN di tahun 2022 • September 2023 diajukan jabatan akademiknya menjadi Asisten Ahli
15	Novrizal, SE., MM	Tetap		S2/	-	-		• Memperoleh NIDN di tahun 2022 • Desember 2024 diajukan jabatan akademiknya menjadi Asisten Ahli

BAB IV

SISTEM MONITORING DAN EVALUASI

A. Evaluasi Kinerja Dosen

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

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

dan mengevaluasi kinerja mereka setiap semester. Dosen yang belum memiliki sertifikat dosen, tidak diwajibkan membuat laporan tersebut, namun diharapkan mereka tetap melaporkan kinerjanya kepada program studi, terutama terkait dengan kegiatan ilmiah yang mereka lakukan.

B. Evaluasi Kinerja Pegawai

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

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

C. Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

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

BAB IV

PENUTUP

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

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

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