



LAPORAN KERJA SDM



POLTEKKES BSI

TAHUN 2023

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Laporan Kinerja Bidang SDM Tahun 2023

Perguruan Tinggi : Politekni Kesehatan Bhakti Setya Indonesia Yogyakarta

Tim Penyusun :

Ketua : Andrias Feri Sumadi, S.T., M.M., M.K.M

Jabatan : Wakil Direktur 2 Poltekkes BSI

Anggota : 1. Rina Widiastuti, M.Sc., Apt.
2. Riva Mega Kaptika, A.Md., S.M.
3. Ari Dasaningtiyas

Yogyakarta, Januari 2024

Mengetahui,

Wakil Direktur II

Kepala Bagian Kepegawaian & PKD



Andrias Feri Sumadi, S.T., M.M., M.K.M



apt. Rina Widiastuti, M.Sc.

Mengesahkan,

Direktur



Dra. Yuli Puspito Rini, M.Si.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah atas segala nikmat dan karuniaNya sehingga laporan kinerja Bidang Sumber Daya Manusia tahun 2023 dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Wakil Direktur 2 atas terselenggaranya kegiatan pengelolaan dan pembinaan bidang sumber daya manusia (SDM) selama tahun 2023.

Laporan kinerja bidang SDM ini dapat tersusun karena adanya dukungan baik moril maupun material. Untuk itu, pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yayasan Bhakti Setya Indonesia yang telah memberikan dan menyediakan fasilitas yang mendukung terlaksananya program SDM.
2. Direktur Poltekkes Bhakti Setya Indonesia yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta perijinan sehingga program dapat berjalan dengan baik.
3. Kepala bagian SDM, unit Pengembangan Karir Dosen (PKD), dan seluruh staff karyawan atas kerjasama yang baik sehingga program kerja SDM dapat berjalan dengan baik.

Besar harapan kami bahwa laporan tahunan Bidang SDM ini dapat bermanfaat serta membawa kemajuan bagi Poltekkes Bhakti Setya Indonesia. Oleh karena itu, kami mengharapkan kritik, saran serta masukan demi kemajuan dan perbaikan bagi terlaksananya kegiatan Bidang SDM Poltekkes Bhakti Setya Indonesia.

Yogyakarta, Januari 2024
Kepala Bagian Kepegawaian & PKD

apt. Rina Widiastuti, M.Sc.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
LEMBAR PENGESAHAN	2
KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI	4
DAFTAR TABEL	5
BAB I PENDAHULUAN	6
A. Latar Belakang	6
B. Ruang Lingkup	8
C. Maksud dan Tujuan	8
D. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	8
BAB II PROGRAM KEGIATAN PENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA	10
A. Program kegiatan SDM	10
B. Program kerja SDM	11
BAB III AKUNTABILITAS PROGRAM KEGIATAN BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA	15
A. Capaian Kinerja Sumber Daya Manusia	15
B. Evaluasi capaian kinerja	18
BAB IV PENUTUP	22

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Anggaran Terkait SDM.....	12
Tabel 2. Target dan Capaian Program Kerja SDM	13
Tabel 3. Capaian Indikator Kinerja Manajemen Bidang SDM.....	15
Tabel 4. Evaluais capaian kinerja.....	19
Tabel 5. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Perguruan Tinggi terkait SDM serta tindak lanjut.....	21

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Poltekkes Bhakti Setya Indonesia didukung oleh sumber daya manusia yang dikelompokkan dalam dua bidang tugas yaitu dosen atau pendidik dan tenaga kependidikan. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 C ayat (1) menyebutkan bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. Ayat (2) menyebutkan setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya. Selanjutnya pada Pasal 31 ayat (1) dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, dan pada ayat (3) menyebutkan bahwa Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang. Kondisi di atas khususnya untuk pendidikan tinggi merupakan kewajiban Pemerintah dalam hal ini adalah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Sebagai unit kerja di bawah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, Politeknik Kesehatan Bhakti Setya Indonesia (PoltekkesBSI) berkewajiban menunjang penuh tugas dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Rencana strategis 2021-2025 mencanangkan visi dan misi PT yang dilaksanakan

dalam tiga tugas pokok yang disebut dengan tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Perguruan tinggi adalah lembaga yang kompleks dengan berbagai fungsi dan peran yang berbeda. Selain mengajar, perguruan tinggi juga terlibat dalam penelitian, pengabdian kepada masyarakat, administrasi, dan manajemen. Pengelolaan SDM yang baik diperlukan untuk memastikan bahwa perguruan tinggi memiliki staf yang kompeten dan terampil dalam menjalankan tugas-tugasnya. Persaingan di antara perguruan tinggi untuk menarik mahasiswa, dana penelitian, dan peringkat yang lebih tinggi semakin meningkat. Pengelolaan SDM yang efektif dapat membantu perguruan tinggi dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan dosen dan staf yang berkualitas tinggi, yang dapat memberikan kontribusi positif dalam mencapai keunggulan institusi. Perubahan demografis dan kebutuhan pasar kerja seperti perubahan demografis, termasuk peningkatan jumlah mahasiswa, perubahan preferensi mahasiswa, dan kebutuhan pasar kerja yang berkembang, mempengaruhi bagaimana perguruan tinggi mengelola SDM mereka. Untuk itu, perguruan tinggi mungkin perlu mengembangkan program pengembangan profesional untuk memastikan bahwa dosen dan staf tetap relevan dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Perguruan tinggi juga harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk hukum ketenagakerjaan, kebijakan kesetaraan, dan keberagaman. Pengelolaan SDM yang baik melibatkan pemenuhan persyaratan hukum dan penegakan kebijakan yang memastikan perlakuan yang adil dan setara terhadap semua staf.

Perkembangan teknologi dan inovasi dalam pendidikan juga mempengaruhi pengelolaan SDM di perguruan tinggi. Perguruan tinggi perlu mengakomodasi perubahan ini dengan merekrut dan melatih staf yang memiliki keterampilan dan pengetahuan teknologi yang diperlukan untuk mendukung pengajaran dan pembelajaran yang inovatif.

B. Ruang Lingkup

Laporan ini merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban Unit kerja SDM selama tahun 2023. Kegiatan ini meliputi pengelolaan dan pengembangan SDM dan karir dosen.

C. Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja Poltekkes BSI bidang SDM dan pengembangan karir dosen tahun 2023 merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban wadir 2 atas pelaksanaan program dan kegiatan, kinerja dan pengelolaan anggaran dalam bidang SDM, dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Laporan ini juga digunakan untuk menilai dan mengevaluasi pencapaian sasaran dan kinerja bagian SDM tahun 2023.

D. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Bagian Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari Politeknik Kesehatan Bhakti Setya Indonesia yang bertugas melaksanakan penyiapan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Di dalam bagian SDM terdapat bidang kepegawaian dan PKD (Pengembangan Karir Dosen) yang Dimana di bawah I oleh Kepala Bagian dan bertanggung jawab langsung ke Wakil Direktur II. Setiap bidang memiliki fungsinya sendiri-sendiri, yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi bagian kepegawaian:

- a) Perencanaan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia pada Politeknik Kesehatan Bhakti Setya Indonesia
- b) Pengadaan dalam pemenuhan sumberdaya manusia pada Politeknik Kesehatan Bhakti Setya Indonesia
- c) Pengembangan mutu dan keahlian sumber daya manusia pada Politeknik Kesehatan Bhakti Setya Indonesia.
- d) Penyiapan bahan pengelolaan administrasi, manajemen informasi, pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia, serta penilaian kinerja individu.

2. Fungsi bagian Pengembangan Karir Dosen (PKD):

- a) Membantu menyiapkan segala administrasi terkait dengan pengelolaan atau pengajuan jabatan fungsional dan kepangkatan/inpassing Dosen
- b) Membantu menyiapkan prasyarat Dosen yang sudah eligible Serdos.
- c) Mendampingi serta membantu dalam pembuatan / melengkapi Beban Kinerja Dosen (BKD) dalam Laporan Kinerja Dosen (LKD) untuk setiap semester.

BAB II

PROGRAM KEGIATAN

PENGELOLA SUBER DAYA MANUSIA

Pelaksanaan program dan kegiatan mengacu pada Rencana Strategis Poltekkes BSI 2021-2025 dengan terinci dalam visi, misi, tujuan, dengan sasaran strategis dan sasaran program, dan arah kebijakan pengembangan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Poltekkes BSI didukung oleh sumber daya manusia yang dikelompokkan dalam dua bidang tugas yaitu dosen atau pendidik dan tenaga kependidikan.

A. Program kegiatan SDM

1. Perencanaan dan sosialisasi pengadaan dosen dan tendik.

Program kegiatan ini dilakukan dengan Upaya mengoptimalkan koordinasi kepegawaian, bagian pengembangan karier, PS dan unit terkait, dan pengoptimalan penggunaan sosial media dalam perekrutan.

2. Evaluasi kinerja dosen dan tendik minimal setiap 5 tahun sekali

Evaluasi dilakukan dengan mengoptimalkan penggunaan BAP digital pada SIAKAD untuk menghitung ketercapaian pertemuan dosen dalam pembelajaran, mengoptimalkan finger print untuk kehadiran dosne dan tendik, evaluais kinerja minimal 5 tahun sekali melalui SK Yayasan terkait penempatan tendik dan jabatan strukturak dosen.

3. Monitoring dan evaluasi ketercukupan jumlah dan kualifikasi dosen dan

tendik pada pasing-masing unit kerja.

4. Penyampaian materi dan bimbingan teknis PO PAK dan suplemennya

kepada dosen.

Program kegiatan ini dilakukan melalui Upaya: sosialisasi PO PAK, sosialisasi pedoman penilaian angka kredit dosen, dan bimbingan teknis dosen terkait pemanfaatan aplikasi system informasi PAK online.

5. Sosialisasi serdos dan DP3 kepada dosen.

Kegiatan ini dilakukan dengan Upaya sosialisasi serdos melalui media online *youtube* dan *zoom*.

6. Sosialisasi tentang jenjang pendidikan studi lanjut serta beasiswa dosen dan tendik.

7. Pengelolaan *reward*, *punishment*, dan purna tugas.

Program kegiatan ini dilakukan dengan Upaya sosialisasi tentang *reward*, *punishment*, dan purna tugas, serta membnetuk peraturan terkait hal tersebut.

Program kegiatan tersebut ditujukan untuk sasaran mutu SDM sesuai yang tertuang dalam Renstra dan Renop tahun 2021-2025 meliputi : peningkatan jabatan fungsional dosen, peningkatan dosen yang tersertifikasi, peningkatan dosen studi lanjut S3, peningkatan kualifikasi tendik berpendidikan minimal D3, serta penambahan dosen kompetensi program studi.

B. Program kerja SDM

Program kegiatan SDM meliputi pelatihan PKD, pengembangan kompetensi dosen, pengembangan pengetahuan dan ketrampilan tenaga pendidik, dan pekerti dosen menggunakan dana sebesar Rp 116.996.573. alokasi dana program kegiatan SDM tertera pada tabel 1.

Tabel 1. Anggaran Terkait SDM

No	Kegiatan	satuan	Anggaran (Rp)
1	Pelatihan PKD	kegiatan	10.297.600
2	Pelatihan pengembangan kompetensi dosen	kegiatan	68.086.480
3	Pekerti Dosen	kegiatan	27.500.000
4	Pelatihan tenaga kependidikan	kegiatan	11.112.493
5.	Pengurusan kenaikan Jabatan Fungsional	Kegiatan	1.000.000
6.	Pembiaayaan Asesor Ekstrenal BKD	Kegiatan	5.000.000
7.	Tes TKBI dan TKDA Syarat Serdos	kegiatan	700.000
8.	Pemilihan Dosen & Tendik Berprestasi	Kegiatan	5.500.000
Total (Rp)			129.196.573

Tabel 2. Target dan Capaian Program Kerja SDM

Tujuan PT	Sasaran Mutu	Strategi Pencapaian	Program/Kegiatan	base line (2022)	Indikator	satuan	2023	
							Target	Capaian
Terwujudnya Tenaga Kesehatan yang unggul, terampil, kompeten dan berdaya saing tinggi di tingkat nasional maupun Internasional.	Peningkatan jenjang karir Dosen	meningkatkan pengurusan jabatan fungsional dosen	peningkatan jabatan fungsional hingga ke lektor kepala	ada 27 dosen yang telah berjabatan fungsional	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional	jumlah dosen/tahun	26	27
				ada lektor sebanyak 5 orang dosen	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor	jumlah dosen/tahun	11	10
				belum ada dosen yang berjabatan fungsional lektor kepala	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor kepala	jumlah dosen/tahun	0	1
		meningkatkan pengurusan dosen tersertifikasi	peningkatan sertifikasi dosen	ada 12 dosen tersertifikasi	peningkatan jumlah dosen tersertifikasi	jumlah dosen/tahun	18	13
		peningkatan dosen studi lanjut S3 dengan beasiswa yayasan dan beasiswa dikt	bertambahnya dosen studi lanjut S3	1 dosen studi lanjut S3	peningkatan jumlah dosen studi lanjut S3	jumlah dosen/tahun	5	4
		meningkatkan dosen menjadi	Narasumber/penyaji dalam	13 dosen	jumlah dosen menjadi	jumlah dosen/tahu	18	15

		narasumber dalam seminar/lokakarya/pelatihan/kegiatan lain	seminar/lokakarya/pelatihan/kegiatan lain		narasumber	n		
			Bertambahnya Dosen Tetap sesuai Kompetensi Prodi	Dosen kompetensi prodi ada 26 Dosen	total dosen tetap sesuai kompetensi prodi	dosen tetap kompetensi prodi/tahun	24	36
Peningkatan kualifikasi dan kualitas tenaga pendidikan minimal D3	Pembahan jumlah tendik yang berjenjang pendidikan minimal D3	Rekrutmen dan pendataan tenaga kependidikan berjenjang pendidikan minimal D3	Rekrutmen dan pendataan tenaga kependidikan berjenjang pendidikan minimal D3	ada 25 tenaga kependidikan berjenjang D3	Jenjang pendidikan tendik minimal D3	orang/tahun	27	30
		Penugasan dan atau pemberian beasiswa untuk studi lanjut tendik	Penugasan dan atau pemberian beasiswa untuk studi lanjut tendik	4	Tendik studi lanjut	Tendik pertahun	2	9
	Pengembangan kompetensi tenaga pendidikan melalui pelatihan/seminar dll	Penugasan dan pembiayaan pelatihan/seminar /webinar dan sejenisnya bagi tenaga kependidikan	Penugasan dan pembiayaan pelatihan/seminar/webinar dan sejenisnya bagi tenaga kependidikan	jumlah tenaga pendidik 14 org /tahun	Peningkatan jumlah tendik dalam kegiatan pengembangan per tahun	orang/tahun	12	15

BAB III

AKUNTABILITAS PROGRAM KEGIATAN

BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA

A. Capaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Bagian SDM telah memiliki /setidaknya 5 standar turunan yang dapat membantu pencapaian renstra renop Poltekkes BSI dan PS. Adapun rangkuman capaian Indikator Kinerja Tambahan (IKT) SDM tersaji pada Tabel 3. Secara garis besar, indikator tercapai dan mengalami peningkatan capaian setiap tahunnya. Ketercapaian ini diukur dengan melihat siklus PPEPP standar-standar SDM dan hasilnya dirumuskan untuk segera ditindaklanjuti.

Tabel 3. Capaian Indikator Kinerja Manajemen Bidang SDM

RENSTRA/ STANDAR	INDIKATOR	TARGET CAPAIAN 2023/2024	CAPAIAN/ TEMUAN 2024/2023	TINDAK LANJUT
Standar Perekutran Dosen dan Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terpenuhi langkah-langkah yang dilakukan dalam seleksi 2. Terlaksananya Orientasi dan Penempatan Pegawai 3. Dilakukannya Penetapan/Pengangkatan Pegawai Tetap 4. Diajukannya pengurusan nomor registrasi 5. Terpenuhinya kebutuhan jumlah dan kualifikasi 	Tercapainya seluruh indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tercapai 2. Dokumen hasil orientasi ada yang belum diserahkan ke bagian kepegawaian 3. Dokumen penyerahan ke pengguna & dokumen dari pengguna terkait dengan masa orientasi tidak dilaporkan ke Bagian Kepagawaian. 4. Belum semua tenaga kependidikan memiliki NITK 5. Tenaga kependidikan sudah memenuhi, namun rasio dosen belum memenuhi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen dilengkapi 2. Pendaftaran NITK

RENSTRA/ STANDAR	INDIKATOR	TARGET CAPAIAN 2023/2024	CAPAIAN/ TEMUAN 2024/2023	TINDAK LANJUT
Standar Jenjang Pendidikan, Studi Lanjut dan Beasiswa Dosen dan Tenaga Pendidik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang pendidikan dosen minimum S2 dan harus segera meningkatkan ke 2. jenjang S3 melalui jalur beasiswa pemerintah, yayasan atau mandiri. 3. Jenjang pendidikan tenaga pendidik minimum D3 dan bagi yang belum memenuhi harus segera studi lanjut minimal D3 melalui jalur beasiswa pemerintah, yayasan atau mandiri. 	Sebagaimana besar indikator tercapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sudah ada 4 (empat) dosen yang mengikuti Pendidikan jenjang S3 di tahun 2023. 2. Sudah ada 30 tenaga kependidikan yang sudah memiliki jenjang pendidikan minimal D3. Dan pada tahun 2023 sudah ada 10 tenaga kependidikan yang telah melanjutkan studi lanjut ke jenjang D3 maupun S1 baik menggunakan beasiswa yayasan maupun biaya mandiri. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pemetaan tentang dosen-dosen yang sudah waktunya meningkatkan jenjang Pendidikan S3. 2. Berkoordinasi dengan PS. Untuk mengajukan studi lanjut dan beasiswa
Standar <i>Reward, Punishment</i> dan Purna Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terpenuhi langkah-langkah terkait reward, punishment, dan purna tugas 2. Terlaksananya <i>reward, punishment</i>, dan purna tugas 	Tercapainya seluruh indikator	Ada buku Pedoman tentang SDM tentang reward punishment, namun buku tersebut akan direvisi.	Segera melakukan revisi terhadap Buku Pedoman SDM dan disosialisasikan.

RENSTRA/ STANDAR	INDIKATOR	TARGET CAPAIAN 2023/2024	CAPAIAN/ TEMUAN 2024/2023	TINDAK LANJUT
	3. Dilakukannya Penetapan reward, punishment, dan purna tugas 4. Diajukannya pengurusan reward, punishment, dan purna tugas 5. Terpenuhinya reward, punishment, dan purna tugas			
Standar Penyelengaraan DP3 Dosen dan Tendik	1. Terpenuhi langkah-langkah terkait penyelenggarakan DP3 dosen dan tenaga kependidikan 2. Terlaksana ya penyelenggarakan DP3 dosen dan tenaga kependidikan 3. Dilakukannya Penetapan penyelenggarakan DP3 dosen dan tenaga kependidikan:	Tercapainya seluruh indikator	Sudah mulai terlaksana DP3 bagi tendi untuk per tahunnya sebagai dasar pemberian reward kinerja yang dilakukan setiap tahun	Pelaksanaan DP3 bagi dosen dan tendik dilaksanakan setiap tahun.

RENSTRA/ STANDAR	INDIKATOR	TARGET CAPAIAN 2023/2024	CAPAIAN/ TEMUAN 2024/2023	TINDAK LANJUT
	4. Diajukannya pengurusan penyelengga rakan DP3 dosen dan tenaga kependidikan			

B. Evaluasi capaian kinerja

Evaluasi pelaksanaan standar dilakukan untuk melihat ketercapaian target yang tertuang dalam Renstra dan Renop Poltekkes BSI. Adapun hasil evaluasi tertuang pada Tabel 4. Evaluasi Capaian selanjutnya dianalisis untuk melihat faktor penghambat dan faktor pendukung keberhasilan dalam pencapaian standar.

Tabel evaluasi capaian kinerja.

Tabel 4. Evaluais capaian kinerja

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2023		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
1.	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional	26	27	Tercapai			
2.	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor	11	10	Belum Tercapai	Adanya syarat jurnal Shinta untuk pengurusan JAFA	1. Adanya bagian PKD yang khusus menangani pengajuan JAFA 2. Sistem pengajuan telah dilakukan secara online melalui epakdos 3. Ada sistem reward jafa	1. Sosialiasasi 2. Koordinasi dengan LPPM untuk pelatihan penulisan jurnal shinta
3.	peningkatan jumlah dosen tersertifikasi	18	13	Belum tercapai	Adanya perubahan syarat serdos	1. Ada pembiayaan untuk persyaratan serdos 2. Adanya bagian PKD yang khusus menangani	1. Mengirim dosen untuk ikut pelatihan pekerti/ AA dengan biaya yayasan 2. Membayai tes TKBI/TKDA

						pengajuan	3. Pembiayaan asesor eksternal
4.	peningkatan jumlah dosen studi lanjut S3	5	4	Belum Tercapai	Minat yang rendah, usia dosen melebih syarat beasiswa eksternal, kemampuan bahasa inggris	Adanya Standar Jenjang Pendidikan, Studi Lanjut Dan Beasiswa Dosen dan Tenaga Pendidik: 04.08.48 (01-05)	1. Optimalisasi beasiswa Yayasan 2. Pembiayaan tes Toefl dan TKDA untuk syarat studi lanjut
5.	Tendik min.D3	27	30	Tercapai			
6.	peningkatan jumlah dosen tetap sesuai kompetensi prodi	24	36	Tercapai			
7.	Tendik studi lanjut	2	4	Tercapai	Minat studi lanjut belum maksimal	Beasiswa dari PT	Beasiswa PT
8.	Peningkatan jumlah tendik studi lanjut	2	2	Tercapai			

Tabel 5. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Perguruan Tinggi terkait SDM serta tindak lanjut

No	Identifikasi		Rencana Tindak Lanjut	
	Masalah	Akar Masalah	Perbaikan	Pengembangan
1.	Belum semua dosen tersertifikasi pendidik	Adanya perubahan persyaratan serdos	Pembiasaan pekerti, TKBI, dan TKDA	Pengoptimalan pendamping oleh PKD
2.	Belum ada lektor kepala	Dosen belum S3	Penyusunan standar turunan SDM	Realiasasi standar turunan SDM
3.	Belum semua tendik ber-NITK	Belum berpendidikan minimal D3	Pembiasaan studi lanjut	Rekrutmen tendik baru

BAB IV

PENUTUP

Penyelenggaraan program kegiatan pada tahun 2023 dapat berjalan dengan baik, meskipun sebagian program kegiatan belum tercapai. Namun, secara garis besar program kegiatan telah memenuhi target capaian renstra untuk tahun 2023. Kinerja dan prestasi ini hendaknya dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan untuk tahun-tahun yang akan datang.