



LAPORAN KERJA SDM



POLTEKKES BSI

TAHUN 2023

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Laporan Kinerja Bidang SDM Tahun 2023

Perguruan Tinggi : Politeknik 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 SUBER 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. Evaluasi 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 dosen dan tendik, evaluasi kinerja minimal 5 tahun sekali melalui SK Yayasan terkait penempatan tendik dan jabatan struktural dosen.

3. Monitoring dan evaluasi ketercukupan jumlah dan kualifikasi dosen dan tendik pada masing-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 ketrampilam 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. | Pembiayaan 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 dikti | 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/tahun | 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/ tahun | 24 | 36 |
| Peningkatan kualifikasi dan kualitas tenaga kependidikan | Pembahasan 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 kependidikan 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 Perekrutan Dosen dan Tenaga Kependidikan | 1. Terpenuhi langkah-langkah yang dilakukan dalam seleksi 2. Terlaksananya a Orientasi dan Penempatan Pegawai 3. Dilakukannya a Penetapan/Pe ngangkatan Pegawai Tetap 4. Diajukannya pengurusan nomor registrasi 5. Terpenuhiny a kebutuhan jumlah dan kualifikasi | Tercapainya seluruh indikator | 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 | 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. | Sebagian 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>a 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 penyelenggaraan DP3 dosen dan tenaga kependidikan 2. Terlaksananya penyelenggaraan DP3 dosen dan tenaga kependidikan 3. Dilakukannya Penetapan penyelenggaraan 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 penyelenggara 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 yayaan 2. Membiayai tes TKBI/TKDA |

| | | | | | | | |
|----|--|----|----|----------------|--|--|--|
| | | | | | | pengajuan | 3. Pembiayaan asesor eksternal |
| 4. | peningkatan jumlah dosen studi lanjut S3 | 5 | 4 | Belum Tercapai | Minat yang rendah, usia dosen melebihi 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 | Pembiayaan pekerti, TKBI, dan TKDA | Pengoptimalan pendamping oleh PKD |
| 2. | Belum ada lektor kepala | Dosen belum S3 | Penyusunan standar turunan SDM | Realisasi standar turunan SDM |
| 3. | Belum semua tendik ber-NITK | Belum berpendidikan minimal D3 | Pembiayaan 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.