



Politeknik Kesehatan Bhakti Setya
Indonesia

LAPORAN KINERJA SDM

2024



(0274) 580663



<https://poltekkes-bsi.ac.id/>

@sdm@poltekkes-bsi.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Laporan Kinerja Bidang SDM Tahun 2024

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 2025

Mengetahui,

Wakil Direktur II



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

Kepala Bagian Kepegawaian & PKD



Apt. Rina Widiastuti, M.Sc.

Mengesahkan,

Direktur



Dr. Yuli Puspito Rini, M.Si.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah atas segala nikmat dan karuniaNya sehingga laporan kinerja Bidang Sumber Daya Manusia tahun 2024 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 2024.

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 2025
Kepala Bagian Kepegawaian & PKD

apt. Rina Widiastuti, M.Sc.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
LEMBAR PENGESAHAN	2
KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI	4
DAFTAR GAMBAR	5
DAFTAR TABEL	6
BAB I PENDAHULUAN	7
A. Latar Belakang	7
B. Ruang Lingkup	9
C. Maksud dan Tujuan	9
D. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	9
BAB II LAPORAN KERJA BAGIAN KEPEGAWAIAN & PENGEMBANGAN KARIR DOSEN	12
A. Laporan Kerja Kegiatan Kepegawaian dan Pengembangan Karir Dosen	12
B. Anggaran Kegiatan SDM	16
BAB III Target dan Capaian Kerja	17
BAB IV Evaluasi Capaian Kerja	20
A. Capaian Kinerja Sumber Daya Manusia	20
BAB IV PENUTUP	28

DAFTAR GAMABAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Sumber Daya Manusia Poltekkes BSI	11
--	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Anggaran Terkait SDM	16
Tabel 2. Target dan Capaian Program Kerja SDM	18
Tabel 3. Evaluasi capaian kinerja	21
Tabel 4. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Perguruan Tinggi terkait SDM serta tindak lanjut	27

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 2024. 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 2024 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 2024.

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 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.

SDM DEPARTMENT

Organizational Structure



POLTEKKES
BSI



Dra. Yuli Puspito Rini, M.Si
DIREKTUR



Andrias Feri Sumadi, A.Md.RMIK., S.T.,M.M.M.K.M.
WAKIL DIREKTUR II



apt. Rini Widiastuti, S.Si., M.Sc.
KEPALA BAGIAN KEPEGAWAIAN & PKD



Riva Mega Kaptika, A.Md., S.M.
STAF KEPEGAWAIAN & PKD



Ari Dasaningtiyas
STAF KEPEGAWAIAN

Gambar 1. Struktur Organisasi Sumber Daya Manusia Poltekkes BSI

BAB II
LAPORAN KERJA
BAGIAN KEPEGAWAIAN & PENGEMBANGAN KARIR DOSEN

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. Laporan Kerja Kegiatan Kepegawaian dan Pengembangan Karir Dosen

1. Penilaian serta Evaluasi Kinerja Tendik.

Hal ini dilakukan oleh setiap Wakil Direktur I, Wakil Direktur II, Wakil Direktur II serta Ketua Program Studi untuk masing-masing program studi. Dimana penilaian ini sebagai salah satu dasar dalam penentuan Tendik Berprestasi.

2. Evaluasi dan Pemanggilan Dosen terkait kinerja Dosen melalui Laporan Kinerja Dosen (LKD)

Hal ini dilakukan penataan serta perapihan Dosen yang memang tidak melakukan pelaporan ataupun bagi Dosen yang TM (Tidak Memenuhi) dalam setiap Pelaporan.

3. Keikutsertaan dalam Audit Mutu Internal Bagian SDM

Keikutsertaan bagian SDM yaitu Kepegawaian dan Pengembangan Karir Dosen dalam Audit Mutu Internal yang dilakukan oleh LPMI. Baik untuk Tendik ataupun Dosen

4. Pemberian Surat Peringatan dan Teguran

Melakukan pemanggilan secara khusus bagi Tendik ataupun Dosen yang sudah melanggar tata tertib serta norma-norma yang ada. Pemberlakuan awal berupa Teguran dan apabila tidak ada perbaikan maka dilakukan Surat Peringatan yang didasari atas tindak indisiplin Dosen dan Tendik tersebut.

5. Penerimaan Dosen dan Tendik

Dalam pemenuhan Tenaga Pengajar (Dosen) bagi setiap program, studi yang ada, maka bagian SDM selalu melakukan penerimaan Dosen ataupun Tendik sesuai dengan surat ajuan yang ada dan pemenuhan kebutuhan untuk setiao uni/bagian/prodi.

6. Pendampingan Kepengurusan SERDOS

Melakukan pemberitahuan, pemanggilan serta pendampingan bagi Dosen yang sudah masuk dalam daftar usul SERDOS sesuai dengan gelombang yang sudah di buka

7. Pendampingan dalam Pengajuan JAFA

Melakukan pemberitahuan bagi seluruh Dosen yang sudah memenuhi masa pengabdian untuk naik atau mengusulkan Jabatan Akademik (JAFA) sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku pada KEMENRISTEK DIKTI.

8. Pendampingan dalam pengajuan Pangkat dan Golongan /Inpassing Dosen

Melakukan pengajuan pangkat dan golongan/inpassing Dosen sesuai dengan surat edaran yang di terima dari pihak LLDIKTI Wilayah V. Dimana tindak lanjut yang dilakukan yaitu menyampaikan pemberitahuan bagi Dosen yang sudah memenuhi syarat untuk pengajuan kenaikan pangkat dan

golongan/inpassing yang ada, kemudian melakukan pendampingan dalam pengisian SKP/DP3 sesuai dengan format terbaru yang berlaku pada LLDIKTI Wilayah V.

9. Pendampingan Pelaporan BKD (Beban Kinerja Dosen)

Pendampingan dan pelayanan penuh bagi Dosen yang akan memproses BKD dan menuangkannya dalam Laporan Kinerja Dosen (LKD) yang dilakukan pada aplikasi SISTER.

10. Melakukan Evaluasi Training

Menyampaikan surat pemberitahuan ke setiap unit/bagian/prodi pada saat ada Tendik ataupun Dosen baru yang sudah memenuhi masa training selama 3 bulan serta meminta hasil evaluasi kinerja bagi Tendik ataupun Dosen tersebut, hal ini sebagai landasan dalam penentu tindak lanjut penerimaan Tendik atau Dosen tersebut.

11. Pemberlakuan Surat Perjanjian Kerja (SPK)

Bagian SDM selalu melakukan perjanjian hitam di atas putih yaitu dalam beberapa hal:

- a. Pemberlakuan Surat Perjanjian Kerja (SPK) bagi Dosen ataupun Tendik
- b. Pemberlakuan Surat Perjanjian Pemenuhan Masa abdi bagi Dosen yang melakukan study lanjut S3, baik pembiayaan beasiswa pemerintah, yayasan ataupun pemerintah

- c. Pemberlakuan Surat Perjanjian Pemenuhan Masa Abdi bagi Tendik yang melakukan Study lanjut dengan pembiayaan beasiswa dari Yayasan Bhakti Setya Indonesia
- d. Melakukan pemutihan Surat Perjanjian Kerja yang terdapat pada nomenlatur (11.a) atas dasar Keputusan dari pihak Yayasan Bhakti Setya Indonesia bagi seluruh Tendik

12. Melakukan Pengajuan NUPTK bagi Dosen

Bagi Dosen baru yang sudah memenuhi masa training 3 bulan dan memiliki hasil evaluasi yang baik sehingga dapat di angkat menjadi Dosen Tetap, maka pihak SDM akan melakukan proses pengajuan NUPTK bagi Dosen tersebut. Dan pengajuan dilakukan dengan pemenuhan segala prasyarat yang ada dan berlaku. Pengajuan ini dilakukan melalui SISTER.

13. Melakukan Sosialisasi

Bagian PKD selalu melakukan sosialisasi setiap ada informasi terbaru terkait peraturan peraturan yang ada baik bagi Dosen.

14. Penyampaian perubahan status Tendik ataupun Dosen

Penyampaian masa pensiun Tendik dan Dosen, perubahan status Dosen (Dosen Tetap menjadi Tidak Tetap yang mengacu pada peruaturan terbaru Permendikbudristek No. 44 Tahun 2024)

12. Pengajuan Perubahan Status Dosen

Bagian PKD melalui SISTER akan melakukan perubahan status bagi seluruh Dosen yang telah berubah statusnya seperti Tubel, Ibel, Purna Tugas, Pindah Homepage/Pengunduran Diri.

13. Update Data Informasi

Bagian SDM selalu melakukan perubahan data atau update data dengan link yang telah di buat oleh SDM.

Program kegiatan tersebut ditujukan untuk sasaran mutu SDM sesuai yang tertuang dalam Renstra dan Renop tahun 2021-2025.

B. Anggaran Kegiatan 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.	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

BAB III

Target dan Capaian Kerja

Target tertera dalam Renstra Renop Perguruan Tinggi sesuai dengan tahun yang ada. Serta capaian sesuai dengan hasil yang ada pada kenyataan pada capaian yang telah terlaksana di bagian Kepegawaian dan PKD pada tahun 2024. Hasil target dan capaian bisa di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Target dan Capaian Program Kerja SDM

Tujuan PT	Sasaran Mutu	Strategi Pencapaian	Program/Kegiatan	base line (2023)	Indikator	satuan	2024	
							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	28	23
				ada lektor sebanyak 10 orang dosen	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor	jumlah dosen/tahun	14	14
				Ada 1 dosen yang berjabatan fungsional lektor kepala	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor kepala	jumlah dosen/tahun	1	0
		meningkatkan pengurusan dosen tersertifikasi	peningkatan sertifikasi dosen	ada 13 dosen tersertifikasi	peningkatan jumlah dosen tersertifikasi	jumlah dosen/tahun	21	15
		peningkatan dosen studi lanjut S3 dengan beasiswa yayasan dan beasiswa dikti	bertambahnya dosen studi lanjut S3	4 dosen studi lanjut S3	peningkatan jumlah dosen studi lanjut S3	jumlah dosen/tahun	8	4
		meningkatkan dosen menjadi narasumber dalam	Narasumber/penyaji dalam seminar/lokakarya/p	15 dosen	jumlah dosen menjadi narasumber	jumlah dosen/tahun	24	4

		seminar/lokakarya/pelatihan/kegiatan lain	elatihan/kegiatan lain					
			Bertambahnya Dosen Tetap sesuai Kompetensi Prodi	Dosen kompetensi prodi ada 36 Dosen	total dosen tetap sesuai kompetensi prodi	dosen tetap kompetensi/tahun	26	29
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 30 tenaga kependidikan berjenjang D3	Jenjang pendidikan tendik minimal D3	orang/tahun	25	28
		Penugasan dan atau pemberian beasiswa untuk studi lanjut tendik	Penugasan dan atau pemberian beasiswa untuk studi lanjut tendik	9	Tendik studi lanjut	Tendik pertahun	2	14
	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 15 orang /tahun	Peningkatan jumlah tendik dalam kegiatan pengembangan per tahun	orang/tahun	12	32

BAB IV

Evaluasi Capaian Kerja

A. Capaian Kinerja Sumber Daya Manusia

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

Tabel 3. Evaluais capaian kinerja

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
1.	Peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional	28	23	Belum Tercapai	Adanya <i>turnover</i> dosen yang sudah berjabatan fungsional serta purna tugas pada tahun 2024, sehingga menyebabkan ketercapaian tidak memenuhi target Adanya peralihan sistem yang ada, sehingga dosen yang belum berjabatan fungsional menunggu peralihan sesuai dengan peraturan yang ada.	1. Melakukan perekrutan dosen baru. 2. Melakukan pendampingan bagi dosen PBSI yang belum memiliki jabatan fungsional. 3. Memberikan sosialisasi terkait proses pengusulan jabatan fungsional serta kewajiban syarat khusus publikasi minimal shinta 6 sebagai penulis tunggal atau sebagai penulis pertama	Bagi dosen baru yang sudah eligibel untuk jabatan fungsional maka akan segera di proses.
2.	Peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor	14	14	Tercapai			

3.	Peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor kepala	1	0	Belum tercapai	<p>1. Perunan ketercapaian dari baseline tahun sebelumnya, dikarenakan dosen yang bersangkutan telah purna tugas.</p> <p>2. Jurnal publikasi terindek scopus belum dimiliki oleh dosen PBSI yang sudah berjabatan Lektor dan sudah eligibel untuk naik jabatan fungsional ke Lektor Kepala</p> <p>3. Dosen yang eligibel Lektor Kepala masih berstatus study</p>	<p>1. Menambah dosen untuk study lanjut.</p> <p>2. Memberikan pendampingan publikasi internasional terindek scopus bersama dengan bagian LPPM</p>	<p>1. Menambah kuota study lanjut setiap prodi 3 dosen.</p> <p>2. Melakukan kerjasama dengan LPPM dalam pendampingan publikasi jurnal internasional terindeks scopus.</p>
----	--	---	---	----------------	--	---	---

					lanjut.		
4.	Peningkatan jumlah dosen tersertifikasi	21	15	Belum tercapai	1. Perubahan pertauran dimana awalnya memerlukan TKDA dan TKBI, namun akhirnya tidak ada. Dan hal ini harus menunggu sistem di buka 2. Adanya dosen yang mengundurkan diri dari PBSI 3. Status Dosen di PBSI yang standby dan tidak standby dalam pengajuan serdos.	1. Memberikan sosialisasi tentang perubahan syarat serdos yang terbaru (peniadaan TKDA dan TKBI) 2. Selalu memantau sistem periode pembukaan serdos dengan peraturan terbaru 3. Melakukan pendampingan dan menyampaikan pemberitahuan bagi dosen yang sudah eligibel pada tahun-tahun sebelumnya. 4. Melakukan	1. Menyampaikan keputusan terbaru Yayasan BSI bahwa dosen tidak standby boleh mengajukan serdose dengan

						tinjauan ulang terkait pengajuan serdos tanpa memandang status dosen standby dan tidak stanby dengan berunding dan pengajuan ke Yayasan BSI.	
5.	Peningkatan jumlah dosen studi lanjut S3	8	4	Belum Tercapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak Semua Dosen ingin melanjutkan Study Lanjut S3 2. Batasan usia untuk mendapatkan beasiswa pemerintah 3. Kurangnya kemauan S3 pada salah satu prodi yaitu D3-RMIK 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya beasiswa Yayasan sebesar 50% 2. Adanya kesempatan maksimal 3 dosen yang study lanjut dalam 1 prodi dengan proses pengajuan selanjutnya bergantian 3. Mendukung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan motivasi Dosen untuk study lanjut 2. Membuka kesempatan PT yang akan sosialisasi program S3 di PT tersebut (contoh; Universitas Strada Indonesia Kediri) 3. Memberikan

						dalam keikutsertaan beasiswa Pemerintah	kesempatan seluruh Dosen untuk study lanjut.
6.	Jumlah dosen menjadi narasumber	24	4	Belum Tercapai	1. Masih kurang kesadaran dosen dala, melakukan kegiatan sebagai narasumber 2. Hanya dosen-dosen tertentu yang menjadi narasumber dan hanya dosen itu-it saja	Melakukan sosialisasi dan memberikan surat kepada setiap prodi atas pemenuhan rekognisi sebagai narasumber	1. Melakukan, pemantauan, perhitungan, serta evaluasi jumlah rekognisi dosen 2. Bekerjasama dengan prodi untuk melakukan pemantauan terhadap dosennya agar dapat dan mau melakukan rekognisi sebagai narasumber 3. Membuat g.drive untuk pengumpulan data rekognisi Dosen
7.	Total dosen tetap sesuai kompetensi prodi	26	29	Tercapai			
8.	Jenjang pendidikan tendik minimal D3	25	28	Tercapai			
9.	Tendik studi lanjut	2	14	Tercapai			

10.	Peningkatan jumlah tendik dalam kegiatan pengembangan per tahun	12	32	Tercapai			
-----	---	----	----	----------	--	--	--

**Tabel 4. 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
4.	Belum banyak dosen yang menjadi narasumber	Masih kurangnya kesadaran diri dosen untuk mau melakukan pengabdian masyarakat atau agenda-agenda untuk menjadi penyampai materi/narasumber dsb	Melakukan kerjasama dengan kaprodi dan sekprodi di 3 prodi	Melakukan pengumpulan data, pengolahan, evaluasi dan penertiban dalam bentuk pemberitahuan dan sosialisasi

BAB IV

PENUTUP

Penyelenggaraan program kegiatan pada tahun 2024 dapat berjalan dengan baik, meskipun sebagian program kegiatan belum tercapai. Namun, secara garis besar program kegiatan telah memenuhi target capaian renstra untuk tahun 2024. Kinerja dan prestasi ini hendaknya dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan untuk tahun-tahun yang akan datang.