



POLTEKKES
BHAKTI SETYA INDONESIA

LAPORAN PROGRAM KERJA 2025

BY: SEUMBER DAYA MANUSIA (KEPEGAWAIAN & PKD)

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Laporan Kinerja Bidang SDM Tahun 2025

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 2026

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 2025 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 2025.

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 2026
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	18
BAB IV Evaluasi Capaian Kerja	21
A. Capaian Kinerja Sumber Daya Manusia	21
B. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar SDM	44
C. Identifikasi Masalah dan Akar Masalah	44
D. Rencana Tindak Lanjut	45
BAB IV PENUTUP	47

DAFTAR GAMABAR

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Bulan Rimender Pemenuhan Tridarma Pelaporan BKD.....	14
Tabel 2. Anggaran Terkait SDM	16
Tabel 3. Target dan Capaian Program Kerja SDM	19
Tabel 4. Evaluais capaian kinerja.....	22

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 2025. 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 2025 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 2025.

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.

Tabel 1. Bulan Rimender Pemenuhan Tridarma Pelaporan BKD

NO	URAIAN KEGIATAN	BULAN																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	PENELITIAN GANJIL																								
2	PENELITIAN GENAP																								
3	PENGABMAS GANJIL																								
4	PENGABMAS GENAP																								
5	JURNAL/PUBLIKASI																								

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:

- Pemberlakuan Surat Perjanjian Kerja (SPK) bagi Dosen

- b. Pemberlakuan Surat Perjanjian Pemenuhan Masa abdi bagi Dosen yang melakukan study lanjut S3, baik pembiayaan beasiswa pemerintah, yayasan ataupun pemerintah serta bagi Dosen baru yang TMT pengangkatannya per tahun 2024
- c. Pemberlakuan Surat Perjanjian Pemenuhan Masa Abdi bagi Tendik yang melakukan Study lanjut dengan pembiayaan beasiswa dari Yayasan Bhakti Setya Indonesia

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 peraturan 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 34.152.00. alokasi dana program kegiatan SDM tertera pada tabel 1.

Tabel 2. Anggaran Terkait SDM

No	Jenis Pengajuan	No. Surat	Periode/Bulan	Jumlah Dana yang Diajukan	Keterangan	Status Persetujuan
1	Pembiayaan Asesor Eksternal LKD 2024/2025 Ganjil	0259/S.Pengajuan/WadirII-PBSI/III/2025	20 Maret 2025	6.250.000,00	15 Dosen Belum Serdos & Tubel	ACC Yayasan
2	Pembiayaan Pekerti Dosen Tetap	0385/S.Pengajuan/WadirII-Kabag.SDM-PBSI/VI/2025	4 Juni 2025	10.000.000,00	B. Intan; B. Yuli F; dr. Dian; B. Vivi; Bp. Rendy	ACC Yayasan
3	Pengadaan Rooter/Penguat Sinyal	0404/Pengadaan/SDM-PBSI/VI/2025	21 Juni 2025	570.000,00		ACC Yayasan
4	Insentif Pengurusan JAFA	0465/JAFA/PKD-PBSI/I/2025	19 Juli 2025	2.000.000,00	Bp. Fery & B. Fadia (AA)	ACC Yayasan
5	Pengadaan VPS Repository	0469/S.Pengadaan/WadirII-PBSI/VII/2025	21 Juli 2025	2.582.000,00	100 GB/ Tahun + PPN + Biaya Admin	ACC Yayasan
6	Insentif Pengurusan JAFA	0502/JAFA/PKD-PBSI/I/2025	24 Juli 2025	1.000.000,00	B. Rini (L)	ACC Yayasan

7	Kegiatan 17 Agustus 2025		31 Juli 2025	4.200.000,00		ACC Yayasan
8	Pembiayaan Asesor Eksternal LKD 2024/2025 Genap	0670/S.Pengajuan/WadirII- PBSI/X/2025	21 Oktober 2025	7.550.000,00	18 Dosen	ACC Yayasan
TOTAL PEMBIAYAAN				34.152.000,00		

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 2025. Hasil target dan capaian bisa di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 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	latihan/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 4. Evaluais capaian kinerja

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
1.	Jumlah dosen kompetensi yang memiliki NUPTK	25	24	Belum tercukupi	<p>1. Masih menunggu calon dosen yang liner lulus study S2</p> <p>2. Beberapa dosen masih berstatus dosen baru atau dalam masa penyesuaian, sehingga belum memenuhi syarat pengajuan NUPTK.</p>	<p>1. Komitmen institusi dalam peningkatan mutu dosen Pimpinan dan unit SDM aktif mendorong dosen untuk memiliki NUPTK sebagai bagian dari peningkatan kualitas SDM.</p> <p>2. Mayoritas dosen telah memenuhi persyaratan utama Sebagian besar dosen sudah memiliki kualifikasi pendidikan dan status kepegawaian yang sesuai.</p> <p>3. Pendampingan dari unit SDM/akademik Tersedianya pendampingan</p>	<p>1. Pendampingan intensif bagi dosen yang belum memiliki NUPTK Memberikan asistensi khusus terkait kelengkapan dokumen dan proses pengajuan.</p> <p>2. Percepatan pembaruan dan sinkronisasi data dosen Melakukan pengecekan rutin data dosen di PD Dikti/Dapodik agar tidak terjadi kendala administrasi.</p> <p>3. Monitoring dan evaluasi</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
						<p>teknis dalam pengumpulan dan verifikasi berkas pengajuan NUPTK.</p> <p>4. Koordinasi yang baik antar unit terkait Kerja sama antara dosen, program studi, dan bagian SDM berjalan cukup efektif.</p>	<p>berkala Menetapkan jadwal pemantauan progres pengajuan NUPTK hingga seluruh target terpenuhi.</p> <p>4. Koordinasi aktif dengan instansi terkait Menjalin komunikasi dengan operator dan pihak terkait untuk memastikan proses berjalan lancar.</p> <p>5. Penetapan target waktu penyelesaian Menentukan batas waktu pengurusan</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
							NUPTK dosen yang tersisa agar capaian target dapat terpenuhi 100%.
2.	Persentase dosen praktisi	≤ 10	4	Sudah tercapai			
3.	Persentase dosen yang memiliki sertifikasi kompetensi dan/ atau Surat Tanda Registrasi (STR)	100%	100%	Sudah tercapai			
4.	Persentase dosen tetap yang telah memiliki jabatan fungsional	77 %	82%	Sudah Tercapai			
5.	Jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor Kepala	1	0	Belum Tercapai	1. Belum terpenuhinya angka kredit kumulatif Dosen yang berpotensi naik jabatan belum memenuhi jumlah angka kredit yang dipersyaratkan untuk jabatan Lektor Kepala. 2. Keterbatasan luaran tridarma	1. Komitmen institusi terhadap pengembangan karier dosen Pimpinan mendukung peningkatan jabatan fungsional sebagai bagian dari peningkatan mutu dosen. 2. Tersedianya dosen potensial Terdapat dosen	1. Pemetaan dosen potensial calon Lektor Kepala Melakukan identifikasi dosen yang telah memenuhi atau mendekati persyaratan jabatan Lektor Kepala. 2. Pendampingan intensif penyusunan

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
					<p>Publikasi ilmiah pada jurnal terakreditasi nasional atau internasional serta kegiatan pengabdian dan penunjang masih belum mencukupi.</p> <p>3. Proses pengusulan jabatan fungsional yang kompleks dan memerlukan waktu lama Tahapan administrasi, verifikasi berkas, dan penilaian membutuhkan waktu cukup panjang.</p> <p>4. Beban kerja dosen yang tinggi Beban pengajaran dan tugas tambahan menyebabkan</p>	<p>dengan jabatan Lektor yang secara kualifikasi dan masa kerja berpotensi naik ke Lektor Kepala.</p> <p>3. Kebijakan internal yang mendukung tridarma Adanya dorongan institusi terhadap kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.</p> <p>4. Akses terhadap informasi dan regulasi jabatan fungsional Pedoman dan peraturan terkait kenaikan jabatan fungsional sudah tersedia dan dapat diakses.</p>	<p>pengajuan Jabfung Lektor Kepala Menyelenggarakan bimbingan teknis dan pendampingan individual dalam pengumpulan dan penyusunan angka kredit dan syarat lektor kepala dan persyaratan administrasi yang di perlukan.</p> <p>3. Peningkatan luaran tridarma Mendorong dan memfasilitasi dosen untuk menghasilkan publikasi ilmiah, penelitian, dan pengabdian yang</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
					<p>keterbatasan waktu untuk fokus pada pengembangan karier akademik.</p> <p>5. Pemenuhan Kode Etik Penelitian</p> <p>Masih ada karya ilmiah dosen yang dimana kode etik dalam prosesnya blm tercantum.</p>		<p>relevan.</p> <p>4. Pengaturan beban kerja dosen</p> <p>Menyesuaikan beban mengajar bagi dosen yang sedang proses pengajuan jabatan fungsional.</p> <p>5. Monitoring dan evaluasi berkala</p> <p>Melakukan pemantauan rutin terhadap progres pemenuhan persyaratan jabatan fungsional.</p> <p>6. Penetapan target waktu pengusulan</p> <p>Menentukan</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
							timeline pengajuan jabatan Lektor Kepala agar target institusi dapat tercapai.
6.	Jumlah dosen berpendidikan doktor (S3)	1	0	Belum Tercapai	<p>1. Belum adanya dosen yang menyelesaikan studi doktoral Dosen yang ada masih berpendidikan magister (S2) dan belum mencapai kelulusan jenjang doktor.</p> <p>2. Keterbatasan biaya studi lanjut S3 Biaya pendidikan doktor relatif tinggi dan belum seluruh dosen memperoleh akses</p>	<p>1. Komitmen institusi terhadap peningkatan kualifikasi dosen Pimpinan mendukung peningkatan kualifikasi akademik dosen sebagai upaya peningkatan mutu perguruan tinggi.</p> <p>2. Ketersediaan program doktor di dalam dan luar negeri Program studi doktor yang relevan dengan bidang</p>	<p>1. Pemetaan dosen potensial studi lanjut S3 Mengidentifikasi dosen yang memenuhi syarat dan berminat untuk melanjutkan pendidikan doktor.</p> <p>2. Fasilitasi dan sosialisasi beasiswa studi doktor Memberikan informasi dan pendampingan terkait peluang</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
					<p>pendanaan atau beasiswa.</p> <p>3. Keterbatasan waktu dan beban kerja dosen Tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian menyebabkan dosen kesulitan untuk melanjutkan studi ke jenjang S3.</p> <p>4. Persyaratan akademik dan administratif studi doctoral Persyaratan masuk program doktor (kemampuan bahasa asing, proposal penelitian, publikasi, dan tes seleksi) belum sepenuhnya</p>	<p>keilmuan dosen tersedia dan dapat diakses.</p> <p>3. Peluang beasiswa studi lanjut Tersedianya berbagai skema beasiswa (internal maupun eksternal) untuk mendukung studi doctoral.</p> <p>□ Motivasi dosen untuk pengembangan karier akademik Dosen memiliki minat untuk melanjutkan studi ke jenjang doktor guna meningkatkan kompetensi dan jenjang karier.</p>	<p>beasiswa serta proses pendaftarannya.</p> <p>3. Pengaturan beban kerja bagi dosen studi lanjut Memberikan kebijakan penyesuaian beban mengajar bagi dosen yang sedang atau akan menempuh studi doktor.</p> <p>4. Pendampingan persiapan akademik Menyelenggarakan pelatihan bahasa asing, penyusunan proposal penelitian, dan publikasi ilmiah sebagai</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
					<p>terpenuhi oleh dosen.</p> <p>5. Minimnya program percepatan studi lanjut di institusi Belum tersedia skema khusus yang mendorong dan memfasilitasi dosen untuk melanjutkan pendidikan doktor.</p>		<p>persiapan studi S3.</p> <p>5. Penetapan target dan timeline studi lanjut Menyusun rencana jangka menengah agar minimal satu dosen dapat menempuh dan menyelesaikan studi doktor sesuai target institusi.</p> <p>6. Monitoring dan evaluasi berkala Melakukan pemantauan progres dosen dalam persiapan dan pelaksanaan studi lanjut S3.</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER-HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
7.	Persentase jumlah dosen yang bersertifikat (Akta IV/Pekerti/Applied Approach)	93%	91%	Belum Tercapai	<p>1. Belum seluruh dosen mengikuti program sertifikasi Terdapat beberapa dosen yang belum berkesempatan mengikuti pelatihan Akta IV/Pekerti/Applied Approach.</p> <p>2. Benturan jadwal dengan beban tridarma Kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian menyebabkan dosen kesulitan menyesuaikan waktu untuk mengikuti pelatihan sertifikasi.</p> <p>3. Status dosen baru</p>	<p>1. Komitmen institusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dosen Pimpinan dan manajemen kampus mendorong dosen untuk memiliki sertifikat pendidik sebagai bagian dari peningkatan mutu pembelajaran.</p> <p>2. Sebagian besar dosen telah bersertifikat Mayoritas dosen sudah memiliki sertifikat Akta IV/Pekerti/Applied Approach sehingga capaian mendekati target.</p> <p>3. Akses informasi terkait program</p>	<p>1. Pendataan dan pemetaan dosen yang belum bersertifikat Melakukan identifikasi dosen yang belum memiliki sertifikat beserta kendala yang dihadapi.</p> <p>2. Fasilitasi keikutsertaan program sertifikasi Mengupayakan pendaftaran dosen pada pelatihan Akta IV/Pekerti/Applied Approach sesuai jadwal yang tersedia.</p> <p>3. Penyesuaian beban kerja</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
					Beberapa dosen baru belum memenuhi persyaratan administratif atau masa kerja untuk mengikuti program sertifikasi.	sertifikasi Informasi pelaksanaan dan persyaratan sertifikasi dapat diakses dengan baik oleh dosen melalui unit terkait. 4. Motivasi dosen untuk meningkatkan profesionalisme Dosen memiliki kesadaran dan kemauan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik.	dosen Memberikan fleksibilitas jadwal mengajar bagi dosen yang mengikuti program sertifikasi. 4. Koordinasi dengan penyelenggara pelatihan Menjalin komunikasi aktif dengan lembaga penyelenggara untuk mendapatkan kuota pelatihan tambahan. 5. Monitoring dan evaluasi capaian sertifikasi Melakukan

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
							pantauan berkala hingga persentase dosen bersertifikat mencapai atau melampaui target yang ditetapkan.
8.	Persentase dosen bersertifikasi pendidik (sertifikasi dosen)	55%	63%	Sudah Tercapai			
9.	Jumlah dosen berkegiatan di luar kampus pada lingkup nasional maupun internasional	1	0	Belum Tercapai	1. Terbatasnya kesempatan dan undangan kegiatan eksternal Belum banyak dosen yang memperoleh undangan atau peluang untuk terlibat dalam kegiatan akademik di luar kampus, baik tingkat nasional maupun	1. Komitmen institusi dalam pengembangan jejaring dan reputasi akademik Pimpinan mendukung peningkatan keterlibatan dosen dalam kegiatan eksternal sebagai upaya peningkatan mutu dan reputasi institusi. 2. Potensi dan	1. Pemetaan minat dan potensi dosen Mengidentifikasi dosen yang memiliki minat dan kompetensi untuk terlibat dalam kegiatan nasional maupun internasional. 2. Penguatan jejaring dan kerja sama

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
					<p>internasional.</p> <p>2. Keterbatasan pendanaan Kegiatan di luar kampus, khususnya lingkup nasional dan internasional, memerlukan biaya yang relatif besar dan belum sepenuhnya terakomodasi.</p> <p>3. Beban kerja dosen yang tinggi Tugas pengajaran dan administrasi mengurangi kesempatan dosen untuk berpartisipasi dalam kegiatan eksternal.</p> <p>4. Kurangnya jejaring dan kolaborasi</p>	<p>kompetensi dosen Dosen memiliki kompetensi dan bidang keahlian yang relevan untuk terlibat dalam kegiatan nasional maupun internasional.</p> <p>3. Ketersediaan forum akademik nasional dan internasional Tersedianya berbagai kegiatan ilmiah, seminar, konferensi, dan program kolaborasi yang dapat diikuti dosen.</p> <p>4. Perkembangan teknologi dan platform daring Kegiatan akademik secara daring membuka peluang</p>	<p>eksternal Meningkatkan kerja sama dengan perguruan tinggi, lembaga, asosiasi profesi, dan mitra lainnya di tingkat nasional dan internasional.</p> <p>3. Fasilitasi pendanaan dan perizinan Menyediakan dukungan anggaran serta kemudahan perizinan bagi dosen yang mengikuti kegiatan di luar kampus.</p> <p>4. Sosialisasi peluang</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
					<p>eksternal Kerja sama institusi dengan perguruan tinggi, lembaga, atau organisasi profesi di tingkat nasional maupun internasional masih terbatas.</p> <p>5. Minimnya informasi dan sosialisasi peluang kegiatan Informasi terkait seminar, konferensi, kolaborasi, atau kegiatan akademik eksternal belum tersampaikan secara optimal kepada dosen.</p>	<p>partisipasi dosen tanpa harus terkendala jarak.</p>	<p>kegiatan eksternal Menyebarkan informasi terkait kegiatan akademik nasional dan internasional secara rutin kepada dosen.</p> <p>5. Penyesuaian beban kerja dosen Memberikan fleksibilitas beban mengajar bagi dosen yang berpartisipasi dalam kegiatan di luar kampus.</p> <p>6. Monitoring dan evaluasi capaian indikator Melakukan pemantauan</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
							berkala terhadap keterlibatan dosen dalam kegiatan eksternal untuk memastikan target dapat tercapai.
10.	Jumlah kegiatan pelatihan penggunaan teknologi bagi dosen dan tenaga kependidikan	1	0	Belum Tercapai	1. Keterbatasan waktu pelaksanaan Padatnya jadwal akademik dan kegiatan administrasi menyebabkan pelaksanaan pelatihan belum dapat dijadwalkan. 2. Belum tersedianya perencanaan kegiatan pelatihan secara khusus Program pelatihan	1. Komitmen institusi terhadap transformasi digital Pimpinan mendukung peningkatan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran dan tata kelola administrasi. 2. Ketersediaan sarana dan prasarana teknologi dasar Infrastruktur pendukung seperti	1. Penyusunan rencana pelatihan penggunaan teknologi Menetapkan jenis pelatihan, materi, sasaran peserta, dan jadwal pelaksanaan. 2. Pengalokasian anggaran khusus pelatihan Mengusulkan dan menetapkan anggaran untuk

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
					<p>penggunaan teknologi belum masuk dalam agenda prioritas pada periode penilaian.</p>	<p>komputer, jaringan internet, dan sistem informasi kampus telah tersedia.</p> <p>3. Kebutuhan nyata akan peningkatan kompetensi teknologi Dosen dan tenaga kependidikan membutuhkan peningkatan kemampuan teknologi untuk mendukung pembelajaran dan layanan akademik.</p> <p>4. Tersedianya berbagai platform dan aplikasi pendukung Banyak platform pembelajaran dan aplikasi</p>	<p>mendukung pelaksanaan pelatihan teknologi.</p> <p>3. Penunjukan narasumber/instruktur yang kompeten Menentukan narasumber internal maupun eksternal sesuai kebutuhan pelatihan.</p> <p>4. Pelaksanaan pelatihan secara bertahap Menyelenggara kan pelatihan berdasarkan tingkat kebutuhan dan kemampuan peserta.</p> <p>5. Monitoring</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
						administrasi yang dapat dimanfaatkan dalam kegiatan pelatihan.	dan evaluasi pelaksanaan pelatihan Melakukan evaluasi efektivitas pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan. 6. Dokumentasi dan pelaporan kegiatan Menyusun laporan dan dokumentasi kegiatan sebagai bukti capaian indikator mutu.
11.	Jumlah kegiatan pelatihan micro teaching berbasis bahasa inggris	1	0	Belum Tercapai	1. Keterbatasan kemampuan bahasa Inggris dosen Tingkat penguasaan	1. Komitmen institusi dalam peningkatan mutu pembelajaran Pimpinan	1. Penyusunan program pelatihan micro teaching berbasis bahasa

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
					<p>bahasa Inggris dosen yang beragam menyebabkan pelatihan micro teaching berbasis bahasa Inggris belum dapat dilaksanakan secara optimal.</p> <p>2. Belum adanya perencanaan khusus kegiatan pelatihan Pelatihan micro teaching berbasis bahasa Inggris belum masuk dalam program kerja prioritas pada periode penilaian.</p> <p>3. Keterbatasan waktu pelaksanaan Padatnya jadwal pengajaran dan kegiatan akademik dosen menghambat</p>	<p>mendukung peningkatan kualitas pembelajaran, termasuk pengembangan kemampuan mengajar dalam bahasa Inggris.</p> <p>2. Kebutuhan peningkatan kompetensi dosen Dosen membutuhkan penguatan kemampuan pedagogik dan bahasa Inggris untuk mendukung pembelajaran dan internasionalisasi.</p> <p>3. Ketersediaan dosen potensial Terdapat dosen yang memiliki dasar kemampuan bahasa Inggris dan</p>	<p>Inggris Menetapkan tujuan, materi, sasaran peserta, metode, dan jadwal pelatihan secara terencana.</p> <p>2. Pemetaan kemampuan bahasa Inggris dosen Melakukan identifikasi tingkat kemampuan bahasa Inggris dosen sebagai dasar penyusunan materi pelatihan.</p> <p>3. Fasilitasi peningkatan kemampuan bahasa Inggris Menyelenggarakan pelatihan pendahuluan atau</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
					penjadwalan pelatihan.	<p>pedagogik yang dapat dikembangkan lebih lanjut.</p> <p>4. Tersedianya model dan referensi micro teaching berbasis bahasa Inggris</p> <p>Berbagai modul, contoh praktik, dan referensi pelatihan micro teaching berbasis bahasa Inggris tersedia dan dapat diadaptasi.</p>	<p>kelas pendukung bahasa Inggris bagi dosen.</p> <p>4. Penunjukan narasumber yang kompeten</p> <p>Menghadirkan narasumber internal atau eksternal yang memiliki kompetensi micro teaching dan bahasa Inggris.</p> <p>5. Pengalokasian anggaran khusus pelatihan</p> <p>Mengusulkan dan menetapkan anggaran untuk mendukung pelaksanaan pelatihan.</p> <p>6. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
							kegiatan Melakukan evaluasi pelatihan dan mendokumentasi kan hasil sebagai bukti capaian indikator mutu.
12.	Jumlah dosen yang mendapatkan pembiayaan tes kemampuan Bahasa Inggris (TOEFL/IBT/IELTS/ACCEPT/TOEP) yang ditunjukkan untuk studi lanjut	7	5	Belum Tercapai	1. Belum seluruh dosen siap mengikuti tes bahasa Inggris Sebagian dosen belum merasa siap secara akademik maupun mental untuk mengikuti tes kemampuan bahasa Inggris. 2. Keterbatasan waktu dan jadwal tes Jadwal pelaksanaan tes bahasa Inggris sering berbenturan	1. Komitmen institusi terhadap pengembangan kualifikasi dosen Pimpinan mendukung peningkatan kemampuan bahasa Inggris dosen sebagai persiapan studi lanjut. 2. Tingginya minat dosen untuk melanjutkan studi Dosen memiliki motivasi untuk	1. Pemetaan kebutuhan tes kemampuan bahasa Inggris dosen Mengidentifikasi dosen yang membutuhkan tes bahasa Inggris sebagai persyaratan studi lanjut. 2. Penguatan perencanaan dan alokasi anggaran Mengusulkan peningkatan

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
					<p>dengan kegiatan pengajaran dan tugas tridarma dosen.</p> <p>3. Minimnya perencanaan kebutuhan tes secara kolektif Pengajuan pembiayaan tes masih bersifat individual dan belum terencana secara menyeluruh.</p>	<p>meningkatkan kualifikasi akademik melalui studi lanjut.</p> <p>3. Ketersediaan lembaga penyelenggara tes bahasa Inggris Berbagai lembaga penyelenggara tes TOEFL, IELTS, dan sejenisnya mudah diakses.</p> <p>4. Pengalaman institusi dalam memfasilitasi pembiayaan tes Institusi telah memiliki mekanisme pembiayaan tes bahasa Inggris bagi dosen.</p>	<p>anggaran pembiayaan tes bahasa Inggris pada periode berikutnya.</p> <p>3. Sosialisasi fasilitas pembiayaan tes Menyampaikan informasi secara terbuka dan merata kepada dosen terkait mekanisme pembiayaan tes.</p> <p>4. Fasilitasi persiapan tes bahasa Inggris Menyelenggara kan pelatihan atau kelas persiapan tes bahasa Inggris bagi dosen.</p> <p>5. Penjadwalan tes yang lebih</p>

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
							fleksibel Mengatur waktu pelaksanaan tes agar tidak mengganggu kewajiban tridarma dosen. 6. Monitoring dan evaluasi capaian indikator Melakukan pemantauan berkala hingga jumlah dosen yang difasilitasi mencapai target yang ditetapkan.
13.	Persentase dosen yang beban kerjanya sesuai dengan visi-misi Poltekkes BSI dibuktikan dengan LKD	65%	97%	Sudah Tercapai			
14.	Skor rerata baik/baik sekali pada penilaian realisasi SKP (Sasaran Kerja Pegawai) di setiap tahunnya	85%	85%	Sudah Tercapai			
15.	Jumlah Tenaga Kependidikan Fungsional yang memiliki kualifikasi	78%	87%	Sudah Tercapai			

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2024		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
	pendidikan minimal D3						
16.	Jumlah tenaga kependidikan fungsional yang berpendidikan SMA untuk melakukan studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi secara mandiri/beasiswa	10	2	Sudah Tercapai			
17.	Keikutsertaan tenaga kependidikan dalam kegiatan pelatihan/ seminar/ webinar/ workshop/ bimtek/ sertifikasi dan sejenisnya	5	33	Sudah Tercapai			

B. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar SDM

Berdasarkan hasil evaluasi ketercapaian Standar Sumber Daya Manusia (SDM), secara umum **pencapaian mutu SDM perguruan tinggi berada pada kategori cukup baik**, ditunjukkan oleh beberapa indikator yang telah **mencapai bahkan melampaui target**. Namun demikian, masih terdapat **beberapa indikator yang belum mencapai target**, khususnya yang berkaitan dengan:

- Kualifikasi akademik dosen (pendidikan doktor/S3),
- Jabatan fungsional dosen (Lektor Kepala),
- Kegiatan dosen di luar kampus pada tingkat internasional,
- Pelaksanaan pelatihan peningkatan kompetensi (teknologi dan micro teaching berbasis Bahasa Inggris),
- Dukungan pembiayaan dan fasilitasi percepatan pengembangan karier dosen.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa **standar SDM telah berjalan**, namun **memerlukan penguatan perencanaan, fasilitasi, dan pengendalian** agar capaian mutu dapat merata dan berkelanjutan.

C. Identifikasi Masalah dan Akar Masalah

1. Masalah yang Ditemukan

- a. Belum terpenuhinya target dosen berpendidikan doktor (S3).
- b. Belum adanya dosen dengan jabatan fungsional Lektor Kepala.
- c. Rendahnya keterlibatan dosen dalam kegiatan akademik di luar kampus (nasional/internasional).
- d. Belum terlaksananya pelatihan peningkatan kompetensi tertentu (teknologi dan micro teaching berbasis Bahasa Inggris).
- e. Belum optimalnya dukungan pembiayaan dan fasilitasi percepatan pengembangan SDM.

2. Akar Masalah

- a. **Keterbatasan perencanaan strategis pengembangan SDM jangka menengah dan panjang.**
- b. **Keterbatasan anggaran** untuk studi lanjut, pelatihan, dan kegiatan pengembangan dosen.

- c. **Beban kerja dosen yang tinggi**, sehingga pengembangan karier belum menjadi prioritas utama.
- d. **Belum optimalnya pendampingan dan monitoring** terhadap pemenuhan jabatan fungsional dan kualifikasi akademik dosen.
- e. **Jejaring kerja sama eksternal yang masih terbatas**, secara internasional.

D. Rencana Tindak Lanjut

1. Rencana Perbaikan

- a. **Pemetaan potensi dan kebutuhan pengembangan SDM**
Melakukan pemetaan dosen terkait kualifikasi pendidikan, jabatan fungsional, sertifikasi, dan kompetensi pendukung.
- b. **Penguatan pendampingan pengembangan karier dosen**
Memberikan bimbingan intensif terkait studi lanjut S3, kenaikan jabatan fungsional, dan sertifikasi.
- c. **Penyesuaian dan pengendalian beban kerja dosen**
Memberikan fleksibilitas beban kerja bagi dosen yang sedang dalam proses pengembangan kompetensi.
- d. **Monitoring dan evaluasi berkala capaian standar SDM**
Menetapkan evaluasi rutin untuk memastikan progres ketercapaian setiap indikator.

2. Rencana Pengembangan

- a. **Penyusunan roadmap pengembangan SDM**
Menyusun rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan secara terarah dan berkelanjutan.
- b. **Peningkatan dukungan anggaran pengembangan SDM**
Mengalokasikan anggaran khusus untuk studi lanjut, pelatihan, sertifikasi, dan kegiatan akademik eksternal.
- c. **Penguatan jejaring dan kerja sama nasional serta internasional**
Mendorong kolaborasi institusi guna meningkatkan keterlibatan dosen di luar kampus.

d. **Pelaksanaan program pelatihan berkelanjutan**

Menyelenggarakan pelatihan teknologi, micro teaching berbasis Bahasa Inggris, dan peningkatan kompetensi lainnya.

e. **Integrasi pengembangan SDM dengan sistem penjaminan mutu internal**

Menjadikan capaian pengembangan SDM sebagai bagian dari siklus PPEPP (Penetapan–Pelaksanaan–Evaluasi–Pengendalian–Peningkatan).

BAB IV

PENUTUP

Penyelenggaraan program kegiatan pada tahun 2025 dapat berjalan dengan baik, meskipun sebagian program kegiatan belum tercapai. Namun, secara garis besar program kegiatan telah memenuhi target capaian renstra untuk tahun 2025. Kinerja dan prestasi ini hendaknya dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan untuk tahun-tahun yang akan datang.