

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG

Jalan Andi Tonro No.17 Makassar, 90223- Sulawesi Selatan
(0411) 830520 / 871890
stie-ypup.ac.id



RENCANA STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA 2021



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)
Jalan Andi Tonro No.17 Tlp (0411)- 854974, 871890 Fax. (0411)830520 Makassar 90322

SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG
Nomor : 11/It/III-A/50/01/2021

TENTANG
RENCANA STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YPUP

- Menimbang** : 1. Bahwa Rencana Strategis Sumber Daya Manusia di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP yang merupakan pedoman arah kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar untuk jangka menengah lima tahun ke depan.
2. Bahwa dalam rangka Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Program Studi/Unit Kerja disusun Rencana Strategis Sumber Daya Manusia kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP dan disahkan oleh Yayasan.
3. Bahwa agar sasaran kinerja di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP menjadi acuan bagi seluruh unit kerja dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, serta mengembangkan kebijakan pengelolaan SDM yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan kinerja tridarma.
4. Bahwa Rencana Strategis Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003.
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang sistem pendidikan tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
4. Anggaran Dasar dan Rumah Tangga YPUP.
5. Statuta Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Rencana Strategis Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP.
2. Rencana Strategis Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP adalah merupakan pedoman arah kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP untuk jangka menengah lima tahun ke depan..
3. Surat keputusan ini berlaku mulai tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila terdapat perubahan atas tambahan di kemudian hari, maka akan diadakan perbaikan.

Ditetapkan di : Makassar
Pada Tanggal : 11 Januari 2021
Ketua STIE YPUP

Dr. Ibrahim H. Ahmad, SE., M.Si., Ak., CA.

Tembusan:

1. Pengurus YPUP
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	2
KATA PENGANTAR	4
BAB I PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang.....	5
1.2 Dasar Hukum dan Acuan Penyusunan.....	7
1.3 Tujuan dan Sasaran Penyusunan Renstra SDM.....	8
1.4 Ruang Lingkup dan Batasan	10
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II GAMBARAN UMUM SUMBER DAYA MANUSIA	14
2.1 Profil dan Komposisi Sumber Daya Manusia (SDM).....	14
2.2 Analisis Kebutuhan SDM.....	18
2.3 Kondisi Eksisting Kompetensi dan Kinerja.....	20
2.4 Analisis SWOT SDM	22
BAB III VISI, MISI DAN TUJUAN PENGEMBANGAN SDM	26
3.1 Visi dan Misi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)	26
3.2 Tujuan Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).....	27
3.3 Nilai dan Prinsip Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)	30
BAB IV STRATEGI DAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SDM	34
4.1 Strategi Rekrutmen dan Seleksi.....	34
4.2 Strategi Pengembangan Kompetensi	36
4.3 Strategi Penilaian Kinerja	40
BAB V RENCANA AKSI DAN INDIKATOR KINERJA.....	45
5.1 Matriks Rencana Aksi (Tahun 2024-2028)	45
5.2 Ukuran Capaian Peningkatan Mutu, Kualifikasi dan Produktivitas	46
5.3 Target dan Tolok Ukur Keberhasilan	48
BAB VI PENUTUP	51
6.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Sumber Daya Manusia (SDM)	51

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dokumen *Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (Renstra SDM)* ini dapat disusun dengan baik. Dokumen ini merupakan pedoman arah kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan STIE YPUP Makassar untuk jangka menengah lima tahun ke depan. Penyusunan Renstra SDM ini dilatarbelakangi oleh komitmen institusi dalam mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang unggul, akuntabel, serta berdaya saing melalui peningkatan kapasitas dan kompetensi dosen maupun tenaga kependidikan.

Renstra SDM ini disusun secara sistematis dengan memperhatikan visi, misi, dan tujuan strategis institusi, serta mengacu pada regulasi nasional seperti *Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti)*, *Permendikbud No. 7 Tahun 2020 tentang Pendirian, Perubahan, Pembubaran Perguruan Tinggi*, dan pedoman LAMEMBA dalam penjaminan mutu tridarma perguruan tinggi. Dokumen ini diharapkan menjadi acuan bagi seluruh unit kerja dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, serta mengembangkan kebijakan pengelolaan SDM yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan kinerja tridarma.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini, khususnya tim penyusun, pimpinan lembaga, serta unit-unit terkait yang telah memberikan data, masukan, dan dukungan. Semoga Renstra SDM ini dapat menjadi instrumen strategis dalam memperkuat kapasitas kelembagaan, meningkatkan profesionalisme, serta mendukung terwujudnya visi STIE YPUP Makassar sebagai perguruan tinggi yang unggul, berdaya saing, dan berkarakter di bidang ekonomi dan bisnis.

Makassar, Januari 2021

Wakil Ketua II



Astuty Hasti. SE., M.Acc., Ak.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi di Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP. Dalam konteks perguruan tinggi yang memiliki visi *“Menjadi Perguruan Tinggi yang Berdaya Saing dan Profesional dalam Bidang Manajemen dan Akuntansi Berlandaskan Etika dan Moral”*, keberadaan dan kualitas SDM, baik dosen, tenaga kependidikan, maupun tenaga penunjang, menjadi faktor kunci dalam mewujudkan visi tersebut. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan akademik, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menciptakan suasana akademik yang kondusif, inovatif, dan berintegritas tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang terencana, terarah, dan berkesinambungan merupakan kebutuhan mendasar dalam mencapai keunggulan institusional. Dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, SDM memiliki peran yang saling terkait dan menentukan kualitas luaran yang dihasilkan. Pada aspek pendidikan, dosen sebagai pendidik profesional dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian agar mampu menghasilkan lulusan yang unggul, berdaya saing, serta memiliki etika dan moral yang tinggi sesuai dengan nilai-nilai Islam dan Pancasila. Pada aspek penelitian, SDM harus memiliki kemampuan metodologis dan komitmen ilmiah yang kuat untuk menghasilkan karya ilmiah yang relevan, inovatif, dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan akuntansi. Sementara itu, dalam aspek pengabdian kepada masyarakat, tenaga akademik diharapkan mampu mengimplementasikan hasil penelitian dan keahliannya dalam bentuk solusi nyata terhadap permasalahan sosial dan ekonomi masyarakat, khususnya dalam pemberdayaan UMKM dan peningkatan literasi keuangan di daerah. Sejalan dengan misi pertama Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP, yaitu *meningkatkan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*, pengelolaan SDM diarahkan untuk menciptakan sistem pembinaan karier dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Hal ini mencakup peningkatan kualifikasi akademik dosen menuju jenjang doktoral (S3), pelatihan metodologi pembelajaran digital, serta peningkatan produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah di jurnal nasional maupun internasional. Kegiatan pengembangan kapasitas SDM juga difokuskan pada peningkatan kemampuan tenaga kependidikan dalam pengelolaan administrasi akademik dan layanan mahasiswa

yang profesional, efisien, dan berbasis teknologi informasi. Mendukung misi kedua, yaitu *membangun kerjasama yang saling menguntungkan antar institusi dalam mendukung pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*, pengelolaan SDM diarahkan untuk memperkuat jejaring dan kolaborasi akademik. Melalui kemitraan dengan perguruan tinggi lain, lembaga pemerintah, industri, serta lembaga profesi, dosen dan tenaga kependidikan didorong untuk memperluas wawasan, memperdalam keahlian, serta meningkatkan eksposur terhadap praktik-praktik terbaik dalam pendidikan tinggi. Dengan demikian, kerja sama ini tidak hanya memperkaya pengalaman profesional SDM, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap reputasi dan daya saing institusi. Selanjutnya, dalam rangka mendukung misi ketiga, yaitu *meningkatkan kualitas dan kinerja tata kelola perguruan tinggi*, pengelolaan SDM menjadi bagian integral dari penerapan prinsip *good governance* di lingkungan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP. Pengelolaan SDM dilakukan melalui sistem perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen berbasis kompetensi, evaluasi kinerja, serta pemberian penghargaan dan insentif yang adil dan transparan. Selain itu, budaya kerja yang menjunjung tinggi etika, tanggung jawab, dan profesionalitas terus ditanamkan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dengan demikian, pengelolaan SDM di Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan strategi jangka panjang untuk membangun keunggulan institusional yang berdaya saing dan profesional. SDM yang unggul, berintegritas, dan berorientasi pada peningkatan mutu merupakan fondasi utama dalam memastikan keberlanjutan dan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Melalui manajemen SDM yang terarah dan berlandaskan nilai-nilai etika serta moral, Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP berkomitmen untuk melahirkan civitas akademika yang tidak hanya kompeten secara keilmuan, tetapi juga berakhlak mulia dan berkontribusi nyata bagi kemajuan bangsa dan daerah.

Setiap program studi/unit kerja agar menyusun program kerja serta penganggarannya dengan memperhatikan sasaran dan rencana strategis program studi yang dijabarkan dalam Rencana Strategis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP. Agar setiap program studi/unit kerja yang ada di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP dapat menyusun usulan program kerja serta yang didasarkan pada arah pengembangan di masa yang akan datang, dibuat sebuah rencana strategis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP yang diatur dalam SK Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP No. 05/It/III-A/50/01/2021.

1.2 Dasar Hukum dan Acuan Penyusunan

Penyusunan Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (Renstra SDM) di STIE YPUP Makassar berlandaskan pada berbagai peraturan perundang-undangan, kebijakan nasional, serta dokumen kelembagaan yang menjadi pedoman dalam pengelolaan perguruan tinggi. Renstra SDM disusun sebagai instrumen strategis untuk mengarahkan pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, efisien, dan berkelanjutan guna mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi.

Dasar hukum penyusunan Renstra SDM antara lain adalah:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat, sehingga memerlukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan berkompeten.
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mengatur hak, kewajiban, serta kompetensi profesional dosen sebagai pendidik pada jenjang pendidikan tinggi. Pengelolaan SDM dosen dalam Renstra diarahkan untuk memenuhi ketentuan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana diamanatkan undang-undang ini.
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, yang menjadi dasar bagi penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat) serta pengelolaan sumber daya secara otonom, akuntabel, dan berkelanjutan. Pasal 70 UU ini menekankan pentingnya pengembangan karier dan kesejahteraan dosen serta tenaga kependidikan sebagai bagian dari penjaminan mutu perguruan tinggi.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, yang mengatur tata kelola SDM dalam rangka meningkatkan mutu dan daya saing perguruan tinggi.
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pendirian, Perubahan, Pembubaran Perguruan Tinggi Negeri dan Pendirian, Perubahan, dan Pencabutan Izin Perguruan Tinggi Swasta, yang menjadi acuan dalam menetapkan standar kelembagaan dan tata kelola sumber daya manusia bagi perguruan tinggi swasta, termasuk STIE YPUP Makassar.
6. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi, yang menegaskan pentingnya

pengembangan SDM melalui sistem penjaminan mutu internal (SPMI) dalam kerangka PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan Standar Dikti).

7. Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti), yang menjadi acuan dalam menetapkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dosen serta tenaga kependidikan guna mendukung pencapaian standar mutu tridarma.
8. Rencana Strategis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, yang memberikan arah kebijakan nasional dalam peningkatan mutu SDM pendidikan tinggi melalui peningkatan kompetensi, profesionalitas, dan kesejahteraan.
9. Statuta STIE YPUP Makassar, sebagai dasar hukum tertinggi penyelenggaraan kegiatan akademik dan non-akademik, termasuk struktur organisasi, tata kelola SDM, dan mekanisme pengambilan keputusan di tingkat institusi.
10. Rencana Strategis (Renstra) Induk STIE YPUP Makassar 2021–2025, yang menjadi rujukan utama dalam penyusunan Renstra SDM agar selaras dengan arah kebijakan institusi, visi, dan misi perguruan tinggi.

Selain dasar hukum tersebut, penyusunan Renstra SDM juga mengacu pada prinsip-prinsip Good University Governance (GUG), yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan. Pengelolaan SDM diorientasikan pada pengembangan kapasitas individu dan kelembagaan, sistem penghargaan berbasis kinerja, serta penciptaan budaya kerja yang etis dan profesional. Dengan demikian, seluruh dasar hukum dan acuan tersebut menjadi pijakan dalam penyusunan Renstra SDM STIE YPUP Makassar agar dokumen ini memiliki legitimasi, arah strategis yang jelas, serta kesesuaian dengan kebijakan nasional dan kebutuhan institusional dalam mewujudkan perguruan tinggi yang berdaya saing, profesional, dan berlandaskan etika serta moral.

1.3 Tujuan dan Sasaran Penyusunan Renstra SDM

Penyusunan Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (Renstra SDM) di STIE YPUP Makassar memiliki tujuan utama untuk mengarahkan pengelolaan dan pengembangan SDM secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian visi dan misi perguruan tinggi. Renstra SDM menjadi panduan jangka menengah (periode lima tahun) bagi seluruh unit kerja di lingkungan STIE YPUP Makassar dalam meningkatkan profesionalitas, kompetensi, dan kinerja sumber daya manusia, baik dosen, tenaga kependidikan, maupun tenaga penunjang.

Secara umum, tujuan penyusunan Renstra SDM adalah:

1. Menjamin ketersediaan SDM yang kompeten dan profesional dalam bidang manajemen dan akuntansi untuk mendukung pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi secara optimal.
2. Mengembangkan kapasitas dan kualitas SDM agar selaras dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif.
3. Meningkatkan efektivitas tata kelola SDM melalui sistem manajemen berbasis kinerja, penghargaan, dan kesejahteraan yang transparan dan berkeadilan.
4. Mewujudkan budaya kerja yang beretika, berintegritas, dan berorientasi pada mutu, sesuai dengan nilai dasar STIE YPUP yang menjunjung tinggi profesionalisme, etika, dan moral akademik.
5. Mendukung tercapainya daya saing institusi melalui peningkatan kualifikasi akademik, produktivitas tridharma, dan kolaborasi nasional maupun internasional.

Tujuan-tujuan tersebut kemudian dijabarkan ke dalam sasaran strategis pengembangan SDM jangka menengah (2021–2025), yang meliputi:

1. Sasaran Peningkatan Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Dosen.
 - a. Meningkatnya jumlah dosen berkualifikasi S3 minimal 20% dari total dosen tetap.
 - b. Seluruh dosen memiliki sertifikat pendidik dan mengikuti pelatihan pedagogik serta workshop pembelajaran digital.
 - c. Peningkatan kemampuan riset dan publikasi dosen di jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional bereputasi.
2. Sasaran Pengembangan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Adaptif.
 - a. Terbentuknya tenaga kependidikan dengan kompetensi administrasi, keuangan, dan teknologi informasi yang mendukung sistem akademik digital.
 - b. Terselenggaranya pelatihan rutin peningkatan kapasitas dan etika pelayanan publik bagi seluruh staf administrasi.
3. Sasaran Penguatan Manajemen Kinerja dan Sistem Karier SDM.
 - a. Terlaksananya sistem evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan berbasis indikator kinerja utama (IKU).
 - b. Adanya sistem penghargaan dan insentif yang berorientasi pada prestasi tridharma dan loyalitas kerja.
 - c. Terbentuknya mekanisme promosi dan rotasi jabatan yang objektif, transparan, dan sesuai kompetensi.

4. Sasaran Penguatan Budaya Organisasi dan Etika Kerja.
 - a. Terwujudnya lingkungan kerja yang berintegritas, disiplin, dan kolaboratif antar unit kerja.
 - b. Internalisasi nilai-nilai etika, moral, dan profesionalisme sebagai bagian dari budaya organisasi STIE YPUP.
5. Sasaran Pengembangan Jaringan dan Kemitraan SDM.
 - a. Terjalinnnya kerja sama kelembagaan dengan perguruan tinggi lain, lembaga pemerintah, dan dunia industri untuk mendukung peningkatan kapasitas SDM.
 - b. Peningkatan partisipasi dosen dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pertukaran akademik, seminar, dan pelatihan nasional maupun internasional.

Dengan arah strategis tersebut, Renstra SDM STIE YPUP Makassar diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan berkarakter, yang menjadi motor penggerak utama dalam mewujudkan visi kampus sebagai perguruan tinggi yang berdaya saing dan profesional di bidang manajemen dan akuntansi berlandaskan etika dan moral.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan

Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (Renstra SDM) STIE YPUP Makassar disusun sebagai pedoman utama dalam mengarahkan pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan selama periode 2021–2025. Ruang lingkup dan batasan Renstra SDM ini mencakup seluruh aspek manajemen SDM yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta kegiatan penunjang lainnya dalam rangka mewujudkan visi dan misi institusi.

Secara garis besar, ruang lingkup Renstra SDM STIE YPUP Makassar meliputi dua kelompok utama sumber daya manusia, yaitu dosen dan tenaga kependidikan, dengan pembagian peran dan tanggung jawab yang saling melengkapi.

1. Dosen (Tenaga Pendidik Akademik)

Dosen merupakan unsur utama pelaksana Tridharma Perguruan Tinggi dan memiliki peran strategis dalam pencapaian mutu akademik. Ruang lingkup pengelolaan SDM dosen dalam Renstra ini mencakup:

- a. Perencanaan kebutuhan dan rekrutmen dosen, sesuai rasio dosen–mahasiswa dan kebutuhan bidang keilmuan program studi (Manajemen, Akuntansi, dan Magister Manajemen).
 - b. Pengembangan kompetensi dan kualifikasi akademik, melalui studi lanjut, pelatihan pedagogik, penelitian, publikasi ilmiah, serta kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
 - c. Penilaian dan pengembangan karier dosen, termasuk sistem beban kerja dosen (BKD), jabatan fungsional, dan sertifikasi pendidik.
 - d. Peningkatan kesejahteraan dan penghargaan, mencakup sistem remunerasi, penghargaan atas prestasi tridarma, serta dukungan pengembangan diri dosen.
 - e. Pembinaan etika profesi dan budaya akademik, yang menekankan integritas, tanggung jawab, dan etos kerja berlandaskan etika dan moral akademik STIE YPUP Makassar.
2. Tenaga Kependidikan (Tenaga Non-Akademik)
- Tenaga kependidikan mencakup seluruh staf administrasi dan tenaga penunjang yang berperan dalam mendukung penyelenggaraan kegiatan akademik dan operasional kampus. Ruang lingkup pengelolaan tenaga kependidikan meliputi:
- a. Perencanaan dan pengadaan tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan unit kerja (akademik, keuangan, kemahasiswaan, kepegawaian, perpustakaan, laboratorium, dan teknologi informasi).
 - b. Sistem evaluasi kinerja dan pengembangan karier, mencakup penilaian prestasi kerja, mekanisme promosi jabatan, serta pembinaan etos kerja dan kedisiplinan.
 - c. Peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja, melalui pemberian insentif, pemberian reward berupa umroh setiap tahun, serta lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan berorientasi pada pelayanan akademik.
 - d. Penanaman nilai etika dan profesionalitas, agar seluruh tenaga kependidikan berperilaku sesuai norma, budaya organisasi, dan prinsip pelayanan publik yang akuntabel.

Renstra SDM juga membatasi diri pada periode perencanaan jangka menengah (2021–2025) dengan fokus pada penguatan kapasitas dan kompetensi SDM internal. Program pengembangan difokuskan untuk mendukung pencapaian indikator kinerja utama (IKU) perguruan tinggi, peningkatan mutu tridarma, serta tata kelola yang profesional dan beretika. Dengan ruang lingkup dan batasan tersebut, Renstra SDM STIE YPUP Makassar menjadi dokumen strategis yang memastikan setiap individu baik

dosen maupun tenaga kependidikan berperan secara optimal, sinergis, dan berkelanjutan dalam mendukung terwujudnya perguruan tinggi yang berdaya saing dan profesional di bidang manajemen dan akuntansi berlandaskan etika dan moral.

Sistematika penulisan Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (Renstra SDM)

1.5 Sistematika Penulisan

STIE YPUP Makassar disusun secara terstruktur dan logis untuk memberikan arah yang jelas dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kebijakan pengembangan SDM. Dokumen ini disusun dengan memperhatikan prinsip akuntabilitas, relevansi, konsistensi, dan keselarasan dengan visi, misi, serta rencana strategis induk perguruan tinggi. Secara umum, sistematika penulisan Renstra SDM terdiri dari tujuh bab utama, masing-masing dengan subbab yang menjelaskan aspek strategis pengelolaan sumber daya manusia, sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini memuat landasan konseptual dan administratif penyusunan Renstra SDM. Subbabnya meliputi:

- 1.1 Latar Belakang. Menjelaskan pentingnya pengelolaan SDM dalam mendukung pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi dan pencapaian visi institusi.
- 1.2 Dasar Hukum dan Acuan Penyusunan. Memuat regulasi nasional dan kebijakan internal yang menjadi dasar penyusunan renstra SDM.
- 1.3 Tujuan dan Sasaran Penyusunan Renstra SDM. Menguraikan arah strategis pengembangan SDM jangka menengah.
- 1.4 Ruang Lingkup dan Batasan. Menentukan cakupan (dosen, tenaga kependidikan, tenaga penunjang).
- 1.5 Sistematika Penulisan. Menjelaskan struktur dan isi dari keseluruhan bab dalam dokumen ini.

BAB II. GAMBARAN UMUM SUMBER DAYA MANUSIA

Bab ini menyajikan kondisi aktual SDM di STIE YPUP Makassar sebagai dasar perumusan strategi pengembangan.

Subbabnya mencakup:

- 2.1 Profil dan Komposisi SDM. Jumlah, kualifikasi, jabatan fungsional, dan sebaran unit kerja.
- 2.2 Analisis Kebutuhan SDM. Proyeksi kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan lima tahun ke depan.
- 2.3 Kondisi Eksisting Kompetensi dan Kinerja. Analisis kualifikasi akademik, produktivitas tridharma, dan kompetensi tenaga kependidikan.
- 2.4 Analisis SWOT SDM. Identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam pengelolaan SDM.

BAB III. VISI, MISI, DAN TUJUAN PENGEMBANGAN SDM

Bab ini menjabarkan arah ideal pengembangan SDM yang selaras dengan visi dan misi STIE YPUP Makassar.

Subbabnya mencakup:

- 3.1 Visi dan Misi SDM. Turunan dari visi dan misi lembaga dalam konteks pengembangan sumber daya manusia.
- 3.2 Tujuan Strategis Pengembangan SDM. Sasaran jangka menengah penguatan kapasitas dan profesionalisme SDM.
- 3.3 Nilai dan Prinsip Pengelolaan SDM. Prinsip etika, integritas, dan profesionalitas yang menjadi dasar pengelolaan SDM.

BAB IV. STRATEGI DAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SDM

Bab ini menjelaskan arah kebijakan dan strategi implementatif pengelolaan SDM.

Subbabnya terdiri atas:

- 4.1 Strategi Rekrutmen dan Seleksi. Mekanisme perencanaan dan perekrutan berbasis kompetensi.
- 4.2 Strategi Pengembangan Kompetensi. Program peningkatan kualifikasi dan pelatihan profesional.
- 4.3 Strategi Penilaian Kinerja. Sistem evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan berbasis indikator mutu.

BAB V. RENCANA AKSI DAN INDIKATOR KINERJA

Bab ini memuat rencana tindak lanjut implementasi Renstra SDM dan ukuran keberhasilan pelaksanaannya.

Subbabnya mencakup:

- 5.1 Matriks Rencana Aksi (Tahun 2021–2025). Tabel rencana kegiatan, output, outcome, dan penanggung jawab.
- 5.2 Indikator Kinerja Utama (IKU) SDM. Ukuran capaian peningkatan mutu SDM, kualifikasi, dan produktivitas tridarma.
- 5.3 Target dan Tolok Ukur Keberhasilan. Sasaran kuantitatif dan kualitatif yang dicapai dalam periode Renstra.

BAB VI. PENUTUP

Bab ini memberikan rangkuman, penegasan komitmen, serta mekanisme pemantauan implementasi Renstra.

Subbabnya meliputi:

- 6.1 Kesimpulan Umum. Ringkasan arah dan kebijakan strategis pengembangan SDM.

BAB II

GAMBARAN UMUM SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 Profil dan Komposisi Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) di STIE YPUP Makassar merupakan unsur strategis yang menjadi motor penggerak pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. SDM terdiri atas dosen tetap, dosen tidak tetap (DP/DPK), dan tenaga kependidikan, yang secara sinergis memastikan kelancaran kegiatan akademik, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tata kelola institusi. Per Januari 2021, total SDM STIE YPUP Makassar berjumlah 61 orang, yang terdiri dari 48 dosen dan 13 tenaga kependidikan. Dosen tersebut mengajar di tiga program studi: S1 Manajemen, S1 Akuntansi, dan Magister Manajemen (S2).

1. Komposisi Dosen berdasarkan Jabatan Fungsional

Komposisi dosen berdasarkan jabatan fungsional digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2.1

Jabatan Fungsional	Jumlah	Persentase	Keterangan
Guru Besar	1 orang	2,10%	Jabatan akademik tertinggi
Lektor Kepala	7 orang	14,60%	Termasuk 1 dosen PNS (DPK)
Lektor	34 orang	70,80%	Mayoritas dosen tetap yayasan
Asisten Ahli	6 orang	12,50%	Dosen muda dan awal karier akademik
Total Dosen	48 orang	100%	

Analisis: Komposisi ini menunjukkan dominasi dosen berjabatan *Lektor* dan *Lektor Kepala* (85,4%), menandakan kesiapan akademik yang kuat dalam tridharma.

2. Komposisi Berdasarkan Kualifikasi Akademik dan Sertifikasi

Komposisi Berdasarkan Kualifikasi Akademik dan Sertifikasi digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2.2

Kualifikasi Akademik / Status	Jumlah	Persentase	Keterangan
Doktor (S3)	5 orang	10,40%	Termasuk 1 Guru Besar
Magister (S2)	37 orang	77,10%	Kualifikasi minimal sesuai SN-Dikti
Sedang Studi Lanjut (S3)	6 orang	12,50%	Izin belajar/tugas belajar
Dosen Bersertifikat Pendidik	35 orang	72,90%	Sudah memiliki serdos
Belum Bersertifikat	12 orang	25%	Termasuk 1 dosen NIDK non-aktif
Total Dosen	48 orang	100%	

Analisis: Mayoritas dosen telah memenuhi standar kualifikasi akademik dan profesional. Upaya peningkatan jumlah dosen bergelar doktor terus dilakukan agar mencapai minimal 20% pada tahun 2025.

3. Komposisi Berdasarkan Program Studi

Komposisi Berdasarkan Program Studi digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2.3

Program Studi	Jumlah Dosen	Persentase	Keterangan
S1 Manajemen	23 orang	47,90%	Termasuk dosen senior Magister Manajemen
S1 Akuntansi	17 orang	35,40%	Didominasi bidang Akuntansi Keuangan & Perpajakan
S2 Magister Manajemen	8 orang	16,70%	Dosen dengan jabatan minimal Lektor
Total Dosen	48 orang	100%	

Analisis: Komposisi ini menunjukkan keseimbangan antarprogram studi dengan fokus utama pada penguatan bidang manajemen dan akuntansi, sesuai arah keilmuan STIE YPUP Makassar.

4. Komposisi Tenaga Kependidikan

Komposisi Tenaga Kependidikan digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2.4

Jabatan/Unit Kerja	Jumlah	Keterangan
Staf Biro Akademik dan Kemahasiswaan	2 orang	Mengelola proses akademik dan layanan mahasiswa
Staf Bagian Administrasi & Umum	1 orang	Melayani kegiatan rapat akademik & data pegawai
Pustakawan	2 orang	Pengelola perpustakaan
Staf Pascasarjana	1 orang	Pelayanan akademik program studi Pascasarjana
Staf monitoring perkuliahan	1 orang	Pelayanan pembayaran mahasiswa
Total Tenaga Kependidikan	7 orang	

Analisis: Tenaga kependidikan di STIE YPUP Makassar memiliki kompetensi administratif dan teknis yang mendukung efisiensi operasional lembaga.

5. Rasio Dosen terhadap Mahasiswa

Mengacu pada data akademik rata-rata jumlah mahasiswa aktif STIE YPUP Makassar Tahun 2021, digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 2.5

Program Studi	Mahasiswa Aktif (2021)	Jumlah Dosen	Rasio Mahasiswa : Dosen	Standar BAN-PT/LAMEMBA
S1 Manajemen	440	23	01.19	Maksimal 1 : 30
S1 Akuntansi	280	17	01.16	Maksimal 1 : 30
S2 Magister Manajemen	70	8	01.09	Maksimal 1 : 20
Total/Average	790	48	01.16,4	Sesuai standar

Analisis Rasio

- a. Rata-rata rasio mahasiswa terhadap dosen di tahun 2021 adalah 1 : 16,4, jauh lebih baik dari batas maksimal yang ditetapkan BAN-PT (1 : 30 untuk S1 dan 1 : 20 untuk S2).
- b. Program S2 Magister Manajemen memiliki rasio terbaik (1 : 9), menandakan pembelajaran yang lebih personal dan interaktif.
- c. Komposisi dosen senior (1 Guru Besar, 7 Lektor Kepala, dan 34 Lektor) memperkuat mutu pengajaran dan bimbingan akademik.
- d. Secara keseluruhan, rasio ini menunjukkan kecukupan tenaga dosen **dan** mutu layanan akademik yang baik dalam pelaksanaan Tridharma di STIE YPUP Makassar.

Dengan demikian, rasio mahasiswa terhadap dosen STIE YPUP Makassar pada tahun 2021 tergolong ideal dan sesuai dengan standar nasional, mendukung efektivitas pembelajaran serta kualitas akademik lembaga.

6. Analisis Kekuatan dan Arah Pengembangan SDM

a. **Kekuatan:**

- i. Rasio dosen-mahasiswa ideal dan seimbang antarprogram studi.
- ii. Sebagian besar dosen telah bersertifikat pendidik.
- iii. Adanya dosen bergelar Guru Besar dan Lektor Kepala sebagai penggerak akademik.
- iv. Dukungan tenaga kependidikan profesional dalam sistem layanan kampus.

b. **Arah Pengembangan:**

- i. Peningkatan jumlah dosen bergelar doktor (S3) hingga minimal 20% pada 2025.
- ii. Penguatan kompetensi penelitian dan publikasi internasional.
- iii. Digitalisasi manajemen SDM dan pembinaan karier tenaga kependidikan.
- iv. Penguatan budaya etika dan integritas akademik berbasis nilai *good governance*.

Berdasarkan komposisi dan rasio yang ada, STIE YPUP Makassar memiliki struktur SDM yang proporsional dan berkualitas, dengan 48 dosen (1 Guru Besar, 7 Lektor Kepala, 34 Lektor, dan 6 Asisten Ahli) serta rasio mahasiswa–dosen rata-rata 1 : 18, yang berada dalam batas ideal menurut standar nasional. Keseimbangan ini menjadi fondasi penting

bagi keberlanjutan mutu tridharma dan mendukung terwujudnya visi STIE YPUP Makassar sebagai perguruan tinggi yang berdaya saing dan profesional dalam bidang manajemen dan akuntansi berlandaskan etika dan moral. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar utama dalam mendukung seluruh kegiatan akademik dan non-akademik di STIE YPUP Makassar. Sebagai institusi pendidikan tinggi yang berorientasi pada mutu dan profesionalisme, pengelolaan SDM diarahkan untuk memastikan ketersediaan tenaga dosen dan tenaga kependidikan yang kompeten, berintegritas, serta berkomitmen terhadap pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

7. Karakteristik SDM STIE YPUP Makassar

Sebagian besar SDM STIE YPUP Makassar berada pada rentang usia produktif (30–50 tahun), dengan tingkat loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap lembaga. Dosen dan tenaga kependidikan memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugasnya, serta aktif mengikuti pelatihan dan sertifikasi yang diselenggarakan oleh LLDIKTI Wilayah IX dan lembaga mitra.

8. Kesimpulan Profil SDM

Profil dan komposisi SDM STIE YPUP Makassar menunjukkan keseimbangan antara kuantitas dan kualitas tenaga akademik serta non-akademik. Dengan rasio dosen-mahasiswa yang ideal dan dukungan tenaga kependidikan yang andal, STIE YPUP memiliki potensi besar untuk terus meningkatkan mutu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Ke depan, pengembangan SDM akan difokuskan pada peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi digital, profesionalisme, dan budaya kerja beretika, guna memperkuat posisi STIE YPUP sebagai perguruan tinggi yang berdaya saing dan profesional di bidang manajemen dan akuntansi.

2.2 Analisis Kebutuhan SDM

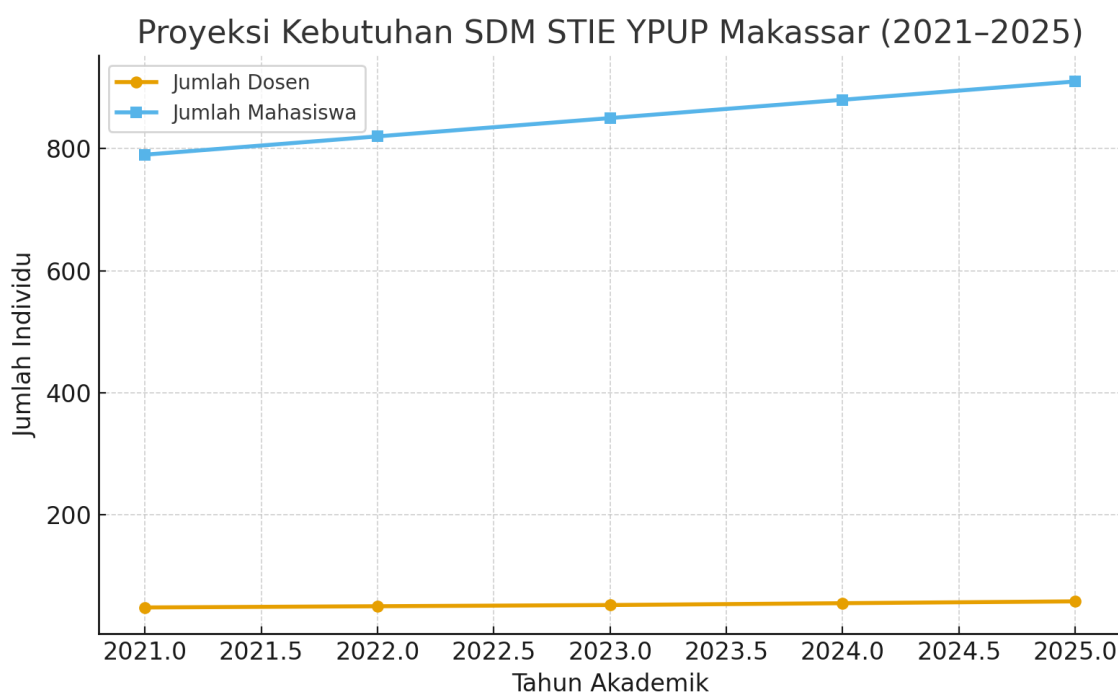
Proyeksi kebutuhan sumber daya manusia di STIE YPUP Makassar disusun berdasarkan analisis perkembangan jumlah mahasiswa, kapasitas dosen yang ada, serta arah kebijakan penguatan mutu pendidikan tinggi yang berorientasi pada peningkatan kualitas Tridharma Perguruan Tinggi. Proyeksi ini menjadi dasar dalam perencanaan pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM selama periode 2021–2025 agar tetap sejalan dengan visi institusi: *“Menjadi Perguruan Tinggi yang Berdaya Saing dan Profesional dalam Bidang Manajemen dan Akuntansi Berlandaskan Etika dan Moral.”*

Berdasarkan tren pertumbuhan mahasiswa dan kebijakan peningkatan mutu akademik, proyeksi kebutuhan SDM STIE YPUP Makassar untuk lima tahun ke depan (2021–2025) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.6

Tahun	Jumlah Dosen	Jumlah Mahasiswa	Rasio Mhs:Dosen
2021	48	790	01.16,4
2022	50	820	01.16,4
2023	52	850	01.16,3
2024	55	880	01.16,0
2025	58	910	01.15,7

Dari tabel tersebut terlihat bahwa jumlah mahasiswa mengalami pertumbuhan rata-rata 3–4% per tahun, sementara jumlah dosen meningkat secara proporsional untuk menjaga rasio ideal. Kebutuhan tambahan dosen diprioritaskan pada bidang Akuntansi Keuangan, Manajemen SDM, Kewirausahaan, dan Digitalisasi Bisnis, sesuai arah penguatan kompetensi program studi dan kebutuhan MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka). Berikut hasil diagram proyeksi kebutuhan SDM STIE YPUP Makassar untuk periode 2021–2025.



2.3 Kondisi Eksisting Kompetensi dan Kinerja

1. Kualifikasi Pendidikan (S2/S3)

Kualifikasi pendidikan dosen STIE YPUP Makassar menunjukkan tingkat profesionalisme yang memadai sesuai Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-DIKTI). Dari 48 dosen aktif, mayoritas telah menempuh pendidikan Magister (S2) sebagai kualifikasi minimal dosen pendidikan tinggi, dan beberapa dosen telah menyelesaikan serta sedang menempuh program Doktor (S3).

- a. 11 dosen bergelar Doktor (S3), mencakup bidang Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Syariah.
- b. 37 dosen bergelar Magister (S2), dengan latar belakang ilmu yang sesuai bidang keilmuan program studi.
- c. 6 dosen sedang menempuh studi lanjut ke jenjang S3 di berbagai universitas negeri dan swasta di Indonesia.

Komposisi ini mencerminkan komitmen institusi dalam meningkatkan kompetensi akademik melalui program studi lanjut dan beasiswa internal yang dikelola Yayasan serta dukungan LLDIKTI Wilayah IX. Peningkatan jumlah dosen bergelar doktor menjadi salah satu target strategis dalam Renstra SDM 2021–2025, dengan sasaran minimal 20% dosen bergelar S3 pada tahun 2025.

2. Jabatan Fungsional dan Sertifikasi Dosen

Struktur jabatan fungsional dosen STIE YPUP Makassar menunjukkan piramida akademik yang ideal, di mana sebagian besar telah mencapai jabatan menengah (Lektor) dan senior (Lektor Kepala). Berdasarkan data per Januari 2021:

Tabel 2.7

Jabatan Fungsional	Jumlah	Persentase
Guru Besar	1 orang	2,10%
Lektor Kepala	7 orang	14,60%
Lektor	34 orang	70,80%
Asisten Ahli	6 orang	12,50%
Total	48 orang	100%

Analisis: Sekitar 85% dosen STIE YPUP telah menduduki jabatan fungsional Lektor dan Lektor Kepala, menandakan tingkat kematangan akademik yang tinggi dan kesiapan untuk melaksanakan tridarma secara mandiri dan profesional. Selain itu, dari total dosen yang ada, 35 orang (72,9%) telah memiliki sertifikat pendidik (serdos) yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Dosen bersertifikat tersebut umumnya telah memenuhi syarat beban kerja dosen

(BKD) dan memiliki pengalaman mengajar lebih dari lima tahun. Sebanyak 12 dosen lainnya masih dalam proses pemenuhan persyaratan serdos atau merupakan dosen muda dengan masa kerja di bawah tiga tahun.

3. Prestasi dan Produktivitas Tridharma

Kinerja tridharma dosen STIE YPUP Makassar menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam tiga aspek utama: pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

a. Bidang Pendidikan dan Pengajaran

- i. Seluruh dosen aktif mengampu mata kuliah sesuai kompetensi bidang keahlian.
- ii. Sebagian dosen telah memperoleh penghargaan internal atas inovasi dalam pembelajaran berbasis proyek (Project-Based Learning) dan integrasi MBKM.

b. Bidang Penelitian dan Publikasi Ilmiah

- i. Rata-rata dosen menghasilkan **1–2 publikasi ilmiah per tahun**, baik dalam jurnal nasional terakreditasi (SINTA 3–5) maupun prosiding seminar nasional.
- ii. Dosen senior berperan sebagai pembimbing penelitian mahasiswa dan ketua tim riset institusi yang memperoleh hibah internal serta pendanaan dari LLDIKTI Wilayah IX.
- iii. Beberapa karya ilmiah dosen telah dipublikasikan di jurnal internasional bereputasi serta diusulkan untuk **pendaftaran Hak Kekayaan Intelektual (HKI)**.

c. Bidang Pengabdian kepada Masyarakat

- i. Kegiatan pengabdian dilakukan setiap semester dengan fokus pada **pemberdayaan UMKM**, pelatihan keuangan digital, serta peningkatan literasi akuntansi masyarakat.
- ii. Rata-rata setiap dosen melaksanakan **1 kegiatan pengabdian per tahun** baik secara individu maupun kelompok.

Secara umum, produktivitas tridharma meningkat sejalan dengan sistem penilaian kinerja dosen berbasis BKD dan **Indikator Kinerja Utama (IKU)** yang diterapkan oleh STIE YPUP Makassar. Evaluasi kinerja dilakukan setiap semester oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) untuk memastikan ketercapaian target tridharma, kepatuhan administratif, dan kontribusi terhadap reputasi akademik institusi. Kondisi eksisting kompetensi dan kinerja SDM STIE YPUP Makassar saat ini menunjukkan fondasi yang

kuat dalam mutu akademik. Mayoritas dosen telah memenuhi kualifikasi minimal magister (S2), memiliki jabatan fungsional Lektor ke atas, serta berstatus dosen bersertifikat pendidik. Produktivitas tridarma terus meningkat melalui riset terapan, publikasi ilmiah, dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

2.4 Analisis SWOT SDM

Berikut disajikan hasil Analisis SWOT Sumber Daya Manusia (SDM) STIE YPUP Makassar, yang disusun berdasarkan data riil dosen serta kondisi aktual pengelolaan SDM akademik dan nonakademik di lingkungan STIE YPUP Makassar:

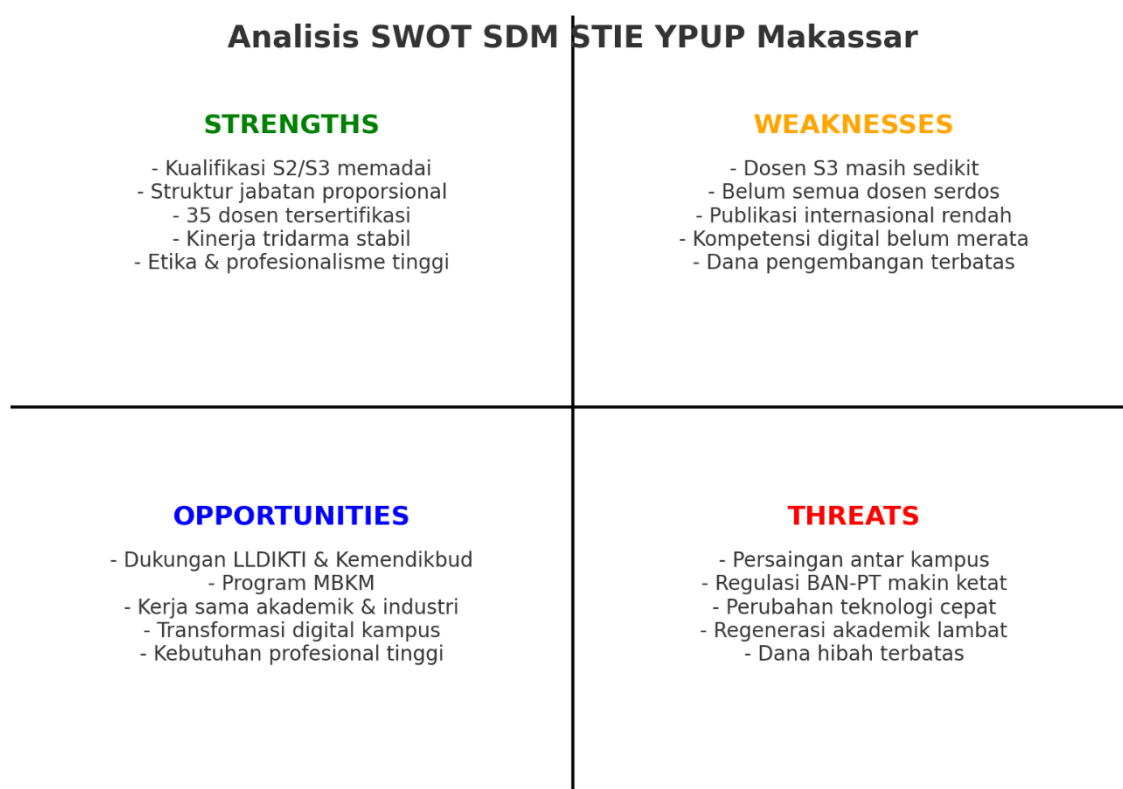


Diagram ini menampilkan empat kuadran utama — *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities*, dan *Threats* — yang menggambarkan kondisi aktual SDM STIE YPUP Makassar secara ringkas dan strategis, berdasarkan data jabatan fungsional, kualifikasi akademik, dan kinerja tridharma.

1. *Strengths* (Kekuatan)

a. Kualifikasi Akademik yang Memadai.

Sebagian besar dosen STIE YPUP Makassar telah berkualifikasi Magister (S2), bahkan terdapat dosen bergelar Doktor (S3) dan satu Guru Besar (Profesor) sebagai kekuatan akademik tertinggi lembaga. Hal ini menunjukkan kesiapan SDM dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi secara profesional.

b. Struktur Jabatan Fungsional yang Proporsional.

Dari total 48 dosen, terdapat 1 Guru Besar, 7 Lektor Kepala, 34 Lektor, dan 6

Asisten Ahli, sehingga lebih dari 85% dosen telah memiliki jabatan fungsional menengah ke atas. Komposisi ini mencerminkan stabilitas dan kematangan akademik institusi.

c. Sertifikasi Dosen yang Tinggi.

Terdapat 35 dosen tersertifikasi pendidik (serdos), yang menandakan bahwa sebagian besar dosen telah memenuhi standar profesional nasional, baik dari aspek pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional.

d. Kinerja Tridharma yang Konsisten.

Dosen aktif dalam kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat, khususnya di bidang manajemen, akuntansi, ekonomi kreatif, dan keuangan syariah. Publikasi ilmiah dan kegiatan pengabdian dilakukan secara rutin, baik melalui jurnal nasional maupun seminar ilmiah.

e. Budaya Akademik Berbasis Etika dan Moral.

Seluruh aktivitas tridharma didasari pada nilai-nilai moral dan integritas sebagaimana tertuang dalam visi STIE YPUP: *“Berdaya saing dan profesional dalam bidang manajemen dan akuntansi berlandaskan etika dan moral.”*

f. Rasio Dosen terhadap Mahasiswa Ideal.

Dengan 48 dosen dan ±790 mahasiswa aktif tahun 2021, rasio 1 : 16,4 berada jauh di bawah batas maksimal BAN-PT (1 : 30), menandakan ketersediaan dosen yang cukup untuk menjamin mutu proses pembelajaran.

2. Weaknesses (Kelemahan)

a. Proporsi Dosen S3 Masih Terbatas.

Meskipun sebagian dosen sedang menempuh studi doktoral, jumlah dosen bergelar Doktor masih di bawah 20%, sehingga kemampuan penelitian dan publikasi internasional masih perlu diperkuat.

b. Sebagian Dosen Belum Serdos dan Jabatan Awal.

Masih terdapat 12 dosen yang belum tersertifikasi pendidik, termasuk beberapa yang masih berada pada jabatan *Asisten Ahli*, sehingga belum optimal dalam pemenuhan indikator kinerja tridharma.

c. Produktivitas Publikasi Internasional Masih Rendah.

Publikasi ilmiah dosen masih didominasi oleh jurnal nasional, sementara kontribusi pada jurnal terindeks Scopus atau Sinta 1–2 masih perlu ditingkatkan.

d. Belum Meratanya Kompetensi Digital.

Sebagian dosen dan tenaga kependidikan masih beradaptasi dengan sistem pembelajaran daring (SPADA) dan digitalisasi administrasi akademik.

- e. Keterbatasan Dana Pengembangan SDM.

Sebagai PTS, biaya peningkatan kualifikasi dan pelatihan dosen sering kali tergantung pada dukungan yayasan dan hibah pemerintah yang terbatas.

3. *Opportunities* (Peluang)

- a. Dukungan LLDIKTI Wilayah IX dan Kemendikbudristek.

Adanya program hibah penelitian, beasiswa S3, dan peningkatan kompetensi dosen memberikan peluang besar bagi peningkatan kualifikasi SDM.

- b. Kebijakan Nasional MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka).

Program MBKM membuka peluang bagi dosen dan mahasiswa untuk berkolaborasi dengan dunia industri, pemerintah, serta perguruan tinggi lain dalam meningkatkan mutu tridarma.

- c. Kerja Sama Akademik dan Profesional.

Potensi kolaborasi dengan perguruan tinggi lain dan mitra industri di Sulawesi Selatan dapat memperluas akses penelitian, pengabdian, dan pelatihan profesional.

- d. Transformasi Digital Pendidikan.

Penerapan sistem informasi akademik terintegrasi, e-learning, dan teknologi pembelajaran digital menjadi peluang peningkatan efisiensi dan daya saing lembaga.

- e. Kebutuhan Profesional di Dunia Kerja.

Permintaan tinggi terhadap lulusan bidang manajemen dan akuntansi membuka ruang bagi STIE YPUP untuk memperkuat peran tridarma dan memperluas jejaring alumni.

4. *Threats* (Ancaman)

- a. Persaingan Perguruan Tinggi yang Semakin Ketat.

Meningkatnya jumlah perguruan tinggi di wilayah Makassar dan sekitarnya menuntut STIE YPUP meningkatkan mutu akademik dan inovasi tridarma agar tetap kompetitif.

- b. Perubahan Regulasi BAN-PT dan LAMEMBA.

Standar akreditasi yang semakin ketat, terutama terkait rasio dosen bergelar doktor, publikasi ilmiah, dan rekognisi internasional, menjadi tantangan bagi institusi.

c. Perkembangan Teknologi yang Cepat.

Ketidakmampuan sebagian SDM mengikuti perkembangan teknologi digital dapat menimbulkan kesenjangan kompetensi dan efisiensi kerja.

d. Keterbatasan Regenerasi Akademik.

Beberapa dosen senior mendekati masa pensiun, sementara dosen muda bergelar doktor masih sedikit, sehingga regenerasi tenaga akademik menjadi prioritas penting.

e. Kondisi Ekonomi dan Keterbatasan Dana Hibah.

Fluktuasi ekonomi nasional dan persaingan dalam memperoleh hibah penelitian dapat memengaruhi kemampuan lembaga dalam pembiayaan pengembangan SDM.

Analisis SWOT menunjukkan bahwa SDM STIE YPUP Makassar memiliki kekuatan utama pada kompetensi akademik yang solid, jabatan fungsional tinggi, dan budaya kerja profesional berlandaskan etika dan moral. Tantangan utama terletak pada peningkatan jumlah dosen bergelar doktor, peningkatan publikasi internasional, serta percepatan digitalisasi pengelolaan SDM.

Untuk menjawab tantangan tersebut, STIE YPUP Makassar diarahkan untuk:

1. Meningkatkan kualifikasi dosen bergelar S3 hingga minimal 20% pada tahun 2025.
2. Memperkuat kapasitas penelitian dan publikasi internasional terindeks Sinta/Scopus.
3. Mengembangkan sistem SDM berbasis digital dan merit system.
4. Mendorong kolaborasi akademik dan profesional dengan lembaga nasional maupun internasional.

Dengan strategi tersebut, STIE YPUP Makassar akan mampu memperkuat daya saing kelembagaan dan mewujudkan visi menjadi perguruan tinggi yang berdaya saing dan profesional di bidang manajemen dan akuntansi berlandaskan etika dan moral.

BAB III

VISI, MISI DAN TUJUAN PENGEMBANGAN SDM

3.1 Visi dan Misi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di STIE YPUP Makassar merupakan bagian integral dari kebijakan strategis lembaga dalam mewujudkan visi institusi sebagai *“Perguruan Tinggi yang Berdaya Saing dan Profesional dalam Bidang Manajemen dan Akuntansi Berlandaskan Etika dan Moral.”*

Visi dan misi SDM disusun agar seluruh unsur tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki arah dan pedoman dalam berkontribusi terhadap pencapaian mutu tridharma perguruan tinggi.

1. Visi SDM

“Terwujudnya sumber daya manusia STIE YPUP Makassar yang profesional, berintegritas, berdaya saing, dan berlandaskan etika serta moral akademik untuk mendukung pencapaian visi institusi.”

Visi ini menggambarkan komitmen lembaga dalam membentuk SDM yang tidak hanya unggul secara kompetensi akademik dan profesional, tetapi juga memiliki kepribadian, etos kerja, dan moralitas tinggi dalam menjalankan tugas tridharma.

2. Misi SDM

Untuk mewujudkan visi tersebut, misi pengelolaan SDM STIE YPUP Makassar diarahkan pada empat pilar utama:

a. Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi SDM Akademik dan Nonakademik.

Melalui pendidikan lanjut, pelatihan profesional, dan program sertifikasi, sehingga seluruh dosen dan tenaga kependidikan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan zaman dan standar nasional pendidikan tinggi.

b. Membangun Sistem Pengelolaan SDM yang Transparan, Objektif, dan Berbasis Kinerja.

Menerapkan sistem rekrutmen, seleksi, penilaian, dan pengembangan karier yang berbasis *merit system*, didukung oleh penggunaan teknologi digital dan prinsip akuntabilitas publik.

c. Menumbuhkan Budaya Kerja Profesional yang Berlandaskan Etika dan Moral Akademik.

Menanamkan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kepedulian sosial kepada seluruh unsur SDM sebagai dasar perilaku kerja yang sesuai dengan jati diri STIE YPUP.

- d. Meningkatkan Kesejahteraan dan Motivasi SDM melalui Sistem Penghargaan dan Pembinaan Karier.

Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, menghargai prestasi, serta memberikan ruang bagi setiap individu untuk berinovasi dan berkontribusi terhadap kemajuan institusi.

3. Sebagai turunan dari visi dan misi tersebut, arah pengembangan SDM STIE YPUP Makassar selama periode 2021–2025 difokuskan pada:

Tabel 3.1

Aspek Pengembangan	Arah Kebijakan Strategis
Kualifikasi Akademik	Meningkatkan jumlah dosen bergelar doktor (S3) minimal 20% pada tahun 2025.
Kompetensi Profesional	Peningkatan jumlah dosen tersertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan bersertifikat teknis.
Budaya Kerja dan Etika	Penguatan nilai moral, integritas, dan profesionalisme melalui pelatihan etika akademik dan pembinaan keagamaan.
Kinerja Tridharma	Optimalisasi pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian dengan dukungan sistem penilaian berbasis e-Kinerja.
Digitalisasi SDM	Implementasi sistem manajemen SDM berbasis teknologi informasi (SIMPEG, e-Kinerja, dan e-Learning).
Kesejahteraan dan Motivasi	Pengembangan sistem insentif, penghargaan, dan promosi jabatan yang berkeadilan dan berorientasi pada prestasi.

4. Makna Strategis Visi dan Misi SDM

Visi dan misi SDM STIE YPUP Makassar memiliki makna strategis sebagai arah kebijakan manajemen lembaga untuk:

- Menjamin kualitas tridharma melalui SDM yang kompeten dan beretika.
- Memperkuat daya saing institusi di tingkat regional dan nasional.
- Mewujudkan tata kelola sumber daya manusia yang adaptif, digital, dan profesional.
- Menjadi model pengelolaan SDM berbasis nilai moral dan keislaman di lingkungan perguruan tinggi ekonomi.

3. 2 Tujuan Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di STIE YPUP Makassar diarahkan untuk memperkuat daya saing institusi dan memastikan keberlanjutan mutu

tridharma perguruan tinggi — pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tujuan strategis ini sejalan dengan visi STIE YPUP: *“Menjadi Perguruan Tinggi yang Berdaya Saing dan Profesional dalam Bidang Manajemen dan Akuntansi Berlandaskan Etika dan Moral.”*

1. Tujuan Umum

Tujuan umum pengembangan SDM STIE YPUP Makassar adalah:

“Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, berkompeten, berintegritas, serta adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan nilai-nilai etika akademik dalam mendukung pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.”

Tujuan ini menjadi dasar pengelolaan SDM agar setiap tenaga akademik dan non-akademik mampu memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kualitas kelembagaan dan reputasi institusi di tingkat regional maupun nasional.

2. Tujuan Strategis Pengembangan SDM

a. Peningkatan Kualifikasi Akademik dan Profesionalisme

- i. Meningkatkan proporsi dosen bergelar Doktor (S3) untuk memenuhi standar BAN-PT dan LAMEMBA.
- ii. Meningkatkan jumlah dosen yang memiliki sertifikasi pendidik (serdos) dan jabatan fungsional minimal *Lektor Kepala*.
- iii. Mendorong tenaga kependidikan untuk memperoleh pelatihan teknis dan manajerial sesuai bidang tugas.

 *Target 2025:*

- ≥20% dosen bergelar doktor (S3)
- 100% dosen tetap bersertifikasi pendidik
- ≥90% tenaga kependidikan bersertifikat kompetensi teknis

b. Penguatan Kompetensi Tridharma Perguruan Tinggi

- i. Meningkatkan kompetensi dosen dalam **perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran berbasis OBE (Outcome-Based Education) dan MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka)**.
- ii. Mengembangkan kapasitas penelitian dan publikasi ilmiah pada tingkat nasional dan internasional.
- iii. Meningkatkan peran dosen dalam **pengabdian kepada masyarakat** berbasis riset dan pemberdayaan ekonomi lokal.

 *Target 2025:*

- 50% dosen aktif melakukan penelitian dan publikasi ilmiah
- 100% dosen terlibat dalam kegiatan pengabdian masyarakat setiap tahun

c. Penguatan Kompetensi Digital dan Tata Kelola SDM

- i. Meningkatkan kemampuan SDM dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk pembelajaran, administrasi, dan manajemen mutu.
- ii. Menerapkan sistem manajemen SDM berbasis digital (e-Kinerja dan SIMPEG) untuk mendukung transparansi dan efisiensi tata kelola.
- iii. Melatih tenaga kependidikan agar mampu mengoperasikan sistem informasi akademik dan kepegawaian terintegrasi.

 Target 2025:

- 100% dosen dan tenaga kependidikan melek digital
- Implementasi penuh sistem e-Kinerja dan SIMPEG terintegrasi

d. Pengembangan Budaya Kerja, Etika, dan Integritas

- i. Membangun budaya kerja yang berlandaskan etika akademik, kedisiplinan, dan profesionalitas.
- ii. Menginternalisasikan nilai-nilai moral, tanggung jawab, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas tridharma dan administrasi.
- iii. Mengembangkan sistem reward and punishment berbasis kinerja dan etika kerja.

 Target 2025:

- Indeks integritas dan etika SDM meningkat menjadi ≥ 85 (skala 100)
- Penerapan sistem penghargaan tahunan berbasis kinerja individu dan tim

e. Pengembangan Kepemimpinan Akademik dan Regenerasi SDM

1. Mengembangkan kapasitas kepemimpinan bagi dosen dan staf potensial agar mampu mengisi posisi strategis dalam struktur organisasi.
2. Melaksanakan program mentoring dan coaching akademik antara dosen senior dan dosen muda.
3. Melakukan rekrutmen dan regenerasi dosen secara berkelanjutan sesuai kebutuhan program studi dan rasio dosen-mahasiswa ideal.

 Target 2025:

- 30% dosen muda mengikuti pelatihan kepemimpinan akademik
- Penambahan minimal 2 dosen baru setiap tahun
- Regenerasi dosen senior dilakukan secara bertahap dan sistematis

f. Penguatan Sistem Penilaian dan Pengembangan Karier

- i. Mengembangkan sistem penilaian kinerja (BKD dan SKP) yang objektif dan terukur.

- ii. Menyusun jalur karier dosen dan tenaga kependidikan berbasis *merit system*.
- iii. Menjadikan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar promosi, penghargaan, dan pengembangan karier berkelanjutan.

 Target 2025:

- Seluruh dosen dan staf memiliki laporan kinerja tahunan terverifikasi
- Sistem merit-based promotion diterapkan secara penuh

3. Integrasi Tujuan Strategis dengan Visi dan Misi Institusi

Tujuan strategis SDM ini secara langsung mendukung pelaksanaan visi dan misi STIE YPUP Makassar, khususnya dalam:

- a. Meningkatkan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.
- b. Membangun kerja sama antar-institusi yang saling menguntungkan.
- c. Meningkatkan kinerja tata kelola perguruan tinggi yang efektif dan berdaya saing.

Tujuan strategis pengembangan SDM STIE YPUP Makassar 2021–2025 menekankan pada:

- a. Peningkatan kualitas dan profesionalitas SDM,
- b. Penerapan tata kelola digital dan berbasis kinerja,
- c. Penguatan nilai etika dan moral akademik, serta
- d. Keberlanjutan regenerasi tenaga akademik dan kepemimpinan.

Melalui pelaksanaan tujuan strategis ini, STIE YPUP Makassar diharapkan mampu menghasilkan SDM yang unggul, adaptif, dan berintegritas tinggi, serta mampu menjadi motor penggerak bagi terwujudnya perguruan tinggi yang profesional dan berdaya saing di tingkat nasional.

3.3 Nilai dan Prinsip Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Landasan Umum

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan perguruan tinggi merupakan unsur strategis dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan institusi pendidikan tinggi. SDM yang unggul tidak hanya diukur dari kompetensi akademik dan administratif, tetapi juga dari nilai moral, integritas pribadi, serta profesionalitas kerja yang mencerminkan budaya organisasi beretika. Nilai dan prinsip ini menjadi pedoman dalam setiap tahapan manajemen SDM, mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja.

2. Prinsip Etika

Etika dalam pengelolaan SDM mencerminkan perilaku moral yang berlandaskan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap sesama.

Dalam konteks perguruan tinggi, prinsip etika dijalankan melalui:

- a. Keadilan dan kesetaraan dalam proses seleksi, promosi jabatan, dan pemberian penghargaan, tanpa diskriminasi terhadap suku, agama, gender, atau latar belakang sosial.
- b. Transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan yang menyangkut hak dan kewajiban pegawai atau dosen.
- c. Ketaatan pada norma hukum dan kebijakan institusi, termasuk kode etik dosen dan tenaga kependidikan yang ditetapkan oleh perguruan tinggi.
- d. Budaya kerja yang menghargai martabat manusia serta menolak segala bentuk pelecehan, perundungan, dan konflik kepentingan.

Etika menjadi fondasi moral agar setiap individu bertindak dengan tanggung jawab sosial serta berorientasi pada kepentingan lembaga dan masyarakat luas.

3. Prinsip Integritas

Integritas merupakan keutuhan sikap dan konsistensi antara perkataan, komitmen, dan tindakan dalam melaksanakan tugas. Dalam pengelolaan SDM, integritas diwujudkan melalui:

- a. Kejujuran dan tanggung jawab pribadi dalam setiap pelaksanaan tugas dan kewenangan.
- b. Konsistensi terhadap nilai-nilai organisasi, termasuk kepatuhan pada peraturan internal dan eksternal lembaga.
- c. Pencegahan penyalahgunaan wewenang dan konflik kepentingan, terutama dalam kegiatan akademik, keuangan, dan pelayanan administrasi.
- d. Keteladanan pimpinan dan dosen, yang menjadi role model bagi civitas akademika dalam menegakkan budaya integritas.

Integritas menjamin bahwa pengelolaan SDM tidak sekadar administratif, tetapi juga berorientasi pada kepercayaan dan kredibilitas institusi.

4. Prinsip Profesionalitas

Profesionalitas mencerminkan kemampuan, komitmen, dan tanggung jawab SDM dalam melaksanakan tugas sesuai standar kompetensi dan etika profesi. Dalam pengelolaan SDM perguruan tinggi, prinsip ini meliputi:

- a. Kompetensi dan keahlian sesuai bidang tugas, baik akademik maupun non-akademik.
- b. Kinerja berbasis hasil (*performance-based management*) yang diukur melalui indikator objektif dan terukur.
- c. Kedisiplinan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kinerja individu.
- d. Komitmen terhadap pengembangan diri berkelanjutan (*continuous improvement*) melalui pelatihan, sertifikasi, dan kegiatan ilmiah.
- e. Kolaborasi dan komunikasi efektif, baik secara horizontal (antarpegawai) maupun vertikal (dengan pimpinan).

Profesionalitas menjadikan setiap individu berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan lembaga serta menjaga mutu layanan akademik dan administrasi.

5. Keterpaduan Nilai Etika, Integritas, dan Profesionalitas

Ketiga prinsip tersebut saling berkelindan sebagai satu kesatuan nilai dasar pengelolaan SDM. Etika membentuk perilaku moral, integritas membangun kepercayaan dan konsistensi, sedangkan profesionalitas menjamin kualitas hasil kerja. Dengan keterpaduan ini, sistem pengelolaan SDM di perguruan tinggi akan menghasilkan:

- a. Lingkungan kerja yang bersih, transparan, dan akuntabel.
- b. SDM yang kompeten, berkarakter, dan loyal terhadap visi-misi institusi.
- c. Budaya organisasi unggul yang mendorong inovasi, tanggung jawab, serta kepuasan kerja.

6. Implementasi dalam Konteks Perguruan Tinggi

Dalam praktiknya, penerapan nilai dan prinsip ini dapat diwujudkan melalui:

- a. Penyusunan kode etik dan pedoman perilaku (*code of conduct*) bagi dosen dan tenaga kependidikan.
- b. Pelatihan etika profesi dan penguatan karakter SDM.
- c. Penilaian kinerja berbasis integritas dan profesionalitas, bukan sekadar aspek administratif.
- d. Sistem reward and punishment yang objektif dan transparan.
- e. Audit kepegawaian dan monitoring etika kerja secara berkala.

7. Kesimpulan

Dengan menjadikan etika, integritas, dan profesionalitas sebagai dasar pengelolaan SDM, perguruan tinggi akan memiliki sumber daya yang tidak hanya unggul dalam kompetensi teknis, tetapi juga memiliki moralitas dan tanggung jawab sosial tinggi. Prinsip ini menjadi pilar bagi terwujudnya tata kelola kelembagaan yang baik (*good*

university governance) dan peningkatan daya saing institusi di tingkat nasional maupun global.

BAB IV

STRATEGI DAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SDM

4.1 Strategi Rekrutmen dan Seleksi

Strategi rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di STIE YPUP Makassar merupakan bagian penting dari sistem pengelolaan SDM yang bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten, profesional, serta sejalan dengan visi lembaga, yaitu *“Menjadi Perguruan Tinggi yang Berdaya Saing dan Profesional dalam Bidang Manajemen dan Akuntansi Berlandaskan Etika dan Moral.”* Proses rekrutmen dilaksanakan secara terencana, objektif, dan berorientasi pada mutu, dengan memperhatikan kebutuhan riil program studi, standar nasional pendidikan tinggi, serta kebijakan yayasan.

1. Prinsip Umum Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen di STIE YPUP Makassar didasarkan pada prinsip transparansi, akuntabilitas, dan merit system, yang berarti bahwa setiap calon dosen atau tenaga kependidikan dipilih berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan integritas, bukan atas dasar hubungan pribadi. Proses rekrutmen bertujuan untuk:

- a. Menjamin tersedianya SDM yang sesuai dengan kebutuhan tridarma perguruan tinggi.
- b. Memastikan kompetensi akademik dan kepribadian calon sesuai dengan budaya kerja kampus yang beretika dan profesional.
- c. Menyediakan regenerasi dosen dan tenaga kependidikan dalam jangka panjang guna menjaga keberlanjutan institusi.

2. Analisis Kebutuhan dan Perencanaan Formasi

Langkah awal dalam strategi rekrutmen dimulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan hasil evaluasi beban kerja dosen (BKD), rasio dosen-mahasiswa, kebutuhan rumpun keilmuan, serta rencana pengembangan program studi.

- a. Untuk dosen, kebutuhan ditentukan oleh bidang keilmuan inti seperti manajemen, akuntansi, keuangan, dan ekonomi digital.
- b. Untuk tenaga kependidikan, perencanaan didasarkan pada kebutuhan unit-unit kerja seperti akademik, keuangan, perpustakaan, sistem informasi, kemahasiswaan, dan penjaminan mutu.

Rencana formasi SDM tersebut ditetapkan oleh Ketua STIE YPUP Makassar bersama Bagian Kepegawaian dan disahkan oleh Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP).

3. Strategi Rekrutmen Dosen

Rekrutmen dosen dilakukan melalui dua jalur utama:

a. Rekrutmen Terbuka (External Recruitment):

Melibatkan publikasi lowongan melalui situs resmi kampus, media sosial, dan jaringan LLDIKTI Wilayah IX untuk menjaring calon dosen dari luar institusi.

- i. Syarat utama: minimal pendidikan S2 sesuai bidang ilmu, memiliki pengalaman mengajar atau riset, serta menunjukkan integritas dan komitmen akademik.
- ii. Keutamaan diberikan bagi calon dengan potensi melanjutkan studi S3 atau telah memiliki sertifikasi pendidik.

b. Rekrutmen Internal (Internal Mobility):

Dilakukan untuk tenaga pengajar yang telah menjadi asisten atau dosen tidak tetap, dan menunjukkan kinerja baik.

- i. Penilaian dilakukan oleh pimpinan program studi dan Lembaga Penjaminan Mutu berdasarkan kinerja tridharma dan kedisiplinan.

Calon dosen tetap diwajibkan mengikuti masa orientasi dan pelatihan etika akademik.

4. Strategi Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Rekrutmen tenaga kependidikan difokuskan pada kebutuhan administratif dan teknis untuk mendukung pelaksanaan tridharma.

- a. Seleksi dilakukan melalui uji kompetensi administrasi, keterampilan komputer, serta wawancara mengenai nilai-nilai integritas dan pelayanan publik.
- b. Prioritas diberikan kepada pelamar dengan pengalaman di bidang manajemen pendidikan, keuangan, IT, atau perpustakaan.
- c. Calon tenaga kependidikan wajib memahami sistem pelayanan berbasis digital dan standar mutu internal (PPEPP).

5. Proses Seleksi dan Penilaian Kompetensi

Seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan:

- a. Penyaringan administrasi, meliputi kelengkapan dokumen akademik, ijazah, dan rekam jejak pengalaman.

- b. Uji kompetensi akademik dan pedagogik (khusus dosen), berupa microteaching dan wawancara akademik untuk menilai kemampuan mengajar, komunikasi ilmiah, dan pemahaman nilai tridarma.
 - c. Tes kepribadian dan integritas, untuk menilai kesesuaian karakter dengan nilai-nilai STIE YPUP (etika, tanggung jawab, disiplin, dan profesionalitas).
 - d. Wawancara akhir, yang dilakukan oleh tim seleksi dan perwakilan yayasan untuk menilai kecocokan calon dalam lingkungan kampus.
6. Penetapan dan Orientasi Pegawai Baru
- Calon yang dinyatakan lolos seleksi akan diangkat sebagai Dosen Tetap Yayasan (DTY) atau Tenaga Kependidikan Tetap berdasarkan Surat Keputusan Yayasan. Sebelum bertugas penuh, pegawai baru mengikuti program Orientasi dan Pembinaan Nilai-Nilai Akademik, meliputi:
- a. Pemahaman visi–misi STIE YPUP.
 - b. Etika tridarma dan tanggung jawab akademik.
 - c. Sistem administrasi kampus dan penggunaan teknologi digital akademik.
7. Evaluasi dan Pengendalian Kinerja Awal
- Selama tahun pertama, dosen baru dievaluasi melalui:
- a. Penilaian kinerja tridarma (BKD).
 - b. Observasi oleh pimpinan program studi dan LPM.
 - c. Umpan balik mahasiswa dan rekan sejawat.
- Bagi tenaga kependidikan, evaluasi dilakukan setiap semester melalui penilaian kinerja individu (SKP dan IKU) yang mencerminkan disiplin, tanggung jawab, dan efektivitas pelayanan.

Dengan strategi rekrutmen dan seleksi yang sistematis, STIE YPUP Makassar berupaya menjamin bahwa setiap SDM yang diterima memiliki kompetensi akademik, kepribadian profesional, serta loyalitas terhadap nilai etika dan moral kampus. Pendekatan berbasis merit system ini memastikan bahwa keberadaan dosen dan tenaga kependidikan benar-benar menjadi penggerak utama peningkatan daya saing dan profesionalisme institusi pendidikan tinggi ekonomi di Makassar.

4.2 Strategi Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi SDM di STIE YPUP Makassar merupakan bagian strategis dalam Rencana Induk Pengembangan Perguruan Tinggi (RIPPT) dan Renstra SDM periode 2021–2025. Strategi ini disusun untuk memastikan seluruh dosen dan tenaga kependidikan memiliki kemampuan profesional, akademik, dan kepribadian yang

sesuai dengan tuntutan Tridharma Perguruan Tinggi dan visi lembaga:

“Menjadi Perguruan Tinggi yang Berdaya Saing dan Profesional dalam Bidang Manajemen dan Akuntansi Berlandaskan Etika dan Moral.”

1. Tujuan Strategis Pengembangan Kompetensi

Tujuan utama dari strategi ini adalah untuk:

- a. Meningkatkan kompetensi akademik, pedagogik, sosial, dan profesional dosen agar mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat.
- b. Memperkuat kompetensi teknis dan administratif tenaga kependidikan agar mampu memberikan pelayanan akademik yang efektif, efisien, dan berbasis digital.
- c. Mengembangkan budaya kerja beretika dan inovatif di seluruh unit kerja STIE YPUP Makassar.

Menjamin keberlanjutan regenerasi SDM melalui peningkatan kualifikasi dan pengembangan karier jangka panjang.

2. Arah dan Fokus Pengembangan Kompetensi 2021–2025

Kebijakan pengembangan SDM STIE YPUP Makassar diarahkan pada tiga aspek utama:

a. Pengembangan Kompetensi Akademik dan Profesional Dosen

I. Peningkatan Kualifikasi Akademik

- i. Mendorong dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang Doktor (S3) baik di dalam maupun luar negeri.
- ii. Target: minimal 20% dosen bergelar S3 pada tahun 2025, sesuai standar BAN-PT dan LAMEMBA.
- iii. Dukungan berupa izin belajar, pembiayaan parsial, dan fleksibilitas beban kerja selama studi lanjut.

II. Peningkatan Jabatan Fungsional dan Sertifikasi

- i. Menargetkan seluruh dosen tetap mencapai jabatan minimal Lektor Kepala pada tahun 2025.
- ii. Mendorong dosen yang belum bersertifikasi pendidik untuk mengikuti program serdos melalui LLDIKTI Wilayah IX.

III. Peningkatan Kompetensi Tridharma

- i. Pendidikan dan Pengajaran: pelatihan *blended learning*, pengembangan RPS berbasis OBE (Outcome-Based Education), dan penyusunan modul digital.

- ii. Penelitian: pelatihan metodologi riset kuantitatif dan kualitatif, workshop publikasi ilmiah, serta pengajuan hibah penelitian nasional.
 - iii. Pengabdian kepada Masyarakat: pelatihan pengelolaan program pemberdayaan masyarakat berbasis UMKM dan ekonomi syariah.
- b. Penguatan Soft Skills Akademik
 - i. Pelatihan komunikasi ilmiah, kepemimpinan akademik, *public speaking*, serta etika profesi dosen.
- 3. Pengembangan Kompetensi Teknis dan Manajerial Tenaga Kependidikan
 - a. **Pelatihan Keterampilan Teknis**
 - i. Pelatihan administrasi akademik, tata naskah dinas, keuangan, dan penggunaan sistem informasi (SIMPEL dan e-office).
 - ii. Workshop pelayanan prima, komunikasi efektif, dan keamanan data akademik.
 - b. **Penguatan Kompetensi Digital**
 - i. Penerapan *smart administration* melalui pelatihan penggunaan aplikasi berbasis cloud dan database digital.
 - ii. Pelatihan *digital literacy* untuk memperkuat kemampuan staf dalam sistem daring kampus.
 - c. **Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Supervisi**
 - i. Pembinaan staf untuk memahami siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan Mutu).
 - ii. Pelatihan kepemimpinan bagi kepala bagian/biro agar mampu menjadi penggerak peningkatan kinerja unit kerja.
- 4. Pengembangan Budaya Kerja dan Etika Akademik
 - a. **Internalisasi Nilai Etika dan Moral**
 - i. Kegiatan pembinaan keagamaan dan moral akademik bagi dosen dan staf secara berkala.
 - ii. Sosialisasi kode etik akademik dan peraturan internal tentang disiplin kerja.
 - b. **Penguatan Budaya Kinerja dan Inovasi**
 - i. Penerapan *reward and punishment system* berbasis kinerja individu dan kontribusi tridharma.
 - ii. Kompetisi inovasi pengajaran dan pelayanan publik antarunit untuk mendorong kreativitas.
 - c. **Pembentukan Learning Organization**
 - i. Mendorong kolaborasi lintas unit dan pengembangan komunitas belajar (learning community) antar dosen dan staf.

- ii. Implementasi mentoring akademik antara dosen senior dan dosen muda.
5. Strategi Implementasi 2021–2025
- Untuk mencapai tujuan di atas, pengembangan kompetensi SDM dilakukan melalui beberapa pendekatan strategis berikut:

Tabel 3.1

Tahun	Fokus Strategi Utama	Program Pengembangan
2021	Konsolidasi Data dan Identifikasi Kebutuhan SDM	Pemutakhiran data dosen dan staf, pemetaan kebutuhan pelatihan, dan rencana studi lanjut
2022	Penguatan Kompetensi Dasar	Pelatihan dasar tridharma, sertifikasi pendidik, pelatihan digitalisasi administrasi
2023	Peningkatan Profesionalisme dan Publikasi	Workshop penelitian, publikasi nasional, pelatihan metodologi dan sistem informasi
2024	Ekspansi Kompetensi dan Kolaborasi	Program riset kolaboratif, pelatihan OBE, dan penguatan kerja sama akademik

2025	Puncak Kualifikasi dan Mutu Berkelanjutan	Evaluasi capaian kualifikasi dosen ($\geq 20\%$ S3), sertifikasi penuh, dan budaya mutu berkelanjutan
------	---	--

6. Evaluasi dan Pengukuran Kinerja Pengembangan

Evaluasi pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi dilakukan setiap tahun oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dan Bagian Kepegawaian melalui indikator kinerja utama (IKU) seperti:

- Persentase dosen bergelar S3.
- Jumlah dosen tersertifikasi pendidik.
- Jumlah publikasi ilmiah dan kegiatan pengabdian masyarakat.
- Tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap pelatihan dan peningkatan kompetensi.
- Efektivitas pelaksanaan tridharma dan kinerja unit kerja.

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar penyusunan program pelatihan dan pengembangan lanjutan tahun berikutnya.

7. Kesimpulan

Strategi Pengembangan Kompetensi SDM STIE YPUP Makassar 2021–2025 berorientasi pada peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan, dengan menekankan aspek akademik, profesional, digital, dan moral. Melalui pelaksanaan strategi ini, STIE YPUP Makassar diharapkan mampu:

- Menjadi kampus ekonomi yang unggul dan berdaya saing di wilayah Indonesia Timur.
- Menghasilkan SDM tridharma yang berkualitas dan adaptif terhadap perubahan teknologi.

Mewujudkan budaya akademik yang berintegritas, produktif, dan berlandaskan etika serta moral luhur.

4.3 Strategi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sumber daya manusia di STIE YPUP Makassar merupakan salah satu instrumen utama dalam sistem manajemen SDM yang bertujuan untuk mengukur tingkat efektivitas, produktivitas, dan profesionalitas dosen maupun tenaga kependidikan dalam mendukung pencapaian visi dan misi institusi. Strategi ini dirancang

agar setiap individu di lingkungan kampus memiliki tanggung jawab, motivasi, dan arah kerja yang jelas sesuai dengan prinsip *accountability* dan *continuous improvement* dalam tata kelola perguruan tinggi.

1. Tujuan Strategis Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja SDM di STIE YPUP Makassar memiliki tujuan untuk:

- a. Menilai sejauh mana dosen dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi dan fungsi administrasi akademik.
- b. Menjadi dasar dalam pemberian penghargaan, promosi, mutasi, dan pengembangan karier.
- c. Mendorong peningkatan kualitas pembelajaran, penelitian, dan layanan administrasi kampus.
- d. Memastikan kesesuaian antara kinerja individu dengan tujuan strategis lembaga sebagaimana tercantum dalam Renstra STIE YPUP 2021–2025.

2. Prinsip Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilaksanakan berdasarkan prinsip:

- a. Objektivitas → hasil penilaian harus berdasarkan indikator terukur, bukan subjektivitas pribadi.
- b. Transparansi → seluruh mekanisme, kriteria, dan hasil penilaian disampaikan secara terbuka kepada pihak yang dinilai.
- c. Akuntabilitas → penilaian dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dan akademik.
- d. Keadilan dan Konsistensi → berlaku sama bagi semua dosen dan tenaga kependidikan dengan standar yang seragam.
- e. Berorientasi Pengembangan → hasil penilaian bukan semata evaluasi, tetapi menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan kompetensi.

3. Strategi Penilaian Kinerja Dosen

Penilaian kinerja dosen di STIE YPUP Makassar berpedoman pada ketentuan Beban Kerja Dosen (BKD) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi sesuai dengan Permenristekdikti No. 20 Tahun 2017 tentang BKD serta panduan LLDIKTI Wilayah IX.

a. Aspek Penilaian

Penilaian mencakup empat dimensi utama Tridharma Perguruan Tinggi:

- I. Kinerja Pendidikan dan Pengajaran
 - i. Kehadiran, kualitas penyusunan RPS dan materi ajar, inovasi metode pembelajaran, serta umpan balik dari mahasiswa.
- II. Kinerja Penelitian dan Publikasi Ilmiah

- i. Jumlah penelitian yang dilakukan, artikel ilmiah yang diterbitkan, dan partisipasi dalam seminar ilmiah nasional/internasional.
 - III. Kinerja Pengabdian kepada Masyarakat
 - i. Pelaksanaan kegiatan pengabdian berbasis keilmuan, dampak sosial ekonomi kegiatan, dan kolaborasi dengan mitra eksternal.
 - IV. Kinerja Penunjang Akademik
 - i. Keikutsertaan dalam pelatihan, kepanitiaan, organisasi profesi, bimbingan mahasiswa, dan peran dalam penjaminan mutu.
- b. Metode dan Prosedur
 - i. Self-Assessment (Penilaian Mandiri):
Dosen melakukan pengisian laporan BKD berbasis sistem yang diverifikasi oleh Ketua Program Studi dan LPM.
 - ii. Peer Review:
Rekan sejawat menilai aspek kualitas pembelajaran, riset, dan partisipasi akademik.
 - iii. Evaluasi oleh Pimpinan:
Ketua dan Wakil Ketua Bidang Akademik melakukan verifikasi akhir dan memberikan umpan balik secara formal.
 - iv. Rekapitulasi Tahunan:
Nilai kinerja direkap setiap akhir tahun akademik dan digunakan untuk menentukan penghargaan, sertifikasi, dan promosi jabatan fungsional.
- c. Output Penilaian
Hasil penilaian digunakan untuk:
 - i. Kenaikan jabatan fungsional dosen (AA, Lektor, Lektor Kepala, Guru Besar).
 - ii. Kelayakan sertifikasi pendidik dan pemberian tunjangan profesi.
 - iii. Penentuan dosen berprestasi dan penerima penghargaan tridarma.
 - iv. Perbaikan rencana kinerja tahunan (RKT) di tingkat program studi.
- 4. Strategi Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan
Penilaian tenaga kependidikan berpedoman pada sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diselaraskan dengan Rencana Strategis dan Standar Operasional Prosedur (SOP) unit kerja.
 - a. Aspek Penilaian
 - I. Kinerja Teknis:
 - i. Ketepatan waktu pelayanan, keakuratan administrasi, dan kemampuan menggunakan sistem digital kampus.
 - II. Kinerja Disiplin dan Etika Kerja:

- i. Kehadiran, tanggung jawab, komunikasi, dan kepatuhan terhadap peraturan internal.

III. Kinerja Inovatif:

- i. Kemampuan memberikan ide perbaikan sistem layanan dan kontribusi dalam efisiensi operasional kampus.

IV. Kinerja Kolaboratif:

- i. Kemampuan bekerja dalam tim dan koordinasi lintas unit.

b. Proses Penilaian

- i. Penilaian dilakukan setiap semester oleh atasan langsung (Kepala Biro, Ketua Program Studi, atau Wakil Ketua).
- ii. Dilanjutkan dengan evaluasi tahunan oleh Bagian Kepegawaian dan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM).
- iii. Hasil penilaian dijadikan dasar dalam penyusunan rencana pengembangan kompetensi dan pemberian insentif kinerja.

c. Output Penilaian

- i. Peningkatan jabatan struktural atau fungsional tertentu.
- ii. Pemberian penghargaan tenaga kependidikan teladan.
- iii. Rekomendasi untuk pelatihan lanjutan sesuai bidang kerja.
- iv. Penegakan disiplin bagi tenaga kependidikan dengan hasil kinerja rendah.

5. Mekanisme Evaluasi dan Tindak Lanjut

Hasil penilaian kinerja tidak hanya digunakan untuk evaluasi tahunan, tetapi juga menjadi alat pengendalian mutu SDM (PPEPP) dalam siklus penjaminan mutu internal STIE YPUP.

Langkah tindak lanjut meliputi:

- a. Pembinaan Dosen dan Staf dengan hasil kinerja rendah.
- b. Pelatihan Kompetensi Lanjutan bagi SDM dengan potensi pengembangan.
- c. Rekomendasi Promosi Jabatan dan Penghargaan bagi kinerja unggul.

6. Kesimpulan

Strategi penilaian kinerja SDM STIE YPUP Makassar menekankan keseimbangan antara evaluasi kuantitatif (capaian tridarma) dan penilaian kualitatif (etos kerja dan integritas). Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan karier yang berkelanjutan.

Dengan penerapan strategi ini, STIE YPUP Makassar diharapkan dapat membentuk budaya kerja akademik yang produktif, profesional, transparan, dan berorientasi

pada mutu tridarma, sejalan dengan prinsip etika dan moral yang menjadi jati diri lembaga.

BAB V

RENCANA AKSI DAN INDIKATOR KINERJA

5.1 Matriks Rencana Aksi (Tahun 2021-2025)

Matriks Rencana Aksi (Tahun 2021–2025)

Tabel 4.1

No	Sasaran Strategis SDM	Program / Kegiatan Utama	Indikator Kinerja (IK)	Target Capaian	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan (Tahun)	Keterangan / Sumber Daya
1	Peningkatan Kualifikasi Akademik Dosen	Fasilitasi studi lanjut S3; Kerjasama beasiswa dengan LLDIKTI / LPDP	Persentase dosen bergelar S3	2021: 10% 2023: 15% 2025: ≥20%	Ketua STIE, Bag. Kepegawaian	2021–2025	Dukungan dana yayasan dan hibah pemerintah
2	Penguatan Kompetensi Profesional Dosen	Pelatihan OBE dan MBKM; Workshop metodologi penelitian & publikasi; Sertifikasi pendidik (Serdos)	Jumlah dosen tersertifikasi pendidik	2021: 60% 2023: 75% 2025: 100%	LPM & Waka I (Akademik)	2021–2025	Kerjasama LLDIKTI, BAN-PT, LAMEMBA
3	Peningkatan Produktivitas Tridharma	Hibah penelitian dan pengabdian; Kompetisi dosen berprestasi; Insentif publikasi ilmiah	Jumlah publikasi ilmiah / pengabdian	2021: 10 2023: 20 2025: 40	LPPM	2021–2025	Dana internal + hibah DRTPM
4	Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan	Pelatihan administrasi, keuangan, dan TI; Workshop sistem informasi & pelayanan prima	Persentase staf bersertifikat pelatihan	2021: 40% 2023: 70% 2025: 90%	Kepala BAU & Kepegawaian	2021–2025	Internal + LLDIKTI IX
5	Digitalisasi Tata Kelola SDM	Implementasi e-Kinerja dan SIMPEG; Pelatihan literasi digital staf	Sistem kepegawaian digital berjalan	Sistem terintegrasi pada 2024	LPM & Kepegawaian	2022–2025	Pengadaan perangkat & pelatihan
6	Penguatan Budaya Etika & Moral Akademik	Pelatihan etika profesi dosen; Pembinaan disiplin dan nilai ASN BerAKHLAK	Indeks Integritas SDM	2021: 70 2025: ≥85	Ketua STIE & LPM	2021–2025	Program pembinaan internal

7	Penilaian Kinerja Berbasis BKD dan SKP	Evaluasi kinerja tahunan; Penerapan sistem penghargaan kinerja	Laporan penilaian kinerja tahunan (BKD/SKP)	100% unit melaporkan setiap tahun	Ketua STIE & Kepegawaian	2021–2025	E-Kinerja terintegrasi SIAKAD
8	Regenerasi dan Suplai SDM Baru	Rekrutmen dosen baru setiap tahun; Rekrutmen staf sesuai kebutuhan unit	Jumlah dosen baru direkrut	Min. 2 orang/tahun	Ketua STIE & Yayasan YPUP	2021–2025	Anggaran rutin dan kebutuhan prodi
9	Penguatan Kapasitas Kepemimpinan Akademik	Pelatihan leadership dan manajemen mutu; Coaching dan mentoring dosen muda	Jumlah dosen mengikuti pelatihan kepemimpinan	2021: 10 orang 2025: ≥30 orang	LPM & Ketua Prodi	2021–2025	Kerjasama Pusat Diklat Dikti
10	Evaluasi dan Audit SDM Tahunan	Audit internal kepegawaian dan mutu; Evaluasi implementasi renstra SDM	Laporan evaluasi tahunan SDM	Diterbitkan tiap akhir tahun	LPM & Tim Audit Internal	2021–2025	Laporan mutu tahunan PPEPP

Penjelasan Umum:

1. Sasaran strategis difokuskan pada peningkatan mutu, kompetensi, dan profesionalisme SDM tridharma.
2. Program dan kegiatan utama disusun mengikuti siklus *PPEPP* (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, Peningkatan).
3. Indikator kinerja (IK) diambil dari standar BAN-PT dan LAMEMBA yang relevan dengan bidang SDM.
4. Target capaian bersifat kuantitatif dan bertahap untuk mengukur kemajuan tahunan.
5. Penanggung jawab mencakup unsur pimpinan, LPM, LPPM, dan bagian kepegawaian sebagai pelaksana teknis.

5.2 Ukuran Capaian Peningkatan Mutu, Kualifikasi, dan Produktivitas

Ukuran Capaian Peningkatan Mutu, Kualifikasi, dan Produktivitas Tridharma

Tabel 5.2

No.	Aspek Utama	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Ukuran/Capaian (Target)	Sumber Data / Penanggung Jawab
1	Kualitas dan Kualifikasi Dosen	Persentase dosen berkualifikasi S3 (doktoral); Persentase dosen bersertifikat pendidik (Serdos); Rasio dosen terhadap mahasiswa; Jumlah dosen dengan jabatan fungsional Lektor Kepala–Guru Besar	≥ 25% S3; ≥ 60% Serdos; 1:25; ≥ 20% Lektor Kepala–GB	Bagian Kepegawaian & PDDikti
2	Kompetensi dan Pengembangan SDM	Persentase dosen/tenaga kependidikan mengikuti pelatihan; Jumlah kegiatan peningkatan kapasitas SDM; Persentase SDM dengan sertifikasi profesi	≥ 80% pelatihan; ≥ 4 kegiatan/tahun; ≥ 30% sertifikasi	LPM / Pusat SDM
3	Produktivitas Tridarma Dosen	Rata-rata publikasi ilmiah per dosen per tahun; Jumlah penelitian dan pengabdian didanai eksternal; Persentase dosen terlibat pengabdian; Jumlah HKI/Paten	≥ 1 publikasi; ≥ 3 kegiatan/tahun; ≥ 70% dosen; ≥ 2 HKI/tahun	LPPM
4	Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kependidikan	Persentase tenaga kependidikan dengan pendidikan minimal S1; Penilaian kinerja minimal 'Baik'; Persentase tenaga kependidikan mengikuti pelatihan administrasi & IT	100% S1; ≥ 90% nilai baik; ≥ 75% pelatihan	Bagian SDM / LPM
5	Etika, Integritas, dan Profesionalitas SDM	Persentase SDM menandatangani kode etik; Jumlah pelanggaran etik; Tingkat kepuasan SDM terhadap sistem pengelolaan	100% tandatangan; 0 pelanggaran; ≥ 80% kepuasan	LPM / SPI
6	Kesejahteraan dan Retensi SDM	Persentase peningkatan kesejahteraan; Tingkat retensi dosen tetap; Persentase SDM menerima penghargaan atas prestasi	≥ 10% peningkatan; ≥ 90% retensi; ≥ 20% penghargaan	Bagian Keuangan / Yayasan

Catatan Implementatif:

1. IKU ini menjadi bagian dari Renstra SDM dan diturunkan menjadi Rencana Operasional (Renop) SDM tahunan.
2. Setiap indikator memiliki target kuantitatif dan kualitatif yang dapat direvisi berdasarkan evaluasi capaian tahunan.
3. Pengukuran dilakukan melalui laporan kinerja (LKJ), evaluasi dosen/tenaga kependidikan, dan audit internal (LPM/SPI).

5.3 Target dan Tolok Ukur Keberhasilan

1. Tujuan Umum

Menjamin pengelolaan SDM yang berorientasi pada peningkatan mutu, profesionalitas, dan produktivitas tridarma, dengan ukuran keberhasilan yang dapat diukur secara kuantitatif dan dievaluasi secara kualitatif sesuai arah kebijakan Renstra STIE 2021–2025.

2. Sasaran dan Target Kuantitatif

Tabel 4.2

No.	Aspek SDM	Indikator Kuantitatif	Target Pencapaian (2021–2025)	Tolok Ukur Keberhasilan
1	Kualifikasi Dosen	Persentase dosen bergelar Doktor (S3)	Meningkat dari 20% → 35%	Jumlah dosen S3 meningkat tiap tahun
		Persentase dosen bersertifikat pendidik (Serdos)	≥ 70% dari dosen tetap	Kenaikan minimal 2% per tahun
2	Jabatan Fungsional Dosen	Dosen dengan jabatan Lektor Kepala–Guru Besar	Meningkat dari 15% → 25%	Terbitnya SK jabatan fungsional baru
3	Kompetensi SDM	Pelatihan/pengembangan SDM per tahun	≥ 4 kegiatan/tahun	Minimal 80% SDM mengikuti pelatihan
		Dosen bersertifikasi kompetensi profesi	≥ 40%	Sertifikat resmi profesi atau pelatihan nasional
4	Produktivitas Tridarma	Publikasi ilmiah per dosen per tahun	≥ 1 publikasi	Karya terbit di jurnal nasional/terindeks
		Jumlah penelitian dan pengabdian didanai eksternal	≥ 3 kegiatan/tahun	SK dan laporan kegiatan
		Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	≥ 2 per tahun	Terdaftar di Kemenkumham
5	Tenaga Kependidikan	Latar belakang pendidikan minimal S1	100%	Data kepegawaian
		Tenaga kependidikan bersertifikat kompetensi administrasi	≥ 60%	Bukti sertifikasi resmi
6	Kesejahteraan dan Retensi SDM	Peningkatan gaji dan tunjangan	≥ 10% per tahun	Rencana anggaran & laporan keuangan
		Tingkat retensi SDM	≥ 90%	Rasio SDM bertahan tiap tahun
7	Etika dan Integritas	Kasus pelanggaran disiplin	0 kasus	Laporan SPI & LPM

3. Sasaran dan Tolok Ukur Kualitatif

Tabel

No.	Bidang Sasaran	Sasaran Kualitatif	Tolok Ukur Keberhasilan
1	Etika dan Integritas	Terwujudnya budaya kerja yang jujur, disiplin, dan berintegritas tinggi	Hasil survei kepuasan SDM $\geq$ 80%; tidak ada pelanggaran etik
2	Profesionalitas Dosen dan Tendik	SDM menjalankan tugas sesuai standar kompetensi dan kode etik profesi	Peningkatan skor kinerja tahunan dan evaluasi audit LPM
3	Kepemimpinan Akademik	Peningkatan peran dosen dalam kepemimpinan tridarma dan pengabdian masyarakat	Dosen aktif sebagai ketua tim riset, reviewer, atau pembicara nasional
4	Budaya Mutu dan Inovasi	Terbentuknya lingkungan kerja inovatif, kolaboratif, dan berbasis kinerja	Adanya inisiatif baru (proyek inovasi SDM, sistem digitalisasi kepegawaian)
5	Kepuasan dan Keterikatan SDM (Employee Engagement)	SDM merasa dihargai, memiliki motivasi tinggi, dan loyal terhadap institusi	Hasil survei engagement $\geq$ 85%; turnover rendah

4. Mekanisme Evaluasi

- Evaluasi Tahunan: dilakukan oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) melalui laporan capaian IKU SDM.
- Evaluasi Tengah Periode (Mid-Term Review): menilai pencapaian dua tahun pertama untuk perbaikan strategi.
- Evaluasi Akhir Periode: menilai capaian keseluruhan sasaran Renstra 2025–2029, menjadi dasar Renstra periode berikutnya.

- d. Pelaporan & Umpan Balik: hasil evaluasi disampaikan dalam rapat pimpinan dan dituangkan dalam laporan kinerja tahunan (LKJ STIE).

5. Kesimpulan

Target dan tolok ukur keberhasilan SDM dirancang untuk memastikan peningkatan mutu, kualifikasi, dan produktivitas tridarma secara terukur. Keberhasilan Renstra SDM ditandai oleh peningkatan kompetensi akademik, profesionalitas kerja, dan tata kelola SDM yang berintegritas serta berorientasi pada *continuous improvement*.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Kesimpulan Umum

Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (Renstra SDM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ini disusun sebagai pedoman utama dalam mewujudkan tata kelola SDM yang unggul, profesional, dan berdaya saing. Renstra SDM 2025–2029 menegaskan pentingnya pengembangan kapasitas dosen dan tenaga kependidikan sebagai penggerak utama keberhasilan tridarma perguruan tinggi.

Melalui penerapan prinsip etika, integritas, dan profesionalitas, pengelolaan SDM diarahkan untuk mendukung pencapaian visi institusi, yakni menghasilkan lulusan yang berkarakter unggul dan adaptif terhadap perubahan lingkungan global. Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan Renstra SDM akan tercermin dari meningkatnya kualitas kinerja dosen dan tenaga kependidikan, efisiensi sistem manajemen SDM, serta tercapainya target kualifikasi akademik, jabatan fungsional, dan produktivitas tridarma secara terukur dan berkelanjutan.

Renstra ini juga menjadi instrumen akuntabilitas kelembagaan dalam memastikan bahwa setiap kebijakan SDM diimplementasikan secara efektif, terukur, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

2. Komitmen Pelaksanaan dan Pemantauan

STIE berkomitmen kuat untuk menjalankan Renstra SDM 2021–2025 secara konsisten dan berintegritas melalui mekanisme pelaksanaan, pengendalian, dan pemantauan yang sistematis. Komitmen ini mencakup:

- a. Pelaksanaan program dan kegiatan SDM secara berjenjang oleh unit-unit pelaksana seperti Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), Pusat SDM, LPPM, dan Bagian Kepegawaian.
- b. Penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi, di mana setiap kegiatan SDM harus didukung oleh rencana kerja, indikator kinerja, serta laporan hasil capaian yang terukur.
- c. Pemantauan berkala (monitoring) dilakukan secara triwulanan dan tahunan melalui rapat evaluasi kinerja SDM untuk mengidentifikasi kemajuan, kendala, serta kebutuhan penyesuaian program.

- d. Pelibatan pimpinan perguruan tinggi dan yayasan dalam proses pengawasan dan pengambilan keputusan strategis agar implementasi Renstra SDM berjalan sesuai arah kebijakan institusi.

Dengan komitmen tersebut, seluruh sivitas akademika diharapkan memiliki tanggung jawab moral dan profesional untuk menjaga keberlanjutan mutu SDM dan mewujudkan tata kelola yang baik (*good university governance*).

3. Rencana Evaluasi dan Tinjauan Berkala

Evaluasi dan tinjauan berkala terhadap pelaksanaan Renstra SDM dilakukan untuk memastikan kesesuaian antara target yang ditetapkan dengan hasil yang dicapai, serta memberikan dasar bagi penyempurnaan kebijakan di periode berikutnya. Rencana evaluasi ini mencakup tiga tahapan utama:

a. Evaluasi Tahunan

Dilakukan setiap akhir tahun oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) melalui laporan kinerja tahunan (LKJ) yang mencakup capaian indikator kinerja utama (IKU), tingkat kualifikasi SDM, dan produktivitas tridarma. Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki pelaksanaan program tahun berikutnya.

b. Evaluasi Akhir Periode

Dilaksanakan pada akhir tahun kelima, bertujuan untuk menilai keseluruhan capaian Renstra SDM 2021–2025. Evaluasi akhir menghasilkan laporan komprehensif mengenai pencapaian tujuan strategis, keberhasilan implementasi kebijakan, serta rekomendasi untuk penyusunan Renstra SDM periode berikutnya (2025–2029).

4. Penutup

Dengan mekanisme evaluasi yang terstruktur dan komitmen pelaksanaan yang kuat, diharapkan pengelolaan SDM di STIE dapat terus berkembang menuju sistem yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada mutu. Pelaksanaan Renstra SDM ini menjadi wujud tanggung jawab lembaga dalam meningkatkan kapasitas manusia, memperkuat tata kelola, dan mendukung terwujudnya keunggulan institusi di bidang pendidikan tinggi ekonomi dan bisnis.