RENSTRA SDM 2021-2025

STIE WIDYA WIWAHA

RENCANA STRATEGIS
SUMBER DAYA MANUSIA 2021-2025

SURAT KEPUTUSAN
No.: 49/STIEWW/SK/II/2021

TENTANG
DOKUMEN RENCANA STRATEGI (RENSTRA)
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
STIE WIDYA WIWAHA

Dengan rahmat Allah SWT, Ketua STIE Widya Wiwaha Yogyakarta,

Menimbang :
1. Bahwa Tim penyusunan Renstra dan Renop Sumber Daya Manusia (SDM) telah selesai menjalankan tugasnya di STIE Widya Wiwaha.
2. Bahwa untuk pelaksanaan hasil rumusan Tim penyusun Renstra dan Renop tersebut perlu ditetapkan Dokumen Rencana Strategi (Renstra) Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Surat Keputusan Ketua STIE Widya Wiwaha

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. PP no 66 taun 2020 tentang perubahan atas PP no.17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan Tinggi;
4. Permendikbud Nomor 3 tahun 2020, Standar Nasional Pendidikan Tinggi
5. Statuta STIE Widya Wiwaha

Memperhatikan :
1. Hak, tugas serta wewenang Ketua STIE Widya Wiwaha sesuai dengan peraturan yang ada.
2. Laporan Hasil Kerja Tim penyusunan Renstra dan Renop Sumber Daya Manusia (SDM)

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

Pertama : Menetapkan Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Sumber Daya Manusia (SDM) STIE Widya Wiwaha sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini.

Kedua : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Yogyakarta
Tanggal : 8 Februari 2021
Ketua,

Drs. Muhammad Subkhan, M.M

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, *Rencana Strategis Sumber Daya Manusia STIE Widya Wiwaha* ini dapat disusun dengan baik. Dokumen ini disusun sebagai pedoman perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, sejalan dengan visi, misi, serta tujuan strategis fakultas dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan tinggi.

Peningkatan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia, baik dosen maupun tenaga kependidikan, menjadi salah satu pilar utama dalam pencapaian mutu akademik dan tata kelola kelembagaan yang unggul. Oleh karena itu, perencanaan strategis SDM ini dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan jangka pendek, menengah, dan panjang, serta dinamika lingkungan internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja institusi.

Rencana strategis ini diharapkan menjadi acuan dalam pengambilan keputusan, perencanaan program, dan pengembangan kebijakan SDM yang lebih terarah dan terukur. Kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan dokumen ini, terutama tim penyusun dan para pemangku kepentingan di lingkungan STIE Widya Wiwaha.

Akhir kata, semoga dokumen ini dapat memberikan manfaat nyata dalam proses peningkatan kualitas SDM dan mendukung pencapaian visi misi tujuan dan sasaran STIE Widya Wiwaha.

Yogyakarta, 8 Februari 2021
Ketua STIE Widya Wiwaha



Drs. Muhammad Subkhan, M.M.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... i
BAB I PENDAHULUAN.....4
BAB II SUMBER DAYA MANUSIA.....6
BAB III POLA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA..... 10
BAB IV PENUTUP.....13

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Istilah

Dalam perencanaan sumber daya manusia ini ada beberapa istilah tentang kepegawaian diantaranya adalah:

1. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen.
2. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga professional.
3. Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara dosen dengan penyelenggara Pendidikan Tinggi atau Satuan Pendidikan Tinggi yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. Gaji adalah hak yang diterima oleh Dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara Pendidikan Tinggi atau Satuan Pendidikan Tinggi dalam bentuk finasial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. Tunjangan adalah kompensasi tambahan atau benefit yang diberikan oleh institusi kepada pegawai di luar gaji pokok yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan.
6. Honor adalah pembayaran atau imbalan jasa yang dberikan di luar gaji pokok, biasanya untuk kegiatan atau pekerjaan tertentu.
7. Insentif adalah imbalam atau penghargaan yang diberikan untuk mendorong seseorang atau kelompok melakukan suatu tindakan atau pekerjaan dengan lebih baik atau giat.

1.2 Landasan Hukum

1. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia

Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi

6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi

BAB II
SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada STIE Widya Wiwaha pada prinsipnya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, setiap lembaga pendidikan membutuhkan personil, yaitu dosen dan tenaga kependidikan yang profesional dengan kompetensi dan jumlah yang memadai. Dosen adalah sebutan untuk tenaga pendidik profesional pada perguruan tinggi yang memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tugas utama dosen adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tenaga kependidikan adalah tenaga penunjang pendidikan yang mengabdi dengan tugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan di lingkungan sebuah institusi. Untuk itu dosen dan tenaga kependidikan berkewajiban:

1. Memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan institusi, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional
2. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis
3. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
4. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Mengacu pada prinsip manajemen secara umum yang meliputi merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), menggerakan (*actuating*), dan memastikan (*controlling*), pengelolaan SDM perguruan tinggi dapat didefinisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, dan menggerakkan dan menilai SDM perguruan tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan.

Perguruan tinggi dan pencapaian program maupun rencana kerja. Ringkasnya, pengelolaan SDM perguruan tinggi minimal mencakup pada hal-hal yang meliputi perencanaan seleksi/rekrutan, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik,

serta remunerasi, penghargaan dan sanksi, termasuk informasi tentang ketersediaan pedoman tertulis dan konsistensi pelaksanaannya.

Mengingat peran utama sumber daya manusia ini, pimpinan perguruan tinggi berkewajiban mengelola SDM untuk mengimplementasikan sistem manajemen agar dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan perguruan tinggi bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM karena merupakan pelaku utama dalam meningkatkan kualitas di pendidikan tinggi.

Untuk itu dilakukan pengelolaan SDM perguruan tinggi yang efektif dan efisien. Dengan demikian kebutuhan pengelolaan SDM yang kuat dan professional sekaligus sebagai upaya penjaminan mutu SDM perguruan tinggi tidak bisa dihindari. Penjaminan mutu dosen adalah segala upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu dosen yang dilakukan oleh institusi pendidikan secara terus menerus dan berkesinambungan. Kegiatan ini harus dilakukan oleh institusi pendidikan secara terstruktur dan terencana dengan baik sesuai dengan "Siklus Deming" yang terdiri atas Perencanaan (*plan*), Pelaksanaan/Implementasi (*do*), Evaluasi (*check*) dan Perbaikan/Penyempurnaan (*action*).

Rencana strategis STIE Widya Wiwaha berkaitan dengan sumber daya manusia, antara lain adalah sebagai berikut ini:

1. Peningkatan kualitas Dosen dan Tenaga Kependidikan
    a. Mendorong dan memfasilitasi dosen untuk melanjutkan studi S3 di dalam dan luar negeri
    b. Mengadakan pelatihan metodologi pembelajaran, penelitian, dan publikasi ilmiah secara berkala.
    c. Memberikan dukungan dana atau insentif untuk dosen yang aktif dalam penelitian dan pengabdian masyarakat.
    d. Meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan layanan akademik, teknologi informasi, dan manajemen administrasi.
2. Rekrutmen dan penempatan SDM yang tepat
    a. Menyusun kebutuhan SDM berdasarkan analisis beban kerja dan proyeksi pertumbuhan program studi.
    b. Melakukan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan dengan mempertimbangkan kompetensi akademik dan pengalaman profesional.
    c. Penempatan SDM disesuaikan dengan keahlian dan kebutuhan strategis program studi

3. Pengembangan karier dan kesejahteraan SDM
    a. Menyusun peta karier dosen dan tenaga kependidikan yang jelas, termasuk sistem promosi dan rotasi
    b. Memberikan penghargaan dan insentif berbasis kinerja (*reward and punishment*).
    c. Menjalin kerja sama dengan institusi lain untuk peningkatan karier SDM melalui program magang, pertukaran, atau kolaborasi riset.
    d. Menyediakan dukungan psikososial dan keseimbangan kerja-hidup untuk menjaga motivasi kerja.
4. Penjaminan mutu dan evaluasi SDM
    a. Melakukan evaluasi kinerja SDM setiap semester menggunakan instrumen yang terstandar dan berbasis merit
    b. Menyusun sistem monitoring dan evaluasi pengembangan profesional dosen dan tenaga kependidikan.
    c. Mengintegrasikan hasil evaluasi ke dalam perencanaan program peningkatan kapasitas SDM.
5. Pembangunan budaya organisasi akademik
    a. Mendorong budaya kerja kolaboratif, etis, dan inovatif di lingkungan fakultas.
    b. Membentuk forum akademik dan komunitas dosen yang aktif berdiskusi dan berbagi praktik baik.
    c. Menumbuhkan semangat kepemimpinan akademik yang adaptif dan visioner.
6. Pemanfaatan teknologi untuk pengelolaan SDM
    a. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian berbasis digital untuk efisiensi pengelolaan SDM.
    b. Meningkatkan literasi digital SDM guna mendukung pembelajaran daring dan administrasi akademik modern.
    c. Menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas Tri Dharma

Perguruan Tinggi, yaitu pengajaran/pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tujuan dimilikinya kompetensi sosial bagi dosen adalah supaya mampu membangun kerja sama yang baik dan stabil baik dengan dosen lainnya, tenaga kependidikan, mahasiswa, maupun masyarakat untuk menunjang pendidikan. Para dosen dengan berbagai kompetensi sosial yang dimilikinya, harus mentransformasikan berbagai kompetensi tersebut kepada para mahasiswa sehingga mereka mampu meraih sukses dalam dunia profesi dan kehidupan sosial di masa depan.

2.2 Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Perencanaan kebutuhan dosen di STIE Widya Wiwaha berpedoman pada sistem perencanaan yang dikembangkan Bagian Kepegawaian. Berikut ini beberapa parameter-parameter yang menjadi dasar penyusunan perencanaan kebutuhan dosen tersebut adalah :

a. Rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal
b. Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen
c. Jumlah Sistem Kredit Semester (SKS) perkuliahan.

Komponen utama penilaian terdiri dari kemampuan mengajar (microteaching), tes kemampuan akademik dan kompetensi serta wawancara. Perencanaan tenaga kependidikan, didasarkan pada hasil analisis jabatan dan beban kerja, dan kebutuhan pegawai. Analisis ini dilakukan setiap tahun, dan berdasarkan hasil analisis tersebut, dibuat perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan ini menjadi kewenangan bagian kepegawaian.

BAB III
POLA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

3.1 Tujuan Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia di lingkungan STIE Widya Wiwaha bertujuan untuk memastikan tersedianya SDM yang berkualitas, profesional, dan relevan dengan kebutuhan pengembangan institusi dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Perencanaan ini merupakan bagian integral dari strategi fakultas dalam mewujudkan visi STIE Widya Wiwaha. Secara khusus, perencanaan SDM bertujuan untuk:

1. Memastikan Ketersediaan Dosen dan Tenaga Kependidikan yang Memadai
   Menyediakan jumlah dan kualifikasi SDM yang sesuai dengan rasio ideal dosen dan mahasiswa serta kebutuhan operasional program studi, termasuk prodi baru yang direncanakan.
2. Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi SDM
   Mendorong pengembangan kapasitas dosen dan tenaga kependidikan melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, sertifikasi, serta partisipasi aktif dalam kegiatan ilmiah dan profesional.
3. Mendukung Peningkatan Mutu Akademik dan Akreditasi
   Menyediakan SDM yang kompeten dan tersertifikasi guna memenuhi standar mutu pendidikan tinggi serta mendukung pencapaian akreditasi program studi dan institusi.
4. Menunjang Pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi
   Mengoptimalkan peran SDM dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat secara efektif dan berkelanjutan.
5. Membangun Sistem Manajemen SDM yang Transparan dan Adaptif
   Mengembangkan sistem pengelolaan SDM berbasis merit, evaluasi kinerja, dan kebutuhan riil, yang mampu merespons perubahan lingkungan strategis dan perkembangan teknologi.
6. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Produktif dan Berkelanjutan
   Mewujudkan suasana kerja yang sehat, inklusif, dan kolaboratif bagi seluruh civitas akademika, demi menunjang pencapaian tujuan institusional fakultas.

Dengan perencanaan SDM yang terstruktur dan terarah, STIE Widya Wiwaha diharapkan mampu menjadi perguruan tinggi yang adaptif, inovatif, dan unggul dalam menghadapi tantangan global dan lokal dalam bidang ilmu sosial dan politik.

3.2 Pengembangan Program

1. Pengembangan kualifikai akademik
    a. Studi lanjut dosen
        1) Mendorong dan memfasilitasi dosen untuk melanjutkan studi S3 di dalam dan luar negeri.
        2) Menyediakan beasiswa internal atau akses ke beasiswa eksternal (LPDP, BUDI-DN, BUDI-LN).
    b. Sertifikasi Dosen (Serdos)
        1) Mempersiapkan dan membina dosen yang belum tersertifikasi agar memenuhi syarat Serdos.
        2) Pelatihan penyusunan dokumen portofolio dan tes kompetensi dasar pendidik.
2. Peningkatan kompetensi pedagogik dan digital
    a. Pelatihan metodologi pembelajaran inovatif
        1) Workshop pengembangan RPS berbasis OBE.
        2) Pelatihan blended learning dan penggunaan LMS (*Learning Management System*).
    b. Literasi digital dan teknologi edukasi
        1) Pelatihan penggunaan media digital (Canva, SPADA, Zoom, Moodle, dll).
        2) Peningkatan keterampilan editing video/audio untuk pembelajaran daring.
3. Penguatan kompetensi penelitian dan publikasi ilmiah
    a. Pelatihan dan penulisan artikel ilmiah
        1) Workshop penyusunan proposal hibah penelitian eksternal.
        2) Klinik penulisan artikel jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi (Scopus/WoS).
    b. Insentif publikasi
        1) Penyediaan dana insentif dan biaya *proofreading*
4. Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan
    a. Pelatihan layanan akademik dan administrasi digital

1) Peningkatan keterampilan menggunakan aplikasi perkantoran (*Microsoft Office*).
2) Sertifikasi kompetensi bidang arsip, layanan publik, dan keuangan.

b. Program rotasi dan evaluasi berkala

1) Rotasi jabatan untuk mengasah keterampilan multitasking dan adaptasi
2) Evaluasi kinerja berbasis indikator capaian dan kepuasan layanan.

5. Penguatan kepemimpinan akademik dan manajerial
   a. Program *coaching* dan *mentoring* internal
      1) Pendampingan dosen junior oleh dosen senior dalam mengajar, meneliti, dan publikasi.
      2) Penguatan budaya akademik kolaboratif antar generasi dosen.
6. Kemitraan untuk peningkatan SDM
   a. Partisipasi dalam forum ilmiah dan asosiasi keilmuan
      1) Fasilitasi untuk menghadiri seminar, konferensi, dan pelatihan nasional/internasional.
7. Peningkatan kesejahteraan dan motivasi SDM
   a. Pengembangan skema insentif berbasis kinerja
      1) Insentif bagi dosen yang aktif meneliti, menulis, dan mengabdi.
      2) Pemberian penghargaan tahunan bagi SDM berprestasi.
   b. Peningkatan keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*)
      1) Dukungan psikologis dan rekreasi institusional.
      2) Fleksibilitas jam kerja bagi dosen dengan beban studi lanjut.

3.3 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Arah Kebijakan	Renstra	Rencana Operasional	Baseline 2020	Target 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Pengembangan tenaga akademik dan tenaga kependidikan yang mampu beradaptasi terhadap perubahan	Peningkatan Jafa Dosen	Peningkatan Jabatan Fungsional DTPS Dosen	1 orang	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang
		Jumlah Dosen memiliki jabatan akademik lektor ke atas program sarjana	40%	40%	50%	50%	60%	60%
		Jumlah Dosen memiliki jabatan akademik lektor kepala dan guru besar PS Magister Manajemen	40%	40%	40%	40%	40%	40%
		Jumlah Dosen bergelar doktor	30%	35%	35%	35%	35%	40%
	Memfasilitasi Dosen untuk mendapatkan sertifikat Pendidik profesional	Presentase dosen yang memiliki sertifikat pendidik professional terhadap jumlah DTPS	50%	55%	60%	60%	60%	65%
	Merencanakan dan memfasilitasi Dosen untuk studi lanjut	Merencanakan & Menfasilitasi dosen untuk Studi Lanjut S3	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang
		Jumlah dosen tidak tetap	<10%	<10%	<10%	<10%	<10%	<10%
Pengembangan sistem penghargaan bagi tenaga akademik dan tenaga kependidikan	Memfasilitasi dosen dan tendik untuk mendapatkan sertifikat kompetensi	Pelatihan Kompetensi dosen	1 orang	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang
		Meningkatkan Kompetensi tendik melalui Workshop, Training, Seminar-seminar dan diklat	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang
		Presentase jumlah dosen yang memiliki sertifikat Kompetensi	20%	20%	20%	30%	30%	35%
	Menfasilitasi dosen untuk aktif pada organisasi profesi	Memfasilitasi dosen untuk aktif dalam organisasi Profesi	40%	40%	40%	45%	50%	55%
	Memberikan penghargaan kepada tenaga akademik dan kependidikan untuk mendukung kinerja secara maksimum dalam pelaksanaan bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.	Seleksi Karyawan berprestasi	0	1X	1X	1X	1X	1X
		Pemberian Penghargaan bagi karyawan berprestasi	0	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang
Regenerasi tenaga akademik	Perekrutan dan mentoring tenaga Akademik	Perekrutan tenaga akademik	0	0	0	0	1	1

3.4 Program Utama Bidang Sumber Daya Manusia

1. Peningkatan kualifikasi dan kompetensi dosen

   Tujuan utama dari program ini adalah untuk mendorong dosen melanjutkan studi ke jenjang S3, mendorong percepatan kenaikan jabatan fungsional guru besar dan lektor kepala, serta meningkatkan kapasitas publikasi ilmiah sebagai bentuk kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan. Adapun manfaat dari program ini sebagai berikut:

   a) Meningkatkan kualitas tenaga pengajar melalui penguasaan ilmu dan metodologi terkini.
   b) Mendorong terbentuknya budaya riset yang produktif di lingkungan kampus.
   c) Memperkuat posisi institusi dalam akreditasi nasional dan internasional.
   d) Membuka peluang kolaborasi penelitian dengan institusi lain, baik nasional maupun internasional.
   e) Meningkatkan daya saing lulusan melalui pembelajaran berbasis riset dan keilmuan mutakhir.

2. Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan (tendik)

   Tujuan utama dari program ini adalah untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan administrasi akademik dan non-akademik guna mendukung kelancaran proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Adapun manfaat dari program ini sebagai berikut:

   a) Meningkatkan keterampilan teknis dan digital tenaga kependidikan dalam pengelolaan sistem akademik dan administrasi modern.
   b) Mendorong pelayanan yang lebih profesional, responsif, dan berorientasi pada kepuasan pengguna (dosen, mahasiswa, mitra).
   c) Meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi proses administrasi STIE Widya Wiwaha.
   d) Memberikan pengakuan profesional melalui sertifikasi dan pelatihan berbasis kompetensi.
   e) Membantu pencapaian target kinerja institusi secara menyeluruh.

3. Program dosen tamu dan pertukaran akademik

   Tujuan utama dari program ini adalah untuk Meningkatkan wawasan global dan jejaring akademik civitas akademika melalui kolaborasi dengan institusi dalam dan luar negeri. Adapun manfaat dari program ini sebagai berikut:

   a) Menyediakan perspektif dan pengetahuan baru bagi mahasiswa dan dosen melalui kehadiran pengajar dari luar negeri.
   b) Mendorong dosen untuk mengembangkan kompetensi mengajar dan penelitian

melalui pertukaran pengalaman.

c) Meningkatkan mutu kurikulum dengan memasukkan wawasan global dan praktik terbaik internasional.
d) Memperkuat posisi STIE Widya Wiwaha dalam jaringan akademik internasional sebagai mitra kolaboratif yang aktif.

BAB IV
PENUTUP

Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia STIE Widya Wiwaha ini disusun sebagai pedoman dalam membangun SDM yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi tantangan pendidikan tinggi di era global. Program-program yang tertuang di dalamnya merupakan bentuk komitmen fakultas untuk menciptakan lingkungan akademik yang profesional, produktif, dan kolaboratif, baik bagi dosen maupun tenaga kependidikan.

Pelaksanaan strategi ini membutuhkan sinergi yang kuat antara pimpinan fakultas, program studi, dosen, tenaga kependidikan, dan seluruh pemangku kepentingan lainnya. Diharapkan, seluruh pihak dapat mengambil peran aktif dalam mewujudkan visi dan misi institusi melalui peningkatan kapasitas individu dan kolektif. Dengan penguatan SDM yang terencana dan berkelanjutan, TIE Widya Wiwaha optimis dapat mencetak lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga mampu berkontribusi nyata bagi masyarakat, bangsa, dan dunia. Rencana ini akan terus ditinjau dan disesuaikan secara berkala agar tetap relevan dengan dinamika perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan zaman.