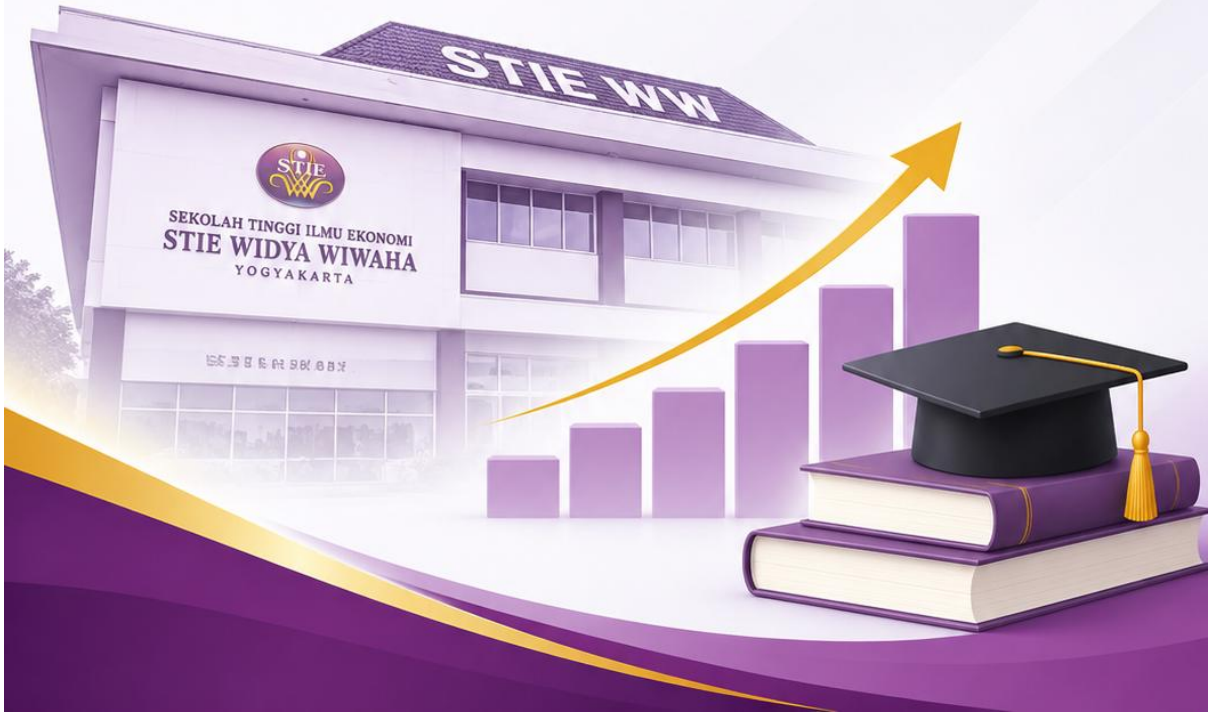
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA

ROADMAP

PERCEPATAN JABATAN FUNGSIONAL DOSEN STIE WIDYA WIWAHA

TAHUN 2026-2030



ROADMAP PERCEPATAN

JABATAN FUNGSIONAL DOSEN

STIE WIDYA WIWAHA

TAHUN 2026–2030

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dosen merupakan komponen strategis dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi. Kualitas dosen tidak hanya ditentukan oleh kualifikasi akademik dan kompetensi profesional, tetapi juga tercermin dari jenjang jabatan akademik, produktivitas pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi, serta kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam rangka mewujudkan visi STIE Widya Wiwaha sebagai perguruan tinggi yang berkualitas, berdaya saing, dan berorientasi pada keunggulan akademik, diperlukan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang terarah, sistematis, dan berkelanjutan. Salah satu kebijakan strategis tersebut adalah percepatan peningkatan jabatan fungsional dosen melalui program pembinaan karier akademik periode 2026–2030.

Roadmap Percepatan Jabatan Fungsional Dosen STIE Widya Wiwaha 2026–2030 disusun sebagai pedoman institusi dalam mengembangkan karier akademik dosen mulai dari pemenuhan jabatan Asisten Ahli, peningkatan menuju Lektor, Lektor Kepala, hingga pengembangan dosen potensial untuk mencapai jabatan Guru Besar sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang berlaku.

Roadmap ini sekaligus menjadi instrumen strategis untuk mendukung pencapaian akreditasi institusi dengan predikat Unggul, melalui peningkatan kualitas dan kualifikasi dosen, penguatan kapasitas penelitian, peningkatan publikasi ilmiah, serta pengembangan budaya akademik yang produktif.

1.2 Tujuan

Roadmap ini bertujuan untuk:

1. Meningkatkan jumlah dan proporsi dosen yang memiliki jabatan akademik sesuai dengan ketentuan.
2. Mempercepat peningkatan jabatan akademik dosen secara terencana dan terukur.
3. Meningkatkan jumlah dosen pada jenjang Lektor dan Lektor Kepala.
4. Menyiapkan dosen potensial untuk mencapai jabatan Guru Besar.

5. Meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen ke jenjang doktor (S3).
6. Meningkatkan produktivitas penelitian, publikasi ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat.
7. Mewujudkan sistem pengembangan karier dosen yang berkelanjutan sebagai bagian dari pencapaian akreditasi Unggul.

II. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN

2.1 Arah Kebijakan

Kebijakan pengembangan jabatan fungsional dosen STIE Widya Wiwaha periode 2026–2030 diarahkan pada lima fokus utama:

1. **Pemerataan jabatan akademik:** memastikan seluruh dosen yang memenuhi persyaratan memperoleh pembinaan dan kesempatan untuk mengajukan jabatan akademik.
2. **Percepatan kenaikan jabatan:** memberikan pendampingan intensif kepada dosen yang telah memenuhi persyaratan untuk meningkatkan jenjang jabatan akademik.
3. **Penguatan kualifikasi akademik:** meningkatkan jumlah dosen berkualifikasi doktor melalui fasilitasi studi lanjut.
4. **Peningkatan produktivitas tridarma:** mengembangkan penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, dan karya akademik.
5. **Pengembangan calon Guru Besar:** mengidentifikasi dan membina dosen potensial yang memenuhi persyaratan untuk mencapai jabatan akademik tertinggi.

2.2 Strategi Utama

Strategi	Program Prioritas	Luaran
Pemetaan SDM	Audit jabatan akademik dan kualifikasi dosen	Database dosen
Pembinaan karier	Klinik jabatan fungsional dan konsultasi individual	Dokumen usulan jabatan
Penguatan penelitian	Hibah internal dan kolaborasi penelitian	Luaran penelitian
Akselerasi publikasi	Workshop artikel dan pendampingan publikasi	Artikel ilmiah
Studi lanjut	Fasilitasi beasiswa S3	Peningkatan dosen doktor
Pengembangan Guru Besar	Mentoring akademik dan kolaborasi profesor	Dosen potensial Guru Besar

Pengendalian mutu	Monitoring dan evaluasi tahunan	Laporan capaian roadmap

III. ROADMAP PERCEPATAN JABATAN FUNGSIONAL 2026–2030

Pelaksanaan roadmap dibagi menjadi lima tahapan tahunan. Setiap tahapan memiliki fokus, program prioritas, dan hasil yang diharapkan.

Lima tahapan pengembangan 2026–2030

1. **2026 – Konsolidasi dan pemetaan**

   Fondasi

   Pemetaan jabatan akademik, kualifikasi, rekam jejak tridarma, dan penyusunan target individual dosen.

2. **2027 – Pembinaan dan pemenuhan persyaratan**

   Penguatan

   Klinik jabatan akademik, peningkatan publikasi, penelitian, dan pemenuhan dokumen usulan.

3. **2028 – Akselerasi kenaikan jabatan**

   Akselerasi

   Percepatan pengajuan Asisten Ahli dan Lektor serta pembinaan dosen menuju Lektor Kepala.

4. **2029 – Penguatan jabatan akademik senior**

   Pengembangan

   Peningkatan jumlah Lektor Kepala, penguatan kualifikasi doktor, dan pembinaan calon Guru Besar.

5. **2030 – Konsolidasi dan keberlanjutan**

   Keunggulan

   Evaluasi capaian, penguatan dosen senior, dan penyusunan roadmap pengembangan periode berikutnya.

3.1 Matrix Target Pengajuan Jabatan Fungsional Dosen

Jabfung	2026		2027		2028		2029		2030	
	Jumlah Dosen	Presentase	Jumlah Dosen	Presentase	Jumlah Dosen	Presentase	Jumlah Dosen	Presentase	Jumlah Dosen	Presentase
Tenaga Pengajar	4	11,11%	2	6,06%	8	21,62%	9	23,08%	7	17,07%
Asisten Ahli	1	2,78%	3	9,09%	3	8,11%	1	2,56%	5	12,20%
Lektor	25	69,44%	21	63,64%	17	45,95%	16	41,03%	13	31,71%
Lektor Kepala	6	16,67%	5	15,15%	6	16,22%	10	25,64%	13	31,71%
Guru Besar	0	0,00%	2	6,06%	3	8,11%	3	7,69%	3	7,32%
Total	**36**	**100%**	**33**	**100%**	**37**	**100%**	**39**	**100%**	**41**	**100%**

3.2 Program Kerja Tahunan

Tahun	Fokus Pengembangan	Program Prioritas	Target Luaran
2026	Pemetaan dan konsolidasi	Audit jabatan akademik, pemetaan dosen, pembentukan tim pembinaan	Database dan roadmap individual
2027	Pembinaan intensif	Klinik jabatan, workshop publikasi, pendampingan penelitian	Peningkatan kesiapan usulan jabatan
2028	Percepatan kenaikan	Pendampingan pengajuan Asisten Ahli dan Lektor, pembinaan Lektor Kepala	Peningkatan jumlah dosen yang naik jabatan
2029	Penguatan jabatan senior	Pengembangan Lektor Kepala, studi lanjut S3, mentoring calon Guru Besar	Peningkatan dosen senior dan doktor
2030	Pemantapan keunggulan	Evaluasi menyeluruh, penguatan publikasi, pengembangan calon Guru Besar	Peningkatan mutu dan keberlanjutan karier akademik

3.3 Rincian Program per Tahun

A. Tahun 2026 – Tahap Konsolidasi dan Pemetaan

Fokus kegiatan:

- Melakukan inventarisasi seluruh dosen tetap berdasarkan program studi.
- Mengidentifikasi dosen yang belum memiliki jabatan akademik.
- Mengidentifikasi dosen yang telah memenuhi persyaratan kenaikan jabatan.
- Menyusun profil akademik setiap dosen.
- Membentuk Tim Pembinaan dan Percepatan Jabatan Fungsional.
- Menetapkan target pengembangan karier akademik setiap dosen.

Luaran utama: tersedianya database jabatan akademik dosen dan peta jalan pengembangan karier individual.

B. Tahun 2027 – Tahap Pembinaan dan Pemenuhan Persyaratan

Fokus kegiatan:

- Menyelenggarakan workshop pengembangan jabatan akademik.
- Memberikan pendampingan penyusunan dokumen usulan.
- Mengadakan pelatihan penulisan artikel jurnal ilmiah.
- Meningkatkan keterlibatan dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- Mengembangkan kolaborasi publikasi dengan perguruan tinggi lain.
- Mendorong dosen yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan jabatan akademik.

Luaran utama: meningkatnya kesiapan administratif dan akademik dosen dalam proses pengajuan jabatan.

C. Tahun 2028 – Tahap Akselerasi Kenaikan Jabatan

Fokus kegiatan:

- Mempercepat pengajuan jabatan Asisten Ahli bagi dosen yang memenuhi persyaratan.
- Mendorong peningkatan jabatan Asisten Ahli menuju Lektor.
- Membina dosen Lektor yang berpotensi menuju Lektor Kepala.

- Memberikan insentif dan dukungan penelitian bagi dosen produktif.
- Meningkatkan jumlah publikasi ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi dan internasional bereputasi.
- Melaksanakan evaluasi perkembangan jabatan akademik setiap semester.

Luaran utama: peningkatan jumlah dosen yang memperoleh kenaikan jabatan akademik.

D. Tahun 2029 – Tahap Penguatan Jabatan Akademik Senior

Fokus kegiatan:

- Meningkatkan jumlah dosen dengan jabatan Lektor Kepala.
- Mendorong dosen untuk melanjutkan pendidikan doktor.
- Mengembangkan kolaborasi penelitian dengan perguruan tinggi nasional dan internasional.
- Memberikan mentoring kepada dosen potensial calon Guru Besar.
- Meningkatkan kualitas publikasi dan kontribusi akademik dosen.
- Mengembangkan kepemimpinan akademik dosen senior.

Luaran utama: meningkatnya proporsi dosen berkualifikasi doktor dan dosen dengan jabatan akademik senior.

E. Tahun 2030 – Tahap Konsolidasi dan Keberlanjutan

Fokus kegiatan:

- Mengevaluasi pencapaian seluruh target roadmap.
- Mengukur peningkatan jumlah dan proporsi jabatan akademik dosen.
- Melakukan evaluasi efektivitas program pembinaan.
- Mengembangkan dosen potensial menuju jabatan Guru Besar.
- Memperkuat sistem penghargaan dan insentif akademik.
- Menyusun roadmap pengembangan karier dosen periode 2031–2035.

Luaran utama: terbentuknya sistem pembinaan karier akademik yang terintegrasi, berkelanjutan, dan mendukung pencapaian mutu institusi.

IV. TARGET KINERJA DAN INDIKATOR KEBERHASILAN

Untuk mengukur keberhasilan program, STIE Widya Wiwaha menetapkan indikator kinerja utama dan indikator kinerja pendukung.

4.1 Target Kinerja Lima Tahun

Berikut rancangan target yang direkomendasikan untuk periode 2026–2030. Angka ini merupakan target perencanaan, bukan data capaian aktual institusi, dan perlu disesuaikan dengan kondisi awal dosen serta kelayakan masing-masing pengusulan.

Indikator	Target 2026–2030
Pemetaan jabatan akademik dosen	100% dosen
Dosen yang memenuhi persyaratan jabatan memperoleh pendampingan	100%
Dosen tanpa jabatan akademik yang memenuhi persyaratan	Diprioritaskan memperoleh jabatan Asisten Ahli
Pengusulan kenaikan jabatan	Meningkat setiap tahun
Dosen dengan jabatan Lektor	Meningkat setiap tahun
Dosen dengan jabatan Lektor Kepala	Meningkat secara bertahap
Dosen berkualifikasi doktor	Meningkat setiap tahun
Pembinaan calon Guru Besar	Dilaksanakan secara berkelanjutan
Evaluasi program	Minimal 2 kali setahun

4.2 Indikator Keberhasilan Terukur

No.	Indikator	Cara Pengukuran
1	Persentase dosen memiliki jabatan akademik	Dosen yang memiliki jabatan akademik dibandingkan seluruh dosen yang menjadi sasaran
2	Jumlah kenaikan jabatan	Jumlah SK kenaikan jabatan yang diterbitkan
3	Produktivitas publikasi	Jumlah publikasi ilmiah dosen per tahun
4	Produktivitas penelitian	Jumlah penelitian yang dilaksanakan
5	Kualifikasi doktor	Jumlah dan persentase dosen berkualifikasi S3

6	Keberhasilan pengusulan	Jumlah usulan yang memperoleh penetapan
7	Pembinaan akademik	Jumlah kegiatan dan dosen yang mengikuti pembinaan
8	Pengembangan calon Guru Besar	Jumlah dosen potensial yang mengikuti program mentoring

V. ORGANISASI PELAKSANA DAN TANGGUNG JAWAB

Agar roadmap dapat diimplementasikan secara efektif, STIE Widya Wiwaha membentuk Tim Pembinaan dan Percepatan Jabatan Fungsional Dosen melalui keputusan Ketua STIE Widya Wiwaha.

5.1 Struktur Pelaksana

Unsur Pelaksana	Tanggung Jawab
Ketua STIE Widya Wiwaha	Penanggung jawab dan penetapan kebijakan
Wakil Ketua Bidang Akademik	Koordinasi program dan pengembangan karier akademik
Ketua Program Studi	Identifikasi kebutuhan dan pemantauan dosen pada program studi
Unit SDM/Kepegawaian	Pengelolaan database dan administrasi jabatan
LPPM	Pembinaan penelitian, publikasi, dan pengabdian
Tim Pembinaan Jabatan Fungsional	Pendampingan dan konsultasi pengusulan jabatan
Dosen	Pemenuhan persyaratan dan pengembangan karier secara mandiri

5.2 Mekanisme Pelaksanaan

Pelaksanaan program dilakukan melalui mekanisme berikut:

1. Ketua menetapkan kebijakan dan target pengembangan jabatan akademik dosen.
2. Unit SDM melakukan pemetaan dan inventarisasi kondisi jabatan akademik dosen.
3. Program studi menyusun rencana pengembangan karier dosen berdasarkan kebutuhan bidang keilmuan.
4. Tim pembinaan memberikan pendampingan sesuai kebutuhan masing-masing dosen.
5. LPPM memfasilitasi peningkatan penelitian, publikasi, dan pengabdian kepada masyarakat.
6. Dosen mempersiapkan dan mengajukan usulan sesuai ketentuan yang berlaku.
7. Pimpinan melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala.

VI. DUKUNGAN SUMBER DAYA DAN ANGGARAN

Keberhasilan roadmap membutuhkan dukungan kebijakan, sumber daya manusia, sarana prasarana, serta pembiayaan yang memadai.

STIE Widya Wiwaha mengalokasikan dukungan pendanaan melalui Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) institusi serta sumber pendanaan lain yang sah dan tidak mengikat.

Rancangan kebutuhan anggaran program meliputi:

No.	Program	Komponen Pembiayaan
1	Pemetaan jabatan akademik	Administrasi, pengolahan data, dan evaluasi
2	Workshop jabatan fungsional	Narasumber, materi, dan pelaksanaan kegiatan
3	Klinik publikasi ilmiah	Pendampingan penulisan dan publikasi
4	Hibah penelitian internal	Pendanaan penelitian dosen
5	Pengabdian kepada masyarakat	Pendanaan kegiatan pengabdian
6	Studi lanjut S3	Beasiswa atau bantuan pendidikan sesuai kebijakan
7	Mentoring calon Guru Besar	Narasumber, kolaborasi, dan pembinaan
8	Monitoring dan evaluasi	Evaluasi capaian dan penyusunan laporan

Pengalokasian anggaran dilakukan berdasarkan prioritas program, kemampuan keuangan institusi, dan hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya.

VII. MONITORING, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN

Monitoring dan evaluasi dilaksanakan secara periodik untuk memastikan seluruh program berjalan sesuai target yang ditetapkan.

Evaluasi dilakukan minimal setiap semester dengan memperhatikan:

- Perkembangan jumlah dosen berdasarkan jenjang jabatan akademik.
- Jumlah dosen yang memenuhi persyaratan pengajuan jabatan.
- Jumlah dosen yang telah mengajukan kenaikan jabatan.
- Jumlah dosen yang memperoleh penetapan jabatan akademik.
- Produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah.
- Perkembangan studi lanjut dosen.
- Efektivitas penggunaan anggaran pembinaan.

Hasil monitoring dan evaluasi digunakan untuk menentukan tindakan korektif dan program peningkatan pada tahun berikutnya.

7.1 Integrasi dengan Sistem Penjaminan Mutu Internal

Roadmap diintegrasikan dengan siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan).

Siklus peningkatan mutu pengembangan karier dosen

1. Penetapan

Kebijakan dan target jabatan akademik

2. Pelaksanaan

Pembinaan dan pendampingan dosen

3. Evaluasi

Pengukuran capaian kinerja

4. Pengendalian

Tindakan korektif dan perbaikan

5. Peningkatan

Peningkatan target dan kualitas pembinaan secara berkelanjutan

VIII. RISIKO DAN STRATEGI MITIGASI

Dalam pelaksanaan roadmap, terdapat sejumlah risiko yang perlu diantisipasi oleh institusi.

Potensi Kendala	Strategi Mitigasi
Rendahnya produktivitas publikasi	Workshop, mentoring, dan insentif publikasi
Ketidaklengkapan dokumen pengajuan	Klinik administrasi dan pemeriksaan dokumen
Keterbatasan biaya penelitian	Peningkatan hibah internal dan kolaborasi eksternal
Keterbatasan dosen berkualifikasi doktor	Fasilitasi beasiswa dan studi lanjut
Rendahnya motivasi dosen	Apresiasi dan evaluasi kinerja individu
Perubahan regulasi jabatan akademik	Sosialisasi dan pembaruan prosedur secara berkala
Keterbatasan dosen senior	Kolaborasi pembinaan dengan akademisi dan profesor dari perguruan tinggi lain

IX. KONTRIBUSI ROADMAP TERHADAP AKREDITASI UNGGUL

Roadmap Percepatan Jabatan Fungsional Dosen 2026–2030 merupakan salah satu instrumen strategis STIE Widya Wiwaha dalam memenuhi dan meningkatkan standar mutu sumber daya manusia perguruan tinggi.

Implementasi roadmap memberikan kontribusi terhadap beberapa aspek penting penilaian akreditasi, yaitu:

1. **Kualitas dan kecukupan dosen:** meningkatkan proporsi dosen dengan jabatan akademik dan kualifikasi pendidikan yang sesuai.
2. **Kinerja tridarma:** meningkatkan produktivitas penelitian, publikasi, dan pengabdian kepada masyarakat.
3. **Tata kelola SDM:** membangun sistem pengembangan karier yang terencana, transparan, dan berkelanjutan.
4. **Budaya mutu:** mengintegrasikan pengembangan karier dosen dengan sistem penjaminan mutu internal.
5. **Keberlanjutan institusi:** menyiapkan sumber daya akademik yang memiliki kapasitas kepemimpinan dan keunggulan keilmuan.

Dengan demikian, roadmap tidak hanya berorientasi pada pemenuhan persyaratan administratif akreditasi, tetapi juga pada peningkatan substantif kualitas akademik institusi.

X. PENUTUP

Roadmap Percepatan Jabatan Fungsional Dosen STIE Widya Wiwaha Tahun 2026–2030 merupakan komitmen institusi dalam membangun sumber daya manusia akademik yang unggul, profesional, produktif, dan berdaya saing.

Melalui pelaksanaan roadmap ini, STIE Widya Wiwaha berupaya memastikan bahwa pengembangan karier dosen dilaksanakan secara terencana, terukur, dan berkesinambungan. Dukungan pimpinan, keterlibatan program studi, penguatan LPPM, serta partisipasi aktif dosen menjadi faktor penting dalam keberhasilan program.

Keberhasilan roadmap diharapkan dapat meningkatkan jumlah dan kualitas dosen dengan jabatan akademik yang lebih tinggi, memperkuat kualifikasi doktor, meningkatkan produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah, serta memperkuat reputasi akademik STIE Widya Wiwaha.

Pada akhirnya, program ini menjadi bagian integral dari strategi institusi untuk mewujudkan perguruan tinggi yang berkualitas dan berdaya saing serta mencapai **Akreditasi Institusi dengan Predikat Unggul**.