RENSTRA SDM 2026-2030

STIE WIDYA WIWAHA

RENCANA STRATEGIS
SUMBER DAYA MANUSIA 2026-2030

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, 28 November 2025
Ketua STIE Widya Wiwaha

Dr. Nur Widiastuti, S.E., M.Si.

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.....20

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 Tabel Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

	Arah Kebijakan	Renstra	Rencana Operasional	Baseline 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Target 2029	Target 2030
Penetapan	Pengembangan dosen dan tenaga kependidikan yang mampu beradaptasi terhadap perubahan	Pengembangan dosen dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan	Renstra Strategis Pengelolaan SDM yang memenuhi 4 unsur	√	√	√	√	√	√
			Dokumen Perencanaan Pengembangan dan Peningkatan Dosen dan Tendik	√	√	√	√	√	√
			Dokumen matrik penugasan dosen di PS	√	√	√	√	√	√
			Dokumen Perekerutan Dosen dan Tenaga Kependidikan	√	√	√	√	√	√
Pelaksanaan	Pengembangan dosen dan tenaga kependidikan yang mampu beradaptasi terhadap perubahan	Peningkatan Jabatan Fungsional Dosen	Peningkatan Jabatan Fungsional Dosen Jumlah Dosen yang memiliki akademik lektor ke atas untuk program sarjana (target lamemba lebih besar 40%) Jumlah dosen yang memiliki jabatan akademik lektor kepala dan guru Besar untuk program magister (target lamemba lebih besar 40%)	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang
			Peningkatan Jabatan Fungsional Dosen Jumlah Dosen yang memiliki akademik lektor ke atas program sarjana (target lamemba lebih besar 40%)	60%	65%	67%	70%	70%	70%
			Jumlah dosen yang memiliki jabatan akademik lektor kepala dan guru Besar Program magister (target lamemba lebih besar 40%)	40%	40%	50%	50%	60%	60%
			Jumlah Dosen yang bergelar Doktor (target lamemba : prodi sarjana : 1 DT Doktor, Prodi magister : 100% Doktor dalam 3 tahun terakhir)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			Jumlah Dosen tidak tetap	<10%	<10%	<10%	<10%	<10%	<10%
		Memfasilitasi Dosen untuk mendapatkan sertifikat Pendidikan Profesional	Pressentase dosen yang memiliki sertifikat pendidik profesional terhadap jumlah dosen	90%	90%	90%	90%	95%	95%
			Merencanakan dan memfasilitasi dosen untuk studi lanjut S3	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang
	Pengembangan sistem penghargaan bagi dosen dan tenaga kependidikan Menfasilitasi dosen dan tendik untuk mendapatkan sertifikat kompetensi	Pengembangan sistem penghargaan bagi dosen dan tenaga kependidikan Menfasilitasi dosen dan tendik untuk mendapatkan sertifikat kompetensi	Pelatihan kompetensi dosen	√	√	√	√	√	√
			Meningkatkan kompetensi tendik melalui Workshop, training, seminar-	√	√	√	√	√	√

			seminar dan diklat						
			Persentase jumlah dosen yang memiliki sertifikat kompetensi	75%	75%	75%	80%	80%	80%
		Memfasilitasi dosen untuk aktif pada organisasi profesi	Memfasilitasi dosen untuk aktif dalam organisasi profesi	55%	55%	60%	60%	65%	70%
		Memperikan penghargaan kepada Dosen dan tenaga kependidikan	Seleksi karyawan berprestasi	1x	1x	1x	1x	1x	1x
			Seleksi dosen berprestasi	1x	1x	1x	1x	1x	1x
			Dokumen BKD	√	√	√	√	√	√
			Dosen untuk 1 (satu) program studi paling sedikit berjumlah: 5 (lima) orang pada program sarjana.	√	√	√	√	√	√
			Memiliki Dosen Tetap dengan Kualifikasi Doktor Sekurang kurangnya 20%	√	√	√	√	√	√
			Persentase Keterlibatan Dosen Tidak Tetap (DTT PDTT = (NDTT / (NDTT + NDT)) x 100% NDTT = Jumlah dosen tidak tetap. NDT = Jumlah dosen tetap. (kriteria : PDTT < 40% dari jumlah Dosen tetap)	<20%	<20%	<20%	<20%	<20%	<20%
			Rasio jumlah mahasiswa aktif (Sarjana/Sarjana Terapan, Diploma Tiga) dibagi jumlah dosen tetap saat TS. RMDT = NM / NDT NM = Jumlah mahasiswa (reguler dan transfer) pada program utama pada saat TS. NDT = Jumlah dosen tetap (kriteria : RM/DT = 20<X< 40)	1:33	1:33	1:33	1:33	1:33	1:33
			Persentase DT Perguruan Tinggi Swasta Akademik yang memiliki jabatan akademik Guru Besar dan Lektor Kepala (DJTA) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut: DJTA = ((NDTGB+NDTLK)/NDT) x 100% NDTGB = Jumlah dosen tetap yang memiliki jabatan fungsional Guru Besar. NDTLK =Jumlah dosen tetap yang memiliki jabatan fungsional Lektor Kepala NDT = Jumlah dosen tetap. (DTJA Sekurang kurangnya 10%)	18%	18%	18%	18%	20%	20%
			Persentase dosen PT yang mendapatkan rekognisi internasional	5%	5%	10%	10%	15%	15%
			Persentase dosen berpendidikan S3	37%	37%	37%	40%	40%	42%
Evaluasi	Monitoring dan evaluasi berkala capaian kinerja SDM	Pelaksanaan Monev luaran dosen dan kepuasan layanan SDM	Evaluasi Pengembangan dan Peningkatan Dosen dan Tendik	1x	1x	1x	1x	1x	1x

			Evaluasi hasil kinerja Dosen	2x	2x	2x	2x	2x	2x
			Laporan Evaluasi Kinerja dan Kualifikasi Tenaga Kependidikan	1x	1x	1x	1x	1x	1x
			Monev Laporan Evaluasi Renstra SDM	1x	1x	1x	1x	1x	1x
	Regenerasi dosen dan tenaga kependidikan (tendik)	Rekruitmen dosen dan tendik	Perekrutan dan mentoring dosen	0	2	0	2	0	2
			Perekrutan dan mentoring tendik	1	1	1	1	1	1
			Monev kepuasan Layanan Dosen dan Mahasiswa	1x	1x	1x	1x	1x	1x
Pengendalian	Peningkatan kualifikasi dosen dan Tendik secaraberkala	Analisis hasil AMI	Menindaklanjuti Laporan Evaluasi SDM	√	√	√	√	√	√
			RTM	1	1	1	1	1	1
Peningkatan	Peningkatan rasio dosen LK/ GB dan luaran dosen	Penetapan standar dan indikator baru untuk dosen dan tendik	Peningkatan dari Monev Laporan Evaluasi Renstra SDM	√	√	√	√	√	√
			Peningkatan HAKI dan Buku Dosen	4	2	2	2	2	2
			Peningkatan bookchapter dosen	5	2	2	2	2	2
			Peningkatan rasio dosen LK/ GB dan luaran dosen	1	1	1	1	1	1

3.4 Rincian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Penetapan

Langkah dasar yang dilakukan oleh STIE Widya Wiwaha untuk membuat strategi pengembangan sumber daya manusia yaitu berawal dari penetapan. Penetapan arah kebijakan yang dilakukan yaitu adalah pengembangan dosen dan tenaga kependidikan yang mampu beradaptasi terhadap perubahan dan secara berkelanjutan. Berikut rencana-rencana operasional yang akan dilakukan STIE Widya Wiwaha untuk tahun 2026-2030:

a) Renstra strategis pengelolaan SDM yang memenuhi 4 unsur untuk tahun 2026 hingga 2030.

b) Dokumen perencanaan pengembangan dan peningkatan dosen dan tenaga

kependidikan sudah tersedia untuk tahun 2026 hingga 2030.

c) Dokumen matrik penugasan dosen di PS sudah tersedia dari tahun 2026 hingga 2030. Dokumen berupa penugasan dosen untuk mengajar kuliah, membimbing skripsi/thesis, pembimbing akademik hingga penguji tugas akhir mahasiswa.

d) Dokumen perekrutan dosen dan tenaga kependidikan juga sudah terpenuhi untuk tahun 2026 hingga 2030 dengan mempertimbangkan dosen atau tendik yang mendekati masa usia pensiun.

2. Pelaksanaan

Setelah penetapan kebijakan terbentuk maka langkah selanjutnya yaitu adalah pelaksanaan. Pelaksanaan disini ada beberapa rencana strategis yang akan dilaksanakan, yaitu peningkatan jabatan fungsional dosen, memfasilitasi dosen untuk mendapatkan sertifikat pendidik profesional, memfasilitasi tendik untuk mendapatkan sertifikat kompetensi, pengembangan sistem penghargaan bagi dosen dan tendik dan memfasilitasi dosen untuk aktif pada organisasi profesi. Berikut jabarannya:

a) STIE Widya Wiwaha menargetkan minimal 1 dosen lolos peningkatan jabatan fungsional tiap tahunnya. Berikut tabel matrix rencana strategis kenaikan jabatan fungsional dosen STIE Widya Wiwaha tahun 2026-2030:

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%	7	18,92%	8	20,51%	6	14,63%
Asisten Ahli	1	2,78%	3	9,09%	3	8,11%	1	2,56%	5	12,19%
Lektor	25	69,44%	22	66,67%	18	48,64%	19	48,72%	17	41,46%
Lektor Kepala	6	16,67%	4	12,12%	6	16,21%	8	20,51%	10	24,40%
Guru Besar	0	0	2	6,06%	3	8,12%	3	7,70%	3	7,32%
Total	**36**	**100%**	**33**	**100%**	**37**	**100%**	**39**	**100%**	**41**	**100%**

Untuk target presentase dosen dengan jabatan fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar pada tahun 2030 yaitu adalah 13 dosen dari total 41 dosen (31,7%).

b) Pada peningkatan jabatan fungsional dosen Asisten Ahli dan Lektor akan dilakukan pada tahun 2026 untuk Agung Slamet Prasetyo, S.T., M.M. (dari asisten ahli ke lektor). Rizki Oktavianto, S.Pd., M.Sc., Ratih Tiyas Pratiwi, S.Ak., M.Sc., dan Eka Fitri Mulyani, S.E., M.Sc. akan diajukan jabatan

fungsionalnya dari Tenaga Pengajar menjadi Asisten Ahli pada tahun 2028. Dan Dr. Yayat Hidayat, S.E., M.Si., M.H., Ak., CA. akan diajukan jabatan fungsionalnya dari Tenaga Pengajar menjadi Lektor pada tahun 2028.

c) Pada peningkatan jabatan fungsional dosen Lektor Kepala dan Guru Besar, STIE Widya Wiwaha mempunyai 24 dosen calon eligible untuk naik jabfung lektor kepala (Dr. Moh Mahsun, S.E., M.Si, CA, CPA., Dr. Muda Setia, MM, Ak., Dr. Muhammad Mathori, M.Si., Dr. Suci Utami W, M.M., Dr. Ir. M.Awal Satrio N, M.M., Dr. Evi Rosalina W, S.E., M.M., Dr. Rufaida Setyawati, M.Si., Dra. Ary Sutrichastini, M.Si., Drs. Muhammad Subkhan, M.M., Zulkifli, S.E., M.M., Drs. Achmad Tjahjono, M.M, Ak., Beta Asteria, S.E., M.M., M.Ec.Dev., Dila Damayanti, S.E., M.M., Yunita Fitri W, S.E., M.M., M. Robi Nurwahyudi, S.E., M.M., Yenni K Gusti, S.E, M.Si., Qurrata Ayunina C.H, SIP, M.Si., Nita Fitriana, S.Pd, M.M., Lilik Ambarwati, S.E., M.M., Hasanah Setyowati, S.E, MBA., Ak., Manendha Maganitri K, S.E., M.M., Insiatiningsih, S.E., M.Si., Linawati, S.E., M.Si., dan Khoirunnisa C Firdarini, S.E., M.Si.) dan 3 dosen calon eligible untuk naik jabfung guru besar (Dr. Nur Widiastuti, S.E., M.Si., Dr. Uswatun Chasanah, M.Si., dan Dr. Priyastiwi, M.Si., Ak., CA.).

d) Untuk mendorong peningkatan jabatan fungsional dosen, STIE Widya Wiwaha memfasilitasi dosen untuk memperbanyak publikasi artikel ilmiah sesuai dengan syarat khusus pengajuan jabfung melalui insentif publikasi ilmiah. STIE Widya Wiwaha juga memfasilitasi dosen berupa *workshop* penulisan dan publikasi artikel dengan narasumber yang kompeten dan berpengalaman.

e) STIE Widya Wiwaha menargetkan minimal 90% dosen memiliki sertifikat pendidik (sertifikasi dosen). Untuk itu dibentuklah Tim Pengusulan Pengajuan dan Pencairan Tunjangan Profesi Dosen guna mendorong dan mensupport penuh dosen yang belum memiliki sertifikasi dosen. Untuk tahun 2026, ada 1 dosen yang akan diajukan serdiknya, yaitu Dr. Rufaida Setyawati, M.Si. Dan untuk tahun 2028 akan diajukan serdiknya ada 4 dosen, yaitu Dr. Yayat Hidayat, S.E., M.Si., M.H., Ak., CA., Rizki Oktavianto, S.Pd., M.Sc., Ratih Tiyas Pratiwi, S.Ak., M.Sc., dan Eka Fitri Mulyani, S.E., M.Sc. dikarenakan harus memenuhi syarat eligible pengajuan serdik berupa memiliki jabatan fungsional, inpassing, pelatihan pekerti, TKDA dan TKBI.

f) STIE Widya Wiwaha memfasilitasi pengembangan dosennya untuk melanjutkan studi S3 dengan memberikan subsidi studi lanjut untuk dosen

yang ingin studi lanjut dengan biaya mandiri (izin belajar). Dan untuk data pada akhir tahun 2025, jumlah dosen bergelar doktor ada 13 dosen atau 36% dari total dosen. Dan untuk dosen yang studi lanjut yaitu Qurrata Ayunina C.H, SIP, M.Si. (penerima beasiswa BPI di Universitas Gadjah Mada), Dila Damayanti, S.E., M.M. (penerima beasiswa BPI *on going* di Universitas Sebelas Maret), Yunita Fitri W, S.E., M.M. (izin belajar di Universitas Islam Indonesia), dan Beta Asteria, S.E., M.M., M.Ec.Dev. (izin belajar di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). Untuk target pada tahun 2026, Nita Fitriana, S.Pd., M.M. dan M. Robi Nurwahyudi, S.E., M.M. akan melanjutkan studi S3. Target pada tahun 2027 Lilik Ambarwati, S.E., M.M. dan Hasanah Setyowati, S.E., MBA., Ak., CA akan melanjutkan studi S3. Target pada tahun 2028 Agung Slamet Prasetyo, S.T., M.M. dan Khoirunnisa C Firdarini, S.E., M.Si. akan melanjutkan studi S3. Target pada tahun 2029 Yenni K Gusti, S.E, M.Si. dan Manendha Maganitri K, S.E., M.M. akan melanjutkan studi S3. Dan target pada tahun 2030 Rizki Oktavianto, S.Pd., M.Sc. dan Ratih Tiyas Pratiwi, S.Ak., M.Sc. akan melanjutkan studi S3. Berikut tabel matrix rencana strategis studi lanjut dosen STIE Widya Wiwaha tahun 2026-2030:

Keterangan	2026		2027		2028		2029		2030	
	Jumlah Dosen	Presentase	Jumlah Dosen	Presentase	Jumlah Dosen	Presentase	Jumlah Dosen	Presentase	Jumlah Dosen	Presentase
Jumlah Dosen Studi Lanjut	4	11,11%	3	9,09%	2	5,41%	2	5,13%	4	9,75%
Total Semua Dosen	36		33		37		39		41	

Berikut prediksi dosen yang berpendidikan S3 pada tahun 2030:

Jumlah dosen	Data 2026	Estimasi dosen S3 baru pada 2030	Total Dosen S3 pada 2030	Total seluruh dosen pada 2030	Presentase dosen S3
	11	7	18	41	44%

Jadi, pada tahun 2030 STIE Widya Wiwaha mentargetkan 18 dosen dari total 41 dosen (44%) bergelar doktor (S3).

g) Program studi lanjut tidak hanya untuk dosen STIE Widya Wiwaha, tapi juga tenaga kependidikan. STIE Widya Wiwaha memfasilitasi tendik yang belum memiliki pendidikan S1/S2 melalui subsidi studi lanjut sesuai yang berlaku Aturan Studi Lanjut Tenaga Kependidikan STIE Widya Wiwaha Tahun 2025.

Pada tahun 2026, ada 3 tendik dengan pendidikan diploma (20%), 9 tendik dengan pendidikan sarjana (60%), dan 3 tendik dengan pendidikan magister (20%). Untuk program kerja SDM STIE Widya Wiwaha yaitu mendorong agar 3 tendik yang masih memiliki pendidikan diploma untuk segera melanjutkan studi ke jenjang sarjana. Pada tahun 2027, Danang Suryopratolo akan didelegasikan untuk studi lanjut. Pada tahun 2028, M. Erwien Zulkarnaen dan pada tahun 2029 M. Mufti Abdul Majid. Tidak hanya tendik yang berpendidikan diploma yang didorong untuk studi lanjut, tetapi tendik yang berpendidikan sarjana juga didorong untuk melanjutkan studi lanjut jenjang magister. Untuk tahun 2030, M. Khatibul Umam akan didelegasikan untuk menempuh studi lanjut magister.

h) Dosen STIE Widya Wiwaha dituntut untuk memiliki sertifikat kompetensi. 100% dosen sudah memiliki sertifikat kompetensi untuk data pada akhir tahun 2025. Sertifikat kompetensi memiliki masa berlaku 3 tahun, maka dari itu STIE Widya Wiwaha memfasilitasi dosen yang masa sertifikat kompetensinya mendekati berakhir dengan memberikan subsidi biaya pelatihan sertifikasi kompetensi. Tenaga Kependidikan STIE Widya Wiwaha juga dituntut untuk memiliki sertifikat kompetensi. Sama halnya dengan dosen, tendik juga difasilitasi berupa subsidi biaya pelatihan sertifikasi kompetensi, penugasan diklat, bimtek maupun seminar.

i) Untuk rekruitmen dosen, SDM STIE Widya Wiwaha mempertimbangkan jumlah rasio dosen dan mahasiswa yang ideal. Disamping itu, dosen yang mendekati usia pensiun juga diperhitungkan. Maka dari itu berikut matirx tabel daftar rekruitmen dosen beserta dosen yang pensiun pada tahun 2026-2030:

Keterangan	S1 Akuntansi					S1 Manajemen					Magister Manajemen				
	2026	2027	2028	2029	2030	2026	2027	2028	2029	2030	2026	2027	2028	2029	2030
Kondisi Sekarang	9	9	9	11	12	14	14	16	17	17	7	7	8	9	10
Pensiun		1			2	1		1	1		1		1		
Rekruitmen	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
Total Dosen	11	9	11	12	12	14	16	17	17	18	7	8	9	10	11

Jumlah dosen STIE Widya Wiwaha pada tahun 2030 yaitu 41 dosen.

j) Rekruitmen tenaga kependidikan ditargetkan dilakukan 1 tendik per tahun, dengan mempertimbangkan tendik yang mendekati usia pensiun. Semua proses analisis ketersediaan formasi, kualifikasi calon tendik dan alur rekruitmennya berdasarkan Pedoman Standar Operasional Prosedur

Rekruitmen Dosen dan Tenaga Kependidikan STIE Widya Wiwaha Tahun 2024.

k) Setiap akhir semester semua dosen STIE Widya Wiwaha wajib melakukan pelaporan Beban Kinerja Dosen (BKD). Maka dari itu STIE Widya Wiwaha membentuk tim pelaporan BKD guna memonitoring, mendampingi, mensupport dan menjamin kelancaran proses pelaporan BKD melalui SISTER dari awal hingga selesai dengan status memenuhi.

l) *Reward* atau penghargaan penting untuk retensi dosen maupun tendik STIE Widya Wiwaha. Penghargaan dosen dan tendik tidak hanya berupa subsidi studi lanjut dan subsidi biaya pelatihan, tetapi juga penghargaan berupa emas batangan sebesar 0,5gram bagi dosen dan tendik berprestasi yang diserahkan ketika acara Wisuda dan Dies Natalis setiap tahun. Indikator penilaian dosen berprestasi yaitu berdasarkan hasil luaran (tridharma) yang dihasilkan dinilai seperti perhitungan angka kredit sesuai dengan pos-posnya, penilaian dari atasan/pengelola STIE Widya Wiwaha, penilaian dari sejawat dosen dan penilaian dari tendik. Sedangkan indikator penilaian tendik berprestasi yaitu penilaian dari atasan/pengelola STIE Widya Wiwaha, penilaian dari dosen, penilaian dari sejawat tendik dan presensi kehadiran.

m) STIE Widya Wiwaha juga memfasilitasi dosen untuk berkiprah di kancah internasional. Yaitu melalui insentif publikasi jurnal internasional bereputasi, mendelegasikan dosen dalam seminar-seminar internasional baik sebagai *guest speaker* atau partisipan, mendorong dosen untuk menjadi reviewer jurnal internasional hingga bekerjasama dengan perguruan tinggi atau instansi luar negeri. Yang diharapkan setiap tahunnya presentase rekognisi bertaraf internasional yang dihasilkan oleh dosen STIE Widya Wiwaha bertambah terus.

3. Evaluasi

Dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau realisasi dari perencanaan pasti ada hasil yang didapatkan, baik yang sesuai, memenuhi atau bahkan tidak memenuhi target yang direncanakan. Maka dari itu diperlukan evaluasi dari semua hasil pelaksanaan yang telah dilaksanakan melalui monitoring dan evaluasi (monev). Adapun evaluasi-evaluasinya yaitu:

a) Evaluasi pengembangan dan peningkatan dosen dan tenaga kependidikan dilakukan selama 1 (satu) kali dalam setahun di bulan Desember.

b) Evaluasi hasil kinerja dosen melalui pelaporan beban kinerja dosen (BKD)

apakah selesai dengan kesimpulan memenuhi atau tidak memenuhi 2 (dua) kali dalam setahun di setiap akhir semester ganjil maupun semester genap.

c) Evaluasi hasil kinerja tendik yang dilakukan 1 (satu) kali dalam setahun bersamaan dengan proses penentuan tendik berprestasi.

d) Melakukan monev kepuasan layanan dosen dan mahasiswa minimal 1 (satu) kali dalam setahun melalui kuisioner akademik.

e) Melakukan monev evaluasi renstra SDM 1 (satu) kali dalam setahun di akhir tahun.

f) Mengevaluasi formasi jabatan, ketersediaan dan usia para dosen dan tendik untuk kemudian dikaji perlu atau tidaknya diadakan rekrutmen tiap akhir tahun.

4. Pengendalian

Dari semua hasil monitoring dan evaluasi yang disusun dan dilaksanakan maka Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) melaporkan semua hasil monevnya kepada Kepala Bagian Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) untuk dianalisis dan menindaklanjuti laporan melalui Audit Mutu Internal (AMI) beserta Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) di awal tahun.

5. Peningkatan

a) 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:

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

b) 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:

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

c) 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:

- Menyediakan perspektif dan pengetahuan baru bagi mahasiswa dan dosen melalui kehadiran pengajar dari luar negeri.
- Mendorong dosen untuk mengembangkan kompetensi mengajar dan penelitian melalui pertukaran pengalaman.
- Meningkatkan mutu kurikulum dengan memasukkan wawasan global dan praktik terbaik internasional.
- 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.