STIE

STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA

PEDOMAN
PENGEMBANGAN
KUALITAS KEPAKARAN PKM



- Pemetaan Kepakaran Dosen
- Peningkatan Kompetensi dan Sertifikasi
- Pemanfaatan Kepakaran dalam PkM
- Luaran dan Rekognisi Kepakaran
- Dampak Berkelanjutan bagi Masyarakat

SURAT KEPUTUSAN
NO : 4B/STIEWW/SK/II/2026

TENTANG
PENETAPAN PEDOMAN PENGEMBANGAN KUALITAS KEPAKARAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM) STIE WIDYA WIWAHA TAHUN 2026

Dengan rahmat Allah SWT., Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta,

Menimbang :
a. Bahwa untuk meningkatkan mutu dan kebermanfaatan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM), STIE Widya Wiwaha perlu mendorong pengembangan kualitas kepakaran dosen secara terencana, terarah, dan berkelanjutan;
b. Bahwa pengembangan kualitas kepakaran PKM diperlukan untuk memperkuat kompetensi, kapasitas, dan kontribusi dosen dalam menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keahlian sesuai bidang kepakaran serta kebutuhan masyarakat;
c. Bahwa agar pelaksanaan pengembangan kualitas kepakaran PKM berjalan secara terukur dan dapat dievaluasi, perlu ditetapkan Pedoman Pengembangan Kualitas Kepakaran Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) STIE Widya Wiwaha Tahun 2026;\nd. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b, dan c, perlu menetapkan Surat Keputusan Ketua STIE Widya Wiwaha tentang Pedoman Pengembangan Kualitas Kepakaran PKM.

Mengingat :
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 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
5. Statuta STIE Widya Wiwaha.
6. Rencana Strategis STIE Widya Wiwaha yang berlaku

MEMUTUSKAN

Menetapkan	:	SURAT KEPUTUSAN KETUA STIE WIDYA WIWAHA TENTANG PENETAPAN PEDOMAN PENGEMBANGAN KUALITAS KEPAKARAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM) STIE WIDYA WIWAHA TAHUN 2026.
Kesatu	:	Menetapkan Pedoman Pengembangan Kualitas Kepakaran Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) STIE Widya Wiwaha Tahun 2026 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.
Kedua	:	Pedoman sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU menjadi acuan bagi unit kerja dan dosen dalam merencanakan, melaksanakan, mengembangkan, serta mengevaluasi kualitas kepakaran dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat.
Ketiga	:	Pelaksanaan pengembangan kualitas kepakaran PKM dilakukan melalui peningkatan kompetensi dan keahlian dosen, penguatan kolaborasi dan jejaring, penerapan hasil penelitian dan keilmuan, serta kegiatan lain yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan bidang kepakaran.
Keempat	:	Pelaksanaan pedoman ini dikoordinasikan oleh unit yang membidangi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bersama program studi/unit terkait, serta dievaluasi secara berkala berdasarkan capaian dan bukti pelaksanaan.
Kelima	:	Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Yogyakarta,
Pada tanggal : 10 Februari 2026
Ketua STIE Widya Wiwaha,

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI • STIE • WIDYA WIWAHA •

Dr. Nur Widiastuti, SE, M.Si

PEDOMAN PENGEMBANGAN KUALITAS KEPAKARAN

PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PkM)

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

Tahun 2026

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi yang mencakup pendidikan, penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM). Ketiga unsur tersebut perlu diselenggarakan secara terintegrasi agar keilmuan, hasil penelitian, dan kompetensi sumber daya manusia perguruan tinggi dapat memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat. Pengabdian kepada Masyarakat merupakan bentuk penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan keahlian profesional yang dimiliki oleh dosen dan sivitas akademika untuk membantu menyelesaikan berbagai permasalahan masyarakat. Oleh karena itu, kualitas pelaksanaan PkM sangat ditentukan oleh kesesuaian antara kebutuhan masyarakat, kompetensi pelaksana, bidang kepakaran dosen, serta kebermanfaatan solusi yang diberikan.

STIE Widya Wiwaha sebagai perguruan tinggi yang memiliki bidang keilmuan utama dalam rumpun ekonomi, manajemen, dan akuntansi memiliki potensi sumber daya dosen yang dapat dikembangkan untuk mendukung pemberdayaan masyarakat. Kepakaran dalam bidang manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, akuntansi, ekonomi, serta bidang pendukung teknologi informasi dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan program PkM yang relevan dengan kebutuhan masyarakat, dunia usaha, UMKM, lembaga pemerintah, dan organisasi sosial. Keberagaman kepakaran tersebut perlu dikelola secara sistematis melalui pemetaan kompetensi, peningkatan kapasitas, pengembangan kelompok kepakaran, kolaborasi lintas bidang, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Pengembangan kepakaran tidak hanya diarahkan pada peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi profesional, tetapi juga pada kemampuan dosen dalam menerapkan keahliannya untuk menghasilkan solusi, inovasi, publikasi, karya yang memperoleh pengakuan, dan perubahan positif bagi masyarakat.

Sejalan dengan kebutuhan peningkatan mutu perguruan tinggi, pengembangan kualitas kepakaran PkM perlu dilaksanakan berdasarkan prinsip terencana, terukur, berkelanjutan, dan berorientasi pada dampak. Hasil pengembangan kepakaran diharapkan dapat memperkuat relevansi kegiatan PkM dengan diferensiasi misi STIE Widya Wiwaha, meningkatkan kualitas luaran, memperluas jejaring kemitraan, serta meningkatkan rekognisi dosen dan institusi. Atas dasar tersebut, disusun Pedoman Pengembangan Kualitas Kepakaran Pengabdian kepada Masyarakat STIE Widya Wiwaha sebagai acuan bagi pimpinan, Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM), program studi, dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan mitra dalam mengembangkan kepakaran yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan dampak PkM.

1.2 Dasar Penyusunan

Pedoman ini disusun dengan memperhatikan:

1. Peraturan perundang-undangan mengenai pendidikan tinggi dan penyelenggaraan Tridarma Perguruan Tinggi.
2. Kebijakan nasional mengenai penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Kebijakan penjaminan mutu pendidikan tinggi dan sistem akreditasi perguruan tinggi yang berlaku.
4. Statuta STIE Widya Wiwaha.
5. Rencana Strategis STIE Widya Wiwaha.
6. Rencana Strategis dan Peta Jalan Pengabdian kepada Masyarakat STIE Widya Wiwaha.
7. Kebijakan akademik, kebijakan penelitian, dan kebijakan pengabdian kepada masyarakat institusi.
8. Hasil pemetaan kepakaran, kualifikasi akademik, jabatan akademik, sertifikasi, dan rekam jejak dosen STIE Widya Wiwaha.

Ketentuan teknis pelaksanaan pedoman ini disesuaikan dengan peraturan yang berlaku dan kebijakan internal institusi.

1.3 Maksud dan Tujuan

Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan dalam pengelolaan dan pengembangan kualitas kepakaran dosen untuk mendukung penyelenggaraan PkM yang profesional, relevan, produktif, dan berdampak.

Tujuan penyusunan pedoman ini adalah:

1. Menyediakan arah dan mekanisme pengembangan kepakaran dosen dalam kegiatan PkM.
2. Mengidentifikasi dan memetakan kompetensi serta bidang keahlian dosen secara sistematis.
3. Meningkatkan kesesuaian antara kepakaran dosen dengan kebutuhan masyarakat dan mitra pengabdian.
4. Mendorong peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi profesional, sertifikasi, dan rekognisi dosen.
5. Mengembangkan kelompok kepakaran dan kolaborasi lintas disiplin ilmu.
6. Meningkatkan kualitas proposal, pelaksanaan, publikasi, dan luaran PkM.
7. Mendorong pemanfaatan hasil penelitian dan keahlian profesional dalam program pemberdayaan masyarakat.
8. Meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan PkM berbasis kepakaran dosen.
9. Memperluas kemitraan dengan pemerintah, dunia usaha, UMKM, komunitas, dan lembaga masyarakat.
10. Memperkuat pencapaian indikator kinerja PkM dan mendukung peningkatan mutu serta akreditasi institusi.

1.4 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pedoman meliputi:

1. Pemetaan dan dokumentasi kepakaran dosen.
2. Pengembangan kompetensi akademik dan profesional.
3. Pengembangan kelompok atau klaster kepakaran.
4. Pengembangan program PkM berbasis kepakaran.
5. Kolaborasi internal dan eksternal.
6. Keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan PkM.
7. Pengembangan publikasi, HKI, inovasi, dan produk hasil PkM.
8. Penguatan kemitraan dan rekognisi kepakaran.

9. Monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut pengembangan kepakaran.
10. Pengukuran hasil dan dampak kegiatan PkM.

1.5 Sasaran

Sasaran pedoman ini meliputi dosen tetap, dosen tidak tetap sesuai penugasan, kelompok kepakaran, program studi, LPPM, mahasiswa yang terlibat dalam PkM, serta mitra yang bekerja sama dengan STIE Widya Wiwaha.

BAB II

KEBIJAKAN DAN PRINSIP PENGEMBANGAN KEPAKARAN

2.1 Kebijakan Pengembangan Kepakaran

Pengembangan kualitas kepakaran PkM STIE Widya Wiwaha diarahkan untuk mengoptimalkan kompetensi dosen dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan keahlian profesional bagi pemberdayaan masyarakat. Kebijakan pengembangan kepakaran dilaksanakan melalui:

1. Pemetaan kepakaran dosen berdasarkan pendidikan, jabatan akademik, bidang keilmuan, sertifikasi, pengalaman profesional, penelitian, publikasi, dan rekognisi.
2. Pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi, workshop, seminar, dan kegiatan peningkatan kapasitas lainnya.
3. Pengembangan kelompok kepakaran sesuai bidang keilmuan dan prioritas PkM institusi.
4. Pelaksanaan pengabdian berbasis kebutuhan masyarakat dan kesesuaian kompetensi dosen.
5. Penguatan kolaborasi lintas bidang keilmuan dan kerja sama eksternal.
6. Peningkatan kualitas luaran dan kebermanfaatan hasil pengabdian.
7. Pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi serta kontribusi kepakaran dosen.

2.2 Prinsip Pengembangan Kepakaran

Pengembangan kepakaran dilaksanakan berdasarkan prinsip berikut.

1. **Relevansi**

   Pengembangan kepakaran diarahkan pada kebutuhan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan, dan prioritas pengembangan institusi.

2. **Profesionalisme**

   Kegiatan PkM dilaksanakan berdasarkan kompetensi, keahlian, standar profesi, dan tanggung jawab akademik dosen.

3. **Integritas dan etika**

   Setiap kegiatan dilaksanakan dengan menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, transparansi, perlindungan data, penghormatan terhadap masyarakat, dan pencegahan konflik kepentingan.

4. **Kolaborasi**

   Pengembangan kepakaran didorong melalui kerja sama antardosen, mahasiswa, perguruan tinggi lain, pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat.

5. **Keberlanjutan**

   Program pengembangan kepakaran dan kegiatan PkM diarahkan agar dapat dilaksanakan secara berkesinambungan dan memberikan manfaat jangka panjang.

6. **Akuntabilitas**

   Seluruh proses pengembangan kepakaran dan pelaksanaan PkM harus didukung dokumen, data, dan bukti yang dapat dipertanggungjawabkan.

7. **Berorientasi dampak**

   Keberhasilan kepakaran tidak hanya diukur dari jumlah kegiatan atau sertifikat, tetapi juga dari penerapan keahlian dan perubahan positif yang dihasilkan bagi masyarakat.

2.3 Arah Pengembangan Kepakaran

Arah pengembangan kepakaran STIE Widya Wiwaha ditetapkan dengan memperhatikan diferensiasi misi institusi, bidang keilmuan dosen, hasil penelitian, kebutuhan masyarakat, dan potensi mitra. Pengembangan kepakaran dapat diarahkan pada tema-tema strategis berikut:

1. Penguatan kewirausahaan dan daya saing UMKM.
2. Pengelolaan keuangan dan literasi keuangan masyarakat.
3. Pengembangan pemasaran, branding, dan pemasaran digital.
4. Pengembangan sumber daya manusia dan organisasi.
5. Penguatan tata kelola, akuntabilitas, dan administrasi keuangan.
6. Digitalisasi usaha dan sistem informasi manajemen.
7. Pengembangan ekonomi lokal dan pemberdayaan komunitas.
8.

9. Penguatan kapasitas kelembagaan pemerintah desa, BUMDes, dan organisasi masyarakat.

Tema tersebut dapat disesuaikan secara berkala berdasarkan evaluasi kebutuhan mitra dan perkembangan peta jalan PkM.

BAB III

PEMETAAN DAN PENGELOMPOKAN KEPAKARAN DOSEN

3.1 Pemetaan Kepakaran Dosen

Pemetaan kepakaran merupakan proses identifikasi dan pengelompokan kompetensi dosen yang digunakan sebagai dasar pengembangan program PkM. Pemetaan dilakukan oleh LPPM bersama program studi dan unit terkait dengan memperhatikan:

1. Pendidikan terakhir.
2. Bidang keilmuan dan konsentrasi akademik.
3. Jabatan akademik.
4. Sertifikat pendidik.
5. Sertifikat kompetensi profesional.
6. Pengalaman kerja dan pengalaman profesional.
7. Hasil penelitian dan publikasi ilmiah.
8. Pengalaman pelaksanaan PkM.
9. Karya inovasi dan HKI.
10. Rekognisi atau pengakuan dari masyarakat, pemerintah, dan dunia usaha.

Setiap dosen wajib menyampaikan dan memperbarui informasi kepakarannya secara berkala melalui mekanisme pendataan yang ditetapkan institusi.

3.2 Pengelompokan Kepakaran

Berdasarkan karakteristik bidang keilmuan STIE Widya Wiwaha, kelompok kepakaran dapat dikembangkan sebagai berikut.

Tabel 1 Kelompok Kepakaran dan Pendukung

No.	Kelompok kepakaran	Bidang keilmuan pendukung	Fokus pengembangan PkM
1	Manajemen Keuangan dan Literasi Keuangan	Manajemen Keuangan, Akuntansi, Akuntansi Keuangan	Pengelolaan keuangan, pencatatan transaksi, perencanaan modal, literasi keuangan, dan laporan keuangan UMKM.
2	Pemasaran dan Pengembangan Usaha	Manajemen Pemasaran, Ekonomi	Strategi pemasaran, branding, promosi, pemasaran digital, dan pengembangan daya saing produk.
3	Manajemen SDM dan Organisasi	Manajemen SDM, Manajemen	Pengembangan kompetensi, kepemimpinan, produktivitas, budaya kerja, dan tata kelola organisasi.
4	Akuntabilitas dan Tata Kelola	Akuntansi, Auditing, Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Keperilakuan	Pengendalian internal, akuntabilitas, transparansi, dan tata kelola kelembagaan.
5	Digitalisasi dan Sistem Informasi	Aplikasi Komputer, Sistem Informasi Akuntansi	Digitalisasi administrasi, aplikasi keuangan, sistem informasi usaha, dan literasi digital.
6	Ekonomi dan Pemberdayaan Masyarakat	Ekonomi dan bidang terkait	Pemetaan potensi ekonomi lokal, pemberdayaan komunitas, pengembangan usaha, dan penguatan ekonomi masyarakat.

Pengelompokan tersebut bersifat dinamis dan dapat dikembangkan sesuai dengan perubahan kompetensi dosen, kebutuhan masyarakat, dan arah pengembangan institusi.

3.3 Pembentukan Kelompok atau Klaster Kepakaran

Kelompok kepakaran dibentuk melalui keputusan pimpinan institusi berdasarkan usulan LPPM dan pertimbangan program studi. Setiap kelompok kepakaran sekurang-kurangnya memiliki:

1. Koordinator kelompok.
2. Anggota dosen sesuai bidang keahlian.
3. Rencana kerja dan tema pengembangan.
4. Peta jalan program PkM.

5. Target luaran dan indikator kinerja.
6. Daftar mitra atau kelompok sasaran.
7. Rencana publikasi dan pengembangan inovasi.

Kelompok kepakaran bertugas mengembangkan program pengabdian, mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, menyusun proposal, melaksanakan kegiatan, mengembangkan luaran, serta melakukan evaluasi dan tindak lanjut.

3.4 Pembaruan Data Kepakaran

Data kepakaran dosen diperbarui sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun akademik atau ketika terjadi perubahan yang signifikan, seperti penyelesaian pendidikan, perolehan sertifikasi, perubahan jabatan akademik, publikasi baru, perolehan HKI, atau rekognisi profesional.

Data yang telah diperbarui digunakan sebagai dasar penyusunan program pengembangan dosen dan pemilihan pelaksana PkM.

BAB IV

PROGRAM PENGEMBANGAN KUALITAS KEPAKARAN

4.1 Pengembangan Kualifikasi Akademik

Peningkatan kualifikasi akademik dilaksanakan melalui fasilitasi dan dorongan kepada dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sesuai kebutuhan institusi dan bidang keahlian. Pengembangan ini diarahkan untuk memperkuat kemampuan akademik, metodologi, analisis permasalahan, pengembangan solusi, dan pembimbingan kegiatan PkM.

Bentuk kegiatan dapat berupa:

1. Fasilitasi studi lanjut.
2. Pemberian informasi dan pendampingan beasiswa.
3. Pengembangan jejaring akademik.
4. Pendampingan pengembangan keilmuan.
5. Pelibatan dosen dalam kegiatan akademik lintas institusi.

4.2 Pengembangan Jabatan Akademik

Pengembangan jabatan akademik dosen dilaksanakan melalui pembinaan karier akademik secara terencana. Program ini mencakup pendampingan penyusunan dokumen jabatan akademik, peningkatan publikasi, pengembangan karya ilmiah, peningkatan kualitas pembelajaran, dan peningkatan kontribusi PkM. Dosen dengan jabatan akademik yang lebih tinggi dapat dilibatkan dalam pembinaan dan pendampingan dosen lain sesuai kompetensi dan ketentuan yang berlaku.

4.3 Pengembangan Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi kompetensi merupakan salah satu bentuk pengakuan atas kemampuan profesional dosen. Pengembangan sertifikasi dilakukan melalui:

1. Identifikasi kebutuhan sertifikasi berdasarkan peta kepakaran.
2. Pemetaan skema sertifikasi yang relevan dengan bidang keilmuan.
3. Fasilitasi pelatihan dan persiapan uji kompetensi.
4. Kerja sama dengan lembaga sertifikasi profesi yang berwenang.

5. Pendokumentasian sertifikat dan masa berlakunya.
6. Pemanfaatan kompetensi tersertifikasi dalam kegiatan PkM.

Sertifikasi yang diperoleh perlu dihubungkan dengan penugasan profesional dan kegiatan pengabdian yang relevan. Dengan demikian, sertifikasi tidak hanya menjadi dokumen administratif, tetapi juga menjadi bukti kompetensi yang dimanfaatkan untuk memberikan layanan kepada masyarakat.

4.4 Pengembangan Kompetensi Profesional

Selain sertifikasi, kompetensi profesional dosen dikembangkan melalui pelatihan, workshop, seminar, lokakarya, coaching, mentoring, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Materi pengembangan kompetensi dapat mencakup:

1. Pengembangan kewirausahaan dan pendampingan UMKM.
2. Manajemen keuangan dan akuntansi usaha.
3. Pemasaran digital dan pengembangan merek.
4. Manajemen SDM dan pengembangan organisasi.
5. Digitalisasi usaha dan sistem informasi.
6. Tata kelola organisasi dan akuntabilitas.
7. Metode pemberdayaan masyarakat.
8. Penyusunan proposal dan laporan PkM.
9. Penulisan artikel ilmiah dan publikasi hasil pengabdian.
10. Evaluasi hasil dan pengukuran dampak PkM.

4.5 Pengembangan Kompetensi melalui Penelitian

Hasil penelitian dosen dapat dimanfaatkan sebagai sumber pengembangan kepakaran dan dasar penyusunan program PkM. Pengintegrasian penelitian dan PkM dilakukan melalui identifikasi hasil penelitian yang berpotensi diterapkan, penyesuaian hasil penelitian dengan kebutuhan masyarakat, pengembangan metode penerapan, serta evaluasi manfaatnya. Dengan pendekatan tersebut, program pengabdian dapat dikembangkan berdasarkan hasil kajian ilmiah dan tidak hanya bersifat penyampaian materi atau pelatihan satu arah.

4.6 Pengembangan Kompetensi melalui Kemitraan

Pengembangan kepakaran dilaksanakan melalui kerja sama dengan berbagai pihak, antara lain:

1. Pemerintah daerah dan pemerintah desa.
2. UMKM dan kelompok usaha.
3. BUMDes dan koperasi.
4. Lembaga pendidikan.
5. Organisasi profesi.
6. Dunia usaha dan dunia industri.
7. Lembaga pemberdayaan masyarakat.
8. Perguruan tinggi dan lembaga penelitian.

Kemitraan diarahkan untuk meningkatkan pengalaman profesional dosen, memperluas penerapan keahlian, menghasilkan program pengabdian kolaboratif, dan meningkatkan rekognisi institusi.

BAB V

MEKANISME PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KEPAKARAN

5.1 Tahapan Pengembangan

Pengembangan kualitas kepakaran dilaksanakan melalui tahapan berikut.

Tahap 1: Identifikasi kebutuhan

LPPM bersama program studi melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan kepakaran berdasarkan peta jalan PkM, evaluasi kinerja, kebutuhan mitra, dan perkembangan bidang keilmuan.

Tahap 2: Pemetaan kompetensi

Kompetensi dosen dipetakan berdasarkan pendidikan, jabatan akademik, sertifikasi, pengalaman, publikasi, hasil penelitian, dan rekognisi.

Tahap 3: Penetapan prioritas

Prioritas pengembangan ditetapkan berdasarkan kesenjangan kompetensi, kebutuhan program PkM, ketersediaan sumber daya, dan target kinerja institusi.

Tahap 4: Penyusunan rencana pengembangan

Rencana pengembangan disusun dalam bentuk program tahunan yang memuat kegiatan, sasaran, pelaksana, jadwal, pembiayaan, dan indikator keberhasilan.

Tahap 5: Pelaksanaan program

Program dilaksanakan melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi, pendampingan, kolaborasi, penelitian terapan, dan kegiatan pengabdian.

Tahap 6: Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengukur ketercapaian program, peningkatan kompetensi, pemanfaatan kepakaran, dan kualitas luaran.

Tahap 7: Tindak lanjut

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan dan penyusunan program pengembangan kepakaran pada periode berikutnya.

5.2 Prosedur Pengembangan Kepakaran

1. Dosen menyampaikan data kepakaran dan kebutuhan pengembangan kepada program studi atau LPPM.
2. Program studi melakukan verifikasi kesesuaian bidang keahlian dan kebutuhan pengembangan.
3. LPPM mengompilasi hasil pemetaan dan menyusun prioritas pengembangan.
4. Usulan program disampaikan kepada pimpinan institusi untuk memperoleh persetujuan.
5. Pelaksanaan program dilakukan oleh unit atau kelompok kepakaran yang ditetapkan.
6. Hasil kegiatan didokumentasikan dalam laporan dan sistem informasi institusi.
7. LPPM melakukan monitoring dan evaluasi.
8. Rekomendasi perbaikan disampaikan kepada pimpinan dan program studi.

5.3 Penugasan Dosen Berdasarkan Kepakaran

Penugasan dosen dalam kegiatan PkM dilakukan dengan memperhatikan:

1. Kesesuaian bidang kepakaran dengan kebutuhan mitra.
2. Kualifikasi akademik dan jabatan akademik.
3. Sertifikasi kompetensi yang relevan.
4. Pengalaman penelitian dan pengabdian.
5. Kemampuan profesional dan rekam jejak.
6. Kebutuhan kolaborasi lintas bidang.
7. Ketersediaan waktu dan beban kerja dosen.

Penugasan ditetapkan melalui mekanisme resmi institusi dan didokumentasikan dalam surat tugas atau keputusan yang berlaku.

5.4 Keterlibatan Mahasiswa

Mahasiswa didorong untuk terlibat dalam kegiatan PkM sebagai bagian dari pengembangan kompetensi akademik, profesional, kewirausahaan, dan kepedulian sosial.

Keterlibatan mahasiswa dapat dilakukan pada tahap:

1. Identifikasi kebutuhan masyarakat.
2. Pengumpulan data dan pemetaan masalah.
3. Penyusunan program pengabdian.
4. Pelaksanaan pelatihan dan pendampingan.
5. Dokumentasi kegiatan.
6. Evaluasi dan pengukuran manfaat.
7. Penyusunan publikasi bersama dosen.

Setiap keterlibatan mahasiswa harus disertai pembimbingan dosen yang memenuhi kriteria dan tanggung jawab akademik sesuai ketentuan institusi.

BAB VI

PENGEMBANGAN LUARAN DAN REKOGNISI KEPAKARAN

6.1 Pengembangan Publikasi PkM

Setiap kelompok kepakaran didorong menghasilkan publikasi berdasarkan kegiatan PkM yang telah dilaksanakan. Publikasi dapat dikembangkan melalui jurnal nasional terakreditasi, jurnal nasional tidak terakreditasi, prosiding seminar, buku, atau media ilmiah lain yang relevan. Peningkatan kualitas publikasi dilakukan melalui:

1. Klinik penulisan artikel.
2. Pendampingan metodologi dan analisis.
3. Review internal naskah.
4. Penguatan kolaborasi dosen dan mahasiswa.
5. Pengembangan kolaborasi dengan penulis eksternal.
6. Pemetaan jurnal yang sesuai dengan tema PkM.
7. Dokumentasi dan pemantauan status publikasi.

6.2 Pengembangan HKI dan Karya Inovasi

Dosen didorong menghasilkan karya yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dan berpotensi memperoleh perlindungan kekayaan intelektual. Karya tersebut dapat berupa:

1. Modul dan panduan pelatihan.
2. Buku atau bahan ajar pemberdayaan masyarakat.
3. Model pengembangan usaha.
4. Instrumen atau aplikasi pendampingan.
5. Produk inovasi.
6. Karya teknologi tepat guna.
7. Karya lain yang memenuhi persyaratan perlindungan HKI.

Setiap karya perlu didokumentasikan dan ditelusuri status pemanfaatannya oleh masyarakat.

6.3 Rekognisi Kepakaran Dosen

Rekognisi merupakan bentuk pengakuan terhadap keahlian dan kontribusi profesional dosen dari pihak eksternal.

Rekognisi dapat berupa:

1. Penugasan sebagai narasumber atau pembicara.
2. Penugasan sebagai tenaga ahli atau konsultan.
3. Penugasan sebagai pendamping UMKM atau masyarakat.
4. Pengakuan dari pemerintah dan lembaga masyarakat.
5. Penghargaan profesional.
6. Keterlibatan dalam organisasi profesi.
7. Pengakuan atas karya atau produk yang diterapkan masyarakat.
8. Penugasan profesional lain sesuai kompetensi dan ketentuan yang berlaku.

Setiap rekognisi harus didukung bukti yang sahih, seperti surat tugas, undangan, sertifikat, surat keterangan, dokumen kerja sama, atau bukti penerapan hasil karya.

6.4 Pemanfaatan Kepakaran bagi Masyarakat

Kepakaran dosen perlu diwujudkan dalam bentuk layanan dan pendampingan yang memberikan manfaat nyata. Pemanfaatan kepakaran dapat dilakukan melalui pelatihan, konsultasi, pendampingan, penyusunan sistem kerja, penerapan teknologi, penguatan kelembagaan, dan pengembangan model pemberdayaan. Keberhasilan pemanfaatan kepakaran dinilai berdasarkan kesesuaian solusi dengan kebutuhan mitra, tingkat penerapan hasil, perubahan kapasitas penerima manfaat, dan keberlanjutan program.

BAB VII

INDIKATOR KINERJA PENGEMBANGAN KEPAKARAN

7.1 Prinsip Pengukuran

Kinerja pengembangan kepakaran diukur berdasarkan indikator yang memiliki definisi operasional, satuan pengukuran, sumber data, periode pengukuran, dan target pencapaian.

Pengukuran dilakukan melalui lima kelompok indikator, yaitu masukan, proses, luaran, hasil, dan dampak.

7.2 Matriks Indikator Kinerja

Tabel 2 Indikator Kinerja

No.	Kategori	Indikator	Satuan	Sumber data	Periode
1	Masukan	Ketersediaan dosen berdasarkan bidang kepakaran	Orang	Data dosen dan pemetaan kepakaran	Tahunan
2	Masukan	Dosen berkualifikasi doktor	Orang/persen	Data kepegawaian dan ijazah	Tahunan
3	Masukan	Dosen bersertifikat pendidik	Orang/persen	Data sertifikasi pendidik	Tahunan
4	Masukan	Dosen bersertifikat kompetensi	Orang/sertifikat	Dokumen sertifikasi	Tahunan
5	Masukan	Ketersediaan anggaran pengembangan kepakaran	Rupiah	RKAT dan laporan keuangan	Tahunan
6	Proses	Pelaksanaan pemetaan kepakaran	Persen	Dokumen pemetaan	Tahunan
7	Proses	Pelaksanaan program peningkatan kompetensi	Kegiatan	Laporan kegiatan	Tahunan
8	Proses	Keterlibatan dosen dalam pelatihan dan sertifikasi	Orang	Daftar peserta dan sertifikat	Tahunan
9	Proses	Pelaksanaan kolaborasi lintas kepakaran	Kegiatan	SK tim dan laporan PkM	Tahunan
10	Proses	Kesesuaian penugasan dengan kepakaran	Persen	SK penugasan dan laporan	Tahunan

11	Luaran	Jumlah dosen yang memperoleh sertifikasi baru	Orang/sertifikat	Sertifikat kompetensi	Tahunan
12	Luaran	Jumlah publikasi PkM	Artikel	Jurnal dan prosiding	Tahunan
13	Luaran	Jumlah karya yang memperoleh HKI	Karya/sertifikat	Dokumen HKI	Tahunan
14	Luaran	Jumlah modul dan produk pemberdayaan	Karya/produk	Dokumen luaran PkM	Tahunan
15	Luaran	Jumlah kelompok kepakaran aktif	Kelompok	SK dan laporan kelompok	Tahunan
16	Hasil	Penerapan kepakaran oleh mitra	Mitra/persen	Evaluasi dan bukti penerapan	Tahunan
17	Hasil	Peningkatan kompetensi penerima manfaat	Persen	Pre-test dan post-test	Setiap kegiatan
18	Hasil	Kepuasan mitra	Persen/indeks	Survei kepuasan	Setiap kegiatan
19	Hasil	Peningkatan jumlah kemitraan aktif	Kerja sama	Dokumen kerja sama	Tahunan
20	Dampak	Rekognisi profesional dosen	Pengakuan	Surat tugas, penghargaan, sertifikat	Tahunan
21	Dampak	Keberlanjutan penerapan hasil PkM	Program/persen	Evaluasi tindak lanjut	6–12 bulan
22	Dampak	Replikasi model pemberdayaan	Kelompok/lembaga	Dokumen adopsi atau replikasi	Tahunan
23	Dampak	Perubahan kapasitas dan kemandirian mitra	Persen/indeks	Survei dampak dan observasi	6–12 bulan

7.3 Target Kinerja

Target kinerja ditetapkan berdasarkan baseline, kapasitas sumber daya, target Renstra, dan peta jalan PkM. Target dikembangkan secara bertahap dengan memperhatikan:

1. Peningkatan kualitas dan pemerataan kepakaran dosen.
2. Peningkatan jumlah dosen yang memiliki sertifikasi relevan.
3. Peningkatan keterlibatan dosen dalam kegiatan PkM sesuai bidang keahliannya.
4. Peningkatan publikasi dan karya inovasi.
5. Peningkatan rekognisi profesional.
6. Peningkatan jumlah mitra yang menerapkan hasil PkM.
7. Peningkatan keberlanjutan dan dampak program.

Target numerik ditetapkan dalam rencana kerja tahunan LPPM setelah baseline dan kemampuan pendanaan diverifikasi.

BAB VIII

MONITORING, EVALUASI, DAN TINDAK LANJUT

8.1 Monitoring

Monitoring dilakukan untuk memastikan bahwa program pengembangan kepakaran dilaksanakan sesuai dengan rencana, jadwal, anggaran, dan sasaran. Monitoring mencakup:

1. Kesesuaian program dengan kebutuhan pengembangan.
2. Partisipasi dosen dalam kegiatan.
3. Realisasi anggaran.
4. Pelaksanaan sertifikasi dan pelatihan.
5. Pemanfaatan kepakaran dalam kegiatan PkM.
6. Pencapaian target luaran.

8.2 Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan secara berkala oleh LPPM bersama unit terkait. Evaluasi mencakup:

1. Tingkat pencapaian target pengembangan kompetensi.
2. Kesesuaian kepakaran dengan program PkM.
3. Kualitas pelaksanaan kegiatan.
4. Jumlah dan kualitas luaran.
5. Tingkat pemanfaatan hasil oleh mitra.
6. Rekognisi profesional dosen.
7. Dampak kegiatan terhadap masyarakat.

8.3 Tindak Lanjut

Hasil monitoring dan evaluasi digunakan sebagai dasar penyusunan program perbaikan.

Tindak lanjut dapat berupa:

1. Penyesuaian program pengembangan kepakaran.
2. Peningkatan fasilitasi sertifikasi.
3. Pendampingan dosen yang membutuhkan penguatan kompetensi.
4. Pengembangan kelompok kepakaran baru.
5. Perluasan kolaborasi dan kemitraan.
6. Peningkatan kualitas publikasi dan luaran.
7. Penguatan sistem dokumentasi dan pelaporan.
8. Pengembangan program pengabdian berkelanjutan.

8.4 Dokumentasi dan Pelaporan

Setiap program pengembangan kepakaran wajib didokumentasikan melalui laporan dan bukti pendukung. Dokumentasi sekurang-kurangnya mencakup:

1. Dokumen pemetaan kepakaran.
2. Rencana kerja pengembangan kepakaran.
3. SK atau surat tugas.
4. Daftar peserta kegiatan.
5. Sertifikat pelatihan atau kompetensi.
6. Laporan pelaksanaan.
7. Publikasi dan karya yang dihasilkan.
8. Bukti rekognisi profesional.
9. Hasil monitoring dan evaluasi.
10. Bukti penerapan dan dampak bagi masyarakat.

Data dihimpun dan dikelola oleh LPPM sebagai bagian dari sistem informasi kinerja PkM institusi.

BAB IX

PEMBIAYAAN DAN PENGHARGAAN

9.1 Sumber Pembiayaan

Pembiayaan program pengembangan kepakaran dapat bersumber dari:

1. Anggaran internal institusi.
2. Anggaran pengembangan dosen.
3. Pendanaan penelitian dan PkM.
4. Hibah pemerintah atau lembaga eksternal.
5. Kerja sama dengan mitra.
6. Sumber pendanaan lain yang sah dan tidak mengikat.

Penggunaan anggaran dilaksanakan berdasarkan rencana kerja dan ketentuan keuangan institusi.

9.2 Penghargaan

Institusi dapat memberikan penghargaan kepada dosen atau kelompok kepakaran yang menunjukkan kinerja dan kontribusi unggul. Penghargaan dapat diberikan berdasarkan:

1. Pencapaian sertifikasi kompetensi.
2. Produktivitas dan kualitas publikasi PkM.
3. Perolehan HKI dan inovasi.
4. Rekognisi profesional.
5. Keberhasilan penerapan hasil PkM.
6. Pengembangan kemitraan strategis.
7. Keberhasilan program pemberdayaan yang berkelanjutan.

Bentuk penghargaan ditetapkan sesuai kebijakan dan kemampuan institusi.

BAB X

PENJAMINAN MUTU DAN KETERKAITAN DENGAN AKREDITASI

10.1 Penjaminan Mutu Pengembangan Kepakaran

Pengembangan kepakaran menjadi bagian dari sistem penjaminan mutu internal STIE Widya Wiwaha. Pelaksanaan penjaminan mutu dilakukan melalui siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan standar sesuai sistem penjaminan mutu internal institusi. Setiap program pengembangan kepakaran harus memiliki sasaran, indikator, target, bukti pelaksanaan, hasil evaluasi, dan tindak lanjut.

10.2 Keterkaitan dengan Kinerja PkM

Pedoman ini mendukung peningkatan kinerja PkM melalui:

1. Penguatan relevansi antara kepakaran dosen dan kebutuhan masyarakat.
2. Peningkatan profesionalisme dosen pelaksana.
3. Peningkatan kualitas dan kuantitas luaran.
4. Penguatan kolaborasi dosen dan mahasiswa.
5. Pengembangan kemitraan dengan pihak eksternal.
6. Peningkatan rekognisi kepakaran.
7. Peningkatan manfaat dan dampak pengabdian.

10.3 Keterkaitan dengan Akreditasi Perguruan Tinggi

Implementasi pedoman ini diharapkan dapat menyediakan bukti kinerja yang mendukung penilaian akreditasi, khususnya pada aspek:

1. Ketersediaan dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Kesesuaian kepakaran dengan diferensiasi misi institusi.
3. Kualitas tata kelola pelaksanaan PkM.
4. Kualitas dan relevansi luaran PkM.

5. Rekognisi profesional dosen.
6. Penerapan hasil PkM oleh masyarakat.
7. Keberlanjutan dan dampak kegiatan pengabdian.

Data dan bukti yang digunakan dalam akreditasi harus sesuai dengan kondisi nyata, dapat diverifikasi, serta disajikan secara konsisten antara dokumen kebijakan, laporan kinerja, dan bukti pelaksanaan.

BAB XI

PENUTUP

Pedoman Pengembangan Kualitas Kepakaran Pengabdian kepada Masyarakat STIE Widya Wiwaha disusun sebagai landasan bagi pengembangan kompetensi dan profesionalisme dosen dalam memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat. Melalui pemetaan kepakaran, pengembangan kompetensi, sertifikasi profesional, pembentukan kelompok kepakaran, kolaborasi lintas bidang, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan, diharapkan kualitas pelaksanaan PkM semakin meningkat.

Keberhasilan pengembangan kepakaran tidak hanya diukur dari jumlah dosen yang memiliki kualifikasi akademik atau sertifikasi, tetapi juga dari kemampuan dosen dalam menerapkan keahliannya, menghasilkan inovasi, membangun kemitraan, memperoleh rekognisi, dan memberikan dampak positif bagi masyarakat. Dengan implementasi pedoman secara konsisten, STIE Widya Wiwaha diharapkan mampu membangun budaya pengabdian yang profesional, produktif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Format Pemetaan Kepakaran Dosen

No.	Nama dosen	NIDN	Pendidikan	Jabatan akademik	Bidang kepakaran	Sertifikasi	Pengalaman PkM	Publikasi	Rekognisi
1									
2									

Lampiran 2. Format Rencana Pengembangan Kepakaran

No.	Nama/kelompok kepakaran	Kebutuhan pengembangan	Program	Target	Waktu	Anggaran	Penanggung jawab
1							
2							

Lampiran 3. Format Evaluasi Pengembangan Kepakaran

No.	Indikator	Target	Realisasi	Persentase capaian	Bukti dukung	Tindak lanjut
1	Dosen mengikuti pelatihan					
2	Dosen memperoleh sertifikasi					
3	Publikasi hasil PkM					
4	Karya memperoleh HKI					
5	Rekognisi profesional					
6	Penerapan hasil PkM oleh mitra					

Lampiran 4. Format Evaluasi Pemanfaatan Kepakaran oleh Mitra

No.	Nama mitra	Bidang kepakaran dosen	Bentuk layanan	Kondisi awal	Hasil penerapan	Bukti perubahan	Keberlanjutan
1							
2							

Lampiran 5. Format Rencana Kerja Kelompok Kepakaran

Komponen	Uraian
Nama kelompok kepakaran	
Koordinator	
Anggota	
Tema utama	
Peta jalan program	
Sasaran/mitra	
Program prioritas	
Target publikasi	
Target HKI/inovasi	
Target rekognisi	
Target hasil dan dampak	
Jadwal pelaksanaan	
Evaluasi dan tindak lanjut	

Lampiran 6. Daftar Periksa Bukti Implementasi Pedoman

- Dokumen pemetaan kepakaran dosen telah diperbarui.
- Program pengembangan kepakaran telah ditetapkan.
- Kelompok kepakaran telah dibentuk atau ditetapkan.
- Program pelatihan dan sertifikasi telah dilaksanakan.
- Penugasan dosen telah disesuaikan dengan kepakaran.
- Kegiatan PkM telah melibatkan mahasiswa sesuai ketentuan.
- Publikasi dan luaran PkM telah didokumentasikan.
- Rekognisi profesional dosen telah dihimpun.
- Penerapan hasil PkM oleh mitra telah dievaluasi.
- Laporan monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut telah disusun.

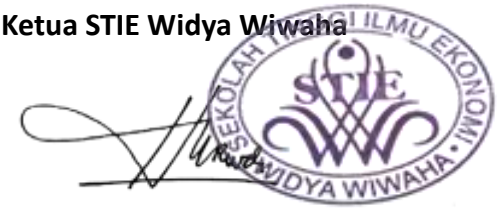
PENGESAHAN

Pedoman Pengembangan Kualitas Kepakaran Pengabdian kepada Masyarakat ini ditetapkan sebagai acuan pelaksanaan pengembangan kepakaran dosen di lingkungan STIE Widya Wiwaha.

Ditetapkan di: Yogyakarta

Tanggal: 12 Januari 2024

Ketua STIE Widya Wiwaha



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

Kepala LPPM STIE Widya Wiwaha



(Dra. Ary Sutrischastini, M.Si)