

**ROADMAP SUMBER DAYA MANUSIA  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
INDONESIA JAYA PALU**



**2021- 2026**

## A. Latar Belakang

Persaingan di era globalisasi seperti saat ini menuntut setiap negara untuk memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif ini dapat dicapai dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Salah satu fondasi utama yang harus menjadi perhatian adalah pendidikan. Melalui pendidikanlah manusia akan terus berkembang ke arah yang lebih baik dan beradab. STIK INDONESIA JAYA sebagai salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan di Indonesia khususnya Sulawesi Tengah memiliki tanggung jawab untuk terus menerus mengawal proses peningkatan kualitas SDM Indonesia. Perbaikan harus senantiasa dilakukan untuk mencapai kondisi yang lebih baik dari sebelumnya,

Pendidikan tinggi sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, pengembangan SDM Sulawesi Tengah yang unggul melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi diharapkan memberikan kemanfaatan yang nyata bagi masyarakat serta memiliki kontribusi pada peningkatan daya saing bangsa.

STIK INDONESIA JAYA sebagai perguruan tinggi yang mandiri terus berusaha untuk mengembangkan SDM nya agar dapat mewujudkan visi, misi dan renstra tahun 2021 - 2026. Pengembangan SDM dilakukan dengan memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada seluruh dosen dan staf untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Oleh karena itu, ROAD MAP pengembangan SDM STIK INDONESIA JAYA harus dibuat sebagai panduan bagi Ketua STIK INDONESIA JAYA untuk melakukan pembinaan, pengangkatan atau pemberhentian baik untuk tenaga akademik maupun tenaga kependidikan.

## B. Tujuan

ROAD MAP SDM adalah panduan kerja strategis bagi Ketua STIK INDONESIA JAYA dan bagian SDM yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM STIK INDONESIA JAYA..

## C. Analisis Kondisi Yang Ada

Analisis kondisi yang ada terdiri dari analisis tenaga akademik atau dosen dan analisis tenaga kependidikan. Menurut UU Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Tenaga kependidikan adalah staf administrasi yang melaksanakan fungsi administrasi baik di institusi maupun prodi. Beberapa

aspek yang perlu dianalisis dari tenaga akademik antara lain kualifikasi pendidikan, jabatan fungsional, dan pengembangan. Beberapa aspek yang perlu dianalisis dari tenaga kependidikan antara lain kualifikasi pendidikan dan pengembangan.

### 1. Tenaga Akademik

Berdasarkan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 26 tahun 2015, tenaga akademik/dosen dikategorikan ke dalam dosen tetap dan dosen tidak tetap. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu pada perguruan tinggi sebagai satuan administrasi pangkalnya dan tidak sedang menjadi pegawai tetap di satuan administrasi pangkal yang lain. Ada dua jenis dosen tetap yaitu dosen PNS dan dosen tetap non PNS. Dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja secara tidak penuh waktu pada perguruan tinggi. Berdasarkan Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, STIK INDONESIA JAYA saat ini memiliki 48 dosen. Jumlah tersebut terbagi ke dalam dosen tetap sejumlah 36 orang dan dosen tidak tetap sejumlah 12 orang. Dari keseluruhan dosen yang ada, masing-masing memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Dosen yang berjenjang s3 sebanyak 2 orang, s2 sebanyak 46 orang.

Berdasarkan RENSTRA STIK INDONESIA JAYA 2021 - 2026 target jumlah dosen yang menempuh s2 adalah 100 % orang dan yang menempuh s3 adalah 2 orang.

Selain aspek kualifikasi pendidikan, aspek lain yang berkaitan dengan dosen adalah jabatan fungsional. Jabatan fungsional ini penting karena menjadi salah satu faktor utama penilaian direktorat pendidikan tinggi (DIKTI). Berikut ini adalah data masing-masing level jabatan fungsional hingga tanggal 21 Maret 2021, Dosen tetap yang memiliki jabatan fungsional asisten ahli sebanyak 20 orang dan dosen yang memiliki jabatan fungsional lektor sebanyak 13 orang, dan dosen yang memiliki jabatan fungsional lektor kepala sebanyak 0 orang. Dan yang belum memiliki jabatan fungsional 3 orang. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa lebih banyak dosen yang memiliki jabatan fungsional asisten ahli. Hal ini disebabkan oleh aspek nilai kumulatif dosen dari aspek penelitian dan proses administrasi internal khusus terkait waktu pengurusan.

Hal strategis yang juga perlu dilakukan untuk mencapai target dosen dengan jabatan fungsional lektor dan lektor kepala yang lebih banyak jumlahnya. Berikut adalah tabel capaian tiap tahunnya (2021 - 2026).

Tabel 1. Analisis kebutuhan lektor dan lektor kepala.

	2021	2022	2023	2024	2025
Target RENSTRA	3	3	3	3	3
LEKTOR	2	2	2	2	2

LEKTOR KEPALA	1	1	1	1	1
------------------	---	---	---	---	---

Program pengembangan dosen menjadi salah satu tanggung jawab DIVISI SDM. Program pengembangan dosen dilakukan salah satunya sebagai tindak lanjut dan hasil evaluasi kinerja dosen. Untuk program pengembangan dosen dari aspek manajerial masih insidental dan masih dikoordinir oleh masing-masing bagian. Belum ada keselarasan antara DIVISI SDM dengan setiap prodi dalam melakukan pelatihan dosen. Selain pengembangan untuk dosen secara personal, DIVISI SDM juga bertanggung jawab atas pengembangan dosen yang menduduki jabatan struktural. Pola yang berlaku saat ini adalah duduk terlebih dahulu baru didik. Hal ini kurang ideal mengingat tidak semua dosen mempunyai kompetensi leadership dan manajerial yang bagus. Hal ini berdampak pada penempatan orang yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

## 2. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah staf yang melaksanakan fungsi administrasi baik yang ada di lingkungan kantor manajemen pusat maupun yang berada di prodi. Berdasarkan data kepegawaian/staf bulan Maret, tenaga kependidikan yang ada di lingkungan STIK INDONESIA JAYA berjumlah 24 orang.

Pengembangan tenaga kependidikan saat ini diberikan diberikan dalam bentuk pelatihan dan jenjang karir. Jenjang karir untuk tenaga kependidikan fungsional tertentu ditentukan berdasarkan ijazah yang digunakan mendaftar. Pelatihan bagi tenaga kependidikan saat ini masih bersifat insidental dan kurang terprogram.

## D. Permasalahan SDM

Sumber daya manusia yang dalam hal ini dibawah kendali divisi SDM merupakan elemen yang sangat dinamis bagi STIK INDONESIA JAYA. Proses pendataan, kepangkatan, hingga pengembangan karyawan baik dosen maupun tenaga kependidikan tercakup dalam wilayah divisi SDM. Luasnya cakupan kerja ini mengakibatkan timbulnya permasalahan yang cukup kompleks. Ada beberapa masalah SDM yang dihadapi STIK INDONESIA JAYA saat ini.

## **1. Rekrutmen**

Program rekrutmen saat ini masih mempertahankan kualifikasi pendidikan minimal S2 bagi pelamar. Mengacu pada RENSTRA STIK INDONESIA JAYA yang menargetkan 2 jumlah dosen dengan kualifikasi S3 pada tahun 2022, diperlukan akselerasi dalam masalah perekrutan tenaga dosen baru.

## **2. Kompensasi**

Pada saat ini kompensasi diberikan belum benar-benar berdasarkan pada kinerja yang ditampilkan. Akibatnya karyawan yang berkinerja tinggi atau rendah memperoleh kompensasi yang sama.

## **3. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja dosen dilakukan melalui pengisian evaluasi kinerja dosen yang saat ini masih dilakukan secara manual. Hal ini memerlukan input data lagi dan tentunya membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Pengukuran kinerja tenaga kependidikan dilakukan melalui pengisian sasaran kinerja karyawan (SKP). Akan tetapi sering kali proses pengisian masih banyak karyawan yang tidak melakukan pengisian. Selain itu dari sisi indikator kinerja, baik dosen maupun tenaga kependidikan masih belum representatif.

## **4. Studi lanjut S3**

Jumlah dosen yang berminat melanjutkan studinya ke jenjang S3 sangat minim, karena biaya perkuliahan dan biaya penelitian yang cukup besar. Selain itu, karena para dosen yang ada enggan meninggalkan keluarga atau berpisah dengan keluarganya untuk waktu yang cukup lama.

## **5. Percepatan Guru Besar**

Untuk saat ini, belum ada dosen yang memenuhi syarat untuk menjadi guru besar. Dan waktu yang dibutuhkan untuk mengurusnya cukup lama dan cukup sulit.

## **6. Integrasi data yang buruk**

Proses pendataan yang akurat menjadi hal yang mendasar bagi organisasi. Selama ini belum ada satu pusat data SDM yang komprehensif dan akurat. Hal ini terjadi karena kurangnya sinkronisasi data antara divisi SDM dan Prodi. Selain itu belum adanya digitalisasi data menyebabkan potensi human eror yang tinggi.

## 7. Pengembangan dosen dan Tenaga kependidikan

Program pengembangan bagi dosen masih terpusat dan dikoordinir oleh masing-masing prodi. Hal ini menyebabkan kualitas yang dihasilkan di masing-masing prodi hanya berdasarkan perspektif prodi. Hal yang sama terjadi pada tenaga kependidikan yang program pengembangannya masih bersifat insidentil dan masih terpusat di masing-masing unit kerja. Perlu adanya sinkronisasi antara divisi SDM dengan prodi atau unit kerja untuk menjamin bahwa semua program pengembangan sejalan dengan visi STIK INDONESIA JAYA.

## E. STRATEGI DAN PEMBAHASAN

### 1. Rekrutmen

Dalam rangka mendorong peningkatan jumlah dosen dengan kualifikasi S3, perlu dilakukan rekrutmen. Akan tetapi yang perlu ditekankan adalah kualitas yang dihasilkan dari proses perekrutan tersebut. Sehingga divisi SDM perlu melakukan beberapa hal :

- a. Membuat tim khusus untuk mencari calon doktor.
- b. Membuat strategi penawaran yang bisa memikat calon doktor untuk bersedia mengajar di STIK INDONESIA JAYA.

### 2. Kompensasi

Kompensasi adalah elemen yang penting untuk menunjang kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu divisi SDM perlu melakukan perubahan dengan mendasarkan kompensasi karyawan berdasarkan kinerja atau *performance based compensation*.

### 3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dosen dilakukan melalui evaluasi kinerja dosen yang dikoordinir oleh divisi pengembangan SDM. Akan tetapi pelaksanaan evaluasi kinerja dosen selama ini masih dilakukan secara manual. Akibatnya butuh waktu yang relatif banyak untuk memasukkan data ke sistem online. Pengukuran kinerja bagi tenaga kependidikan dilakukan melalui pengisian sasaran kinerja karyawan (SKP). Dalam pelaksanaannya, masih ada karyawan yang tidak mengumpulkan. Selain dari sisi sistem pengukuran, indikator kinerja baik bagi dosen dan tenaga kependidikan juga masih belum representatif. Oleh karena itu divisi SDM perlu melakukan beberapa hal :

- a. Melakukan digitalisasi sistem evaluasi yang memungkinkan dosen atau karyawan mengisi secara mandiri.
- b. Melakukan penyusunan indikator kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

- c. Membuat sistem reward and punishment bagi dosen dan tenaga kependidikan.
- d. Memberikan apresiasi bagi dosen dan tenaga kependidikan yang berkinerja tinggi.

#### **4. Studi Lanjut S3**

Salah satu fokus dalam RENSTRA adalah peningkatan jumlah dosen dengan kualifikasi S3. Oleh karena itu proses studi lanjut harus menjadi agenda yang wajib dilakukan oleh divisi SDM. Untuk lebih meningkatkan program studi lanjut ini, perlu dilakukan beberapa hal :

- a. Menetapkan target dosen yang harus studi lanjut di masing-masing prodi.
- b. Menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi negeri yang menyediakan program doktoral
- c. Menyediakan bantuan dalam bentuk beasiswa belajar.
- d. Memfasilitasi pemenuhan persyaratan studi lanjut.

#### **5. Integrasi Data**

Data yang akurat menjadi elemen dasar bagi sebuah organisasi terlebih SDM yang kondisinya sangat dinamis. Untuk mewujudkan data yang terintegrasi dengan baik, Divisi SDM perlu melakukan beberapa hal:

- a. Membuat satu pusat data SDM terpadu.
- b. Menjalin komunikasi yang intensif dengan divisi Sistem Informasi.
- c. Divisi SDM melakukan koordinasi dengan prodi terkait mekanisme pengumpulan data SDM.

#### **6. Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan**

Pengembangan dosen dan tenaga kependidikan diberikan melalui pelatihan dan jenjang karir. Pengembangan dosen yang dilakukan melalui pelatihan saat ini masih terpusat di masing-masing prodi. Hal ini menyebabkan pelaksanaan pengembangan belum terkoordinir dengan baik oleh divisi SDM. Hal ini juga terjadi dalam pengembangan tenaga kependidikan yang masih terpusat di masing-masing unit kerja. Perlu ada perubahan mekanisme yang menjadikan divisi SDM menjadi koordinator semua program pengembangan baik dosen maupun tenaga kependidikan. Maka beberapa strategi yang harus dilakukan oleh divisi SDM antara lain :

- a. Membuat mekanisme koordinasi dengan prodi dan unit kerja terkait pelatihan yang dilakukan kepada dosen dan tenaga kependidikan.
- b. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan baik dosen maupun tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan.

- c. Membuat *career path* dosen untuk jabatan struktural.

## **7. Komposisi Tenaga Kependidikan**

Sebagai salah satu upaya untuk menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien adalah menempatkan orang pada posisi yang tepat dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan. Saat ini jumlah tenaga kependidikan di STIK INDONESIA JAYA belum memadai. Oleh karena itu divisi SDM perlu melakukan beberapa hal :

- a. Melakukan work load analysis untuk mengetahui beban kerja dan kebutuhan SDM di masing-masing unit kerja.
- b. Melakukan uji kompetensi sebagai sarana melakukan seleksi ulang tenaga kependidikan.
- c. Membuat mekanisme seleksi secara tepat guna.



## F. REKOMENDASI PROGRAM

NO	Program	TARGET	INDIKATOR Keberhasilan
<b>Rekrutmen</b>			
1	Pembuatan tim DOKTOR <i>hunter</i>	Tambahan dosen dengan Kualifikasi S3	Terbentuk tim DOKTOR <i>hunter</i> .
<b>Kompensasi</b>			
1	Penyusunan sistem kompensasi berdasarkan performa	Terbentuknya formulasi kompensasi performanced based	Sistem kompensasi yang baru selesai di triwulan pertama tahun 2022
<b>Pengukuran Kinerja</b>			

1	Penyusunan Indikator kinerja dosen dan karyawan	Penentuan indikator kinerja baik dosen maupun tenaga pendidikan selesai di triwulan pertama tahun 2022	Indikator kinerja yang baru sesuai dengan RENSTRA STIK INDONESIA JAYA
2	Pembuatan evaluasi kinerja online	Sistem evaluasi online berjalan di triwulan kedua 2022.	Platform sistem evaluasi kinerja online selesai di triwulan pertama 2022.
3	Awarding moment	Terlaksana minimal 1 kali dalam setahun.	Terdapat minimal 3 dosen dan tiga tenaga pendidikan yang Mendapatkan Penghargaan
<b>Studi Lanjut</b>			
1	Pembuatan kontrak studi	Format kontrak	Semua dosen yang

	lanjut	disahkan pada triwulan pertama 2022	akan studi lanjut Menandatangani kontrak studi lanjut
2	Monitoring Studi Lanjut	Update data base dosen studi lanjut.	Terlaksana 3 kali dalam Setahun
<b>Integrasi Data</b>			
1	Pembuatan flow chart terkait mekanisme update data SDM dari Program studi dan Unit kerja kepada Diivisi SDM	Terbentuknya 1 pusat data SDM terpadu	Terlaksana pertemuan dengan program studi Dan unit kerja di triwulan pertama 2022
2	Pembuatan sistem integrasi data	Sistem siap beroperasi di triwulan kedua 2022	Terlaksana pertemuan dengan divisit sistem informasi Sebagai penanggungjawab IT

3	Sosialisasi ke prodi dan unit kerja	Pemaparan sistem integrasi data SDM	Seluruh prodi dan unit Kerja mengikuti sosialisasi
<b>Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan</b>			
1	Training Need Analysis	Daftar kebutuhan pelatihan bagi dosen dan tenaga pendidikan.	Terlaksana pada triwulan 1 tahun 2022
2	Pelatihan Kepemimpinan Internal	M mendatangkan 1 expert eksternal untuk setiap pelatihan	Semua undangan hadir dalam pelatihan
<b>Komposisi Tenaga Kependidikan</b>			
1	<i>Work Load Analysis</i>	Daftar kebutuhan pelatihan bagi dosen	Terlaksana pada triwulan 1 tahun 2022

		dan tenaga pendidikan	
2	Uji Kompetensi	Penambahan tenaga Kependidikan	Terlaksana di triwulan 2 tahun 2022

### G. Jadwal Pelaksanaan :

PROGRAM	2022				2023				2024				2025				2026				
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Pencarian Doktor																					
Kompensasi																					
Penyusunan sistem																					
Kompensasi berdasarkan performa																					
Pengukuran Kinerja																					
Penyusunan Indikator Kinerja Dosen dan Staf																					
Pembuatan Evaluasi Kinerja online																					
Pemberian Penghargaan																					
Studi Lanjut																					
Pembuatan kontrak studi lanjut																					
Monitoring studi lanjut berkala																					
Integrasi Data																					

Pembuatan mekanisme update data SDM	■									
Pembuatan sistem integrasi data	■									
Sosialisasi ke semua prodi dan divisi	■									
<b>Pelatihan dan Pengembangan</b>										
Analisis kebutuhan pelatihan	■		■		■		■		■	
Pelatihan kepemimpinan internal		■		■		■		■		■
Delegasi dosen/staf studi banding		■		■		■		■		■
<b>Komposisi Tenaga Kependidikan</b>										
Analisis beban kerja	■									
Uji kompetensi		■								