

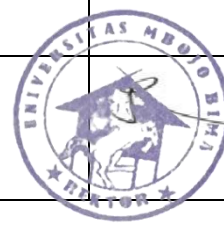


UNIVERSITAS MBOJO BIMA

SPT-I/S-05

STANDAR PENDIDIKAN

STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

NO		ISSUE	
SPT-I/S-05 STANDAR PENDIDIKAN		R1	
Tanggal Perumusan		Tanggal Pengesahan	
15 Januari 2024		12 Maret 2024	
	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
PERUMUSAN	Kamaluddin, S.Sos., M.AP	WAKIL REKTOR I	
PENGENDALIAN	Adi Hidayat Argubi, S.Sos., M.Si	KEPALA BPM	
PENGESAHAN	Dr. Rifai, S.Sos., M.Si	REKTOR	 

BADAN PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS MBOJO BIMA

JLN. Pierre Tandeau No.28 Kel. Mande Kec. Mpunda Kota Bima – NTB 84112

I. Visi dan Misi UNMBO

Visi UNMBO

Menjadi Universitas kelas dunia (*World Class University*) dibidang kemandirian pangan dan energi terbarukan pada tahun 2036.

Misi UNMBO

1. Menyediakan layanan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas serta didukung profesionalisme dosen, dan menghasilkan lulusan yang mandiri, intelektual serta berdaya saing,
2. Mewujudkan penelitian ilmiah untuk pengembangan ilmu sesuai dengan kebutuhan pembangunan, dan
3. Mewujudkan pengabdian kepada masyarakat melalui penerapan dan pemanfaatan ilmu yang profesional pada upaya pemberdayaan masyarakat
4. Menciptakan iklim akademik yang mendukung tercapainya visi Universitas Mbojo Bima.

II. **Rasional Standar** Dosen dan Tenaga Kependidikan

Amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa tenaga pendidik/dosen merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada Perguruan Tinggi. Lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, secara tegas menggunakan istilah dosen untuk merujuk pada pengertian pendidik pada jenjang pendidikan tinggi. Tugas utama dosen adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Dalam konteks hubungan input-process-output pada sistem Pendidikan Tinggi, dosen dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang penting tugas dan perannya dalam menjalankan proses pada sistem tersebut. Agar dosen dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik diperlukan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan. Dalam Peraturan Menristekdikti Nomor 44 Tahun 2015, Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.

Mengingat perannya yang sangat sentral didalam institusi maka SDM harus dikelola dan selalu ditingkatkan kualitasnya baik dari aspek akademis yang merupakan tuntutan

profesional maupun dari sisi kualitas kepribadian yang dibutuhkan dalam pelayanan kepada mahasiswa sebagai stakeholders.

Didalam pengelolaan SDM yang unggul perlu dilakukan strategi yang dapat menunjang visi dan misi UNMBO untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan membentuk Manusia Jaya yang bermartabat dan berwawasan luas. Proses seleksi merupakan salah satu cara guna mendapatkan SDM yang berkualitas dan handal sehingga memberikan added value bagi institusi.

Dengan pertimbangan hal tersebut maka Universitas Mbojo Bimamenetapkan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan yang akan menjadi pedoman dan tolok ukur bagi pimpinan yang bertanggung jawab dalam merencanakan, mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan Universitas Mbojo Bima.

Tujuan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan:

1. Sebagai acuan utama tata kelola perencanaan, pengelolaan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan UNMBO.
2. Menjamin dukungan sumber daya manusia dalam pelaksanaan proses pembelajaran sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan memberikan output berupa lulusan yang berkualitas sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan dan memberikan layanan pendidikan dan akademik yang prima.
3. Sebagai bentuk pertanggung jawaban UNMBO kepada masyarakat dalam mengelola sumber daya manusia yang bermutu, bertanggung jawab, transparan, dan akuntabel.

III. Pihak yang bertanggung jawab untuk mencapai Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan

Pihak-pihak di bawah ini bertanggung jawab sesuai dengan tugas, wewenang dan job dimension yang terkait dengan Sumber Daya Manusia:

1. Rektor
2. Wakil Rektor Bidang Akademik
3. Wakil Rektor Bidang Operasional
4. Dekan Fakultas
5. Kepala Program Studi
6. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
7. Kepala Unit Kerja
8. Dosen dan Tenaga Kependidikan

IV. Definisi Istilah

1. Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah nilai dan kegiatan utama yang diemban oleh perguruan tinggi yang meliputi bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat.
2. Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.
3. Fakultas adalah organ universitas yang merupakan himpunan sumber daya pendukung, yang dapat dikelompokkan menurut program studi yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik, vokasi, atau profesi dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni.
4. Program Studi adalah organ universitas yang melakukan koordinasi pengelolaan sumber daya dan penjaminan mutu atas penyelenggaraan akademik, dalam satu disiplin dan/atau rumpun ilmu tertentu.
5. Bagian Sumber Daya Manusia adalah organ universitas dan unit pelaksana administrasi yang membantu pimpinan universitas di bidang sumber daya manusia.
6. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat dengan tugas utama melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
7. Tenaga Kependidikan adalah tenaga penunjang akademik yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diberi tugas sebagai pelaksana kegiatan administrasi, teknis, laboran, pustakawan atau pelaksana lainnya yang diperlukan universitas.
8. Mahasiswa adalah peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi yang terdaftar dan memenuhi persyaratan akademik serta administratif untuk mengikuti proses pendidikan di universitas.
9. Man Power Planning (MPP) adalah suatu proses dan rencana yang berkaitan dengan bagaimana sebuah organisasi mengukur ketersediaan dan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
10. Sertifikasi Pendidik adalah Bukti Formal yang diberikan kepada Dosen sebagai pengakuan tenaga profesional.
11. Jabatan Akademik Dosen (JAD) adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu bersifat mandiri.

V. Pernyataan Isi Standar dan Indikator Ketercapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan

Standar Dosen

No	Standar/Kriteria	Indikator Ketercapaian
1	UNMBO harus memiliki sistem pengelolaan dosen yang lengkap, transparan dan akuntabel.	Adanya pedoman pengelolaan dosen yang mencakup: a. Perencanaan. b. Rekrutmen, seleksi dan penempatan dosen. c. Orientasi dosen. d. Pengembangan karir. e. Remunerasi, penghargaan dan sanksi.
2	Dosen harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan Capaian Pembelajaran lulusan.	a. Seluruh dosen memiliki kualifikasi akademik minimal S2, yang relevan dengan Program Studi. b. 20% dosen memiliki Jabatan Akademik Dosen (JAD) minimal 2 (dua) tahun. c. >20% dosen tetap memiliki sertifikat pendidik/sertifikasi dosen. d. 10% peningkatan jumlah dosen S3 setiap 2 (dua) tahun.
3	Beban Kerja Dosen didasarkan kepada kegiatan pokok dosen, kegiatan dalam bentuk pelaksanaan tugas tambahan dan kegiatan penunjang.	a. Beban Kinerja Dosen (BKD) minimal 12 sks per semester untuk pendidikan dan pengajaran. b. Beban Kinerja Dosen (BKD) minimal 5 (lima) sks per semester untuk kegiatan Penelitian, Pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya. c. Beban Kinerja Dosen (BKD) mengacu pada nisbah dosen dan mahasiswa. d. Beban Kinerja Dosen (BKD) sebagai pembimbing utama dalam penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi/Tugas Akhir (TA) paling banyak 10 (sepuluh) mahasiswa per semester.
4	Dosen seharusnya terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap.	a. Jumlah dosen tetap setiap Program Studi minimal 6 (enam) orang. b. Jumlah dosen tetap memiliki rasio 1:25 (eksakta) dan 1:35 (sosial) untuk setiap Program Studi. c. Jumlah dosen tetap minimal 80% dari jumlah seluruh dosen.

5	Pengembangan dosen harus mengacu kepada kebutuhan penyelenggaraan kurikulum.	a. Seluruh dosen memiliki Jabatan Akademik Dosen Asisten Ahli. b. 40% dosen memiliki jabatan akademik dosen Lektor pada tahun 2035. c. Peningkatan jabatan akademik dosen dilakukan setiap minimal 2 (dua) tahun sekali. d. Seluruh dosen memiliki kemampuan berkomunikasi dalam Bahasa Inggris dengan nilai TOEIC minimal 550.
6	Dosen harus diberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas-aktivitas untuk kepentingan pengembangan diri sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada.	a. Dosen mengikuti kegiatan pelatihan/ workshop/seminar minimal 1 (satu) kali per semester. b. Dosen mengikuti seminar sebagai pembicara/narasumber minimal 1 (satu) kali per semester.

Standar Tenaga Kependidikan

No	Standar/Kriteria	Indikator Ketercapaian
1	UNMBO harus memiliki sistem pengelolaan tenaga kependidikan yang lengkap, transparan dan akuntabel.	Adanya pedoman pengelolaan tenaga kependidikan yang mencakup: a. Perencanaan. b. Rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kependidikan. c. Orientasi tenaga kependidikan. d. Pengembangan karir. e. Remunerasi, penghargaan dan sanksi.
2	Tenaga Kependidikan memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan program diploma 3 (tiga) yang dinyatakan dengan ijazah sesuai dengan kualifikasi tugas dan fungsinya, kecuali bagi tenaga administrasi.	a. Tenaga administrasi minimal memiliki kualifikasi pendidikan setingkat SMA atau sederajat. b. Tenaga kependidikan tetap minimal memiliki kualifikasi pendidikan setingkat S1 atau sederajat. c. Untuk laboran memiliki kompetensi yang sesuai dengan laboratorium dimana akan ditempatkan, minimal S1.

3	Tenaga kependidikan harus diberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas aktivitas untuk kepentingan pengembangan diri sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada.	a. Tenaga kependidikan mengikuti kegiatan pelatihan/workshop/seminar minimal 1 (satu) kali setiap tahunnya. b. >10% tenaga kependidikan yang memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya pada tahun 2035.
---	--	--

VI. Strategi Pelaksanaan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan

Strategi Pelaksanaan Standar Dosen

Dosen merupakan salah satu komponen pendidikan yang utama. Hal ini karena profesionalisme dosen sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Komitmen yang tinggi dari Pimpinan Universitas dalam melaksanakan manajemen dosen diperlukan agar dapat mencapai visi dan misi UNMBO. Dosen harus dapat melaksanakan tugasnya sebaik mungkin untuk kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan dan tanggung jawabnya kepada masyarakat.

Untuk mendapatkan kualitas dosen yang memenuhi standar, maka diperlukan beberapa hal:

1. Sistem rekrutmen, pengembangan diri dan pembinaan melalui studi lanjut dan pelatihan serta penilaian yang dapat mempengaruhi kemampuan dosen untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Suasana kerja, jaminan kesehatan dan jaminan kesejahteraan lainnya agar dalam menjalankan tugasnya dosen akan dapat berkonsentrasi penuh.
3. Pola pemberian insentif/*reward* yang berhubungan dengan tugas dan jabatan yang dapat mendorong dosen untuk melaksanakan tugasnya.

Pasal 45 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian maka UNMBO harus memiliki sistem dan mekanisme rekrutmen dosen yang mempertimbangkan kualifikasi tersebut.

UNMBO melakukan rekrutmen dan seleksi dosen tetap dengan jenjang pendidikan minimal S2 yang sesuai dengan bidang studi dan kompetensi Program Studi. UNMBO wajib mendorong dan memfasilitasi dosen tetap untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dengan melakukan beberapa hal sebagai berikut:

1. Memotivasi dan membuka kesempatan bagi dosen untuk studi lanjut ke jenjang S3 yang sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensi Program Studi.

2. Mendukung perolehan beasiswa eksternal.
3. Bagi dosen yang tidak memenuhi persyaratan memperoleh beasiswa eksternal namun layak untuk mengajukan studi lanjut maka UNMBO menyediakan dana untuk studi lanjut bagi dosen tetap.
4. Menginformasikan dan mendukung dosen dalam mendapatkan beasiswa untuk studi lanjut.
5. Membuat pedoman mengenai studi lanjut agar studi lanjut dapat dilakukan secara berkala tanpa mempengaruhi kelancaran kegiatan pembelajaran dan dapat mencapai standar yang ditetapkan.

Selain kualifikasi akademik, dosen tetap yang diterima harus memiliki beberapa kompetensi non akademik lainnya, seperti:

1. Memiliki kemampuan dalam perancangan dan pengelolaan proses pembelajaran berdasarkan kurikulum, Rancangan Pembelajaran Semester (RPS) dan peraturan akademik yang diberlakukan di Program Studi.
2. Mampu memberikan pelayanan akademik secara individual kepada mahasiswa baik berupa bimbingan akademik, bimbingan skripsi, bimbingan belajar maupun bimbingan karir.
3. Mampu mengintegrasikan Pola Ilmiah Pokok (PIP) UNMBO yaitu *Liberal Arts, Sustainable Eco Development* dan *Entrepreneurship* dalam materi dan program pembelajaran.
4. Mampu memilih dan menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi Program Studi dan mata kuliah yang diampunya.
5. Memiliki kemampuan dan pengetahuan penggunaan teknologi terkini sebagai
6. Mampu menetapkan dan menggunakan metode belajar yang tepat sesuai dengan mata kuliah yang diampunya, yang dapat menggali potensi mahasiswa untuk dapat berbicara dan menulis secara sistematis, mampu mengutarakan pendapat dan menghargai orang lain.
7. Mampu memonitoring dan mengevaluasi kinerja diri dalam program pembelajaran.
8. Mampu mengidentifikasi kebutuhan dan pengembangan mutu diri secara terus menerus.
9. Mampu membawa mahasiswa menjadi sosok yang memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, ingin selalu mengembangkan ilmunya dan kreatif.

Kualifikasi akademik yang dimiliki dosen harus dilengkapi dengan pemenuhan jenjang kepangkatan akademik/jabatan fungsional dosen. Bagian SDM membantu, mendorong dan mengkoordinasikan pengajuan jabatan fungsional dosen, dengan:

1. Memotivasi, mendukung dan membantu dosen dalam melakukan pengurusan kenaikan jenjang akademik secara berkala.
2. Membuat sistem informasi berkenaan dengan rekam jejak dosen berkenaan dengan pengurusan jenjang kepangkatan dosen.

3. Membuat perencanaan (*blue print*) pembinaan karir dosen dalam jangka menengah dan panjang sehingga dapat mendorong dan membina dosen untuk dapat mencapai standar kepangkatan akademik.
4. Melakukan sosialisasi berkala mengenai pentingnya jabatan kepangkatan akademik bagi pengembangan seorang dosen.

Sesuai dengan Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka setiap dosen tetap di UNMBO diharuskan untuk mendapatkan Sertifikasi Dosen minimal setelah 3 (tiga) tahun sebagai dosen tetap di UNMBO. Pimpinan Universitas wajib memotivasi dan mendukung dosen untuk mengikuti program sertifikasi dosen setiap tahunnya, dengan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh Dikti. Bagian SDM memberikan pengarahan, pelatihan serta mengkoordinasi penyusunan portofolio dan evaluasi diri dosen sesuai dengan format yang telah ditetapkan oleh DIKTI.

Pelaksanaan program monitoring dan evaluasi dosen tetap dapat dilakukan antara lain dengan:

1. Melakukan pencatatan tentang kinerja dosen di bidang pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.
2. Pengisian Beban Kerja Dosen (BKD) per semester oleh setiap dosen tetap.
3. Menyusun tim internal auditor/tim monitoring dan evaluasi (monevin) untuk melakukan evaluasi antar Program Studi.
4. Menyediakan sistem informasi untuk pencatatan rekam jejak kinerja dosen.
5. Setiap Program Studi melakukan koordinasi internal terkait evaluasi kinerja dosen minimal 1 (satu) kali setiap akhir semester.
6. Program Studi menyusun strategi dan perencanaan (*blue print*) serta melakukan upaya untuk memenuhi kontrak kinerja/BKD yang ditetapkan secara bersama sama.

Universitas bertanggung jawab atas proses pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan agar dapat mencapai kompetensi dan kinerja yang diharapkan serta memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam hal jumlah, kompetensi dan lainnya.

Untuk meningkatkan kompetensi dosen tetap, Universitas harus mampu untuk:

1. Memotivasi dan membuka kesempatan seluas-luasnya bagi dosen tetap untuk melakukan studi lanjut ke jenjang S3 yang sesuai dengan kompetensi program studi.
2. Menyediakan dana/beasiswa untuk studi lanjut dosen ke jenjang pendidikan S3.
3. Menyediakan dana Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat yang dapat dimanfaatkan oleh dosen tetap dalam jumlah tertentu setiap tahun.

4. Memberikan pelatihan-pelatihan kepada dosen tetap untuk meningkatkan
5. Mendorong dan memberikan kesempatan kepada dosen tetap untuk berpartisipasi dalam forum ilmiah, sebagai penyaji/pembawa makalah.
6. Memberikan kesempatan kepada dosen untuk bergabung dalam asosiasi dosen/profesi yang sesuai dengan kompetensi program studinya.

Untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan, Universitas harus mampu untuk:

1. Memberikan pelatihan kepada tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi, tugas dan tanggung jawabnya.
2. Menyediakan dana untuk mengadakan atau memberikan pelatihan.
3. Menyediakan jenjang karir yang jelas kepada seluruh tenaga kependidikan.
4. Melakukan evaluasi kinerja setiap tahun untuk mengetahui jenis pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.

Untuk memastikan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia telah mencapai standar yang ditetapkan, maka Universitas melalui SDM harus:

1. Membuat Rencana Strategis Bagian SDM sesuai dengan Renstra UNMBO sehingga titik strategis dapat tercapai.
2. Membuat Rencana Kerja Tahunan dan menyusun Man Power Planning (MPP). Penyusunan Man Power Planning melibatkan Program Studi terkait.
3. Melakukan kerjasama dengan pihak lain terkait proses seleksi dan pengembangan Dosen (Vendor iklan, Lembaga Psikotest, Rumah Sakit, Kopertis dan Dikti).
4. Melakukan sosialisasi terhadap kebijakan dan prosedur terkait SDM kepada dosen, untuk meningkatkan awareness dosen terhadap kebijakan SDM.
5. Mendorong dosen untuk mengurus Jabatan Akademik Dosen (JAD) secara berkala minimal setiap 2 tahun agar JAD terus meningkat.
6. Membuat program pengembangan kapasitas dosen berupa pelatihan, workshop dalam upaya menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan baik.
7. Melakukan kerjasama dengan lembaga pendidikan Bahasa Inggris atau secara mandiri untuk mengadakan kursus bahasa Inggris, utamanya untuk peningkatkan nilai TOEIC bagi Dosen.
8. Mendorong dan memberikan kesempatan kepada dosen untuk menempuh studi lanjut yang sesuai dengan bidang ilmunya serta sesuai dengan spesifikasi Program Studinya sehingga dapat meningkatkan Standar Lulusan/kompetensi lulusan.
9. Mendorong dan memberikan kesempatan serta fasilitas kepada dosen untuk melaksanakan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Strategi Pelaksanaan Standar Tenaga Kependidikan

Seluruh kegiatan pembelajaran akan dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila didukung oleh kinerja tenaga kependidikan yang kompeten di bidangnya, baik sebagai pustakawan, laboran, teknisi, operator, programmer maupun tenaga administrasi di tingkat Universitas/Program Studi/Bagian.

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melakukan sesuatu yang berkaitan dengan aspek teknis dan aspek perilaku. Kompetensi biasanya dipakai untuk mengukur kesiapan individu terhadap suatu penugasan atau kesiapan individu dalam menjalankan jabatan/fungsi pekerjaan tertentu. Aspek kompetensi teknis terdiri atas komponen pengetahuan/keahlian suatu pekerjaan tertentu. Kompetensi teknis juga dapat dinilai sebagai suatu kemampuan menguasai dan menerapkan pengetahuan, keterampilan/keahlian tertentu di tempat kerja sesuai dengan kinerja yang disyaratkan. Aspek kompetensi perilaku merupakan kemampuan individu untuk menunjukkan perilaku khusus yang menjadi persyaratan suatu jabatan/fungsi pekerjaan tertentu. Agar kompetensi tenaga kependidikan dapat terjaga sesuai dengan fungsinya, maka universitas wajib memiliki sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan yang dapat memenuhi kebutuhan universitas.

Selain memiliki nilai-nilai tersebut di atas, setiap tenaga kependidikan harus memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, serta sikap positif terhadap pekerjaannya.

Dalam perkembangan organisasi dari waktu ke waktu memunculkan kesepakatan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu maka kegiatan yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi.

Mengacu pada globalisasi yang menuntut keunggulan bersaing dari setiap organisasi, persaingan global telah meningkatkan standar kinerja dalam berbagai dimensi, meliputi antara lain kualitas, biaya dan operasional kegiatan yang lancar. Standar tersebut senantiasa dinamis dan membutuhkan pengembangan yang lebih lanjut dari organisasi dan para pegawainya. Dengan adanya standar yang meningkat, maka UNMBO harus meningkatkan kemampuan strategisnya dalam pengelolaan tenaga kependidikannya. Dalam sistem pendidikan tinggi, pengelolaan sumber daya manusia mewujudkan tujuan organisasi kependidikan.

Kepentingan manusia dalam organisasi kependidikan bukan hanya mengungguli unsur materi maupun peraturan yang ada, akan tetapi untuk potensi yang memiliki nilai

ekonomis yang relatif lama, peningkatan mutu pendidikan tergantung pada seberapa jauh kontribusi yang diberikan sumber daya manusianya.

Untuk mencapai mutu pendidikan yang tinggi, tujuan harus dirumuskan, kebijakan harus dibuat dan ditetapkan, fasilitas harus disediakan dan setiap pelaksanaan tugas dimanapun harus dikoordinasikan. Semua kegiatan tersebut akhirnya akan kembali pada masalah jumlah tenaga kependidikan yang terlibat.

Pengelolaan tenaga kependidikan berbeda dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi bisnis, perusahaan atau instansi lainnya. Dalam dunia pendidikan, pengelolaan atas tenaga kerja ini berorientasi pada pembangunan pendidikan yang memiliki karakteristik yang unik. Pengelolaan tenaga kependidikan disusun sedemikian rupa agar mereka dapat memiliki kemampuan, motivasi kreativitas dan untuk dapat mewujudkan sistem pendidikan, dan mampu mengatasi kelemahan kelemahannya. Secara berkesinambungan juga akan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kehidupan mahasiswa dan terhadap persaingan kehidupan di masyarakat secara sehat dan dinamis serta membentuk kepemimpinan yang menjamin munculnya peningkatan produktivitas pendidikan melalui pengelolaan tenaga kependidikan yang rasional dan profesional.

Untuk memastikan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia telah mencapai standar yang ditetapkan, maka Universitas melalui SDM harus:

1. Membuat Rencana Kerja Tahunan dan menyusun Man Power Planning (MPP).
2. Melakukan kerjasama dengan pihak lain terkait proses seleksi dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan (Lembaga Psikotest, Rumah Sakit, lembaga pelatihan/training, Kopertis dan Dikti).
3. Melakukan sosialisasi prosedur dan kebijakan terkait SDM.
4. Mendorong kenaikan pangkat tenaga kependidikan.
5. Membuat program pengembangan kapasitas tenaga kependidikan berupa pelatihan, workshop.
6. Mengirimkan tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan, kursus dan sertifikasi sesuai dengan bidang kerjanya.
7. Memfasilitasi tenaga kependidikan yang akan mengikuti pendidikan lanjut baik degree maupun non degree training.

VII. Referensi

1. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi;

2. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pedoman Tata cara Penyusunan Statuta Perguruan Tinggi Swasta;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
5. Statuta Universitas Mbojo Bima.
6. Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas Mbojo Bima.
7. Rencana Strategis (Renstra) Universitas Mbojo Bima.
8. Dokumen Planning Program Studi dan Unit Kerja.

VIII. Catatan Revisi

Revisi ke:	Tanggal Berlaku	Hal yang direvisi	Dasar Revisi
	12 Maret 2024		