

**RENCANA PENGEMBANGAN DOSEN  
(RENBANGDOS)**



**POLITEKNIK 'AISYIYAH SUMATERA BARAT  
TAHUN 2021**



**KEPUTUSAN DIREKTUR  
POLITEKNIK 'AISYIYAH SUMATERA BARAT  
Nomor: 050/Au/SK/POLITA-SB/II/2021**

**TENTANG  
RENCANA PENGEMBANGAN DOSEN (RENBANGDOS)  
POLITEKNIK 'AISYIYAH SUMATERA BARAT  
  
POLITEKNIK 'AISYIYAH SUMATERA BARAT  
TAHUN 2021-2025**

*Bismillahirrahmaanirrahim*

Direktur Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat, setelah:

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat, perlu disusun rencana pengembangan dosen tetap di lingkungan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat Tahun 2021-2025.
- b. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut pada diktum a, maka Direktur memandang perlu untuk menetapkan Keputusan tentang Rencana Pengembangan Dosen tetap di lingkungan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat Tahun 2021-2025.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah No. 10/ 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
4. Permenristekdikti No. 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
5. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor: AHU-88-AH-01.07. Tahun 2010 tentang Perubahan Anggaran Dasar Persyarikatan Muhammadiyah tanggal 23 Juni 2010.
6. Surat Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik Kementerian Dalam Negeri RI Nomor: 220/4312/POLPUM tanggal 22 Desember 2015 tentang Penjelasan Muhammadiyah sebagai Badan Hukum.
7. Surat Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Kementerian Dalam Negeri RI Nomor: AHU2.AH.UI.U4.249 tanggal 16 Desember 2015 tentang Penjelasan Muhammadiyah sebagai Badan Hukum.
8. Pedoman Pimpinan Pusat 'Aisyiyah No: 136/SK-

- PPA/A/VIII/2012 tentang Perguruan Tinggi 'Aisyiyah;
9. Keputusan Menteri Pendidikan, Budaya, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor: 929/KPT/I/2020 tanggal 16 Oktober 2020 tentang Perubahan Bentuk Akademi Keperawatan 'Aisyiyah Padang menjadi Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat.
  10. Keputusan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat 'Aisyiyah NO: 29A/SK-PPA/I/I/2021 tentang Statuta Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat
  11. Rencana Induk Pengembangan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat Periode 2021-2040.
  12. Rencana Strategis Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat Tahun 2021-2025.

### MEMUTUSKAN

- Menetapkan :  
Pertama : Keputusan Direktur Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat tentang Rencana Pengembangan Dosen tetap di lingkungan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat Tahun 2021-2025 sebagai terlampir dalam Keputusan ini.
- Kedua : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali apabila dipandang perlu

Ditetapkan di : Padang  
Tanggal : 5 Februari 2021  
Direktur



**Dr. Desi Asmaret, M.Ag**  
NIDN. 1025037501

## DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN.....	1
A. Rencana Pengembangan Dosen.....	1
B. Analisis Lingkungan (Environmental Setting) Pengembangan Dosen .....	11
C. Filosofi Pengembangan Sumber Daya Dosen.....	12
II. PROFIL POLITEKNIK 'AISYIYAH SUMATERA BARAT .....	14
A. Profil Mahasiswa.....	15
B. Profil Dosen.....	15
III. KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN .....	17
A. Kebijakan.....	17
B. Strategi.....	18
IV. PROGRAM DAN IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN DOSEN .....	20
A. Program Analisis Kebutuhan Dosen .....	20
B. Program Pengembangan Dosen melalui Studi Lanjut.....	22
V. PENUTUP .....	24

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warah matullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, berkat rahmat Allah SWT. penyusunan Rencana Pengembangan Dosen (Renbangdos) Tetap Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat dapat disusun. Renbangdos ini meliputi pengembangan dosen untuk tiga prodi yaitu: Program Studi D3 Keperawatan, D4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan D4 Bisnis Jasa Makanan.

Rencana Pengembangan Dosen (Renbangdos) ini dibuat mengacu Rencana Induk Pengembangan (RIP) 2021-2040 dan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021-2025, Statuta, Visi dan Misi serta Indikator Kinerja Utama (IKU Politeknik) Aisyiyah Sumatera Barat.

Politeknik 'Aisyiyah sangat berterima kasih kepada penyusun Renbangdos ini, terutama kepada tim penyusun. Semoga dosen dapat mencapai target masing-masing yang telah dituliskan di dalam Renbangdos. Semoga tim penyusun diberikan pahala yang berlipat-lipat. Amin.

*Wassalamu'alaikum salam Wa Rohmatullaahi Wa Barokaatuh.*

Ditetapkan di : Padang  
Tanggal : 5 Februari 2021  
Direktur,

**Dr. Desi Asmaret, M.Ag**

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan merupakan bagian tidak terpisahkan dari Renstra Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat yang dimaksudkan sebagai pedoman umum pengembangan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat untuk menjaga agar keseluruhan proses penyelenggaraan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat dan semua komponen yang ada di dalamnya dapat mengarah kepada pencapaian tujuan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat. Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat saat ini mempunyai 3 Prodi, 16 dosen, 7 tenaga kependidikan, 94 mahasiswa. Selama lima tahun mendatang diharapkan jumlah prodi bertambah menjadi 5 Prodi, 30 dosen, 500 mahasiswa.

Peluang pengembangan dosen dan tenaga kependidikan adalah tersedianya alokasi beasiswa dalam negeri, seperti KIP K dan usulan masyarakat, donatur, LazisMu KL PW 'Aisyiyah Sumatera Barat, dan Baznas Provinsi. Tantangan yang dihadapi adalah tingkat kompetisi yang tinggi di antara perguruan tinggi kesehatan di Indonesia umumnya dan di Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat khususnya.

Regulasi dalam pengembangan dosen adalah dosen harus minimal pendidikan S2 dan harus memiliki sertifikat profesi. Kebijakan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat adalah setiap dosen minimal berpendidikan S2 sesuai bidang keahliannya, setiap dosen didorong untuk mendapatkan beasiswa eksternal dari lingkungan DIKTI maupun lainnya, setiap dosen yang melanjutkan studi S3 didorong untuk lulus tepat waktu. Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat menyediakan reward bagi dosen yang memperoleh beasiswa eksternal dan lulus tepat waktu. Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat mendorong setiap dosen untuk meningkatkan kemampuan bahasa Inggris.

Strategi untuk memenuhi jumlah kebutuhan ideal dosen Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat adalah (1) merekrut dosen, (2) mengirim dosen tugas belajar S3. Jumlah kebutuhan dosen yang akan direkrut selama lima tahun ke depan (sampai dengan 2025) adalah 30 orang. Kebutuhan penyediaan beasiswa S3 sebanyak 6 orang.



## I. PENDAHULUAN

### A. Rencana Pengembangan Dosen

Rencana pengembangan dosen merupakan bagian tidak terpisahkan dari renstra Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat yang dimaksudkan sebagai pedoman umum pengembangan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat untuk menjaga agar keseluruhan proses penyelenggaraan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat dan semua komponen yang ada di dalamnya dapat mengarah kepada pencapaian tujuan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat.

#### 1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

TINGKAT	VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS
Politeknik	Menjadi Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat yang unggul berdasarkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan, budaya dan nilai-nilai Islam berkemajuan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi terapan dan budaya;</li><li>2. Menjalin kerjasama yang sinergis secara berkelanjutan dengan stakeholders.</li><li>3. Mengimplementasikan nilai-nilai Islam berkemajuan pada semua aspek kegiatan di Politeknik</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi, unggul, berbudaya, dan berakhlak mulia;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tercapainya mutu pembelajaran, dan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi, beriman, berakhlak, dan inovatif.</li><li>2. Tercapainya mutu kemahasiswaan</li><li>3. Tercapainya pengembangan jiwa entrepreneur pada civitas akademika</li><li>4. Tercapainya peningkatan kerja sama</li><li>5. Tercapainya mutu sarana prasarana dan peningkatan pendapatan serta system keuangan yang akutablel</li></ol>

TINGKAT	VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS
			2. Menghasilkan produk penelitian berbasis IPTEK dan budaya yang relevan bagi masyarakat lokal, Nasional, dan Internasional;	6. Tercapainya mutu penelitian, dan publikasi ilmiah yang berkontribusi pada IPTEK dan Inovasi
			3. Menghasilkan produk pengabdian masyarakat yang berbasis hasil penelitian, IPTEK dan budaya; dan	7. Tercapainya mutu pengabdian kepada masyarakat yang berbasis riset dan inovasi
			4. Menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kompetensi unggul yang berakhlak mulia.	8. Tercapainya peningkatan mutu tata kelola (good governance) kelembagaan dalam sistem manajemen 9. Tercapainya peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM 10. Tercapainya mutu Al Islam dan Kemuhammadiyahan pada civitas akademika dalam menjadi teladan dalam rangka melaksanakan dakwah Islam melalui persyarikatan

## 2. Rencana Strategis Tahun 2021-2025

Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran, disusun sasaran strategis dan strategi dasar sebagai berikut.

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	STRATEGI
1. Menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi, unggul, berbudaya, dan berakhlak mulia;	1. Tercapainya mutu pembelajaran, dan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi, beriman, berakhlak, dan inovatif.	1. Peningkatan mutu lulusan yang beriman dan berakhlak melalui integrasi pembelajaran AI Islam dan Kemuhammadiyah 2. Pengembangan metode dan proses pembelajaran dengan pendekatan Student Centre Learning (SCL), penggunaan kurikulum berbasis KKNI serta penguatan kecakapan hidup 3. Peningkatan kompetensi lulusan dalam bahasa Inggris atau bahasa asing, kompetensi lainnya melalui program sertifikasi kompetensi serta pemanfaatan teknologi informasi, melalui berbagai pelatihan. 4. Peningkatan dan penyempurnaan sistem penjaminan mutu kurikulum, pembelajaran, layanan mahasiswa, dan suasana akademik secara berkelanjutan untuk memenuhi standar mutu Pendidikan Kesehatan. 5. Peningkatan program integrasi penelitian dan pengabdian masyarakat kedalam proses pembelajaran 6. Peningkatan peran penjaminan mutu dalam semua proses kegiatan, baik kegiatan akademik maupun non akademik. 7. Peningkatan partisipasi aktif dari dosen dan alumni dalam persiapan pelaksanaan Uji Kompetensi bagi lulusan program studi keperawatan
	2. Tercapainya mutu kemahasiswaan	1. Pengembangan program peningkatan bakat, minat, softskill, penalaran, kewirausahaan dan inovasi mahasiswa. 2. Peningkatan standar nilai penerimaan mahasiswa dan

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	STRATEGI
		<p>pengembangan sistem penerimaan mahasiswa baru, serta perluasan sistem promosi mahasiswa dengan kebijakan perekrutan mahasiswa bermutu.</p> <p>3. Peningkatan pencapaian prestasi mahasiswa dibidang akademik maupun non akademik pada tingkat propinsi/ wilayah, nasional, dan internasional, melalui sistem pembinaan/coaching secara intensif.</p> <p>4. Peningkatan program penciptaan suasana akademik dan budaya akademik untuk memenuhi dan melampaui standar mutu kemahasiswaan</p>
	<p>3. Tercapainya pengembangan jiwa entrepreneur pada civitas akademika</p>	<p>1. Pengelolaan unit usaha yang dibentuk secara profesional sehingga dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan Catur Darma Perguruan Tinggi.</p> <p>2. Peningkatan jiwa entrepreneur dan pengembangan unit usaha baru di kalangan mahasiswa.</p>
	<p>4. Tercapainya peningkatan kerja sama</p>	<p>1. Peningkatan fasilitas jejaring dan kerjasama dengan kebijakan pengembangan secara menyeluruh kapasitas kelembagaan, sumber daya manusia, tata kelola, pendataan, pemantauan serta pendanaan untuk program pendampingan.</p> <p>2. Peningkatan jumlah dan mutu kerja sama yang memprioritaskan posisi strategis POLITA Sumatera Barat.</p> <p>3. Partisipasi aktif dalam kegiatan student exchange, lecturer exchange, joint research, conference, academic visiting, summer camp bagi mahasiswa dan kegiatan lain sebagai bentuk realisasi kerjasama</p>

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	STRATEGI
	<p>5. Tercapainya mutu sarana prasarana dan peningkatan pendapatan serta system keuangan yang akutabel</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan mutu sarana dan prasarana yang berkonsep berkemajuan dan islami.</li> <li>2. Peningkatan mutu sarana prasarana dan keuangan melalui tindaklanjut secara terus menerus dari rekomendasi tim audit internal dan eksternal.</li> <li>3. Penyempurnaan sistem informasi keuangan, sistem akuntansi dan manajemen yang terintegrasi dengan kebijakan implementasi good governance dalam sistem manajemen yang dilaksanakan secara terpadu, transparan, dan akutabel ditunjukkan melalui publikasi laporan tahunan.</li> <li>4. Peningkatan penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan operasional institusi, pengawasan internal, pelaporan administrasi, dan keuangan</li> </ol>
<p>2. Menghasilkan produk penelitian berbasis IPTEK dan budaya yang relevan bagi masyarakat lokal, Nasional, dan Internasional;</p>	<p>6. Tercapainya mutu penelitian, dan publikasi ilmiah yang berkontribusi pada IPTEK dan Inovasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijakan peningkatan mutu penelitian mengutamakan penyelesaian permasalahan bangsa dan mendorong penelitian kerja sama, melalui penguatan kapasitas kelembagaan lembaga penelitian dan pusat studi.</li> <li>2. Percepatan pertumbuhan penelitian multidisiplin dalam cluster dan peningkatan perlindungan hak kekayaan intelektual dengan kebijakan meningkatkan keterlibatan peneliti.</li> <li>3. Pemberian dukungan finansial dan nonfinansial untuk penelitian, dan publikasi.</li> <li>4. Pengembangan joint program dengan perguruan tinggi luar negeri yang bermutu melalui kebijakan penjajagan pada semua program studi dengan memfasilitasi, memonitor, mengevaluasi, dan mengarahkan</li> </ol>

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	STRATEGI
3. Menghasilkan produk pengabdian masyarakat yang berbasis hasil penelitian, IPTEK dan budaya; dan	7. Tercapainya mutu pengabdian kepada masyarakat yang berbasis riset dan inovasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan mutu pengabdian masyarakat difokuskan pada upaya pemberdayaan masyarakat dan peningkatan partisipasi masyarakat dengan meningkatkan kepedulian dan pemberdayaan masyarakat.</li> <li>2. Pemberian dukungan finansial dan nonfinansial untuk pengabdian masyarakat, dan publikasi.</li> <li>3. Pengembangan joint program dengan perguruan tinggi luar negeri yang bermutu melalui kebijakan penjajagan pada semua program studi dengan memfasilitasi, memonitor, mengevaluasi, dan mengarahkan</li> </ol>
4. Menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kompetensi unggul yang berakhlak mulia.	8. Tercapainya peningkatan mutu tata kelola (good governance) kelembagaan dalam sistem manajemen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementasi standars good governance dalam sistem manajemen yang dilaksanakan secara terpadu.</li> <li>2. Peningkatan kerjasama dengan berbagai media dalam pengembangan informasi institusi</li> <li>3. Peningkatan sistem penjaminan mutu institusi menuju sistem penjaminan mutu institusi kelas dunia.</li> </ol>
	9. Tercapainya peningkatan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kemampuan profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan melalui berbagai program pelatihan, sertifikasi dan studi lanjut.</li> <li>2. Peningkatan kapabilitas dan kapasitas dosen dan tenaga kependidikan, melalui pengembangan staf yang berorientasi pada keunggulan bersaing.</li> <li>3. Peningkatan partisipasi dosen dalam kegiatan akademik dan publikasi baik tingkat nasional maupun internasional</li> <li>4. Peningkatan kualitas manajemen sumber daya insani yang modern dan berwawasan Islam.</li> </ol>

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	STRATEGI
	<p>10. Tercapainya mutu Al Islam dan Kemuhammadiyahannya pada civitas akademika POLITA Sumbar dalam menjadi teladan dalam rangka melaksanakan dakwah Islam melalui persyarikatan Muhammadiyah</p>	<p>4. Peningkatan penerapan pedoman hidup islami bagi sivitas akademika POLITA Sumatera Barat.</p> <p>5. Pelibatan para dosen dan mahasiswanya dalam kegiatan ataupun kepengurusan di Persyarikatan Muhammadiyah / 'Aisyiyah dan organisasi otonomnya mulai dari Pimpinan Wilayah sampai Pimpinan Ranting (tingkat kelurahan). Dan Partisipasi dalam kegiatan- kegiatan keagamaan yang diselenggarakan oleh Muhammadiyah/ 'Aisyiyah maupun Ortomnya.</p> <p>6. Melakukan kajian ke-Islam-an dan ke-muhammadiyah-an melalui media mukadimah di dalam rapat-rapat serta perkuliahan.</p>

### 3. Hubungan Renstra dengan Strategi Pengembangan Dosen

Strategi, kebijakan dasar dan program dalam bidang Sumberdaya Manusia berdasarkan Renstra POLITA Tahun 2021-2025 adalah sebagai berikut:

#### a. Strategi

Strategi dasar adalah membangun komitmen SDM.

Strategi berdasarkan analisis situasi (SWOT) adalah:

- 1) Meningkatkan kompetensi dosen untuk meraih peluang beasiswa S3 dan hibah penelitian dari Pemerintah, industri dll untuk mendukung pengusulan Jafa dan pemenuhan syarat sertifikasi pendidik.
- 2) Melakukan percepatan dosen studi lanjut S3
- 3) Melakukan up grading kemampuan TI pada dosen.
- 4) Menjalin kerjasama dengan RS, Perusahaan, DUDI atau Pemda untuk dosen bisa melakukan praktik/memberi pelayanan.
- 5) Mengatur penempatan homebase dosen untuk memenuhi kebutuhan rasio dosen : mahasiswa.
- 6) Mengembangkan kebijakan bagi dosen yang tidak mempunyai Jafa.
- 7) Membudayakan Bahasa Inggris di kalangan sivitas akademika.

#### b. Kebijakan dasar dalam bidang sumber daya manusia adalah:

- 1) Meningkatkan pemahaman visi, misi dan tujuan POLITA Sumatera Barat.
- 2) Merumuskan pola karir dosen dan tenaga kependidikan.
- 3) Magang dosen baru dan dosen/asdos yang belum memiliki pengalaman kerja profesi.
- 4) Memenuhi standar kualifikasi dosen.
- 5) Meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.
- 6) Kesesuaian wewenang dan tanggung-jawab.

#### c. Program pengembangan SDM adalah:

- 1) Membentuk kelompok-kelompok bidang keilmuan dosen dan memfasilitasinya.
- 2) Meningkatkan kompetensi dosen pada kompetensi mayor dan kompetensi dosen untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam Berkemajuan ke dalam kurikulum dan pembelajaran.

- 3) Menjalinkan kerjasama dengan RS, Perusahaan, DUDI atau Pemda untuk dosen bisa melakukan praktik/memberi pelayanan.
- 4) Mengatur penempatan homebase dosen untuk memenuhi kebutuhan rasio dosen : mahasiswa.
- 5) Melakukan percepatan dosen studi lanjut S3
- 6) Meningkatkan kompetensi dosen untuk meraih peluang beasiswa S3 dan hibah penelitian dari Pemerintah, industri dll untuk mendukung pengusulan JAJA dan pemenuhan syarat sertifikasi pendidik.
- 7) Mengembangkan kebijakan bagi dosen yang tidak mempunyai JAJA (jabatan fungsional akademik).
- 8) Melakukan up grading kemampuan TI dosen.
- 9) Membudayakan Bahasa Inggris di kalangan sivitas akademika.
- 10) Merekrut tenaga kependidikan di bidang teknologi informasi.
- 11) Meningkatkan *capacity building* untuk menunjang profesional dosen dan tenaga kependidikan.

Indikator kinerja utama dan target yang akan dicapai selama 2021-2025 untuk pengembangan SDM adalah:

No	Indikator Kinerja Utama	Cara Pengukuran Indikator Kinerja	Target Tahun				
			2021	2022	2023	2024	2025
1.	Persentase jumlah dosen minimal tiap prodi (5 dosen)	Menghitung persentase dosen tiap prodi pada akhir tahun akademik (Agustus)	100%	100%	100%	100%	100%
2.	Persentase dosen dengan jabatan akademik lektor	Menghitung persentase dosen yang mempunyai jabatan fungsional akademik lektor pada akhir tahun akademik (Agustus)	12,5%	25%	25%	37,5%	37,5%
3.	Persentase dosen dengan jabatan akademik lektor kepala	Menghitung persentase dosen yang mempunyai jabatan fungsional akademik lektor kepala pada akhir tahun akademik (Agustus)	-	-	6,25%	12,5%	25%
4.	Persentase dosen yang memiliki	Menghitung persentase dosen	50%	75%	100%	100%	60%

No	Indikator Kinerja Utama	Cara Pengukuran Indikator Kinerja	Target Tahun				
			2021	2022	2023	2024	2025
	sertifikat AA	yang mempunyai sertifikat AA pada akhir tahun akademik					
5.	Persentase dosen dengan sertifikat pendidik	Menghitung persentase dosen yang mempunyai sertifikat pendidik pada akhir tahun akademik (Agustus)	20%	35%	50%	75%	100%
6.	Persentase EWMP dosen tetap/per semester ( 12-16 sks)	Menghitung rerata EWMP dosen tetap/per semester	100%	100%	100%	100%	100%
7.	Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi/ industri	Menghitung persentase dosen yang mempunyai sertifikat kompetensi/profesi/ industri pada akhir tahun akademik (Agustus)	50%	50%	75%	85%	100%
8.	Jumlah dosen sebagai pembicara tingkat lokal/ nasional/ internasional	Menghitung jumlah dosen sebagai pembicara tingkat lokal/ nasional/ internasional pada akhir tahun akademik (Agustus)	2	4	6	8	10
9.	Persentase dosen yang Mendapat pengakuan/penghargaan ditingkat nasional/ Internasional	Menghitung persentase dosen yang Mendapat pengakuan/penghargaan ditingkat nasional/ Internasional pada akhir tahun akademik (Agustus)	75%	80%	85%	90%	95%
10.	Persentase dosen yang berpartisipasi dalam kegiatan seminar/ workshop/pelatihan (minimal 1x/dosen/ semester)	Menghitung persentase dosen yang berpartisipasi dalam kegiatan seminar/ workshop/pelatihan pada akhir tahun akademik (Agustus)	100%	100%	100%	100%	100%
11.	Persentase dosen yang menjadi anggota masyarakat ilmiah (profesi)	Menghitung persentase dosen yang menjadi anggota masyarakat ilmiah (profesi) pada akhir tahun akademik (Agustus)	30%	40%	50%	60%	70%
12.	Jumlah dosen sedang studi lanjut S3	Menghitung persentase dosen yang mempunyai	-	-	2	3	4

No	Indikator Kinerja Utama	Cara Pengukuran Indikator Kinerja	Target Tahun				
			2021	2022	2023	2024	2025
		ijazah S3 tiap akhir tahun akademik (Agustus)					
13.	Persentase dosen dengan jabatan akademik minimal asisten ahli	Menghitung persentase dosen yang mempunyai jabatan fungsional asisten ahli pada akhir tahun akademik (Agustus)	75%	80%	100%	100%	100%
14.	Persentase dosen mampu membaca Al-Qur'an dengan tajwid yang benar	Menghitung persentase dosen mampu membaca Al-Qur'an dengan tajwid yang benar pada akhir tahun akademik (Agustus)	100%	100%	100%	100%	100%
15.	Persentase dosen mampu menghafal dan memahami 24 surat dalam Al-Qur'an. Ditambah ayat-ayat pilihan: 1. Al-Baqarah: 1-34, 255-257, 284-286. 2. Ali Imran: 26-28, 101-104. 3. Al-Furqan: 63-77. 4. Ibrahim: 24-26. 5. Al-Mukminun: 1-12.	Menghitung persentase dosen yang mampu menghafal dan memahami 24 surat dalam Al-Qur'an. Ditambah ayat-ayat pilihan: 1. Al-Baqarah: 1-34, 255-257, 284-286. 2. Ali Imran: 26-28, 101-104. 3. Al-Furqan: 63-77. 4. Ibrahim: 24-26. 5. Al-Mukminun: 1-12. pada akhir tahun akademik (Agustus)	75%	80%	85%	90%	95%
16.	Persentase dosen yang terlibat/berpartisipasi dalam kegiatan muhammadiyah di luar kampus minimal 1 bulan sekali.	Menghitung persentase jumlah dosen yang aktif pada aktivitas Persyarikatan taiaip akhir tahun akademik (Agustus) berdasarkan surat keterangan Pimpinan Persyarikatan atau SK menjadi Pimpinan Persyarikatan.	100%	100%	100%	100%	100%

## B. Analisis Lingkungan (Environmental Setting) Pengembangan Dosen

Sejalan dengan perkembangan di era global ini, seluruh perguruan tinggi nasional harus siap bersaing dengan perguruan tinggi di kawasan Asia Tenggara, Asia, dan

bahkan dunia. Dosen memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan Al Islam-Kemuhammadiyah. Seorang dosen memiliki peran sentral dan strategis untuk menentukan tinggi-rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi. Sesuai dengan amanah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional bidang pendidikan, yaitu memberdayakan semua warga negara agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia. Walaupun peluang pengembangan dosen terbuka lebar, **tantangan** yang dihadapi POLITA cukuplah besar. POLITA Sumatera Barat berlokasi di Padang, yang di dalamnya terdapat banyak perguruan tinggi (PT), baik negeri maupun swasta, besar maupun kecil. Banyaknya PTS dan PTN tersebut merupakan kompetitor bagi POLITA untuk mendapatkan peluang beasiswa pengembangan dosen.

Ditinjau dari rasio dosen tetap dibandingkan mahasiswa, POLITA Sumatera Barat sudah memenuhi kriteria minimal yang ditentukan oleh DIKTI, namun untuk dosen berpendidikan S3 masih rendah (2,05%). Rendahnya jumlah dosen yang melanjutkan studi S3 karena ada kendala penguasaan Bahasa Inggris yang dipersyaratkan oleh Perguruan Tinggi yang dituju.

Jumlah dosen yang memiliki jabatan akademik masih rendah dan sebagian besar asisten ahli. Jumlah lektor adalah 12,5%. Kondisi ini menyebabkan rendahnya jumlah dosen yang memiliki sertifikat pendidik/serdos (2 orang atau 12,5%) karena salah satu persyaratan serdos adalah memiliki jabatan akademik. Hal ini menuntut POLITA Sumatera Barat untuk menerapkan kebijakan bagi dosen yang tidak mempunyai jabatan akademik.

Majelislitbang Pimpinan Pusat Muhammadiyah telah melaksanakan program peningkatan kemampuan Bahasa Inggris bagi para dosen yang berminat untuk mendapatkan beasiswa ke luar negeri, sehingga diharapkan dapat memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh Perguruan Tinggi yang dituju.

### C. Filosofi Pengembangan Sumber Daya Dosen

Nilai-nilai dasar POLITA Sumbar adalah keterpaduan antara nilai keunggulan yang

dijadikan landasan utama dengan nilai-nilai keislaman untuk membangun visi dan misi POLITA Sumbar. Nilai dasar yang dianut POLITA Sumbar adalah SMART Profesional dengan deskripsi :

1. Santun : mengembangkan perilaku berakhlak mulia dan membudayakan 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun);
2. Mandiri : berupaya untuk bertindak bebas, benar dan bermanfaat, berusaha melakukan segala sesuatu dengan jujur dan benar atas dorongan dirinya sendiri dan kemampuan mengatur diri sendiri sesuai dengan hak dan kewajiban;
3. Responsibility : memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan semua pekerjaan dengan integritas yang tinggi;
4. Teliti : Membiasakan sikap hati-hati, cermat dan disiplin;
5. Profesional, bernilai Islam berkemajuan : menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkarya di bidangnya, IPTEK dan budaya serta bernilai Islam berkemajuan.

Kriteria pengembangan yang mencerminkan arah pengembangan dosen adalah:

- (1) Pendidikan dosen studi lanjut dilaksanakan sesuai kebutuhan berdasarkan renstra POLITA.
- (2) Dosen wajib meningkatkan ilmu pengetahuan melalui pendidikan formal (studi lanjut) maupun informal (pelatihan/workshop/seminar/lokakarya/kegiatan ilmiah lainnya).
- (3) Pendidikan dosen studi lanjut diarahkan ke bidang keilmuan yang sejalur (linear).
- (4) Dosen lulus studi tepat waktu.
- (5) Dosen dan tenaga kependidikan mempunyai kemampuan Bahasa Inggris (skore TOEFL minimal: 450)
- (6) Dosen terampil menggunakan TIK

## II. PROFIL POLITEKNIK 'AISYIYAH SUMATERA BARAT

'Aisyiyah sebagai gerakan sosial keagamaan tumbuh dan berkembang di tengah-tengah masyarakat bangsa Indonesia. Oleh karena itu 'Aisyiyah merupakan bagian integral dan tidak terpisahkan dari masyarakat bangsa Indonesia. Hal ini disebabkan karena 'Aisyiyah melibatkan dirinya secara aktif dalam kancah pendidikan demi tercapainya cita-cita perjuangan bangsa.

Kesadaran itu semakin bertambah kuat motivasinya dengan adanya dorongan Firman Allah dalam surat Al Mujadalah ayat 11 yang menyatakan bahwa *"Allah akan mengangkat orang-orang Mukmin dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan ke tingkat derajat yang tinggi"*.

Motivasi yang sangat mendasar itulah yang kemudian melandasi gerak 'Aisyiyah dalam menyelenggarakan pendidikan sejak usia dini sampai dengan pendidikan tinggi. Kiprah 'Aisyiyah dalam mengelola berbagai lembaga pendidikan yang telah berjalan sejak semula, telah mencirikan 'Aisyiyah sebagai gerakan yang tekun serta bertanggung-jawab mengelola pendidikan. Selama perjalanan organisasinya, tidak pernah ada satu periodepun bagi 'Aisyiyah yang sepi dari aktivitas pengelolaan dunia pendidikan. Dunia pendidikan telah menyatu dalam gerakan 'Aisyiyah. Di tengah deretan aktivitas serta dinamika pendidikan 'Aisyiyah yang sangat panjang itulah tercatat nama Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat. Penanganan Pendidikan ini berada langsung di bawah Pimpinan Wilayah 'Aisyiyah Sumatera Barat.

Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat (POLITA SUMBAR) merupakan amal usaha 'Aisyiyah yang diselenggarakan oleh Pimpinan Pusat 'Aisyiyah di bawah koordinasi Pimpinan Wilayah 'Aisyiyah Sumatera Barat. Polita merupakan hasil perubahan dan pengembangan dari Akademi Perawat (AKPER) 'Aisyiyah Padang yang awalnya bernama SPKU (Sekolah Penjenang Kesehatan Umum) tahun 1980-1985. Tahun 1984 diganti namanya dengan SPR (Sekolah perawat), kemudian pada tahun 1987 dikukuhkan dengan SK MENKES RI Nomor 639/KEP/DIKNASKES/II/87 menjadi SPK (Sekolah Perawat Kesehatan). Pengesahan Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat tertuang dalam SK Kemendikbud RI No. 925/M/X/2020 tanggal 16 Oktober 2020. Polita kemudian diresmikan pada tanggal 17 Oktober 2020 oleh Pimpinan Pusat 'Aisyiyah dan Pimpinan Pusat Muhammadiyah dengan menanungi 3 Program Studi, D.III Keperawatan; Sarjana

Terapan (D4) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3); dan Sarjana Terapan (D4) Bisnis Jasa Makanan (BJM).

#### A. Profil Mahasiswa

**Tabel 2.2. Rata-rata Persentase Pertumbuhan Jumlah Mahasiswa Tahun 2020-2021**

No	Program Studi-Jenjang	2020	2021	Rata-rata Pertumbuhan (%)
1	Keperawatan D3	57	69	21,5
2	Keselamatan & Kesehatan Kerja DIV	5	13	160
3	Bisnis Jasa Makanan DIV	4	5	25
	<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>87</b>	

**Tabel 2.3. Netto Pertumbuhan Prediksi Jumlah Mahasiswa Tahun 2021-2025**

No	Program Studi-Jenjang	Prediksi Jumlah Mahasiswa Tahun					Netto Pertumbuhan
		2021	2022	2023	2024	2025	
1	Keperawatan D3	80	120	160	200	240	
2	Keselamatan & Kesehatan Kerja DIV	20	50	80	110	140	
3	Bisnis Jasa Makanan DIV	15	30	45	60	75	
	<b>Jumlah</b>						

Berdasarkan lampiran Tabel 2.2, pertumbuhan jumlah mahasiswa baik di Prodi Keperawatan D3, Keselamatan & Kesehatan Kerja, dan prodi Bisnis Jasa Makanan DIV mengalami peningkatan. Memperhatikan sumber daya dosen, sarana dan prasarana yang dimiliki, jumlah mahasiswa setiap prodi di lingkungan POLITA Sumbar akan ditambah.

#### B. Profil Dosen

**Tabel 2.4. Profil Dosen Tahun 2012-2016**

Jumlah Dosen S2	2020	2021	Rata-rata Pertumbuhan (%)
Keperawatan D3	5	5	0
Keselamatan & Kesehatan Kerja DIV	5	6	20
Bisnis Jasa Makanan DIV	5	5	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	

Berdasarkan Tabel 2.4, rata-rata pertumbuhan jumlah dosen POLITA selama 2020-2021 adalah 6,6%. Rata-rata pertumbuhan jumlah dosen tersebut menunjukkan bahwa setiap tahun tidak dilakukan perekrutan dosen baru. **Rekrutmen dosen baru** mengacu pada besarnya beban kerja dosen (diusahakan tiap dosen maksimal 12 sks),

rasio jumlah dosen tiap prodi dibandingkan jumlah mahasiswa tiap prodi (diusahakan rasio 1:30), jumlah dosen yang berhenti, pembukaan prodi baru.

POLITA belum memiliki dosen berpendidikan **S3**, sehingga kebutuhan studi lanjut S3 sangat tinggi. Kebijakan POLITA untuk studi S3 adalah memberikan kesempatan kepada dosen-dosen S2 untuk melanjutkan studi S3 dengan biaya beasiswa eksternal.

### III. KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN

#### A. Kebijakan

##### 1) Beban Kerja Dosen

Beban kerja dosen POLITA diatur berdasarkan Pasal 72 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu sekurang-kurangnya setara dengan 12 sks dan sebanyak-banyaknya 16 sks per semester. Proporsi beban mengajar dosen memperhatikan kontribusi dosen dalam melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta kegiatan manajemen.

##### 2) Kebutuhan Dosen

Kebutuhan dosen dan kebijakan penerimaan dosen baru POLITA didasarkan pada Pasal 45 UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Kebutuhan jumlah dosen dihitung dengan mempertimbangkan jumlah mahasiswa, program studi yang diselenggarakan, beban penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta keterlibatan dosen dalam manajemen. Kualifikasi dosen yang dibutuhkan POLITA, yaitu (a) memiliki gelar akademik dari pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian, (b) indeks prestasi kumulatif minimal 3,00, TOEFL minimal 450. Jumlah kebutuhan dosen POLITA dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1. Kebutuhan Jumlah Dosen Tahun 2021-2025**

No	Program Studi-Jenjang	Jumlah Kebutuhan Dosen Tahun					Jumlah
		2021	2022	2023	2024	2025	
1	Keperawatan D3	5	5	6	6	7	
2	K3 DIV	5	5	5	6	6	
3	BJM DIV	5	5	5	6	6	
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	

##### 3) Studi Lanjut Dosen

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 mengamanatkan dosen sebagai tenaga pendidikan di perguruan tinggi harus mempunyai kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajarnya. Sementara itu, Permen Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen, secara tegas menyebutkan bahwa dosen harus memiliki strata pendidikan minimal satu

tingkat lebih tinggi dari para mahasiswa yang diajarnya. Disamping itu, proses pengembangan keahlian dosen harus didasarkan kepada pengembangan kelompok bidang keahlian pada suatu jurusan. Hal ini dilakukan karena kesesuaian bidang keahlian dosen pada suatu program studi merepresentasikan kualitas perencanaan pengembangan Dosen.

Terkait dengan hal itu, kebijakan POLITA mengenai studi lanjut dosen di setiap Program Studi adalah:

- a) Setiap dosen minimal berpendidikan S2 sesuai bidang keahliannya.
- b) Setiap dosen didorong untuk mendapatkan beasiswa eksternal dari lingkungan DIKTI maupun lainnya, sehingga POLITA akan memberikan reward kepada dosen yang memperoleh beasiswa eksternal.
- c) Setiap dosen yang melanjutkan studi S2/S3 didorong untuk lulus tepat waktu, dan POLITA menyediakan *reward* bagi dosen yang lulus tepat waktu.
- d) POLITA mendorong setiap dosen untuk meningkatkan kemampuan bahasa Inggris dengan mengirimkan tugas belajar kursus Bahasa Inggris yang dibiayai oleh POLITA, sehingga diharapkan dapat memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh institusi Program Pasca Sarjana yang akan dituju.

## **B. Strategi**

Strategi pengembangan dosen POLITA meliputi analisis kebutuhan dan studi lanjut dosen. Penentuan kebutuhan dosen dan studi lanjut dosen dilakukan dengan bantuan perangkat lunak aplikasi yang telah disiapkan oleh Kemendikbudristek RI.

### **1) Kebutuhan Dosen**

Hasil perhitungan rencana pemenuhan kebutuhan dosen untuk periode 5 tahun mendatang (2021-2025) dapat dilihat pada lampiran Tabel 3.1. Hasil perhitungan kebutuhan dosen merupakan kebutuhan dosen di luar mata kuliah yang dilayani oleh program studi lain. Hasil perhitungan kebutuhan ideal dosen berdasarkan analisis terhadap jumlah kebutuhan dosen sepanjang tahun 2021-2025 dengan mempertimbangkan beban kerja mengajar dosen yang menggunakan faktor koreksi berupa proporsi beban kerja mengajar dosen terhadap total beban dosen. Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu

merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan ideal dosen (Tabel 3.1), jumlah kebutuhan dosen yang paling tinggi adalah dosen perawat yaitu 7 orang, kemudian disusul dosen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Bisnis Jasa Makanan, masing-masing 6 orang.

Strategi untuk memenuhi jumlah kebutuhan ideal dosen POLITA adalah merekrut dosen. Rekrutmen dosen telah diatur dalam SOP (*Standart Operating Procedure*). Strategi rekrutmen dosen baru juga mempertimbangkan ketersediaan calon dosen baru. Berdasarkan strategi tersebut, diharapkan POLITA dapat mencapai jumlah ideal dosen kondisi harapan 2020.

## **2) Studi Lanjut**

Analisis kebutuhan studi S3 didasarkan atas jumlah dosen S2 yang ada, dosen S2 yang direkrut (dengan asumsi seluruh dosen yang direkrut memiliki kualifikasi S2), dan dosen S2 yang baru lulus. Jumlah dosen yang akan disekolahkan bergantung pada kebijakan batas usia studi lanjut S3 dan persentase dosen S3 yang boleh tugas belajar.

## IV. PROGRAM DAN IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN DOSEN

### A. Program Analisis Kebutuhan Dosen

#### 1) Tujuan Program

Tujuan program ini adalah tersusunnya rencana kebutuhan dosen tiap prodi 2021-2025 dan rencana kebutuhan tenaga kependidikan. Pemenuhan kebutuhan dosen dapat dilakukan secara bertahap tiap tahun dengan rasio dosen:mahasiswa maksimal 1:30. Pemenuhan kebutuhan tenaga dosen dilakukan secara bertahap sesuai dengan perkembangan jumlah mahasiswa.

#### 2) Tahapan implementasi

Program ini diawali dengan menyusun laporan analisis kebutuhan dosen tiap prodi yang dilaksanakan pada tahun 2021 (bulan Agustus). Penyusunan analisis kebutuhan tersebut melibatkan seluruh Prodi. Program ini di bawah koordinasi Wakil Direktur. Penyusunan analisis kebutuhan akan disahkan oleh Direktur dengan persetujuan BPH POLITA. Hasil analisis kebutuhan dosen akan dievaluasi tiap tahun yaitu bulan Juli sebagai dasar untuk melaksanakan program kerja pada periode tahun selanjutnya.

Berdasarkan rencana analisis kebutuhan dosen, maka akan digunakan acuan oleh Wakil Direktur untuk melakukan kegiatan rekrutmen dosen. Untuk menjamin mutu kegiatan rekrutmen dosen, maka seluruh rangkaian kegiatan mengacu pada SOP yang berlaku. Berdasarkan SOP tersebut, calon dosen baru akan mengikuti tahapan seleksi rekrutmen yang terdiri dari:

- a. Seleksi Administrasi, meliputi kualifikasi yang ditentukan, yaitu pendidikan minimal, kesesuaian bidang ilmu, jumlah indeks prestasi kumulatif.
- b. Ujian praktik, meliputi skill keahlian (*micro teaching* bagi calon dosen, tes ketrampilan komputer bagi calon tenaga kependidikan)
- c. Psikotes, untuk mengetahui kepribadian, ketahanan kerja, kecepatan kerja dan lain-lain
- d. Ujian wawancara, untuk mengetahui motivasi kerja dan komitmen calon dosen.

- e. Tes kemampuan bahasa Inggris bagi calon dosen, berupa toefl
- f. Ujian kesehatan bagi calon dosen, dengan mengumpulkan surat keterangan sehat jasmani, rohani dan bebas narkoba.

Monitoring dan evaluasi akan dilaksanakan oleh Badan Penjaminan Mutu POLITA untuk menjamin mutu pelaksanaan program.

### (1) Jadwal implementasi

Aktivitas	2021	2022	2023	2024	2025
1. Penyusunan rencana analisis kebutuhan dosen	Okt				
2. Evaluasi rencana analisis kebutuhan dosen		Juli	Juli	Juli	Juli
3. Rekrutmen dosen baru		Agust, Januari	Agust, Januari	Agust, Januari	Agust, Januari
4. Monitoring dan Evaluasi		Januari Agust	Januari Agust	Januari Agust	Januari Agust

### (2) Sumber pendanaan

Program ini dilaksanakan dengan sumber pendanaan dari APB (Anggaran Pendapatan Belanja) POLITA.

### (3) Indikator keberhasilan

Indikator Utama	2022	2023	2024	2025
1. Jumlah dosen yang direkrut				
a. Keperawatan D3		1	1	2
b. Keselamatan & Kesehatan kerja DIV		1	1	2
c. Bisnis Jasa Makanan DIV		1	1	2
2. Rata-rata TOEFL minimal dosen baru				

## B. Program Pengembangan Dosen melalui Studi Lanjut

### 1) Tujuan Program

Tujuan program ini adalah tersusunnya rencana kebutuhan studi lanjut dosen tiap prodi 2021-2025, pengembangan studi lanjut dosen dapat dilakukan secara bertahap tiap tahun.

### 2) Tahapan implementasi

Program ini diawali dengan menyusun rencana analisis kebutuhan studi lanjut dosen tiap prodi yang dilaksanakan pada tahun 2021 (bulan Oktober). Penyusunan analisis kebutuhan studi lanjut tersebut melibatkan seluruh Prodi,. Program ini di bawah koordinasi Wakil Direktur. Penyusunan analisis kebutuhan akan disahkan oleh Direktur dengan persetujuan BPH POLITA. Hasil analisis kebutuhan studi lanjut dosen akan dievaluasi tiap tahun yaitu bulan Juli sebagai dasar untuk melaksanakan program kerja pada periode tahun selanjutnya.

Berdasarkan rencana analisis kebutuhan studi lanjut dosen, maka akan digunakan acuan oleh masing-masing Prodi untuk melakukan kegiatan pengembangan dosen studi lanjut.

Untuk menjamin mutu kegiatan dosen studi lanjut, maka seluruh rangkaian kegiatan mengacu pada SOP yang berlaku di POLITA. Untuk menjamin mutu pelaksanaan program, maka monitoring dan evaluasi akan dilaksanakan oleh Badan Penjaminan Mutu POLITA.

#### (1) Jadwal implementasi

Aktivitas	2021	2023	2024	2025
1. Penyusunan rencana analisis kebutuhan studi lanjut dosen	Juni			
2. Evaluasi rencana analisis kebutuhan studi lanjut dosen	Juli	Juli	Juli	Juli
3. Pengiriman tugas belajar dosen studi lanjut	Agustus	Agustus	Agustus	Agustus
4. Monitoring dan Evaluasi	Januari, Agust	Januari, Agust	Januari, Agust	Januari, Agust

## (2) Sumber pendanaan

Program ini dilaksanakan dengan sumber pendanaan dari APB (Anggaran Pendapatan Belanja) POLITA, beasiswa eksternal, sumber lain yang tidak mengikat.

## (3) Indikator keberhasilan

Indikator Utama	2022	2023	2024	2025
1. Jumlah dosen studi lanjut S3				
a. Keperawatan D3		1		
b. Keselamatan & Kesehatan kerja DIV			1	
c. Bisnis Jasa Makanan DIV				1
2. Jumlah dosen lulus S3 tepat waktu				
a. Keperawatan D3				
b. Keselamatan & Kesehatan kerja DIV				
c. Bisnis Jasa Makanan DIV				

## V. PENUTUP

Berdasarkan prediksi kenaikan jumlah mahasiswa, maka jumlah kebutuhan dosen yang paling tinggi adalah dosen Diploma 3 keperawatan. Strategi untuk memenuhi jumlah kebutuhan ideal dosen POLITA adalah merekrut dosen penuh waktu.

Berdasarkan analisis kebutuhan studi lanjut S3, jumlah dosen yang akan studi lanjut S3 adalah 15 orang. Strategi yang akan dilaksanakan adalah mengirimkan dosen tugas belajar dengan biaya POLITA maupun ijin belajar dengan beasiswa maupun sumber lain yang tidak mengikat.

Program pengembangan dosen yang akan dilaksanakan oleh POLITA adalah rekrutmen dosen baru, studi lanjut S3, dan peningkatan kompetensi melalui pendidikan informal (pelatihan/seminar/studi banding).