RENCANA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DOSEN BERBASIS KEBUTUHAN DISIPLIN ILMU DAN PERKEMBANGAN IPTEKS



2024

LEMBAGA PENJAMINAN MUTU DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jalan KH. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kec. Mojoroto Kota Kediri

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya dokumen Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia Dosen Berbasis Kebutuhan Disiplin Ilmu dan Perkembangan IPTEKS Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dokumen ini disusun sebagai pedoman perencanaan pengembangan dosen yang sistematis, berbasis data, dan selaras dengan kebutuhan program studi serta arah strategis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Perencanaan pengembangan dosen diarahkan untuk memperkuat kualifikasi akademik, jabatan akademik, linearitas bidang ilmu, kompetensi, serta kontribusi dosen terhadap pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pengembangan institusi.

Rencana ini menggunakan pemetaan kondisi dosen, kebutuhan formasi jabatan akademik, kesesuaian disiplin ilmu, kebutuhan kurikulum, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta kebutuhan pengembangan program studi sebagai dasar penetapan prioritas. Dengan pendekatan tersebut, pengembangan dosen diharapkan tidak hanya berorientasi pada peningkatan jumlah kualifikasi, tetapi juga pada penguatan kepakaran dan keberlanjutan kebutuhan akademik setiap program studi.

Dokumen ini menjadi dasar bagi program studi, fakultas, LPMPSDM, dan pimpinan universitas dalam menyusun prioritas pengembangan dosen, termasuk studi lanjut, pengembangan jabatan akademik, peningkatan kompetensi, penelitian, publikasi, dan bentuk pengembangan lainnya. Pelaksanaannya perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala agar tetap sesuai dengan perubahan kebutuhan organisasi, kurikulum, perkembangan IPTEKS, dan sasaran strategis universitas.

Semoga dokumen ini dapat memberikan arah yang jelas dan menjadi instrumen yang bermanfaat dalam membangun sumber daya manusia dosen yang berkualitas, relevan, berkelanjutan, dan mampu mendukung pencapaian visi serta sasaran strategis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Ketua LPMPSDM,

Siti Aizah, S.Kep.,Ns., M.Kes.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
BAB I Pendahuluan	4
BAB II Landasan dan Arah Kebijakan	6
BAB III Prinsip dan Kerangka Rencana Pengembangan Dosen	8
BAB IV Peta Formasi Jabatan Akademik dan Disiplin Ilmu	10
BAB V Rencana Pengembangan Pendidikan/Kualifikasi Dosen	15
BAB VI Mekanisme Pelaksanaan, Monitoring, dan Evaluasi	17
BAB VII Penutup	19
Lampiran 1. Format Peta Formasi Dosen Program Studi	20
Lampiran 2. Format Rencana Pengembangan Individu Dosen	20

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Universitas Nusantara PGRI Kediri menempatkan penguatan kualitas sumber daya manusia sebagai bagian penting dari perjalanan menuju pre-research university pada periode 2023–2027 dan arah jangka panjang menuju research university. Renstra Universitas menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu ruang lingkup rencana strategis dan bahwa seluruh pelaksanaan operasional harus mengacu serta selaras dengan Renstra.

Renstra Universitas Tahun 2023–2027 menempatkan peningkatan kualifikasi akademik, peningkatan jabatan akademik, serta pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik dosen sebagai arah utama pengembangan SDM. Kondisi eksisting yang diidentifikasi juga menunjukkan masih terbatasnya dosen berkualifikasi doktor, belum meratanya jabatan akademik, dan perlunya peningkatan produktivitas penelitian serta publikasi ilmiah.

Perencanaan ini disusun untuk menerjemahkan arah strategis tersebut menjadi mekanisme yang lebih operasional: setiap program studi memetakan kebutuhan dosen berdasarkan jumlah dan struktur jabatan akademik, kesesuaian/linearitas bidang ilmu, kebutuhan pengembangan kurikulum dan Tri Dharma, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Dengan demikian, keputusan studi lanjut dosen tidak semata-mata didasarkan pada kesempatan individual, tetapi diarahkan untuk menutup kesenjangan formasi keilmuan dan karier akademik program studi.

1.2 Tujuan

a. menetapkan kerangka pengembangan SDM dosen yang berbasis kebutuhan program studi dan disiplin ilmu;
b. menyediakan peta formasi jabatan akademik sebagai dasar pengembangan karier dosen;

c. menetapkan arah studi lanjut dan pengembangan kualifikasi dosen agar relevan dengan kebutuhan keilmuan program studi;
d. mengintegrasikan perkembangan IPTEKS ke dalam prioritas pengembangan dosen;
e. menyediakan dasar pengambilan keputusan bagi universitas, fakultas, dan program studi dalam menetapkan prioritas pengembangan dosen; dan
f. mendukung pencapaian sasaran Renstra Universitas secara terukur dan berkelanjutan.

1.3 Ruang Lingkup

a. pemetaan kondisi dosen berdasarkan data SISTER terbaru;
b. peta formasi jabatan akademik;
c. pemetaan disiplin ilmu dan kesesuaian bidang pendidikan dosen dengan program studi;
d. rencana studi lanjut S2/S3 dan/atau penguatan bidang keilmuan;
e. pengembangan jabatan akademik;
f. pengembangan kompetensi profesional, pedagogik, penelitian, publikasi, dan kompetensi/profesi yang relevan;
g. mekanisme usulan, prioritas, persetujuan, pemantauan, dan evaluasi;
h. pembaruan peta formasi secara berkala.

BAB II
LANDASAN DAN ARAH KEBIJAKAN

2.1 Landasan

a. Statuta Universitas Nusantara PGRI Kediri tahun 2020.
b. Rencana Strategis Universitas Nusantara PGRI Kediri Tahun 2023–2027;
c. Rencana Strategis Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Nusantara PGRI Kediri Tahun 2023–2027;
d. Kebijakan pengembangan SDM;
e. Data SISTER: daftar dosen sebagai basis pemetaan kondisi eksisting.

2.2 Arah Kebijakan

Arah kebijakan sumber	Implikasi pada pedoman	Instrumen/indikator
Peningkatan kualifikasi dosen	Prioritas studi lanjut ditentukan berdasarkan kesenjangan keilmuan dan kebutuhan prodi.	Jumlah/persentase dosen S3; peta kebutuhan studi lanjut.
Pengembangan karier dosen	Setiap dosen memiliki jalur dari jabatan saat ini menuju jabatan berikutnya sesuai kinerja dan bidang ilmu.	JFA: AA–Lektor–Lektor Kepala–Profesor.
Linearitas bidang ilmu	Studi lanjut dan pengembangan keilmuan diarahkan pada bidang yang relevan dengan prodi dan rumpun ilmu dosen.	Persentase dosen linier dengan prodi.
Perkembangan IPTEKS	Setiap prodi menetapkan subbidang keilmuan prioritas yang ditinjau berkala.	Daftar bidang prioritas dan keterisian formasi.
Tridharma dan reputasi	Pengembangan dosen diarahkan untuk memperkuat pembelajaran, riset, PkM, publikasi, dan jejaring.	Publikasi, penelitian, PkM, sertifikasi/kompetensi, dan kinerja pembelajaran.

2.3 Target Strategis sebagai Acuan

Renstra Univeritas menetapkan target 2027 antara lain 25% dosen berkualifikasi S3, 35% dosen Lektor Kepala ke atas, serta peningkatan jumlah dosen yang mengikuti pelatihan pedagogik dan penelitian. Renstra Universitas juga menetapkan indikator linearitas bidang ilmu dengan program studi dan pengembangan karier dosen. Pedoman ini menggunakan target tersebut sebagai acuan strategis, sedangkan kuota operasional per program studi ditetapkan melalui peta formasi tahunan.

BAB III
PRINSIP DAN KERANGKA RENCANA PENGEMBANGAN DOSEN

3.1 Prinsip

a. Berbasis kebutuhan: keputusan pengembangan dosen harus berangkat dari kebutuhan nyata program studi.
b. Berbasis disiplin ilmu: studi lanjut, jabatan akademik, penelitian, dan kompetensi diarahkan pada rumpun/bidang ilmu yang relevan.
c. Berorientasi perkembangan IPTEKS: setiap program studi wajib mengidentifikasi bidang baru atau bidang yang berkembang yang relevan dengan kurikulum dan roadmap penelitian.
d. Berbasis jenjang karier: pengembangan kualifikasi harus terhubung dengan rencana jabatan akademik.
e. Berkeadilan dan transparan: prioritas ditentukan dengan kriteria yang dapat diperiksa dan dipertanggungjawabkan.
f. Berbasis data: pemutakhiran dilakukan menggunakan SISTER dan data akademik program studi.
g. Berkelanjutan: peta formasi ditinjau paling sedikit satu kali setiap tahun.

3.2 Komponen Analisis Kebutuhan

a. Kebutuhan kuantitatif dosen: jumlah dosen, rasio mahasiswa-dosen, beban pembelajaran, dan keberlanjutan program studi.
b. Kebutuhan struktur jabatan: distribusi Guru Besar/Profesor, Lektor Kepala, Lektor, Asisten Ahli, dan dosen yang belum memiliki jabatan akademik.
c. Kebutuhan kualifikasi: proporsi S2/S3 dan kebutuhan studi lanjut.
d. Kebutuhan linearitas: kesesuaian bidang pendidikan dan rumpun ilmu dengan program studi.
e. Kebutuhan subbidang: kebutuhan mata kuliah, konsentrasi, laboratorium, penelitian unggulan, dan bidang keahlian yang belum terisi.
f. Kebutuhan masa depan: perubahan kurikulum, kebutuhan stakeholder, perkembangan IPTEKS, digitalisasi, dan arah riset universitas.

3.3 Skema Prioritas

Prioritas	Kondisi	Tindakan	Catatan
P1 – Sangat tinggi	Kekosongan/kekurangan bidang inti atau tidak ada S3 pada prodi yang membutuhkan penguatan doktoral.	Studi lanjut S3/rekrutmen dosen baru/redistribusi bidang.	Diproses lebih dahulu dalam rencana tahunan.
P2 – Tinggi	Keterisian bidang inti ada tetapi struktur JFA senior belum memadai.	Percepatan JFA, studi lanjut, mentoring publikasi.	Diarahkan pada calon Lektor Kepala/Profesor.
P3 – Penguatan	Bidang inti relatif cukup, tetapi ada bidang berkembang yang belum terwakili.	Pengembangan kompetensi, sertifikasi, short course, riset kolaboratif.	Disesuaikan roadmap prodi.
P4 – Pemeliharaan	Formasi relatif seimbang dan bidang keilmuan telah terisi.	Pemutakhiran kompetensi dan regenerasi.	Tetap ditinjau tahunan.

BAB IV
PETA FORMASI JABATAN AKADEMIK DAN DISIPLIN ILMU

4.1 Data SISTER yang Digunakan

Komponen	Jumlah
Total dosen pada data sister	236
Aktif	231
Tugas belajar	4
Izin belajar	1
Pendidikan S3	56
Pendidikan S2	180
Profesor	1
Lektor Kepala	10
Lektor	147
Asisten Ahli	59
Belum memiliki JFA	19

4.2 Peta Formasi per Program Studi/Unit Akademik

Tabel berikut adalah peta awal berbasis data SISTER. Kolom 'gap 25%' bukan kuota wajib per prodi, melainkan alat skrining internal: jumlah S3 yang dibutuhkan agar sedikitnya 25% dari dosen pada unit tersebut berkualifikasi S3. Prioritas akhir tetap ditentukan oleh kebutuhan keilmuan, kurikulum, dan roadmap penelitian.

Program Studi	**Jumlah Dosen**	**S3**	**S3 %**	**Prof**	**LK**	**L**	**AA**	**Gap S3***
S1 - Manajemen	21	2	9.5%	0	0	11	6	4
S1 - Pendidikan Guru Sekolah Dasar	20	3	15.0%	0	3	14	1	0
S1 - Teknik Informatika	20	3	20.0%	0	0	15	5	1
S1 - Penjaskesrek	19	4	21.06%	0	0	14	4	0
S1 - Akuntansi	12	1	8.3%	0	1	8	1	2
S1 - Teknik Mesin	11	3	27.3%	0	0	8	1	0
S1 - Bimbingan Dan Konseling	9	3	33.7%	0	0	8	1	0
S1 - Pendidikan Bahasa Inggris	9	7	77.8%	0	4	4	1	0
S1 - Sistem Informasi	9	0	0.0%	0	1	5	3	2

Program Studi	Jumlah Dosen	S3	S3 %	Prof	LK	L	AA	Gap S3*
S1 - Pendidikan Matematika	9	5	55.6%	0	2	6	1	0
S1 - Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini	9	1	11.1%	0	1	8	0	2
S1 - Pendidikan Biologi	8	3	37.5%	0	1	4	3	0
S1 - Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan	6	1	16.7%	0	1	1	3	1
S1 - Pendidikan Sejarah	6	1	16.7%	0	0	5	1	1
D3 - Keperawatan	6	0	0.0%	0	0	5	1	2
D3 - Teknik Elektronika	6	1	16.7%	0	0	3	2	1
D3 - Teknik Industri	6	1	16.7%	0	0	4	1	1
S1 - Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia	6	4	66.3%	0	2	4	0	0
Profesi - Pendidikan Profesi Guru	5	2	40.0%	0	0	5	0	0
D3 - Kebidanan	5	0	0.0%	0	0	3	2	2
S1 - Pendidikan Ekonomi	5	1	20.0%	0	1	4	0	1
S1 - Peternakan	5	2	40.0%	0	0	2	3	0
S2 - Keguruan Olahraga	5	5	100.0%	0	1	4	0	0
S2 - Manajemen	5	5	100.0%	0	2	3	0	0

* Gap S3 dihitung sebagai alat prioritisasi internal terhadap ambang 25% per unit, bukan target regulatif atau target yang dinyatakan secara khusus per program studi.

4.3 Arah Pengembangan Disiplin Ilmu per Program Studi

Program/Unit	Kondisi S3 terkini	Prioritas pengembangan	Arah bidang studi/keilmuan yang diusulkan
S1 - Manajemen	2/21	P1 – Sangat tinggi	Manajemen strategik; transformasi digital bisnis; kewirausahaan; analitik bisnis/keputusan; manajemen SDM.
S1 - Pendidikan Guru Sekolah Dasar	3/20	P3/P4 – Penguatan/pemeliharaan	Pendidikan dasar; literasi-numerasi; pembelajaran digital/AI; asesmen; pendidikan inklusif.

Program/Unit	Kondisi S3 terkini	Prioritas pengembangan	Arah bidang studi/keilmuan yang diusulkan
S1 - Teknik Informatika	3/20	P2 – Tinggi	Kecerdasan buatan; data science; keamanan siber; rekayasa perangkat lunak; komputasi terapan.
S1 - Pendidikan Jasmani, Kesehatan Dan Rekreas	4/19	P2 – Tinggi	Sport science; exercise/health; sport pedagogy; sport technology; sport management.
S1 - Akuntansi	1/12	P1 – Sangat tinggi	Akuntansi digital; audit dan assurance; perpajakan; sustainability accounting; analitik data akuntansi.
S1 - Teknik Mesin	3/11	P2 – Tinggi	Manufaktur cerdas; otomasi/robotika; CAD/CAM; energi; material dan maintenance.
S1 - Bimbingan Dan Konseling	3/9	P2 – Tinggi	Konseling berbasis data; kesehatan/ketahanan psikologis peserta didik; konseling digital; asesmen; pendidikan inklusif.
S1 - Pendidikan Bahasa Inggris	7/9	P3/P4 – Penguatan/pemeliharaan	ELT digital; applied linguistics; language assessment; intercultural communication; AI-assisted language learning.
S1 - Sistem Informasi	0/9	P1 – Sangat Tinggi	Transformasi digital; enterprise systems; data analytics; tata kelola TI; keamanan informasi.
S1 - Pendidikan Matematika	5/9	P3/P4 – Penguatan/pemeliharaan	Mathematics education; computational thinking; STEM; learning analytics; asesmen digital.
S1 - Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini	1/9	P1 – Sangat tinggi	PAUD holistik-integratif; perkembangan anak; parenting; pembelajaran digital yang sesuai perkembangan; inklusi.
S1 - Pendidikan Biologi	3/8	P3/P4 – Penguatan/pemeliharaan	Biologi terapan; biotechnology/environment; bioinformatics dasar; science education; STEM.
S1 - Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan	1/6	P2 – Tinggi	Civic education; digital citizenship; pendidikan karakter; demokrasi dan kewarganegaraan; literasi hukum.

Program/Unit	Kondisi S3 terkini	Prioritas pengembangan	Arah bidang studi/keilmuan yang diusulkan
S1 - Pendidikan Sejarah	1/6	P2 – Tinggi	Sejarah lokal; historiografi digital; digital humanities; pendidikan sejarah; heritage studies.
D3 - Keperawatan	0/6	P1 – Sangat tinggi	Keperawatan klinis sesuai kebutuhan layanan; evidence-based nursing; patient safety; teknologi kesehatan; kompetensi profesi.
D3 - Teknik Elektronika	0/6	P1 – Sangat tinggi	Embedded systems; IoT; otomasi; instrumentasi; elektronika industri dan energi.
D3 - Teknik Industri	1/6	P2 – Tinggi	Industrial engineering; supply chain; quality engineering; ergonomics; smart manufacturing.
S1 - Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia	4/6	P3/P4 – Penguatan/pemeliharaan	Linguistik terapan; literasi digital; sastra dan budaya lokal; NLP dasar; pembelajaran Bahasa Indonesia.
Profesi - Pendidikan Profesi Guru	2/5	P3/P4 – Penguatan/pemeliharaan	Pendidikan profesi; pedagogi berbasis bukti; asesmen; microteaching; pengembangan profesional guru.
D3 - Kebidanan	0/5	P1 – Sangat tinggi	Kebidanan berbasis bukti; kesehatan maternal-neonatal; kesehatan reproduksi; patient safety; teknologi layanan.
S1 - Pendidikan Ekonomi	1/5	P2 – Tinggi	Ekonomi pendidikan; literasi keuangan; digital economy; kewirausahaan; pembelajaran ekonomi berbasis data.
S1 - Peternakan	2/5	P3/P4 – Penguatan/pemeliharaan	Produksi ternak; nutrisi; breeding; animal health; precision livestock; hilirisasi peternakan.
S2 - Keguruan Olahraga	5/5	P3/P4 – Penguatan/pemeliharaan	Sport pedagogy; exercise science; sport performance; assessment; technology in sport education.
S2 - Manajemen	5/5	P3/P4 – Penguatan/pemeliharaan	Manajemen strategik; digital business;

Program/Unit	Kondisi S3 terkini	Prioritas pengembangan	Arah bidang studi/keilmuan yang diusulkan
			entrepreneurship; analytics; sustainability management.
S2 - Pendidikan Dasar	5/5	P3/P4 – Penguatan/pemeliharaan	Pendidikan dasar; curriculum/assessment; literacy-numeracy; inclusive/digital learning; education research.
S2 - Pendidikan Ekonomi	5/5	P3/P4 – Penguatan/pemeliharaan	Economic education; financial literacy; digital economy; entrepreneurship; data-informed teaching.

4.4 Formasi Jabatan Akademik sebagai Jalur Regenerasi

Peta formasi jabatan akademik harus dibaca sebagai jalur regenerasi, bukan hanya distribusi jabatan. Program studi menetapkan calon pengembangan untuk setiap jenjang: (1) dosen tanpa JFA → Asisten Ahli; (2) Asisten Ahli → Lektor; (3) Lektor → Lektor Kepala; dan (4) Lektor Kepala → Profesor. Pengembangan dilakukan melalui pemenuhan kualifikasi, rekam jejak tridarma, publikasi/luaran ilmiah, serta persyaratan jabatan akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

BAB V
RENCANA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN/KUALIFIKASI DOSEN

5.1 Kebijakan Studi Lanjut

a. Studi lanjut diprioritaskan pada bidang yang secara langsung mengisi kesenjangan formasi keilmuan program studi.
b. Bidang studi lanjut harus memiliki keterkaitan yang dapat dibuktikan dengan program studi, mata kuliah, konsentrasi, laboratorium, roadmap penelitian, atau kebutuhan pengembangan institusi.
c. Untuk kebutuhan doktoral, program studi memprioritaskan dosen yang bidang studi lanjutnya memperkuat bidang inti atau bidang berkembang yang telah ditetapkan dalam peta formasi.
d. Universitas mengarahkan studi lanjut tidak hanya untuk menambah jumlah S3, tetapi juga untuk memperkuat kepakaran, kelompok riset, publikasi, dan calon pemimpin akademik.
e. Setiap usulan studi lanjut harus disertai rencana pascastudi: mata kuliah yang akan diperkuat, riset yang akan dikembangkan, luaran yang ditargetkan, dan kontribusi terhadap program studi.

5.2 Kriteria Penetapan Prioritas Studi Lanjut

Kriteria	Bobot	Indikator	Skor 1	Skor 4
Kesenjangan S3 unit/prodi	30	Proporsi S3 dibanding kebutuhan	Sudah kuat	Kekurangan nyata
Kesesuaian/linearitas bidang	25	Relevansi bidang studi dengan prodi	Rendah	Sangat kuat
Kebutuhan kurikulum/IPTEKS	20	Kebutuhan mata kuliah/bidang berkembang	Rendah	Sangat tinggi
Potensi jabatan akademik	15	Kesiapan menuju JFA lebih tinggi	Rendah	Sangat tinggi
Potensi riset/publikasi	10	Kesesuaian dengan roadmap/kelompok riset	Rendah	Sangat kuat

Skor prioritas = Σ (bobot × skor). Program studi dapat menetapkan ambang prioritas P1/P2/P3 setelah seluruh dosen dinilai dengan instrumen yang sama. Bobot dapat ditinjau melalui keputusan pimpinan tanpa mengubah prinsip dasar pedoman.

5.3 Jalur Pengembangan Berdasarkan Kondisi Dosen

Kondisi	Fokus	Bentuk pengembangan	Output minimum
S2, bidang inti prodi, S3 belum ada	Studi lanjut doktoral	S3 linier/relevan + roadmap riset	Rencana studi dan roadmap riset
S2, bidang relatif cukup	Penguatan subbidang berkembang	Short course, sertifikasi, riset kolaboratif, atau S3 bila strategis	Portofolio kompetensi/luaran
S3, Lektor/AA	Jalur kepakaran dan JFA	Publikasi, penelitian, pembimbingan, penguatan bidang	Peta menuju Lektor Kepala
S3, Lektor Kepala	Regenerasi Guru Besar	Riset unggulan, publikasi bereputasi, kepemimpinan akademik	Peta menuju Profesor
Bidang tidak sesuai/kurang relevan	Penataan kesesuaian	Reorientasi bidang, pengembangan kompetensi, atau penataan penugasan	Kesesuaian penugasan meningkat

5.4 Integrasi Pengembangan Pendidikan dengan Perkembangan IPTEKS

a. Program studi menyusun daftar 3–5 bidang keilmuan prioritas yang diperbarui paling sedikit sekali setahun.
b. Penetapan bidang prioritas mempertimbangkan perubahan kurikulum, kebutuhan stakeholder, perkembangan teknologi, tema riset universitas, dan kebutuhan masyarakat.
c. Setiap dosen yang menjalani studi lanjut wajib menunjukkan hubungan bidang studi dengan minimal satu kebutuhan program studi.
d. Hasil studi lanjut diintegrasikan ke kurikulum, penelitian, pengabdian, publikasi, bahan ajar, laboratorium, atau jejaring kerja sama.

BAB VI
MEKANISME PELAKSANAAN, MONITORING, DAN EVALUASI

6.1 Alur Perencanaan Tahunan

a. Program studi memperbarui data dosen dan peta formasi.
b. Program studi memetakan kesenjangan jumlah, jabatan, kualifikasi, linearitas, dan subbidang keilmuan.
c. Program studi menyusun daftar prioritas pengembangan dosen dan usulan studi lanjut.
d. Fakultas melakukan verifikasi kebutuhan antarprogram studi dan memastikan keberlanjutan layanan akademik.
e. LPMPSDM melakukan konsolidasi tingkat universitas dan menyusun prioritas tahunan.
f. Pimpinan universitas menetapkan prioritas berdasarkan kemampuan sumber daya dan sasaran Renstra.
g. Pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi dilakukan melalui siklus PPEPP.

6.2 Pembagian Peran

Unit	Tanggung jawab utama	Dokumen/Output
Program Studi	Menyusun peta kebutuhan, bidang prioritas, dan rencana pengembangan individu dosen.	Peta formasi prodi; matriks kebutuhan; IDP dosen.
Fakultas	Verifikasi, sinkronisasi antarprodi, dan prioritisasi.	Rekap fakultas dan rekomendasi.
LPMPSDM	Mengembangkan sistem, mengonsolidasikan data, memonitor target kualifikasi/JFA, dan mendampingi pengembangan.	Dashboard/rekap SDM; laporan monev.
LPPM/Unit terkait	Sinkronisasi roadmap riset, publikasi, dan kompetensi penelitian.	Roadmap riset dan program pengembangan.
Wakil Rektor bidang akademik	Menetapkan arah akademik dan memastikan	Keputusan/arah kebijakan.

	keterkaitan dengan kurikulum serta mutu.	
Rektor	Menetapkan kebijakan, prioritas, dan dukungan sumber daya.	Pengesahan/rencana tahunan.

6.3 Monitoring dan Evaluasi

a. Pemutakhiran peta formasi: minimal 1 kali setiap tahun akademik.
b. Evaluasi studi lanjut: minimal setiap semester selama dosen menjalani studi lanjut.
c. Evaluasi pascastudi: paling lambat 1 tahun setelah kembali aktif.
d. Evaluasi jabatan akademik: minimal 1 kali setahun melalui pemetaan kesiapan kenaikan jabatan.
e. Evaluasi dampak: melihat kontribusi pengembangan dosen terhadap pembelajaran, penelitian, publikasi, PkM, akreditasi, dan reputasi program studi.

6.4 Indikator Keberhasilan Pedoman

a. meningkatnya kesesuaian/linearitas bidang ilmu dosen dengan program studi;
b. meningkatnya jumlah dosen berkualifikasi S3 pada bidang yang dibutuhkan;
c. berkurangnya kesenjangan jabatan akademik dan meningkatnya regenerasi Lektor Kepala/Profesor;
d. tersedianya peta kebutuhan keilmuan setiap program studi yang diperbarui secara berkala;
e. meningkatnya kontribusi dosen pada pembelajaran, penelitian, publikasi, dan pengabdian;
f. terintegrasinya perkembangan IPTEKS dalam rencana pengembangan dosen dan program studi.

BAB VII
PENUTUP

Pedoman ini menjadi acuan bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri dalam merencanakan pengembangan dosen secara sistematis, terarah, berbasis data, dan sesuai kebutuhan masing-masing disiplin ilmu. Peta formasi jabatan akademik dan rencana pendidikan/kualifikasi dosen harus diperlakukan sebagai dokumen hidup yang diperbarui secara berkala mengikuti perubahan jumlah mahasiswa, kurikulum, perkembangan IPTEKS, kebutuhan stakeholder, roadmap penelitian, dan arah strategis universitas.

Ketentuan teknis yang belum diatur dalam pedoman ini dapat ditetapkan lebih lanjut melalui keputusan/ketetapan pimpinan universitas sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, Statuta, Renstra Universitas, dan kebijakan internal Universitas Nusantara PGRI Kediri.

LAMPIRAN 1
FORMAT PETA FORMASI DOSEN PROGRAM STUDI

Diisi oleh Program Studi dan diperbarui sekurang-kurangnya satu kali setiap tahun.

No	Bidang ilmu/subbidang	Mata kuliah/area	Jumlah kebutuhan	Eksisting	S2	S3	JFA senior	Kesenjangan	Rencana pengembangan
1									
2									
3									
4									
5									

Keterangan JFA senior: Profesor/Lektor Kepala. Kesenjangan dapat berupa kekurangan jumlah, kualifikasi, linearitas, atau kepakaran/subbidang.

LAMPIRAN 2
FORMAT RENCANA PENGEMBANGAN INDIVIDU DOSEN

Nama dosen	.....
Program studi	.....
Pendidikan terakhir	.....
Jabatan akademik	.....
Bidang ilmu/rumpun	.....
Bidang prioritas prodi	.....
Kesenjangan kompetensi/kualifikasi	.....
Rencana pengembangan	S3 / kenaikan JFA / sertifikasi / short course / riset / lainnya
Target waktu	.....
Luaran yang ditargetkan	.....
Kontribusi pascapengembangan	Mata kuliah / riset / publikasi / PkM / laboratorium / jejaring
Persetujuan	Dosen – Kaprodi – Dekan – LPMPSDM (sesuai mekanisme)



Lembaga Penjaminan Mutu dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Jalan KH. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kec. Mojoroto Kota Kediri