

Analisis Strategi Pengembangan Karir Dosen Di Universitas Baturaja

Novegya Ratih Primandari¹, Destiarini²

¹Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baturaja

²Program Studi Informatika, Fakultas Teknik dan Komputer, Universitas Baturaja

e-mail: novegya.esp@gmail.com¹, destiariniubr@gmail.com²

Abstract

Human Resources (HR) have a very important role in an organization, where the key to the success of an organization lies in the quality of the Human Resources (HR) who control and run it. Baturaja University, as a Higher Education institution, is required to play an active role in facing global challenges so that to produce graduates who are superior and have character, proper and continuous planning and development is needed. The Lecturer Development Plan is a process that systematically reviews the state of Human Resources (HR) to ensure that the number of Human Resources (HR) with the right skills will be available when they are needed. For this reason, we carry out our service by analyzing career development strategies for lecturers at Baturaja University using the SWOT method. Where the final result is expected that Baturaja University will have lecturers with character in accordance with its vision, mission, goals and objectives. And the final results of this service were published in the Baturaja University Journal of Community Service (ABDIMAS).

Keywords: *Analysis, Renbangdos, SWOT*

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengendalikan dan menjalankannya. Universitas Baturaja sebagai salah satu institusi Pendidikan Tinggi, dituntut untuk berperan aktif menghadapi tantangan global sehingga untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan berkarakter diperlukan perencanaan dan pengembangan yang tepat dan berkesinambungan. Rencana Pengembangan Dosen merupakan proses yang secara sistematis mengkaji keadaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memastikan bahwa jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan. Untuk itulah kami melakukan pengabdian dengan menganalisis strategi pengembangan karir dosen di Universitas Baturaja dengan metode SWOT. Dimana hasil akhir yang diharapkan nantinya Universitas Baturaja memiliki dosen berkarakter sesuai dengan visi, misi, tujuan, dan sasarannya. Serta hasil akhir pengabdian ini terpublikasi ke dalam Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (ABDIMAS) Universitas Baturaja.

Kata kunci: *Analisis, Renbangdos, SWOT*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengendalikan dan menjalankannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam suatu organisasi, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang: Dosen, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut diperlukan sebuah perencanaan yang tepat sehingga proses pelaksanaan tugas utama dosen dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Arah pengembangan pendidikan tinggi menuntut perguruan tinggi sebagai tempat pembelajaran, pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan inovasi, yang sekaligus berperan sebagai penyedia Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkarakter agar tidak mudah terseret arus perubahan dunia.

Universitas Baturaja sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi, dituntut untuk berperan aktif menghadapi tantangan global sehingga untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan berkarakter diperlukan perencanaan dan pengembangan yang tepat dan berkesinambungan. Rencana pengembangan dosen merupakan proses yang secara sistematis mengkaji keadaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memastikan bahwa jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) upaya untuk mengantisipasi perkembangan bisnis dan tuntutan lingkungan di masa yang akan datang. Atas suatu organisasi dan untuk menyediakan Sumber Daya Manusia (SDM) guna menjalankan bisnis dan memenuhi tuntutan lingkungan itu dan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses penentuan jenis (kualitas) dan jumlah (kuantitas) Sumber Daya Manusia (SDM).



Gambar 1: Universitas Baturaja

Rencana Pengembangan Dosen (Renbangdos) sangat berkaitan dengan Rencana Strategis Universitas Baturaja. Rencana strategis Universitas Baturaja merupakan pedoman dalam penyusunan rencana pengembangan dosen dan dasar pelaksanaan program secara operasional. Pada periode ini, periode renstra yang digunakan adalah RENSTRA UNBARA tahun 2021-2025, khususnya pada bagian karir dan pengembangan dosen Universitas Baturaja. Pengembangan dosen Universitas Baturaja juga merujuk pada peraturan yang lebih tinggi bersumber dari Renstra Kemristek Dikti tahun 2020- 2024 tentang sasaran program pendidikan tinggi yang ingin dicapai berkaitan dengan tujuan kedua, yaitu penguatan mutu dosen dan tenaga kependidikan, seperti gambar 2 sebagai berikut



Gambar 2: Peningkatan Mutu SDM Perguruan Tinggi

Secara lebih rinci, Rencana Pengembangan Dosen (Renbangdos) mengacu pada standar perguruan tinggi Universitas Baturaja terkait dengan standar Sumber Daya Manusia (SDM) yang tertuang dalam Rencana Strategis Universitas Baturaja 2021-2025 yaitu “Standar Sumber Daya Manusia (SDM) disusun sebagai dasar pengembangan Universitas Baturaja di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuan sebagai Research Excellence University pada tahun

2030” tentang kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, pengelolaan SDM, seperti gambar sebagai berikut.



Gambar 3: Standar SDM Unbara

Untuk mencapai Research Excellence University pada tahun 2030, Universitas Baturaja harus memiliki dosen berkualifikasi S2 Lektor Kepala dan atau S3 sebanyak 50% dari total jumlah dosen Universitas Baturaja sebesar 124 (2024). Selain itu dosen memiliki kompetensi sertifikasi pendidik profesional dan sertifikasi profesi, juga memiliki beban kerja Catur Dharma (Tridharma PT dan AIK). Adapun proporsi rasio dosen terhadap mahasiswa untuk bidang sosial 1:45 dan bidang eksakta 1:30.

Analisis SWOT adalah sebuah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunity*) dan ancaman (*Threat*) yang terjadi dalam proyek atau di sebuah usaha bisnis, atau mengevaluasi lini-lini produk sendiri maupun pesaing. Untuk melakukan analisis, ditentukan tujuan usaha atau mengidentifikasi objek yang akan dianalisis. Kekuatan dan kelemahan dikelompokkan ke dalam faktor internal, sedangkan peluang dan ancaman diidentifikasi sebagai faktor eksternal¹. Menurut Pearce dan Robinson, SWOT adalah singkatan dari kekuatan (*Strength*) dan kelemahan (*weakness*) intern perusahaan serta peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threat*) dalam lingkungan yang dihadapi perusahaan. Analisis SWOT merupakan cara sistematis untuk mengidentifikasi faktor-faktor dan strategi yang menggambarkan kecocokan paling baik diantara mereka. Analisis ini didasarkan pada asumsi bahwa suatu strategi yang efektif akan memaksimalkan kekuatan dan peluang meminimalkan kelemahan dan ancaman. Bila diterapkan secara akurat, asumsi sederhana ini mempunyai dampak yang sangat besar atas rancangan suatu strategik yang berhasil⁷.

Analisa ini secara logis dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan berkaitan dengan visi dan misi perusahaan serta tujuan perusahaan. Sehingga analisis SWOT dapat digunakan sebagai alat efektif untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan, sebagai proses pengambilan keputusan untuk menentukan strategi. Faktor-Faktor dalam Analisis SWOT, terbagi atas:

- 1) Kekuatan (*Strenghts*), Kekuatan merupakan sumber daya/ kapabilitas yang dikendalikan oleh perusahaan atau tersedia bagi suatu perusahaan yang membuat perusahaan relatif lebih unggul dibanding dengan pesaingnya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan yang dilayaninya. Kekuatan muncul dari sumber daya dan kompetensi yang tersedia bagi perusahaan. Kekuatan dapat terkandung dalam sumber daya keuangan, citra, kepemimpinan pasar, hubungan pembeli dan pemasok dan faktor-faktor lain. Faktor-faktor kekuatan yang dimiliki perusahaan atau organisasi adalah kompetensi khusus yang terdapat dalam organisasi yang berakibat pada pemilikan keunggulan komparatif oleh unit usaha di pasaran. Dikatakan demikian karena satuan bisnis memiliki sumber keterampilan, produk andalan dan sebagainya yang membuatnya lebih kuat dari pada pesaing dalam memuaskan kebutuhan pasar yang sudah direncanakan akan dilayani oleh satuan usaha yang bersangkutan⁸.
- 2) Kelemahan (*Weakness*), Kelemahan merupakan keterbatasan/ kekurangan dalam satu atau lebih sumber daya/ kapabilitas suatu perusahaan relatif terhadap pesaingnya, yang menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif. Dalam praktek keterbatasan dan kelemahan-kelemahan tersebut bisa terlihat pada sarana dan prasarana

yang dimiliki atau tidak dimiliki, kemampuan manajerial yang rendah, keterampilan pemasaran yang tidak sesuai dengan tuntutan pasar, produk yang tidak atau kurang diminati oleh konsumen atau calon pengguna dan tingkat perolehan keuntungan yang kurang memadai. Kekuatan dan kelemahan internal merupakan aktivitas terkontrol suatu organisasi yang mampu dijalankan dengan sangat baik atau buruk. Hal ini muncul dalam manajemen, pemasaran, keuangan atau akuntansi, produksi, penelitian dan pengembangan dan sebagainya⁹.

- 3) Peluang (*Opportunities*), Peluang merupakan situasi utama yang menguntungkan dalam lingkungan suatu perusahaan. Kecenderungan utama merupakan salah satu sumber peluang. Identifikasi atas segmen pasar yang sebelumnya terlewatkan, perubahan dalam kondisi persaingan/ regulasi, perubahan teknologi, dan membaiknya hubungan dengan pembeli/ pemasok dapat menjadi peluang bagi perusahaan.
- 4) Ancaman (*Threats*), Ancaman merupakan situasi utama yang tidak menguntungkan dalam lingkungan suatu perusahaan. Ancaman merupakan penghalang utama bagi perusahaan dalam mencapai posisi saat ini atau yang diinginkan. Masuknya pesaing baru, pertumbuhan pasar yang lamban, meningkatnya kekuatan tawar-menawar dari pembeli/ pemasok utama, perubahan teknologi, dan direvisinya atau pembaharuan peraturan, dapat menjadi penghalang bagi keberhasilan perusahaan¹⁰.

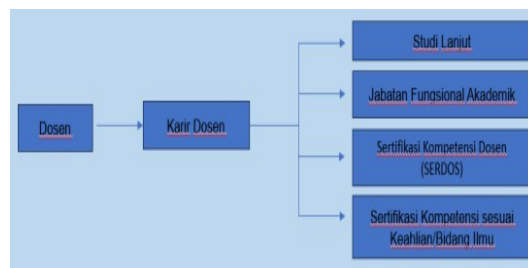
Faktor kekuatan dan kelemahan dalam suatu perusahaan, sedang peluang dan ancaman merupakan faktor-faktor lingkungan yang dihadapi oleh perusahaan yang bersangkutan. Analisis SWOT merupakan instrument yang ampuh dalam melakukan analisis strategi, kemampuan tersebut terletak pada kemampuan para penentu strategi perusahaan untuk memaksimalkan peranan faktor kekuatan dan pemanfaatan peluang sehingga berperan sebagai alat untuk meminimalisasi kelemahan yang terdapat dalam tubuh perusahaan dan menekan dampak ancaman yang timbul dan harus dihadapi¹¹. Untuk menganalisis strategis Pengembangan Karir Dosen di Universitas Baturaja menggunakan metode SWOT dimana dengan metode ini, diharapkan dapat mengukur ketercapaian dari pengembangan karir dosen tersebut. Sedangkan untuk hasil pengabdian ini dapat terpublikasikan pada link jurnal pengabdian kepada masyarakat (Abdimas) Universitas Baturaja <https://unbara.ac.id/journal/index.php/abdimu/index>.

2. METODE

Untuk mengukur ketercapaian dari pengembangan karir dosen di Universitas Baturaja, menggunakan metode SWOT. Dalam metode ini kami akan menganalisa tentang pengembangan karir Dosen di Universitas Baturaja dengan mengukur kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dari pengembangan karir dosen di Universitas Baturaja sebagai responden yang digunakan yaitu sebanyak 147 orang dosen. Dalam menganalisis pengembangan karir ini, Kami melakukan Tanya jawab kepada pimpinan Fakultas dan Pascasarjana dalam hal ini ditunjuk pada bidang II akademisi Universitas Baturaja. Setelah mendapatkan semua data yang dibutuhkan, maka kami melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) kepada pimpinan di lingkungan Universitas Baturaja sebelum menjadi sebuah buku.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Skema karir dosen Universitas Baturaja sebagai seorang dosen, karir dosen harus terus-menerus berproses. Untuk pengembangan tenaga pendidik (Dosen) dilaksanakan secara terprogram oleh Unit Perencanaan dan Pengembangan Universitas Baturaja setiap satu tahun sekali, dan tergambar pada gambar dibawah ini:



Gambar 4: Pengembangan Karir Dosen

Kegiatan pengembangan karir yang dilakukan untuk tenaga pendidik (dosen) diantaranya:

- 1) Meningkatkan jenjang Pendidikan Formal S3;
- 2) Memiliki jabatan fungsional atau jabatan akademik;
- 3) Mengikuti sertifikasi kompetensi dosen (serdos);
- 4) Mengikuti sertifikasi kompetensi sesuai keahlian/Bidang Ilmu. Beberapa kompetensi yang wajib dimiliki oleh dosen antara lain seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan juga kompetensi professional;
- 5) Meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar melalui kegiatan pelatihan penelitian, workshop tentang teknik-teknik pembuatan soal, SAP, dan pembuatan Modul bahan ajar;
- 6) Dosen mengikuti kegiatan seminar, simposium yang diselenggarakan baik oleh tingkat Fakultas, Program Studi, maupun Perguruan Tinggi, baik instansi Pemerintah, Swasta, baik di dalam maupun diluar negeri;
- 7) Pelatihan managerial untuk menyiapkan dosen yang akan ditempatkan pada Jabatan Struktural.

Tabel 1: Jumlah Dosen Yang Memiliki JJA

Fakultas	Prodi	2022					2023					2024					Rata-rata Pertumbuhan (%)
		TP	AA	L	LK	GB	TP	AA	L	LK	GB	TP	AA	L	LK	GB	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Ekonomi dan Bisnis	Manajemen	2	8	6	0	0	2	8	6	0	0	2	8	6	0	0	0.125
	Ekonomi Pembangunan	0	1	5	0	0	0	1	5	0	0	0	1	5	0	0	100
	Akuntansi	0	3	3	0	0	0	3	3	0	0	0	3	3	0	0	100
	Bisnis Digital	4	2	1	0	0	4	2	1	0	0	4	2	1	0	0	0.571
Teknik dan Komputer	Teknik Sipil	2	1	5	0	0	2	1	5	0	0	2	1	5	0	0	0.25
	Teknik Lingkungan	5	1	1	1	0	5	1	1	0	1	5	1	1	0	1	0.625
Pertanian	Informatika	0	4	3	0	0	0	6	3	0	0	0	6	3	0	0	100
	Agribisnis	1	0	5	0	0	1	0	5	0	0	1	0	5	0	0	0.167
Ilmu Pendidikan dan Ilmu Keguruan	Agroteknologi	0	1	8	1	0	0	1	8	0	1	0	1	8	0	1	100
	Teknologi Pendidikan	0	6	7	0	0	0	6	7	0	0	0	6	6	1	0	100
FISIP	Bahasa Inggris	0	5	8	0	0	0	5	8	0	0	0	5	8	0	0	100
	Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	0	2	12	0	0	0	2	12	0	0	0	2	12	0	0	100
Program Pascasarjana	Ilmu Pemerintahan	0	7	5	1	0	0	7	5	1	0	0	7	5	1	0	100
	Ilmu Komunikasi	0	5	5	0	0	0	5	5	0	0	0	5	5	0	0	100
Program Pascasarjana	Ekonomi Pertanian	0	0	3	1	0	0	0	3	1	0	0	0	3	1	0	100
	Manajemen	4	0	1	0	0	4	0	1	0	0	4	0	1	0	0	0.8

Dari table diatas dapat dijelaskan untuk Program Studi Manajemen 0.125%, Program Studi Bisnis Digital 0.571%, Program Studi Teknik Sipil (S1) 0.25%, Program Studi Teknik Lingkungan 0.625%, Program Studi Agribisnis 0.167%, dan Pascasarjana Program Studi Manajemen 0.8% Dosen belum memiliki jenjang akademik, sedangkan untuk Program Studi Ekonomi Pembangunan, Akuntansi, Informatika, Agroteknologi, Teknologi Pendidikan, Bahasa Inggris, Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Ilmu Pemerintahan, Ilmu Komunikasi, Pascasarjana Program Studi Ekonomi Pertanian telah 100% memiliki jenjang akademik.



Gambar 5: FGD Renbangdos Unbara

Strategi adalah sebuah bentuk dari perencanaan yang mengintegrasikan tujuan, kebijakan, dan juga rangkaian yang bisa bersatu menjadi suatu kesatuan yang utuh. Dalam peningkatan sumber daya manusia dosen, Universitas Baturaja melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia. Secara keseluruhan strategi peningkatan tri dharma dosen UNBARA sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja dosen melalui kewajiban mengisi Satuan Kinerja Pegawai (SKP) setiap akhir tahun ajaran yang meliputi penelitian, pengabdian masyarakat;
- 2) Peningkatan kinerja dosen melalui kewajiban mengisi BKD pada suster setiap semester;
- 3) Penyesuaian beban SKS bagi dosen yang sedang menjabat sebagai pejabat struktural di dalam atau di luar kampus, beban sks disesuaikan dengan ekuivalensi pejabat struktural;
- 4) Peningkatan kinerja dosen melalui kewajiban penelitian yang dilakukan berdasarkan pada roadmap penelitian dan kluster dan sub kluster penelitian dosen;
- 5) Peningkatan kinerja dosen melalui kewajiban pengabdian masyarakat yang dilakukan melalui PPM Internasional, KKN PPM, Program kemitraan masyarakat;
- 6) Program pengembangan desa mitra dan peningkatan kinerja dosen melalui kewajiban peningkatan jumlah dan kualitas publikasi karya ilmiah baik pada jurnal nasional maupun jurnal internasional bereputasi;
- 7) Peningkatan kinerja dosen melalui kewajiban kenaikan jabatan akademik dosen melalui monitoring dan evaluasi jabatan akademik berdasarkan pada sistem kepegawaian;
- 8) Peningkatan kinerja dosen melalui kewajiban kenaikan jabatan akademik dosen melalui program akselerasi jabatan fungsional dosen;
- 9) Peningkatan kinerja dosen melalui kewajiban kenaikan jabatan akademik dosen melalui program detasering (program mobilisasi dosen pakar sebagai upaya Universitas Baturaja membantu peningkatan kualitas pelaksanaan tri dharma bagi dosen junior), khusus untuk kenaikan jabatan fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- 10) Peningkatan kompetensi dosen sesuai dengan relevansi kebutuhan dunia kerja dengan kompetensi lulusan;
- 11) Peningkatan karya ilmiah pengabdian dilakukan dengan mendorong keterlibatan dosen dalam pendampingan mahasiswa yang bersifat akademik, non akademik maupun kemasyarakatan;
- 12) Peningkatan tingkat kelulusan dalam BKD dan SKP bagi dosen yang belum memenuhi kelulusan melalui pendampingan tridharma;
- 13) Peningkatan publikasi ilmiah dosen melalui program pendampingan penulisan artikel ilmiah dan submit di jurnal internasional (camp akademik);
- 14) Peningkatan publikasi jurnal internasional bagi dosen studi lanjut melalui pendampingan penulisan karya ilmiah dan *support Article Processing Charge (APC)*;
- 15) Peningkatan tingkat kelulusan bagi dosen yang sedang studi lanjut melalui monitoring dan evaluasi di institusi tempat studi;
- 16) Peningkatan jumlah dan kualitas sumber daya manusia melalui program perekrutan dosen dengan kualifikasi Doktor;

- 17) Peningkatan kompetensi dosen melalui keikutsertaan dalam sertifikasi profesi sesuai bidang keahlian dengan dukungan pendanaan dari Universitas;
- 18) Peningkatan etika publikasi dosen melalui *workshop* pemahaman etika publikasi yang baik dan benar, sehingga karya ilmiah dosen *clear and clean*;
- 19) Peningkatan jabatan fungsional dosen LK melalui pemberian insentif.

4. KESIMPULAN

Untuk pengembangan dosen dan pengembangan perguruan tinggi secara nasional, Universitas Baturaja dapat merekomendasikan beberapa hal yaitu:

1. Penataan roadmap kebutuhan ketenagaan nasional berdasarkan kepentingan pengembangan dosen pada Program Studi/ Fakultas di Universitas Baturaja;
2. Pengembangan dosen PT perlu didasarkan pada kebutuhan program studi berkaitan dengan perluasan dan perbandingan populasi mahasiswa;
3. Pengembangan dosen PT perlu didasarkan pada kebutuhan spesifik bidang keahlian;
4. Pengembangan dosen PT perlu didasarkan pada kualifikasi yang dipersyaratkan;
5. Pengembangan dosen PT perlu didasarkan pada kebutuhan pasar dan kebutuhan nasional.

Demikian RENBANGDOS Universitas Baturaja yang disusun, sebagai salah satu acuan di dalam pengembangan dosen, *fleksibilitas* dalam pelaksanaannya sangat dibutuhkan karena mengingat perubahan dan dinamika pendidikan tinggi serta tuntutan dari *stakeholders*. Semoga Rencana Pengembangan dosen Universitas Baturaja ini dapat dimanfaatkan dan dijadikan acuan untuk kepentingan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Baturaja di masa yang akan datang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan yang telah memberikan tugas ini. Dengan tugas ini, Kami bisa mengembangkan kemampuan dan pengetahuan Kami. Terima kasih juga Kami berikan kepada pihak kampus yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan ini. Dengan kegiatan ini, kami bisa mengembangkan kemampuan dan pengetahuan kami. Dan terakhir kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada penerbit yang telah menerbitkan naskah kami. Dengan terbitnya naskah ini, kami merasa sangat senang dan bangga.

DAFTAR PUSTAKA

Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 111/D/O/1999, tentang: Pendirian Universitas Baturaja.

Peraturan Yayasan Pendidikan Sebimbing Sekundang Nomor 1 Tahun 2012, tentang Pokok-pokok Kepegawaian Yayasan Pendidikan Sebimbing Sekundang.

Surat Keputusan Pengurus Yayasan Pendidikan Sebimbing Sekundang (YPSS) Nomor: 42/KPTS/Peng.YPSS.1/2014, tentang: Pedoman Penerimaan Pegawai Dilingkungan Yayasan Pendidikan Sebimbing Sekundang.

Surat Keputusan Pengurus Yayasan Pendidikan Sebimbing Sekundang (YPSS) Nomor 43/KPTS/Peng.YPSS.1/2014, tentang Tugas Belajar dan Izin Belajar Pegawai Dilingkungan Yayasan Pendidikan Sebimbing Sekundang.

Buku:

Rencana Strategi (Renstra) Universitas Baturaja Periode: 2021 – 2025.

Rangkuti, Freddy. 2006. Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis “Reorientasi Konsep Perencanaan Strategis Untuk Menghadapi Abad 21”. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.

Jakarta.

A,John, Pearce. Robinson. B, Richard. Bachtiar, Yanivi. Christine. (2008). Edisi 10 Cetak 1. Manajemen strategis : formulasi, implementasi dan pengendalian. Penerbit Transmedia. Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2005. Manajemen Stratejik. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Fred R. David. Stefanus Rahoyo. Ichsan Setiyo Budi. Manajemn Strategis. 2006. Edisi 10. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Chapter in an edited book:

Riadi, Muklisin. (13 April 2023). Analisis SWOT (Pengertian Tujuan, Aspek, Kuadran dan Matriks). Alamat website: <https://www.kajianpustaka.com/2020/09/analisis-SWOT.html>. Diakses pada tanggal 06 Juli 2024. Baturaja.

Sumber Internet

Undang – Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tentang: Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;

Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen menegaskan 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.

Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2009 tentang Perubahan Struktur Kepemilikan Saham.

Undang – Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, tentang: Pendidikan Tinggi.

Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013, tentang Standar Nasional Pendidikan;

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013, tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya;

Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014, tentang: Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 92 Tahun 2014, tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Dikti (Permenristekdikti) Nomor 44 Tahun 2015, tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Permenristekdikti Nomor 2 Tahun 2016, tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015, tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 100 tahun 2016, tentang Pendirian, Perubahan, Pembubaran PTN, dan Pendirian, Perubahan, Pencabutan Izin PTS.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 20 Tahun 2017, tentang Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 51 Tahun 2017, tentang Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 2018, yang menugaskan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebagai lembaga yang bertugas untuk memastikan pengembangan kompetensi di Indonesia.

Surat Edaran Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Nomor: 1041 /BAN-PT/LL/2020, tentang: Revisi Mekanisme Perpanjangan Akreditasi.

Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan nomor 12/E/KPT/2021, tentang Pedoman Operasional dengan laman: <https://sister.kemdikbud.go.id/beranda> Tahun 2021.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor: 27 tahun 2022, tentang: Pedoman Pemberian Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan teknologi.