



RENCANA STRATEGIS PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

STIT Miftahul Ulum Bangkalan

2022-2027



SURAT KEPUTUSAN
KETUA
SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH MIFTAHUL ULUM BANGKALAN
Nomor: 065.070/.050.01/03.2022

Tentang
RENCANA STRATEGIS PENGEMBANGAN
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH MIFTAHUL ULUM BANGKALAN

- Menimbang : 1. Bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi serta memastikan ketercapaian standar mutu akademik dan non-akademik, STIT Miftahul Ulum Bangkalan perlu memiliki Rencana Strategis (Renstra) Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan yang terarah, terukur, dan berkelanjutan
2. Bahwa Renstra Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan dimaksud menjadi pedoman perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta tindak lanjut pengembangan kompetensi, karier, dan kinerja SDM di lingkungan STIT Miftahul Ulum Bangkalan
3. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan Renstra tersebut, perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua STIT Miftahul Ulum Bangkalan
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi
6. Statuta Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Miftahul Ulum Bangkalan tahun 2016.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Menetapkan Rencana Strategis (Renstra) Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan STIT Miftahul Ulum Bangkalan Periode Tahun 2022–2027 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang

merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini

- Kedua : Renstra Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada diktum PERTAMA menjadi pedoman bagi seluruh unit kerja dalam penyusunan program, pelaksanaan kegiatan, serta penganggaran pengembangan SDM secara terintegrasi
- Ketiga : Menginstruksikan Wakil Ketua, Ketua LPM, Kepala BAAK, Kepala BAAU, Ketua Program Studi, dan unit terkait untuk melaksanakan Renstra ini melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, monitoring-evaluasi, dan tindak lanjut secara berkala sesuai siklus penjaminan mutu (PPEPP).
- Keempat : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan. Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bangkalan
Pada Tanggal : 21 Maret 2022



Dr. H. Ach. Subaidi AF, M.Pd
NIDN. 2122016101

Tembusan:

1. Yayasan Miftahul Ulum (sebagai laporan)
2. Wakil Ketua I, II, dan III
3. LPM STIT Miftahul Ulum Bangkalan
4. BAAK dan BAAU
5. Ketua Program Studi
6. Arsip

IDENTITAS PERGURUAN TINGGI

Perguruan Tinggi : STIT Miftahul Ulum Bangkalan
Alamat : Jl. KH. Ach. Dahlan No. 374 Congaban,
Kedungdung, Modung Bangkalan
Penanggung Jawab : Ketua STIT Miftahul Ulum Bangkalan
(Dr. H. Ach. Subaidi. AF, M.Pd)
Penyusun : Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
BAAK/BAAU
Program Studi
Periode Renstra : 2022-2027

DAFTAR ISI

SURAT KEPUTUSAN	2
IDENTITAS PERGURUAN TINGGI	4
DAFTAR ISI.....	5
KATA PENGANTAR.....	7
RINGKASAN EKSEKUTIF	8
BAB I. PENDAHULUAN	9
A. Latar Belakang	9
B. Landasan Hukum dan Kebijakan	10
C. Maksud, Tujuan, dan Sasaran	10
BAB II. PROFIL STIT MIFTAHUL ULUM BANGKALAN DAN KONDISI SDM	12
A. Gambaran Umum Institusi.....	12
B. Kondisi SDM Dosen.....	12
C. Kondisi SDM Tenaga Kependidikan	13
D. Analisis Kebutuhan dan Tantangan	14
BAB III. KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	15
A. Kebijakan Pengembangan Dosen	15
B. Kebijakan Pengembangan Tenaga Kependidikan	16
C. Strategi Utama 2022–2027	16
BAB IV. PROGRAM, IMPLEMENTASI, DAN RENCANA TAHUNAN 2022–2027	22
A. Program Prioritas.....	22
B. Rencana Tahunan (Milestone) 2022–2027	25
C. Indikator Kinerja Utama (IKU) Internal.....	30
1. Kualifikasi Dosen.....	30
2. Jabatan Fungsional Dosen (Jabfung).....	30
3. Sertifikasi Pendidik	30
4. Publikasi dan Dokumentasi Penelitian	31
5. Pengabdian kepada Masyarakat (PKM)	31
6. Kompetensi Tenaga Kependidikan (Tendik).....	32
BAB V. MONITORING, EVALUASI, DAN TINDAK LANJUT	33
BAB VI PENUTUP.....	35
LAMPIRAN-LAMPIRAN	37
Matriks Program Strategis Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan	38

Rencana Kerja Tahunan (RKT) 2022–2027	39
Matriks Risiko SPMI Berbasis Risiko (Ringkas).....	41
Template Rencana Tindak Lanjut (RTL) Hasil AMI/RTM	42

KATA PENGANTAR

Renstra Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan STIT Miftahul Ulum Bangkalan Tahun 2022–2027 disusun sebagai arah kebijakan pengembangan SDM institusi selama lima tahun. Dokumen ini menjadi rujukan bagi seluruh unit kerja dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti program penguatan kompetensi serta karier dosen dan tenaga kependidikan.

Renstra ini disusun dengan mempertimbangkan kondisi riil STIT Miftahul Ulum Bangkalan sebagai perguruan tinggi berbasis pesantren yang terus bertumbuh, kebutuhan pemenuhan SN Dikti, serta tuntutan akreditasi (BAN-PT/LAMDIK). Renstra ini juga menguatkan kultur mutu melalui implementasi SPMI berbasis risiko dengan siklus PPEPP (Penetapan–Pelaksanaan–Evaluasi–Pengendalian–Peningkatan).

Semoga dokumen ini dapat membantu percepatan peningkatan mutu layanan akademik dan non-akademik, memperkuat daya saing lulusan, serta memastikan pengelolaan SDM yang profesional, berintegritas, dan berkelanjutan.

Bangkalan, 21 Maret 2022

Ketua STIT,



Dr. H. Ach. Subaidi Af, M.Pd

RINGKASAN EKSEKUTIF

STIT Miftahul Ulum Bangkalan menegaskan komitmen untuk menyediakan layanan pendidikan tinggi yang unggul secara mutu akademik, religius dalam nilai dan kultur kampus, serta relevan dengan kebutuhan masyarakat Madura—terutama dalam menyiapkan calon pendidik (guru PAI/PGMI dan bidang kependidikan lain) serta tenaga kependidikan yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan.

Sebagai perguruan tinggi yang sedang bertumbuh, STITMU menghadapi tantangan yang nyata dan terukur, antara lain: (a) keterbatasan jumlah dosen tetap homebase yang berdampak pada pemenuhan rasio dosen–mahasiswa dan keberlanjutan pembinaan akademik; (b) beban kerja dan beban mengajar yang cenderung tinggi sehingga waktu dosen untuk riset, publikasi, pendampingan mahasiswa, dan pengembangan bahan ajar menjadi terbatas; serta (c) kebutuhan percepatan peningkatan kualifikasi dosen ke jenjang S3, penguatan jabatan fungsional (dari Asisten Ahli menuju Lektor dan seterusnya), sekaligus penguatan budaya kerja tridharma yang konsisten.

Oleh karena itu, Renstra Pengembangan SDM ini diarahkan pada lima fokus program yang saling terkait: (1) pemenuhan rasio dosen–mahasiswa melalui strategi rekrutmen/pemetaan homebase, pemerataan bidang keilmuan sesuai kebutuhan kurikulum, serta penguatan dosen pembimbing akademik; (2) percepatan peningkatan kualifikasi dan profesionalisme dosen melalui fasilitasi studi lanjut (S2/S3), perencanaan beasiswa/kemitraan, dukungan administrasi dan pembiayaan, serta akselerasi sertifikasi pendidik dan kenaikan jabatan fungsional berbasis kinerja; (3) peningkatan kinerja tridharma dengan penataan roadmap penelitian dan PKM yang selaras dengan visi pesantren dan kebutuhan lokal, peningkatan kualitas proposal, kolaborasi riset/PKM, serta pendampingan penulisan artikel ilmiah dan publikasi; (4) penguatan kapasitas tenaga kependidikan melalui pelatihan layanan akademik, keuangan, kemahasiswaan, serta peningkatan kompetensi literasi digital (pengelolaan data, arsip, layanan berbasis aplikasi, dan standar layanan cepat); dan (5) penguatan tata kelola berbasis mutu dan risiko dengan penerapan SPMI (PPEPP), penetapan indikator kinerja tahunan, monitoring-evaluasi berkala, serta mitigasi risiko SDM (kekosongan homebase, stagnasi jabatan fungsional, dan rendahnya produktivitas tridharma).

Target keluaran sampai akhir tahun 2027 ditetapkan secara bertahap dan realistis, meliputi: meningkatnya proporsi dosen yang menempuh/menyelesaikan S3 sesuai peta kebutuhan keilmuan prodi; meningkatnya jumlah dosen yang memperoleh sertifikasi pendidik dan jabatan fungsional minimal Lektor; meningkatnya kuantitas dan kualitas luaran penelitian serta PKM (artikel, prosiding, HKI/modul, dan program dampak masyarakat); serta terbentuknya layanan administrasi akademik yang lebih cepat, transparan, terdokumentasi, dan berbasis sistem informasi, sehingga pengalaman layanan bagi mahasiswa, dosen, dan stakeholder menjadi lebih tertib, terukur, dan akuntabel.

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dosen dan tenaga kependidikan (tendik) adalah penggerak utama mutu penyelenggaraan Tridharma dan tata kelola di STIT Miftahul Ulum Bangkalan. Mutu pembelajaran mulai dari perencanaan RPS dan perangkat ajar, pelaksanaan perkuliahan, asesmen/penilaian, hingga evaluasi dan tindak lanjut sangat ditentukan oleh kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian dosen, termasuk kemampuan mereka mengintegrasikan nilai-nilai kepesantrenan dalam proses pendidikan. Pada saat yang sama, capaian penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dipengaruhi oleh kapasitas dosen dalam menyusun proposal, publikasi ilmiah, luaran HKI/produk, membangun jejaring kolaborasi, serta mengelola kegiatan berbasis kebutuhan masyarakat. Sementara itu, kualitas layanan administrasi akademik dan umum (BAAK, keuangan, kemahasiswaan, sarpras, perpustakaan, layanan data) sangat ditopang oleh profesionalitas tendik dalam ketepatan pelayanan, akurasi data, kepatuhan pada SOP, dan kecepatan respons.

Berdasarkan kebutuhan tersebut, STIT Miftahul Ulum Bangkalan memerlukan Rencana Strategis (Renstra) Pengembangan SDM periode 2022–2027 yang terarah, terukur, dan berkelanjutan sebagai pedoman penguatan kompetensi, perbaikan kinerja, serta peningkatan kesejahteraan dosen dan tendik. Renstra ini diarahkan pada pemenuhan standar mutu akademik dan non-akademik sesuai SN Dikti dan perangkat SPMI (PPEPP), melalui program yang jelas: perencanaan kebutuhan SDM (rekrutmen dan penataan formasi), peningkatan kualifikasi dan sertifikasi (studi lanjut, sertifikasi pendidik/keahlian, pelatihan), pengembangan karier dan penilaian kinerja berbasis indikator (BKD/IKU turunan, SKP, dan target luaran), serta penguatan budaya kerja yang disiplin, akuntabel, dan melayani.

Renstra 2022–2027 ini juga disusun untuk menyiapkan SDM yang adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, terutama: (1) digitalisasi layanan kampus melalui penguatan literasi data dan TIK, implementasi SIAKAD/LMS, arsip digital, dan layanan administrasi berbasis aplikasi; (2) penyesuaian kebijakan kurikulum MBKM melalui peningkatan kemampuan dosen dalam desain pembelajaran OBE, pengelolaan rekognisi kegiatan MBKM, serta kemitraan dengan sekolah/madrasah dan lembaga terkait; dan (3) dinamika akreditasi institusi dan program studi melalui penguatan kapasitas dosen–tendik dalam penyediaan bukti fisik, pengelolaan dokumen mutu, audit mutu internal, dan pelaporan kinerja secara periodik.

Dengan demikian, Renstra Pengembangan SDM ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat karakter khas STIT Miftahul Ulum Bangkalan sebagai perguruan tinggi berbasis pesantren: beradab, amanah, moderat, dan berorientasi kemaslahatan. Karakter tersebut diintegrasikan dalam etos kerja, layanan akademik, pembinaan mahasiswa, serta praktik kelembagaan sehari-

hari, sehingga pengembangan SDM menjadi fondasi nyata untuk meningkatkan mutu, daya saing, dan keberlanjutan institusi selama 2022–2027.

B. Landasan Hukum dan Kebijakan

Renstra ini disusun dengan mengacu secara langsung pada kerangka regulasi nasional dan regulasi internal perguruan tinggi yang menjadi dasar hukum penyelenggaraan pendidikan tinggi.

1. UU Sisdiknas: Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. UU Pendidikan Tinggi: Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. UU Guru dan Dosen: Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4. PP Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi: Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
5. Regulasi penjaminan mutu (SPMI): Permenristekdikti Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
6. Regulasi akreditasi (SPME): Permendikbud Nomor 5 Tahun 2020 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi.
7. Regulasi SN Dikti/penjaminan mutu terbaru: Permendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi
8. Statuta STIT Miftahul Ulum Bangkalan tahun 2016

C. Maksud, Tujuan, dan Sasaran

Maksud Renstra ini adalah menjadi pedoman pengembangan dosen dan tenaga kependidikan STIT Miftahul Ulum Bangkalan selama 2022–2027.

Tujuan:

1. Meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan profesionalisme dosen serta tenaga kependidikan.
2. Menjamin ketercapaian standar mutu pembelajaran dan layanan administrasi sesuai SN Dikti.
3. Memperkuat kinerja tridharma dan daya saing institusi.
4. Mewujudkan tata kelola SDM yang transparan, adil, dan berkelanjutan.

Sasaran:

1. Peningkatan kualifikasi dan jabatan fungsional dosen secara bertahap.

2. Peningkatan sertifikasi pendidik dan kompetensi pedagogik-digital.
3. Peningkatan produktivitas penelitian, publikasi, dan PKM.
4. Penguatan kompetensi tendik (BAAK, BAAU, perpustakaan, laboratorium, keuangan, IT).
5. Terbentuknya budaya mutu melalui AMI–RTM–RTL berbasis risiko.

BAB II. PROFIL STIT MIFTAHUL ULUM BANGKALAN DAN KONDISI SDM

A. Gambaran Umum Institusi

STIT Miftahul Ulum Bangkalan merupakan perguruan tinggi berbasis pesantren yang berfokus pada pengembangan keilmuan Tarbiyah dan kependidikan. Dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, STIT Miftahul Ulum Bangkalan memadukan penguatan kompetensi akademik calon pendidik dengan pembinaan karakter khas pesantren seperti adab, kedisiplinan, keteladanan, dan tanggung jawab sehingga proses pembelajaran tidak hanya menekankan penguasaan teori, tetapi juga membentuk sikap dan etika profesi yang kuat.

Seluruh program studi yang dikelola diarahkan secara terencana untuk menghasilkan lulusan yang siap berperan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten. Lulusan dipersiapkan agar mampu merancang perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang efektif dan kontekstual, serta melakukan evaluasi belajar secara objektif dan berkelanjutan. Pada saat yang sama, lulusan juga dibekali kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan yang dibutuhkan di lingkungan kerja pendidikan, baik di madrasah/sekolah maupun dalam ranah pendidikan masyarakat.

Dengan orientasi tersebut, STIT Miftahul Ulum Bangkalan menegaskan perannya sebagai kampus pesantren yang responsif terhadap perubahan zaman. Lulusan diharapkan adaptif terhadap dinamika kebutuhan masyarakat, perkembangan kebijakan pendidikan, serta transformasi digital, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan mutu pendidikan dan penguatan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sosial.

B. Kondisi SDM Dosen

Secara umum, komposisi dosen STIT Miftahul Ulum Bangkalan saat ini masih didominasi oleh dosen berkualifikasi Magister (S2). Kondisi ini sudah memadai untuk menjamin keberlangsungan proses pembelajaran, namun masih memerlukan percepatan peningkatan kualifikasi ke jenjang Doktor (S3) terutama pada dosen-dosen inti/homebase agar kampus memiliki penggerak akademik yang lebih kuat dalam pengembangan keilmuan, riset, dan penguatan mutu prodi.

Di sisi lain, penguatan jabatan fungsional masih menjadi kebutuhan strategis, baik dari aspek kelengkapan administrasi (PAK/dupak, pemenuhan BKD, portofolio tridharma) maupun dari aspek produktivitas akademik (publikasi, bahan ajar, penelitian/PKM, luaran ber-ISBN/HAKI). Dengan kata lain, peningkatan kualifikasi tidak cukup berhenti pada studi lanjut, tetapi perlu dibarengi target yang terukur untuk kenaikan jenjang JJA (misalnya Asisten Ahli ke Lektor ke Lektor Kepala) sesuai peta jalan pengembangan dosen.

Beban mengajar dosen juga relatif tinggi karena karakteristik perguruan tinggi kecil di mana jumlah dosen tetap belum sepenuhnya sebanding dengan jumlah mahasiswa aktif dan kebutuhan layanan akademik. Dampaknya, sebagian dosen memegang beberapa peran sekaligus: mengajar beberapa mata kuliah lintas semester, membimbing akademik, membimbing skripsi, sekaligus menjalankan tugas struktural dan kegiatan penunjang mutu. Kondisi ini berisiko mengurangi ruang dosen untuk memperkuat penelitian dan pengabdian secara konsisten.

Karena itu, diperlukan penguatan SDM melalui rekrutmen dosen secara bertahap dan terencana, disertai pemerataan beban kerja tridharma. Rekrutmen diarahkan pada bidang keahlian yang masih kosong/kurang, sekaligus untuk menurunkan beban mengajar per dosen agar lebih proporsional. Pada saat yang sama, pembagian tugas tridharma perlu dibuat lebih adil dan terukur misalnya melalui pengaturan beban mengajar, penjadwalan penelitian/PKM per semester, pembentukan kelompok riset, dan penugasan luaran wajib sehingga dosen tidak hanya “habis di mengajar”, tetapi tetap produktif dalam penelitian, pengabdian, dan pengembangan institusi.

C. Kondisi SDM Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan (tendik) memegang peran kunci sebagai penggerak layanan pendukung tridharma melalui beberapa unit layanan berikut: (1) layanan akademik/BAAK mengelola proses administrasi perkuliahan mulai dari penyusunan jadwal, KRS/KHS, presensi, input nilai, penerbitan surat akademik, hingga pengarsipan dokumen akademik; (2) administrasi umum dan keuangan/BAAU menangani persuratan, pengadaan dan inventaris, pengelolaan aset, penyusunan dokumen anggaran dan laporan keuangan, serta penatausahaan administrasi rutin; (3) layanan kemahasiswaan melayani administrasi beasiswa, kegiatan organisasi mahasiswa, surat-menyurat kemahasiswaan, pendampingan kegiatan nonakademik, dan pengelolaan data kemahasiswaan; (4) perpustakaan mengelola sirkulasi koleksi, katalogisasi, layanan referensi, pendampingan literasi informasi, serta pengembangan koleksi yang mendukung kurikulum; (5) laboratorium menyiapkan perangkat dan bahan praktikum, penjadwalan dan pendampingan penggunaan lab, pemeliharaan sarana, serta penerapan SOP keselamatan/ketertiban; dan (6) dukungan teknologi informasi mengelola SIAKAD/LMS, akun dan akses pengguna, jaringan internet, keamanan data dasar, serta layanan bantuan (helpdesk) bagi dosen dan mahasiswa.

Penguatan kompetensi tendik secara terarah difokuskan pada: literasi digital operasional (penguasaan aplikasi perkantoran, SIAKAD/LMS, pengelolaan data berbasis spreadsheet, komunikasi layanan berbasis kanal digital); ketelitian dan kepatuhan tata kelola arsip (klasifikasi dokumen, penomoran, retensi arsip, arsip digital yang rapi, mudah telusur, dan siap audit); layanan prima berbasis standar (SOP layanan, waktu layanan yang jelas, etika komunikasi, penanganan keluhan, dan kepuasan pengguna layanan); serta integritas dalam pelayanan (disiplin, akuntabilitas, menjaga kerahasiaan data, anti-gratifikasi, dan konsistensi menjalankan aturan). Dengan arah

tersebut, tendik diharapkan tidak hanya “melayani administrasi”, tetapi juga memastikan layanan kampus berjalan cepat, akurat, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

D. Analisis Kebutuhan dan Tantangan

Isu strategis utama:

1. Pemenuhan rasio dosen mahasiswa dan pemerataan dosen homebase melalui penataan ulang distribusi dosen per prodi, pengendalian daya tampung dan rombel, penambahan dosen tetap sesuai kebutuhan bidang keahlian, serta penegasan penugasan homebase agar beban mengajar, pembimbingan, dan penjaminan mutu lebih seimbang dan sesuai standar SN Dikti.
2. Percepatan studi lanjut S3 dan peningkatan jabatan fungsional dengan peta jalan pengembangan karier dosen (timeline studi lanjut kelulusan, target JJA per tahun), dukungan pendanaan/kemitraan beasiswa, pendampingan penyusunan portofolio dan BKD, serta klinik PAK/serdos agar kenaikan jabatan fungsional berjalan terjadwal dan terdokumentasi.
3. Penguatan penelitian, publikasi, dan PKM yang terukur dan terdokumentasi melalui penetapan target luaran per dosen/per prodi (proposal, artikel, HKI, buku ajar, produk/mitra PKM), pembentukan skema hibah internal dan kolaborasi eksternal, sistem pencatatan output berbasis bukti (repository/drive terstruktur), serta monitoring capaian per semester agar kinerja tridharma dapat diaudit dan dibuktikan.
4. Digitalisasi layanan akademik dan administrasi agar lebih cepat dan transparan dengan integrasi layanan ke SIAKAD/LMS (KRS, KHS, presensi, penilaian, bimbingan, surat-menyurat, pembayaran), penerapan standar layanan (SOP, waktu layanan, pelacakan tiket/aduan), serta dashboard pelaporan untuk pimpinan sehingga layanan lebih efisien, akuntabel, dan mudah dipantau.
5. Penguatan budaya mutu berbasis siklus PPEPP melalui AMI yang rutin dan berbasis risiko, RTM yang menghasilkan keputusan perbaikan yang jelas, serta RTL yang memuat program, PIC, indikator, tenggat waktu, dan bukti tindak lanjut; didukung evaluasi berkala agar temuan mutu tidak berulang dan peningkatan kinerja terjadi secara berkelanjutan.

BAB III. KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Kebijakan Pengembangan Dosen

Kebijakan pengembangan dosen di STIT Miftahul Ulum Bangkalan diarahkan untuk memastikan pemenuhan beban kerja Tri Dharma (pendidikan–pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat) dilakukan secara proporsional, terukur, dan terdokumentasi pada setiap semester, dengan pembagian tugas yang jelas sesuai homebase, rumpun keilmuan, dan kebutuhan layanan prodi. Pada saat yang sama, kebijakan ini menekankan penguatan kompetensi pedagogik (perencanaan pembelajaran/RPS, strategi pembelajaran aktif, asesmen pembelajaran, pemanfaatan LMS dan media digital), serta penguatan kompetensi keilmuan (pendalaman bidang kajian, pembaruan referensi, dan pengembangan kepakaran yang selaras dengan visi prodi berbasis pesantren).

Pembinaan karier dosen diposisikan sebagai jalur penguatan profesionalisme melalui pemetaan jenjang jabatan fungsional, pendampingan penyusunan DUPAK, penyiapan bukti kinerja, dan fasilitasi pemenuhan angka kredit secara berkelanjutan (mulai Asisten Ahli hingga Lektor dan seterusnya) sesuai regulasi yang berlaku.

Implementasi pengembangan dosen dilaksanakan melalui beberapa program utama berikut:

1. Rekrutmen bertahap berbasis kebutuhan: dilakukan secara periodik berdasarkan analisis rasio dosen–mahasiswa, kebutuhan mata kuliah inti, pemerataan kepakaran, serta rencana pengembangan prodi; disertai seleksi administrasi, uji kompetensi, microteaching, dan penetapan homebase.
2. Pelatihan dan sertifikasi kompetensi: meliputi pelatihan PPEPP/SPMI, penyusunan RPS dan perangkat pembelajaran, metodologi penelitian, penulisan artikel ilmiah, serta sertifikasi yang relevan (misalnya sertifikat pelatihan pedagogik, pelatihan asesmen, atau sertifikasi bidang tertentu sesuai kebutuhan institusi).
3. Studi lanjut terencana: pemberian kesempatan dan dukungan (izin belajar/tugas belajar sesuai kebijakan) bagi dosen untuk melanjutkan studi S2/S3 dengan target bidang yang mendukung peta jalan keilmuan prodi dan kebutuhan akreditasi.
4. Program pendampingan riset dan publikasi: mencakup klinik proposal penelitian, pendampingan penulisan artikel (dari outline sampai submit), penyusunan sitasi dan manajemen referensi, dukungan seminar/konferensi, pembentukan kelompok riset, serta mentoring kolaborasi penelitian dan publikasi bersama dosen senior/mitra eksternal.

Dengan rekonstruksi ini, kebijakan tidak hanya menyebut “apa arahnya”, tetapi juga menegaskan mekanisme pelaksanaan, fokus kompetensi, tahapan karier, dan bentuk program yang operasional sehingga lebih spesifik dan mudah dijadikan dasar rencana kerja

B. Kebijakan Pengembangan Tenaga Kependidikan

Kebijakan pengembangan tenaga kependidikan diarahkan secara terukur untuk meningkatkan mutu layanan akademik dan administrasi di seluruh unit kerja, dengan tiga fokus utama: (1) penguatan kompetensi layanan meliputi layanan akademik (registrasi/her-registrasi, pengisian KRS, penjadwalan kuliah, pengelolaan presensi dan nilai, layanan surat-menyurat akademik, hingga arsip dokumen kemahasiswaan) dan layanan administrasi (persuratan, keuangan sederhana, inventaris, pelaporan rutin, serta tata kelola data); (2) peningkatan literasi digital mencakup kemampuan operasional aplikasi perkantoran, pengelolaan data berbasis spreadsheet, penggunaan SIAKAD/LMS, tata kelola arsip digital, keamanan akun dan data (password, backup, privasi), serta komunikasi layanan melalui kanal resmi; dan (3) pembentukan budaya kerja yang efektif, disiplin, dan akuntabel ditandai dengan ketepatan waktu, kepastian alur layanan, standar respons, etika pelayanan, pencatatan proses kerja, serta keterlacakan output layanan.

Pelaksanaan pengembangan dilakukan melalui program pelatihan dan pendampingan berkala berbasis kebutuhan unit (minimal per semester), meliputi workshop peningkatan layanan prima, bimbingan teknis penggunaan sistem informasi kampus, serta pelatihan pengelolaan arsip dan data. Penguatan kinerja dilaksanakan melalui pembinaan terstruktur oleh atasan langsung, penetapan indikator kinerja utama (misalnya kecepatan layanan, ketepatan dokumen, dan kepuasan pengguna), monitoring-evaluasi rutin, serta tindak lanjut perbaikan berbasis temuan. Seluruh proses diperkuat dengan penataan dan penyelarasan SOP layanan mulai dari pemetaan alur kerja, penetapan waktu layanan, formulir/checklist, standar mutu layanan, hingga mekanisme pengaduan agar layanan menjadi seragam, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan

C. Strategi Utama 2022–2027

Pengembangan dosen di STIT Miftahul Ulum Bangkalan diarahkan agar lebih terencana, terukur, dan benar-benar menjawab kebutuhan prodi. Langkah awal yang dilakukan adalah pemetaan kebutuhan dosen berbasis data, bukan sekadar perkiraan. Setiap prodi menyusun basis data dosen yang memuat homebase, rumpun keahlian, mata kuliah yang diampu, sertifikasi/kompetensi yang dimiliki, serta rekam jejak tridharma. Data ini kemudian dikaitkan dengan jumlah mahasiswa aktif, proyeksi penerimaan mahasiswa, rasio ideal dosen–mahasiswa, serta distribusi kelas dan beban kerja (BKD) per semester. Dengan cara ini, kampus bisa mengetahui titik-titik ketimpangan, misalnya ada mata kuliah yang menumpuk pada dosen tertentu, ada bidang keahlian yang belum tersedia, atau ada beban mengajar yang terlalu padat sehingga mengganggu penelitian

dan pengabdian. Hasil akhirnya berupa peta kebutuhan dosen untuk 3–5 tahun ke depan yang sekaligus menjadi dasar rekrutmen, penugasan mengajar, dan rencana penguatan kompetensi.

Setelah kebutuhan terpetakan, kampus memperkuat kompetensi pedagogik dan literasi digital dosen secara sistematis. Penguatan ini tidak berhenti pada pelatihan sekali-dua kali, tetapi dibuat rutin minimal dua kali setiap semester dengan fokus pada penggunaan LMS untuk pembelajaran (unggah RPS dan bahan ajar, pengelolaan forum diskusi, kuis/ujian, serta monitoring aktivitas mahasiswa), penerapan penilaian autentik berbasis rubrik, dan pembaruan strategi mengajar. Untuk memastikan dampaknya nyata, dosen juga mengikuti *microteaching* berkala. Kegiatan *microteaching* dirancang sebagai ruang refleksi profesional: dosen mempraktikkan skenario mengajar, mendapat penilaian menggunakan instrumen yang jelas (pembukaan, penyajian materi, interaksi, metode, penilaian, penutup), lalu menerima umpan balik dan tindak lanjut perbaikan. Dengan model seperti ini, peningkatan mutu pembelajaran bisa dilihat melalui bukti yang konkret, seperti kepatuhan unggah perangkat ajar di LMS, kualitas rubrik penilaian, konsistensi pelaksanaan evaluasi autentik, dan perbaikan skor evaluasi pembelajaran.

Pada aspek penguatan kualifikasi akademik, studi lanjut S3 ditempatkan sebagai program bertahap yang realistis dan sesuai kebutuhan prodi. Kampus menetapkan prioritas peserta studi lanjut berdasarkan masa kerja, relevansi bidang ilmu dengan peta kebutuhan prodi, kinerja tridharma, serta komitmen pengabdian pascastudi. Skema pembiayaan disusun fleksibel melalui kombinasi dukungan internal dan sumber eksternal, misalnya beasiswa LPDP atau kerja sama kampus mitra, ditambah dukungan internal bertahap seperti subsidi UKT tertentu atau dukungan riset yang sinkron dengan roadmap prodi. Agar tidak mengganggu layanan akademik, penugasan selama studi juga diatur jelas: beban mengajar disesuaikan, ada alih tugas yang terencana, dan dosen yang studi tetap diberi target luaran akademik seperti publikasi atau riset yang mendukung capaian prodi. Dengan demikian, studi lanjut tidak hanya meningkatkan gelar, tetapi juga menguatkan kapasitas akademik dan daya saing institusi.

Sejalan dengan itu, kampus juga mempercepat sertifikasi pendidik serta kenaikan jabatan fungsional minimal Asisten Ahli hingga Lektor. Percepatan dilakukan melalui pendampingan administrasi yang rapi sejak awal semester, mulai dari penataan portofolio tridharma, pengarsipan bukti kegiatan, hingga audit internal angka kredit sebelum diajukan. Kampus membangun mekanisme pembinaan karier dosen yang jelas, sehingga setiap dosen punya peta jalan pengembangan jabatan fungsional beserta target tahunan yang masuk akal. Pendampingan tidak hanya pada aspek teknis berkas, tetapi juga pada strategi pemenuhan luaran tridharma yang dibutuhkan agar kenaikan jabatan benar-benar terakselerasi.

Dalam bidang penelitian dan publikasi, kampus menerapkan pendekatan “klinik” agar dosen tidak berjalan sendiri. Klinik Proposal difokuskan pada penguatan tema, kebaruan, metode, instrumen, hingga etika penelitian dan penyesuaian RAB. Setelah itu,

Klinik Artikel membantu dosen menyusun naskah sesuai struktur ilmiah, menguatkan argumentasi, memperbaiki sitasi, dan menyesuaikan gaya selingkung jurnal. Untuk menjaga mutu, disediakan reviewer internal lintas prodi sehingga artikel melewati beberapa putaran review sebelum disubmit. Melalui pola ini, budaya riset bertumbuh lebih sehat: dosen terbiasa menulis, kualitas naskah meningkat, dan peluang diterima di jurnal/prosiding menjadi lebih besar.

Pengabdian kepada masyarakat (PKM) juga diperkuat dengan pendekatan yang relevan dengan konteks Madura dan jejaring pesantren mitra. PKM tidak hanya formalitas kegiatan, tetapi diawali dengan pemetaan kebutuhan mitra secara sederhana melalui observasi dan komunikasi langsung. Fokus kegiatan diarahkan pada kebutuhan nyata seperti peningkatan kompetensi guru madrasah, penguatan literasi keagamaan dan moderasi, pelatihan pembelajaran digital, manajemen kelembagaan pesantren, hingga pemberdayaan ekonomi UMKM berbasis pesantren. Setiap program PKM didorong menghasilkan luaran yang bisa digunakan mitra, misalnya modul, panduan praktik baik, video pembelajaran, artikel pengabdian, atau luaran HKI sederhana. Dengan cara ini, PKM menjadi bukti tridharma yang terasa manfaatnya, terdokumentasi baik, dan mendukung citra kampus di masyarakat.

Sementara itu, pengembangan tenaga kependidikan diarahkan untuk membangun layanan kampus yang cepat, rapi, dan berbasis data. Peningkatan kompetensi dilakukan sesuai fungsi kerja, mencakup administrasi akademik, keuangan, pengarsipan, serta layanan prima. Tenaga kependidikan dilatih menggunakan SOP yang seragam, sehingga alur pelayanan jelas, waktu respon terukur, format dokumen standar, dan kesalahan administratif bisa ditekan. Dalam praktiknya, penguatan ini akan terlihat dari peningkatan kerapian arsip, konsistensi format layanan, menurunnya komplain, dan meningkatnya kepuasan pengguna layanan.

Untuk mempercepat efisiensi, kampus mendorong digitalisasi layanan secara bertahap. Digital library diperkuat, arsip surat dan dokumen akademik dialihkan ke sistem arsip digital, dan pelaporan mulai dibiasakan berbasis data. Kegiatan administratif rutin seperti permohonan surat, rekap kegiatan, daftar hadir, hingga dokumentasi bukti fisik secara perlahan diarahkan menuju budaya paperless. Dampaknya bukan hanya hemat waktu dan biaya, tetapi juga memudahkan audit, penelusuran dokumen, serta penyediaan bukti saat diperlukan untuk akreditasi maupun SPMI.

Pada level teknis, pelatihan operator sistem menjadi fokus penting, terutama untuk sistem pelaporan dan basis data seperti PDDikti, serta EMIS apabila diperlukan, termasuk sistem kepegawaian dan keuangan. Kampus menetapkan operator utama dan operator cadangan agar tidak bergantung pada satu orang, sekaligus memastikan ada transfer pengetahuan yang berkelanjutan. Pelatihan mencakup input dan validasi data, sinkronisasi, penanganan error, serta keamanan akun. Dengan sistem ini, risiko keterlambatan pelaporan dan kesalahan data dapat dikurangi secara signifikan.

Terakhir, penguatan etos kerja dan integritas layanan ditempatkan sebagai fondasi budaya kerja tenaga kependidikan. Kampus menetapkan indikator kinerja individu yang sederhana namun tegas ketepatan waktu, ketelitian, kepatuhan SOP, dan kualitas komunikasi layanan. Pembinaan dilakukan melalui pengarahan rutin, evaluasi kerja, serta peneguhan nilai integritas seperti transparansi layanan, anti-pungli, dan menjaga kerahasiaan data. Target akhirnya adalah terbentuknya budaya pelayanan yang profesional dan dipercaya, sehingga dosen, mahasiswa, dan stakeholder merasa kampus dikelola dengan tertib, akuntabel, dan siap menghadapi tuntutan mutu serta akreditasi.

Tabell. Strategi pengembangan dosen

No	Program Strategis	Kegiatan Operasional (spesifik)	Penanggung Jawab (PIC)	Waktu	Indikator Keberhasilan
1	Pemetaan kebutuhan dosen berbasis data	Susun database dosen (homebase, rumpun, sertifikasi, jabfung, BKD); hitung rasio dosen-mhs; petakan beban mengajar & BKD; tetapkan peta kebutuhan 3-5 tahun & prioritas rekrutmen	Kaprodi, LPM, BAAK/SDM	Tiap awal tahun ajaran & evaluasi/s emester	Peta kebutuhan dosen tersedia; distribusi mengajar proporsional; kekurangan keahlian teridentifikasi
2	Penguatan kompetensi pedagogik-digital	Pelatihan LMS (kelas, kuis, forum, analitik); pelatihan evaluasi autentik + rubrik; microteaching 1x/semester per dosen (rekam-nilai-feedback)	LPM, UPT TIK/LMS, Kaprodi	Rutin tiap semester	≥80% dosen aktif di LMS; rubrik terstandar digunakan; skor evaluasi pembelajaran naik
3	Studi lanjut S3 bertahap	Tetapkan kriteria prioritas; susun skema pembiayaan internal/eksternal; buat surat penugasan & kontrak kinerja; atur redistribusi beban mengajar	Ketua PT, Kaprodi, SDM	Tahunan (roadmap 3-5 th)	Daftar dosen studi lanjut jelas; beban mengajar tetap aman; ada target luaran riset
4	Percepatan	Klinik administrasi	SDM, LPM,	Tiap	Persentase

	sertifikasi pendidik & jabfung (AA–Lektor)	sertifikasi/jabfung; audit portofolio & angka kredit; pendampingan unggah/berkas; mentoring AA→Lektor	Tim Jabfung	semester (batch)	dosen tersertifikasi meningkat; dosen naik jabfung sesuai peta karier
5	Pendampingan penelitian & publikasi	Klinik proposal (tema–metode–instrumen–RAB–etik); klinik artikel (IMRaD–sitasi–gaya selingkung); reviewer internal 2 putaran sebelum submit	LPPM, Reviewer internal, Kaprodi	Rutin tiap semester	Jumlah naskah siap submit meningkat; tingkat diterima naik; roadmap riset berjalan
6	Penguatan PKM berbasis kebutuhan Madura & pesantren mitra	Asesmen kebutuhan mitra (madrasah/pesantren /UMKM/desa); PKM tematik; luaran (modul, video, panduan, artikel, HKI sederhana); monev dampak	LPPM, Kaprodi, Dosen pelaksana	Tahunan + monev/semester	PKM tepat sasaran; mitra menerima manfaat; luaran terdokumentasi

Tabel 2 Strategi pengembangan tenaga kependidikan

No	Program Strategis	Kegiatan Operasional (spesifik)	Penanggung Jawab (PIC)	Waktu	Indikator Keberhasilan
1	Peningkatan kompetensi administrasi & layanan prima	Pelatihan administrasi akademik (KRS/KHS, jadwal, nilai), keuangan dasar, arsip; penyusunan SOP layanan & checklist dokumen; simulasi layanan	Kepala Tata Usaha, BAAK, Keuangan	Tiap semester	Waktu layanan lebih cepat; kesalahan dokumen turun; SOP dipakai konsisten

2	Digitalisasi layanan & arsip	Implementasi arsip digital (surat/SK/berkas mhs); digital library; pelaporan berbasis data (rekap layanan, dashboard sederhana); paperless proses rutin	UPT TIK, BAAK, Perpustakaan	Bertahap per triwulan/s emester	Arsip mudah ditelusuri; layanan paperless meningkat; data pelaporan rapi
3	Pelatihan operator sistem inti	Pelatihan PDDikti (input-validasi-sinkron); EMIS bila dibutuhkan; sistem kepegawaian & keuangan; penetapan operator utama & cadangan	BAAK/Operator, SDM, UPT TIK	Rutin tiap semester + saat update sistem	Error pelaporan menurun; keterlambatan turun; ada backup operator
4	Penguatan etos kerja, disiplin, integritas	Penetapan KPI individu; pembinaan budaya layanan (ramah, transparan, kerahasiaan data, anti-pungli); monitoring kehadiran & kinerja; reward-punishment	Ketua PT, Kepala TU, SPI/LPM	Bulanan-semesteran	Disiplin meningkat; keluhan menurun; budaya layanan konsisten

BAB IV. PROGRAM, IMPLEMENTASI, DAN RENCANA TAHUNAN 2022–2027

A. Program Prioritas

1. Rekrutmen dan pemerataan dosen homebase

Program ini diarahkan untuk memastikan ketersediaan dosen tetap homebase di setiap prodi sesuai kebutuhan riil, sekaligus mengurangi ketimpangan beban mengajar dan beban tridharma yang selama ini sering menumpuk pada beberapa orang saja. Langkah awal dilakukan melalui pemetaan kebutuhan dosen berbasis data: jumlah mahasiswa aktif dan proyeksi penerimaan, rasio dosen–mahasiswa, sebaran rumpun keilmuan, serta kebutuhan mata kuliah inti prodi. Dari pemetaan tersebut disusun peta kekurangan dosen (gap analysis) per semester, misalnya kekurangan dosen bidang metodologi pembelajaran PAI, evaluasi pendidikan, atau keislaman berbasis pesantren.

Rekrutmen dilakukan secara terencana melalui mekanisme seleksi yang jelas: pengumuman kebutuhan, seleksi administrasi, uji kompetensi (microteaching dan wawancara), serta verifikasi kesesuaian bidang keahlian dengan kebutuhan kurikulum. Setelah dosen diterima, dilakukan penetapan homebase dan penugasan mengajar berbasis “pemerataan beban”: pembagian SKS mengajar yang adil, jadwal yang realistis, serta penugasan tridharma (penelitian/PKM) yang seimbang antar dosen. Pada akhir tiap semester, prodi dan LPM melakukan evaluasi beban kerja (BKD) untuk memastikan tidak terjadi overload atau underload, sekaligus mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pendampingan bagi dosen baru. Output yang ditargetkan adalah terpenuhinya kebutuhan dosen inti, distribusi mata kuliah yang lebih stabil, serta dokumentasi penugasan dan BKD yang rapi sebagai bukti tata kelola SDM akademik.

2. Studi lanjut S3 dan peningkatan kualifikasi

Program ini berfokus pada peningkatan kualifikasi dosen secara bertahap dan realistis, terutama melalui fasilitasi studi lanjut S3. Mekanisme dimulai dari penetapan skema prioritas: dosen tetap homebase, relevansi bidang studi dengan roadmap prodi, kinerja tridharma, serta kesiapan akademik (proposal riset awal dan rencana kampus tujuan). Setelah itu kampus menyusun dua jalur pembiayaan: (1) jalur eksternal melalui beasiswa (misalnya LPDP, beasiswa kampus tujuan, atau skema lainnya), dan (2) jalur internal melalui dukungan bertahap (subsidi biaya pendaftaran/administrasi, dukungan riset, atau bantuan biaya seminar) sesuai kemampuan lembaga.

Dalam pelaksanaannya, dosen yang studi lanjut difasilitasi melalui “izin belajar/tugas belajar” dengan penugasan yang tetap terukur. Artinya, kampus menetapkan pengaturan beban mengajar (dikurangi secara formal dan dialihkan ke

dosen lain), namun dosen studi lanjut tetap diberi target kontribusi yang relevan, misalnya: terlibat dalam pengembangan kurikulum, pendampingan riset mahasiswa dari jarak jauh, atau menjadi bagian tim publikasi prodi. Program ini juga memuat pendampingan penyelesaian studi: monitoring progres per semester (jumlah SKS selesai, kemajuan disertasi, publikasi), dukungan akses jurnal, dan forum akademik internal agar disertasi dosen selaras dengan kebutuhan pengembangan prodi. Target akhirnya adalah meningkatnya jumlah dosen berkualifikasi S3 dan tersedianya roadmap studi lanjut yang jelas dengan output dokumenter berupa surat izin/tugas belajar, kontrak kinerja, serta laporan kemajuan studi.

3. Sertifikasi pendidik dan jabatan fungsional

Program ini bertujuan mempercepat profesionalisasi dosen melalui sertifikasi pendidik dan kenaikan jabatan fungsional minimal Asisten Ahli–Lektor secara merata. Implementasi program dimulai dengan audit portofolio dosen: status sertifikasi, jabatan fungsional, angka kredit, serta kelengkapan dokumen tridharma (SK mengajar, RPS, bukti bimbingan, publikasi, sertifikat seminar, dan kegiatan penunjang). Berdasarkan audit tersebut, kampus menyusun “peta karier” dosen per tahun, lengkap dengan target angka kredit dan rencana kegiatan yang mengarah pada pemenuhan DUPAK.

Pendampingan dilakukan melalui klinik administrasi berkala: pelatihan penyusunan DUPAK, penataan bukti fisik, validasi dokumen sebelum diajukan, dan simulasi perhitungan angka kredit. Untuk sertifikasi pendidik, dosen dibimbing dari tahap persiapan portofolio, pemenuhan persyaratan, sampai tahap pengajuan. Kampus juga menetapkan mentor internal (dosen yang lebih senior/berpengalaman) sebagai pendamping bagi dosen yang masih awal karier, sehingga proses tidak berhenti karena kendala teknis berkas. Indikator keberhasilan program ini adalah meningkatnya jumlah dosen tersertifikasi dan bertambahnya dosen yang naik jabatan fungsional tepat waktu, disertai bukti fisik berupa SK jabfung, dokumen DUPAK, dan arsip sertifikasi yang tertata.

4. Penguatan penelitian, publikasi, dan HKI

Program ini difokuskan untuk membangun ekosistem riset yang produktif, terarah, dan berdampak—bukan sekadar “banyak kegiatan” tetapi minim luaran. Langkah awal dilakukan dengan penetapan roadmap riset prodi (misalnya pendidikan Islam berbasis pesantren, inovasi pembelajaran PAI, literasi keagamaan dan moderasi, atau isu sosial-keagamaan Madura). Dari roadmap tersebut dibuat agenda penelitian tahunan yang memudahkan dosen menentukan tema riset yang konsisten dan relevan.

Kegiatan inti program meliputi klinik proposal (penajaman masalah, kebaruan, metode, instrumen, RAB, dan etika penelitian) serta klinik artikel (struktur

penulisan, sitasi, pemilihan jurnal, dan strategi revisi). Kampus dapat menyiapkan hibah internal skala kecil sebagai “pemantik” produktivitas, misalnya dukungan biaya pengumpulan data atau biaya submit jurnal. Selain itu, dibangun kolaborasi riset dengan mitra (pesantren, sekolah, atau perguruan tinggi lain) agar data riset lebih kuat dan peluang publikasi meningkat. Untuk HKI, dosen difasilitasi mengubah luaran menjadi produk yang dapat didaftarkan: modul ajar, media pembelajaran digital, instrumen evaluasi, atau buku ajar. Indikator keberhasilan program ini adalah meningkatnya jumlah proposal yang lolos, publikasi di jurnal terakreditasi/prosiding, serta bertambahnya HKI yang diajukan/terbit. Bukti fisiknya berupa notulen klinik, form review internal, bukti submit/accepted, dan sertifikat/nomor pendaftaran HKI.

5. Penguatan pengabdian kepada masyarakat

Program PKM dirancang berbasis kebutuhan nyata masyarakat, terutama desa dan pesantren mitra, sehingga pengabdian tidak berhenti pada seremoni pelatihan saja. Tahap awal dilakukan melalui asesmen kebutuhan sederhana: identifikasi masalah mitra, prioritas kebutuhan, dan potensi sumber daya lokal. Dari hasil asesmen, kampus menyusun paket PKM tematik, misalnya: literasi keagamaan dan moderasi, peningkatan kompetensi guru madrasah, tata kelola administrasi pesantren, literasi digital untuk pengurus, atau pemberdayaan ekonomi pesantren/UMKM.

Pelaksanaan PKM diwajibkan menghasilkan luaran yang jelas dan bisa dilacak: modul pelatihan, panduan SOP sederhana untuk mitra, video pembelajaran, artikel pengabdian, atau produk pendukung program (misalnya template administrasi madrasah/pesantren). Agar berdampak, PKM disertai monitoring dan evaluasi: kunjungan tindak lanjut, pengukuran perubahan (misalnya peningkatan kemampuan guru, perbaikan administrasi, atau perubahan perilaku literasi digital), serta testimoni mitra yang terdokumentasi. Program ini juga diposisikan sebagai ruang pembelajaran mahasiswa (MBKM internal/kolaborasi) bila memungkinkan, sehingga terjadi penguatan budaya tridharma. Indikator keberhasilannya adalah keberlanjutan program di mitra, meningkatnya kepuasan mitra, serta adanya luaran terdokumentasi yang siap menjadi bukti kinerja prodi.

6. Pengembangan kompetensi tendik dan layanan digital

Program ini menargetkan peningkatan kualitas tenaga kependidikan (tendik) agar layanan administrasi kampus lebih cepat, tertib, dan berbasis data. Fokus utama mencakup pelatihan layanan prima (komunikasi, etika pelayanan, penanganan keluhan), penguatan kompetensi teknis (administrasi akademik, arsip, keuangan), serta standar operasional prosedur (SOP) yang seragam. Pelatihan tidak berhenti pada teori, tetapi dilanjutkan dengan simulasi alur layanan dan penerapan checklist dokumen agar kesalahan administrasi menurun.

Pada aspek digitalisasi, kampus mengembangkan layanan yang terintegrasi: arsip digital surat/SK dan berkas mahasiswa, pelaporan rutin berbasis data, serta penguatan sistem pendukung seperti digital library dan LMS untuk kebutuhan akademik. Tendik ditetapkan sebagai operator sistem inti sesuai peran: PDDikti, EMIS (bila dibutuhkan), sistem kepegawaian, dan sistem keuangan. Untuk mengurangi risiko ketergantungan pada satu operator, disiapkan operator cadangan dan mekanisme serah-terima tugas (SOP backup). Indikator keberhasilan program ini adalah meningkatnya kecepatan layanan, ketertiban arsip, menurunnya error pelaporan, serta tersedianya bukti layanan digital yang mudah ditelusuri. Bukti fisik dapat berupa SOP layanan, log sistem, laporan pelatihan, rekap kinerja layanan, dan dokumentasi implementasi arsip digital

Tabel 3 Program prioritas

Kode	Program	Uraian Singkat
P1	Rekrutmen dan pemerataan dosen homebase	Rekrutmen dosen sesuai kebutuhan prodi, pemerataan beban mengajar, dan penugasan tridharma.
P2	Studi lanjut S3 dan peningkatan kualifikasi	Fasilitasi studi lanjut S3 (beasiswa, izin belajar, tugas belajar) dan pendampingan penyelesaian studi.
P3	Sertifikasi pendidik dan jabatan fungsional	Pendampingan sertifikasi dosen, penyusunan DUPAK, dan percepatan kenaikan jabatan fungsional.
P4	Penguatan penelitian, publikasi, dan HKI	Klinik proposal, hibah internal, kolaborasi, publikasi di jurnal terakreditasi, dan penguatan HKI.
P5	Penguatan pengabdian kepada masyarakat	PKM berbasis kebutuhan desa/pesantren, program literasi keagamaan, dan pemberdayaan.
P6	Pengembangan kompetensi tendik dan layanan digital	Pelatihan layanan prima, arsip digital, operator sistem, dan penataan SOP layanan.

B. Rencana Tahunan (Milestone) 2022–2027

1. Tahun 2022: Pemetaan SDM & Baseline, SOP Pengembangan, Klinik Jabfung Tahap 1, Pelatihan Layanan Prima Tendik

Tahun 2022 menjadi fase pondasi. Fokus utama adalah memastikan kampus memiliki data SDM yang valid, terukur, dan mudah ditelusuri sebagai dasar seluruh kebijakan pengembangan. Pada tahap ini dilakukan pemetaan dosen dan tenaga kependidikan (tendik) berbasis database: homebase, rumpun keilmuan, mata kuliah pengampu, riwayat tridharma, sertifikasi pendidik, jabatan fungsional, serta rekam beban kerja (BKD) tiap semester. Pemetaan tidak berhenti pada “jumlah”, tetapi

menilai kecukupan dan kesesuaian: rasio dosen–mahasiswa, kecukupan keahlian untuk mata kuliah inti, potensi overload, dan kebutuhan keahlian baru untuk 3–5 tahun ke depan.

Setelah baseline terbentuk, kampus menyusun SOP pengembangan SDM agar prosesnya tidak bergantung pada kebiasaan personal. SOP mencakup alur pengajuan pelatihan, studi lanjut, sertifikasi, jabfung, penelitian–publikasi, serta mekanisme monitoring dan evaluasi. Di saat yang sama dijalankan Klinik Jabatan Fungsional tahap 1 sebagai langkah awal percepatan karier dosen. Klinik ini berisi audit dokumen tridharma, pembenahan portofolio, pemetaan angka kredit, dan pendampingan penyusunan berkas usulan. Output tahun 2022 ditargetkan minimal: setiap dosen memiliki peta jabfung (dari asisten ahli menuju lektor) dan memiliki “folder bukti” yang rapi (SK, surat tugas, bahan ajar, bukti penelitian/PKM).

Untuk tendik, tahun 2022 memprioritaskan pelatihan layanan prima yang menyentuh aspek perilaku layanan (komunikasi, etika layanan, ketepatan informasi, manajemen antrian), serta aspek ketelitian administrasi (kelengkapan berkas, standar template, dan pengarsipan). Hasil yang diharapkan: layanan akademik lebih tertib, waktu layanan lebih cepat, serta keluhan layanan menurun karena alur dan standar dokumen makin jelas.

2. Tahun 2023 – Rekrutmen Dosen, Mulai Studi S3, Pendampingan Sertifikasi, Digitalisasi Arsip Akademik

Masuk tahun 2023, kampus bergerak dari “peta” menjadi “aksi pemenuhan kebutuhan”. Rekrutmen dosen dilakukan secara lebih terarah berdasarkan peta kebutuhan 2022: formasi diprioritaskan pada bidang yang menutup gap (misalnya keahlian tertentu yang belum ada), dengan penugasan mengajar yang sejak awal disesuaikan dengan kompetensi dan rencana jabfung. Rekrutmen tidak hanya mengejar jumlah, tetapi memastikan ada mekanisme orientasi: pengenalan budaya mutu, kewajiban perangkat ajar (RPS, rubrik penilaian), penggunaan LMS, dan tata kelola tridharma.

Tahun 2023 juga menjadi awal studi lanjut S3 secara bertahap: minimal 1 atau 2 dosen diprogramkan mulai S3 melalui skema izin/tugas belajar yang jelas. Kampus menyiapkan dokumen penugasan, kesepakatan beban kerja selama studi (pengurangan mengajar dan pengalihan tugas secara terencana), serta target output selama studi seperti publikasi atau riset yang selaras dengan roadmap prodi. Pada sisi pembiayaan, kampus mendorong kombinasi skema: beasiswa eksternal bila memungkinkan, dan dukungan internal berupa subsidi bertahap atau fasilitasi administrasi.

Selain itu, dilakukan pendampingan sertifikasi dosen melalui pembinaan portofolio, pembuktian beban kerja, dan kelengkapan dokumen. Pendampingan

dibuat berbentuk “batch” agar terukur: siapa target tahun ini, apa kekurangan dokumennya, kapan tenggat, dan siapa mentor pendampingnya.

Di area layanan, prioritas tahun 2023 adalah digitalisasi arsip akademik. Arsip surat, SK, dokumen mahasiswa, berkas kegiatan, serta dokumen perangkat ajar mulai disusun dalam sistem folder digital yang standar. Setiap unit didorong memiliki aturan penamaan dokumen, alur unggah, otorisasi akses, dan backup. Dampaknya: dokumen lebih mudah dilacak saat audit, AMI, atau kebutuhan bukti fisik.

3. Tahun 2024 – Percepatan Jabfung AA/Lektor, Hibah Penelitian Internal, PKM Pesantren/Desa, Penguatan Operator PDDikti/SIKAD

Tahun 2024 masuk fase akselerasi kinerja. Agenda utamanya adalah mempercepat capaian jabatan fungsional minimal Asisten Ahli ke Lektor. Klinik jabfung ditingkatkan menjadi pendampingan intensif: audit angka kredit per dosen, penutupan kekurangan (misalnya kurang luaran publikasi/PKM), serta penjadwalan pengajuan secara lebih disiplin. Kampus menargetkan peningkatan jumlah dosen yang “naik kelas” melalui proses yang tertib dan terdokumentasi.

Untuk mendukung luaran penelitian, tahun 2024 dijalankan hibah penelitian internal (meski skala kecil). Skemanya sederhana tetapi efektif: proposal singkat, seleksi internal, pendampingan metodologi, dan kewajiban luaran minimal (draft artikel/prosiding, atau laporan penelitian yang siap diolah menjadi artikel). Program ini diikat dengan klinik proposal dan klinik artikel agar dosen tidak berjalan sendiri.

Pada pengabdian, tahun 2024 menegaskan identitas kampus melalui PKM berbasis pesantren dan desa. Kejadiannya berbasis kebutuhan riil mitra: pelatihan guru madrasah, penguatan manajemen pesantren, literasi digital, program moderasi beragama, atau pendampingan UMKM pesantren. PKM tidak hanya “kegiatan”, tetapi harus menghasilkan luaran nyata (modul, panduan praktik baik, konten video pembelajaran, atau artikel pengabdian).

Di sisi tata kelola data, tahun 2024 memfokuskan penguatan operator PDDikti dan SIKAD. Operator utama dan cadangan ditetapkan resmi, lalu dilatih untuk input–validasi, sinkronisasi, penanganan error, dan menjaga ketepatan waktu pelaporan. Targetnya jelas: menurunkan error berulang, mengurangi keterlambatan, dan meningkatkan konsistensi data mahasiswa–dosen–kurikulum.

4. Tahun 2025: Kolaborasi Penelitian/PKM, Peningkatan Publikasi, Reward & Insentif Berbasis Kinerja, Layanan Akademik Paperless

Tahun 2025 diarahkan pada peningkatan “kelas” tridharma melalui kolaborasi dan penguatan budaya kinerja. Penelitian dan PKM tidak lagi berdiri sendiri, tetapi mulai diikat dengan kolaborasi mitra: pesantren mitra,

sekolah/madrasah, pemerintah desa, atau instansi terkait. Kolaborasi diformalkan melalui MoU/PKS, dan diarahkan pada program yang berulang (bukan sekali jalan) agar dampak terlihat.

Bersamaan dengan itu, kampus menaikkan target publikasi melalui mekanisme yang realistis: pendampingan intensif naskah, reviewer internal, jadwal submit terukur, serta penguatan literasi sitasi dan manajemen referensi. Tahun ini juga saat yang tepat untuk memberlakukan reward dan insentif berbasis kinerja (tidak harus selalu uang; bisa berupa prioritas pelatihan, dukungan biaya publikasi, pengurangan beban mengajar, atau penghargaan formal). Prinsipnya: dosen/tendik yang memenuhi indikator mutu memperoleh apresiasi yang jelas, sementara yang belum memenuhi mendapat pembinaan terarah.

Pada layanan administrasi, tahun 2025 memperkuat paperless academic services: layanan surat menyurat, permohonan dokumen, rekap kegiatan, arsip perangkat ajar, hingga laporan unit mulai dibiasakan dalam format digital. Dampaknya bukan sekadar hemat kertas, tetapi mempercepat layanan, menata arsip, dan memudahkan audit mutu.

5. Tahun 2026: Evaluasi Tengah Periode lewat AMI–RTM, Penyesuaian Program, Peningkatan Sertifikasi Dosen, Penguatan Laboratorium & Perpustakaan

Tahun 2026 adalah titik kontrol tengah periode. Kampus melaksanakan Audit Mutu Internal (AMI) dan menindaklanjuti hasilnya melalui Rapat Tinjauan Manajemen (RTM). Fokus AMI dan RTM bukan sekadar mengecek dokumen, tetapi menilai apakah program 2022–2025 berdampak: apakah rasio dosen membaik, apakah jabfung naik, apakah publikasi naik, apakah layanan lebih cepat, apakah data pelaporan rapi. Dari RTM kemudian disusun RTL (rencana tindak lanjut) yang spesifik: apa yang dilanjutkan, apa yang diperbaiki, dan apa yang dihentikan karena tidak efektif.

Di tahun ini target dosen tersertifikasi diperkuat lagi. Kampus melakukan pemetaan siapa yang belum sertifikasi, alasan keterlambatannya (administrasi, beban kerja, portofolio), lalu mengeksekusi pendampingan berbasis kasus. Ini biasanya menjadi momentum karena data dan pengalaman sebelumnya sudah lebih rapi.

Selain SDM, tahun 2026 memperkuat laboratorium dan perpustakaan sebagai penopang mutu akademik. Penguatan bisa berupa penataan layanan, penambahan koleksi prioritas, pengembangan digital library, serta pelatihan pemanfaatan sumber belajar. Tujuannya: proses pembelajaran makin berkualitas dan bukti dukung sarpras makin kuat untuk akreditasi.

6. Tahun 2027 Konsolidasi Capaian, Penguatan Dokumen Akreditasi, Renstra Lanjutan 2028–2032, Standardisasi Layanan Digital dan Budaya Mutu

Tahun 2027 merupakan fase konsolidasi dan penyiapan keberlanjutan. Kampus merangkum capaian 6 tahun: pencapaian jabfung, jumlah dosen tersertifikasi, tren publikasi, dampak PKM, kematangan layanan digital, ketertiban data PDDikti/SIAKAD, serta perbaikan layanan administrasi. Semua capaian tersebut kemudian diterjemahkan menjadi dokumen akreditasi yang kuat: tidak hanya “ada kegiatan”, tetapi ada analisis, evaluasi, dan bukti tindak lanjut.

Pada tahap ini, kampus menyusun rencana lanjutan 2028–2032 berdasarkan hasil evaluasi tengah periode dan capaian akhir. Artinya, program tidak putus; melainkan naik level: dari membenahan dasar menuju penguatan keunggulan institusi (misalnya penguatan keilmuan berbasis pesantren, jejaring riset, dan layanan digital yang matang).

Di akhir 2027, layanan digital distandardisasi: SOP berbasis sistem, alur layanan berbasis aplikasi/form, arsip digital tertib, dan budaya mutu berjalan tanpa harus selalu “diingatkan”. Target besarnya adalah budaya mutu mapan: setiap unit paham standar, melakukan pengukuran, memperbaiki secara berkala, dan memiliki bukti yang siap audit kapan saja.

Tabel 4. Rencana tahunan 2022-2027

Tahun	Target/Milestone
2022	Pemetaan SDM & baseline data; penyusunan SOP pengembangan SDM; klinik jabfung tahap 1; pelatihan layanan prima tendik.
2023	Rekrutmen dosen sesuai kebutuhan; 1–2 dosen mulai S3 (skema izin/tugas belajar); pendampingan sertifikasi dosen; digitalisasi arsip akademik.
2024	Percepatan jabfung AA/Lektor; hibah penelitian internal; PKM berbasis pesantren/desa; penguatan operator PDDikti/SIAKAD.
2025	Kolaborasi penelitian/PKM dengan mitra; peningkatan publikasi; penataan reward & insentif berbasis kinerja; layanan akademik paperless.
2026	Evaluasi tengah periode melalui AMI-RTM; penyesuaian program; peningkatan jumlah dosen tersertifikasi; penguatan laboratorium & perpustakaan.
2027	Konsolidasi capaian; penguatan dokumen akreditasi; rencana lanjutan 2028–2032; standardisasi layanan digital dan budaya mutu mapan.

C. Indikator Kinerja Utama (IKU) Internal

1. Kualifikasi Dosen

STIT Miftahul Ulum Bangkalan menargetkan peningkatan kualifikasi dosen secara bertahap dan terencana dengan prinsip “berjalan sesuai kebutuhan prodi dan kemampuan pendanaan kampus”. Pada tahap awal, institusi melakukan pemetaan dosen berdasarkan homebase, rumpun keilmuan, mata kuliah inti yang diampu, serta rencana suksesi pengampu mata kuliah. Dari pemetaan ini disusun peta studi lanjut yang memuat: (a) daftar dosen prioritas S3, (b) rencana waktu mulai studi, (c) skema pembiayaan yang memungkinkan (internal, beasiswa eksternal, atau kerja sama), dan (d) pengaturan penugasan mengajar agar proses akademik tidak terganggu. Untuk dosen yang masih S2, kampus menetapkan bahwa setiap dosen memiliki rencana studi lanjut yang jelas (misalnya: target pendaftaran, pilihan perguruan tinggi tujuan, bidang yang linier dengan kebutuhan prodi, serta rencana penguatan portofolio akademik seperti publikasi awal dan kegiatan riset). Mekanisme kontrolnya dilakukan melalui evaluasi tahunan: dosen yang masuk daftar prioritas S3 wajib melaporkan progres (persiapan berkas, seleksi, LOA, hingga status perkuliahan). Dengan cara ini, peningkatan proporsi dosen S3 bukan sekadar target angka, tetapi benar-benar menjadi program yang punya jalur, waktu, dan penanggung jawab.

2. Jabatan Fungsional Dosen (Jabfung)

Institusi menargetkan kenaikan jabatan fungsional minimal AA ke Lektor sebagai standar profesionalitas dosen dan bukti tata kelola SDM akademik yang tertib. Strategi yang ditempuh adalah menata sistem DUPAK (Daftar Usul Penetapan Angka Kredit) agar tidak bersifat “dadakan”, melainkan dipersiapkan sejak awal semester. Setiap dosen dibuatkan peta karier jabfung yang memuat posisi awal, target jabfung berikutnya, kebutuhan angka kredit, serta rencana kegiatan tridharma yang mendukung (pengajaran, publikasi, PKM, penunjang). Untuk memastikan ketertiban dokumen, kampus membentuk pendamping internal/mentor jabfung yang bertugas: (a) mengecek kelengkapan bukti fisik, (b) menstandarkan format dokumen, (c) memastikan ketepatan waktu pengajuan, dan (d) mengarsipkan berkas dalam sistem arsip digital. Target “tepat waktu” ditegakkan melalui jadwal pengusulan periodik (misal per semester), sehingga tidak terjadi penumpukan berkas atau keterlambatan. Hasil yang diharapkan: kenaikan jabfung berjalan merata, portofolio dosen lebih rapi, dan proses audit dokumen akreditasi menjadi lebih mudah karena bukti sudah terkumpul sistematis.

3. Sertifikasi Pendidik

Peningkatan jumlah dosen yang tersertifikasi pendidik ditetapkan sebagai target tahunan yang terukur. Implementasinya dilakukan melalui dua jalur: (1) pemetaan kesiapan dosen (masa kerja, NIDN/NIDK, beban mengajar, portofolio

tridharma, dan kelengkapan administrasi), dan (2) pendampingan sertifikasi dalam bentuk klinik berkas dan penguatan portofolio. Kampus memastikan dosen yang belum tersertifikasi memiliki daftar kekurangan yang jelas—misalnya kekurangan dokumen pengajaran, riwayat penelitian/PKM, atau penunjang—lalu ditindaklanjuti dengan rencana pemenuhan per semester. Agar target “meningkat tiap tahun” realistis, kampus menggunakan pola bertahap: menetapkan kuota internal dosen prioritas setiap tahun, menyiapkan dokumen sejak jauh hari, dan melakukan simulasi/cek kelayakan berkas sebelum pengajuan. Dengan sistem ini, peningkatan sertifikasi tidak bergantung pada dorongan individu semata, tetapi menjadi program institusi yang diarahkan, dipantau, dan memiliki standar bukti fisik yang tertib.

4. Publikasi dan Dokumentasi Penelitian

Pada aspek publikasi, institusi menetapkan target minimal 1 publikasi per prodi per tahun pada tahap awal, lalu meningkat secara bertahap sesuai kapasitas dosen dan ekosistem riset yang dibangun. Untuk memastikan target tercapai, kampus menerapkan pola kerja “dari hulu ke hilir”: dimulai dari penetapan tema prioritas riset prodi (selaras dengan visi dan kebutuhan mitra), pelaksanaan klinik proposal, lalu klinik artikel hingga submit. Setiap prodi didorong memiliki minimal satu “tim kecil riset” yang mengawal luaran publikasi, terutama untuk dosen yang masih membangun pengalaman menulis. Agar kualitas naskah meningkat, kampus menyiapkan reviewer internal yang melakukan minimal dua putaran review sebelum artikel dikirim ke jurnal/prosiding. Selain mengejar jumlah publikasi, kampus juga menekankan tertib dokumentasi penelitian: proposal, surat tugas, instrumen, data ringkas, laporan, bukti submit/accepted, dan luaran akhir diarsipkan dalam folder digital terstruktur (per tahun dan per prodi). Dengan demikian, target publikasi tercapai sekaligus menghasilkan bukti fisik yang kuat untuk kebutuhan SPMI dan akreditasi.

5. Pengabdian kepada Masyarakat (PKM)

Pada aspek PKM, kampus menetapkan target minimal 1 kegiatan PKM per prodi per tahun yang berbasis kebutuhan nyata masyarakat. Implementasinya dimulai dari asesmen sederhana kebutuhan mitra (misalnya pesantren, madrasah, takmir masjid, UMKM, perangkat desa) melalui observasi, diskusi, atau permintaan resmi mitra. Dari hasil asesmen ini, prodi menyusun tema PKM yang relevan dan “membumi”, seperti penguatan literasi pembelajaran di madrasah, pelatihan administrasi lembaga pendidikan, pendampingan pengelolaan kelas/digital, atau pemberdayaan ekonomi pesantren/UMKM sesuai konteks Madura. Setiap PKM wajib menghasilkan luaran yang dapat dipakai mitra (modul, panduan, perangkat ajar, video, SOP sederhana, atau artikel PKM) dan dilakukan monitoring-evaluasi minimal sekali untuk melihat dampaknya. Semua kegiatan PKM didokumentasikan secara sistematis: surat tugas, undangan/berita acara, daftar hadir, foto kegiatan,

materi, testimoni mitra, dan laporan akhir. Dengan pola ini, PKM tidak hanya formalitas, tetapi benar-benar terukur manfaatnya dan kuat bukti fisiknya.

6. Kompetensi Tenaga Kependidikan (Tendik)

Pengembangan tendik diarahkan pada peningkatan kompetensi teknis dan budaya layanan, dengan target minimal setiap tendik mengikuti pelatihan 1 kali per tahun. Pelatihan dipilih sesuai fungsi kerja: administrasi akademik, keuangan, arsip, layanan mahasiswa, operator sistem, dan pengelolaan data. Hasil pelatihan wajib diturunkan menjadi praktik kerja melalui pembaruan SOP layanan dan penggunaan format/ceklist yang seragam, sehingga layanan menjadi cepat, tertib, dan minim kesalahan. Pada saat yang sama, kampus mendorong digitalisasi layanan: pengarsipan surat/SK/berkas mahasiswa secara digital, penggunaan sistem untuk pelaporan berbasis data, serta layanan administratif yang lebih paperless. Keberhasilan program ini diukur dari beberapa indikator layanan: ketepatan waktu penyelesaian layanan, penurunan kesalahan dokumen, kemudahan penelusuran arsip, dan meningkatnya kepuasan pengguna layanan. Seluruh proses dilengkapi bukti fisik: sertifikat/daftar hadir pelatihan, SOP yang disahkan, rekaman perubahan alur layanan, log sistem/arsip digital, serta laporan evaluasi layanan berkala

Tabel indikator kinerja utama (IKU) internal

Aspek	Indikator/Target
Kualifikasi Dosen	Jumlah/proporsi dosen S3 meningkat bertahap; dosen S2 tersisa mendapat rencana studi lanjut.
Jabfung	Kenaikan jabfung minimal AA/Lektor; dokumen DUPAK tertib dan tepat waktu.
Sertifikasi	Jumlah dosen tersertifikasi pendidik meningkat tiap tahun.
Publikasi	Minimal 1 publikasi/prodi/tahun (bertahap meningkat) dan dokumen penelitian terdokumentasi.
PKM	Minimal 1 PKM/prodi/tahun berbasis kebutuhan masyarakat.
Kompetensi Tendik	Tendik mengikuti pelatihan minimal 1 kali/tahun; layanan akademik berbasis SOP & digital.

BAB V. MONITORING, EVALUASI, DAN TINDAK LANJUT

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Renstra dilakukan secara terjadwal dan terdokumentasi melalui mekanisme SPMI berbasis risiko. Artinya, setiap program pengembangan dosen dan tenaga kependidikan (tendik) tidak hanya dipantau dari sisi “kegiatan terlaksana”, tetapi juga dinilai berdasarkan tingkat risiko ketercapaian target, dampaknya terhadap mutu layanan akademik/non-akademik, serta kepatuhan pada standar yang ditetapkan institusi.

Pertama, pemantauan rutin dilaksanakan melalui rapat koordinasi unit kerja dan pelaporan program per semester. Dalam rapat ini, setiap unit (misalnya program studi, LPM, bagian kepegawaian/administrasi) menyampaikan progres program Renstra pengembangan SDM, seperti pelatihan kompetensi, studi lanjut, sertifikasi, peningkatan layanan administrasi, hingga pemenuhan kebutuhan dokumen mutu. Laporan semester memuat minimal: capaian target, kendala yang terjadi, tingkat risiko (rendah/sedang/tinggi), serta kebutuhan dukungan (anggaran, SDM, jadwal, atau kebijakan). Dengan cara ini, pimpinan dapat mengambil keputusan cepat, misalnya menyesuaikan strategi pelaksanaan atau memprioritaskan program yang berisiko tinggi tidak tercapai.

Kedua, evaluasi menyeluruh dilakukan melalui Audit Mutu Internal (AMI) minimal satu kali setiap tahun. AMI memeriksa apakah pelaksanaan Renstra benar-benar selaras dengan standar mutu yang ditetapkan, misalnya standar kompetensi dosen/tendik, standar pelayanan, standar kinerja, dan standar dokumen. Audit dilakukan berbasis bukti (evidence-based), seperti SK penugasan, daftar hadir pelatihan, sertifikat, laporan kegiatan, portofolio kinerja, notulen rapat, serta dokumen pendukung lainnya. Hasil AMI biasanya memuat temuan ketidaksesuaian (minor/major), akar masalah, dan rekomendasi perbaikan yang dipetakan berdasarkan tingkat urgensi dan risiko.

Ketiga, hasil AMI dan laporan semester dibahas dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) sebagai forum pengambilan keputusan strategis. RTM tidak berhenti pada evaluasi, melainkan menetapkan arah perbaikan: program mana yang dilanjutkan, diperkuat, direvisi, atau dihentikan karena tidak efektif. Pada tahap ini, pimpinan menetapkan Rencana Tindak Lanjut (RTL) sebagai keputusan resmi perbaikan, termasuk penyesuaian target, pembagian peran antar unit, kebutuhan pembiayaan, serta penetapan indikator kinerja yang lebih terukur.

Keempat, pengendalian implementasi Renstra juga dilakukan lewat pengendalian beban kerja dan kinerja dosen/tendik. Dosen dipantau melalui bukti kinerja (misalnya BKD/portofolio tridharma, daftar bimbingan, perangkat pembelajaran, publikasi, sertifikat pelatihan), sedangkan tendik dipantau melalui indikator layanan dan administrasi (misalnya ketepatan waktu layanan, kelengkapan arsip, mutu dokumen, serta capaian kerja unit). Seluruh penilaian dikaitkan dengan bukti fisik yang jelas—dokumen, laporan, sertifikat, atau data layanan—sehingga evaluasi tidak bersifat asumsi, tetapi terukur dan dapat diaudit.

Seluruh rekomendasi AMI dan keputusan RTM wajib diturunkan menjadi RTL yang operasional. RTL disusun dalam format yang jelas, minimal memuat: (1) program/perbaikan yang harus dilakukan, (2) penanggung jawab utama dan unit pendukung, (3) indikator keberhasilan yang terukur (output dan outcome), (4) jadwal/waktu pelaksanaan, serta (5) kebutuhan sumber daya. RTL kemudian dimonitor pada periode berikutnya (semester/tahunan) untuk memastikan perbaikan benar-benar terlaksana, risiko menurun, dan target Renstra pengembangan SDM bergerak menuju capaian yang diharapkan

BAB VI PENUTUP

Renstra Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan Tahun 2022–2027 disusun sebagai wujud komitmen STIT Miftahul Ulum Bangkalan untuk membenahi tata kelola pengembangan SDM secara lebih terencana, terukur, dan berkesinambungan, bukan sekadar kegiatan pelatihan yang sifatnya insidental. Renstra ini menegaskan arah kerja institusi dalam memperbaiki kualitas dosen dan tenaga kependidikan melalui langkah yang realistis sesuai kapasitas kampus, namun tetap bertahap menuju standar mutu yang lebih tinggi. Fokus utamanya mencakup pemetaan kebutuhan SDM per unit kerja (prodi, LPM/penjaminan mutu, akademik/BAAK, keuangan, perpustakaan, laboratorium, kemahasiswaan), penetapan prioritas penguatan kompetensi, serta penyiapan sistem pengembangan karier yang adil dan transparan.

Pada aspek dosen, Renstra 2022–2027 diarahkan untuk memastikan setiap dosen memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang semakin kuat, sekaligus bertumbuh dalam budaya akademik khas PT tarbiyah berbasis pesantren. Implementasinya tampak dalam target yang lebih konkret, misalnya: peningkatan kemampuan menyusun RPS berbasis CPL dan asesmen autentik, penguatan praktik pembelajaran berbasis teknologi (LMS, perangkat evaluasi digital), peningkatan produktivitas publikasi dan luaran tridharma, serta peningkatan keterlibatan dosen dalam kegiatan pengabdian yang relevan dengan kebutuhan masyarakat sekitar dan jejaring pesantren. Bersamaan dengan itu, kampus juga menata sistem pembinaan dosen melalui skema pendampingan (mentoring) dosen junior–senior, forum akademik rutin, serta evaluasi kinerja yang terhubung dengan siklus SPMI agar capaian tidak hanya “terlaksana”, tetapi juga “berdampak”.

Sementara itu, pada aspek tenaga kependidikan, Renstra menitikberatkan pada peningkatan ketertiban administrasi, kecepatan layanan, akurasi data, dan kepatuhan pada SOP. Penguatan kompetensi diarahkan pada kebutuhan kerja yang nyata: pengelolaan layanan akademik dan kemahasiswaan yang lebih rapi, pengarsipan dan tata naskah dinas yang seragam, pengelolaan data pelaporan yang siap untuk audit mutu maupun akreditasi, serta peningkatan literasi digital agar pelayanan menjadi lebih efisien dan terdokumentasi. Artinya, pengembangan tendik tidak hanya berupa pelatihan umum, tetapi juga pembiasaan budaya kerja: disiplin layanan, komunikasi yang ramah, respons cepat, dan konsisten pada standar mutu.

Pelaksanaan Renstra ini tidak mungkin berjalan bila hanya dibebankan pada satu unit. Karena itu, Renstra menuntut dukungan nyata dari pimpinan (arah kebijakan, pengambilan keputusan, penganggaran), LPM (standar mutu, monitoring–evaluasi, tindak lanjut), prodi dan dosen (implementasi di pembelajaran dan tridharma), tendik (pelayanan operasional dan ketertiban data), yayasan (dukungan kebijakan dan penguatan sumber daya), serta mitra strategis (jejaring pelatihan, kolaborasi tridharma, magang/benchmarking, dan penguatan reputasi). Kolaborasi ini penting agar target mutu

tidak berhenti sebagai dokumen, melainkan menjadi gerak institusi yang dirasakan dalam kinerja harian kampus.

Dengan penguatan SDM yang dijalankan secara konsisten sepanjang 2022–2027, STIT Miftahul Ulum Bangkalan diharapkan mengalami perubahan yang terlihat: kualitas pembelajaran makin tertata dan bermutu, dosen lebih produktif dalam tridharma, layanan administrasi lebih cepat dan akurat, serta citra institusi meningkat sebagai perguruan tinggi tarbiyah berbasis pesantren yang amanah dan dipercaya masyarakat. Pada akhirnya, Renstra ini menjadi landasan agar pertumbuhan kampus tidak hanya terlihat dari bertambahnya aktivitas, tetapi dari meningkatnya mutu, dampak, dan kepercayaan publik secara berkelanjutan.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari Dokumen Renstra Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan STIT Miftahul Ulum Bangkalan Tahun 2022–2027. Lampiran memuat:

- A. Matriks Program Strategis Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan
- B. Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan
- C. matriks program sebagai pedoman implementasi,
- D. monitoring-evaluasi, dan
- E. tindak lanjut (RTL) melalui siklus PPEPP dalam SPMI berbasis risiko.

Matriks Program Strategis Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Kode	Program Strategis	Output Utama	Unit Penanggung Jawab	Indikator Kinerja	Periode
P1	Rekrutmen & pemerataan dosen homebase	Kecukupan dosen sesuai kebutuhan prodi dan rasio	Ketua, Wakil Ketua I, Prodi, BAAK	Penambahan dosen tetap bertahap; beban mengajar lebih proporsional	2022–2027
P2	Studi lanjut & peningkatan kualifikasi	Dosen mulai/tuntas studi lanjut (S3) secara bertahap	Ketua, Wakil Ketua I, LPM, Prodi	Jumlah dosen izin/tugas belajar; progres studi terlapor	2022–2027
P3	Percepatan jabatan fungsional & sertifikasi	DUPAK tertib; kenaikan jabfung; sertifikasi pendidik	Wakil Ketua I, Prodi, LPM	Jumlah dosen AA/Lektor; dosen tersertifikasi meningkat	2022–2027
P4	Penguatan pembelajaran & kompetensi pedagogik-digital	Pembelajaran lebih terukur, inovatif, dan terdokumentasi	Wakil Ketua I, Prodi, LPM	Pelatihan LMS; perangkat pembelajaran lengkap; monev pembelajaran	2022–2027
P5	Penguatan penelitian, publikasi, dan HKI	Produktivitas riset dan publikasi meningkat	Wakil Ketua II, LPPM/Unit Riset, Prodi	Jumlah proposal/publikasi/luaran; klinik artikel berjalan	2022–2027
P6	Penguatan PKM berbasis pesantren dan kebutuhan masyarakat	PKM berdampak dan terdokumentasi	Wakil Ketua II, LPPM, Prodi	Jumlah PKM/prodi/tahun; kemitraan aktif	2022–2027
P7	Pengembangan kompetensi tendik & layanan prima	Layanan BAAK/BAAU meningkat (cepat, tepat, ramah)	Wakil Ketua II/III, BAAK, BAAU	Pelatihan minimal 1x/tahun; SOP layanan diterapkan	2022–2027
P8	Digitalisasi layanan dan tata kelola arsip	Sistem layanan paperless bertahap	BAAK, BAAU, Unit IT	Penerapan arsip digital; layanan surat menyurat lebih cepat	2022–2027

Rencana Kerja Tahunan (RKT) 2022–2027

RKT berikut bersifat realistis sesuai kondisi STIT Miftahul Ulum Bangkalan (kampus berbasis pesantren yang bertumbuh). Target dapat disesuaikan setiap tahun melalui AMI dan RTM.

Tahun	Kegiatan Prioritas	Penanggung Jawab	Indikator/Target	Bukti Fisik
2022	1) Pemetaan SDM (dosen & tendik) dan baseline data 2) Penetapan SOP pengembangan SDM & penilaian kinerja 3) Klinik jabfung tahap awal (AA) 4) Pelatihan layanan prima tendik	Ketua, Waka I/II, LPM, Prodi, BAAK/BAAU	Peta kebutuhan dosen/tendik; SOP tersedia; minimal 2 dosen siap ajukan jabfung; 1 pelatihan tendik	SK tim; dokumen peta SDM; SOP; notulen; daftar hadir; sertifikat pelatihan
2023	1) Rekrutmen dosen sesuai kebutuhan prodi (bertahap) 2) Pendampingan sertifikasi pendidik (persiapan portofolio) 3) Izin/tugas belajar S3 bagi 1 dosen (jika memungkinkan) 4) Digitalisasi arsip akademik tahap 1	Ketua, Waka I, Prodi, BAAK, Unit IT	Penambahan dosen; 1–2 dosen proses sertifikasi; 1 dosen mulai studi lanjut; arsip digital mulai berjalan	SK rekrutmen; berita acara seleksi; surat izin belajar; dokumen digital; laporan kegiatan
2024	1) Percepatan jabfung (AA → Lektor) dan tertib DUPAK 2) Hibah penelitian internal mini (skema kampus kecil) 3) PKM berbasis pesantren/desa mitra 4) Pelatihan operator SIAKAD/PDDikti	Waka I/II, LPM, LPPM, Prodi, BAAK	Minimal 2 dosen ajukan jabfung; 1 hibah internal/prodi; 1 PKM/prodi; operator lebih kompeten	DUPAK; SK hibah; proposal & laporan; MoU mitra; sertifikat pelatihan
2025	1) Klinik publikasi (artikel/jurnal) & pendampingan reviewer internal 2) Kolaborasi penelitian/PKM dengan mitra 3) Penyusunan skema reward & insentif berbasis kinerja 4) Layanan paperless bertahap	Waka II, LPPM, LPM, BAAK/BAAU	Minimal 1 publikasi/prodi; kerja sama aktif; insentif disahkan; layanan administrasi lebih cepat	Draft kebijakan insentif; notulen; artikel terbit/accepted; MoU/PKS; dokumentasi layanan

2026	<p>1) Evaluasi tengah periode Renstra melalui AMI-RTM</p> <p>2) Peningkatan dosen tersertifikasi dan penguatan BKD</p> <p>3) Penguatan perpustakaan/laboratorium (sesuai kemampuan)</p> <p>4) Pelatihan tendik lanjutan (arsip digital & layanan)</p>	Ketua, LPM, Prodi, BAAK/BAAU	Laporan AMI-RTM; RTL berjalan; capaian sertifikasi/jabfung meningkat; layanan perpustakaan lebih baik	Instrumen AMI; laporan RTM; RTL; bukti sertifikasi; inventaris sarpras
2027	<p>1) Konsolidasi capaian Renstra & kesiapan dokumen akreditasi</p> <p>2) Penyusunan renstra lanjutan 2028-2032</p> <p>3) Standardisasi layanan digital dan pembuktian capaian IKU internal</p>	Ketua, LPM, Prodi, BAAK/BAAU	Dokumen akreditasi lebih siap; renstra baru tersedia; layanan digital mapan; IKU tercapai	Rekap capaian; dokumen akreditasi; SK renstra baru; dashboard/rekap layanan

Matriks Risiko SPMI Berbasis Risiko (Ringkas)

Matriks risiko berikut membantu unit kerja menetapkan prioritas pengendalian dan peningkatan. Skala dan detail dapat diperluas sesuai kebutuhan LPM.

Risiko Utama	Dampak	Penyebab	Mitigasi	PIC	Output
Rasio dosen–mahasiswa belum ideal	Beban mengajar tinggi; kualitas pembelajaran turun	Jumlah dosen tetap terbatas	Rekrutmen bertahap; pemerataan BKD; kolaborasi dosen praktisi	Ketua/Waka I/Prodi	SK rekrutmen; pembagian BKD
Studi lanjut S3 terbatas	Kualitas keilmuan stagnan	Biaya dan keterbatasan akses beasiswa	Skema izin/tugas belajar; cari beasiswa eksternal; dukungan yayasan	Ketua/Waka I	Surat izin belajar; MoU beasiswa
Jabfung dan sertifikasi lambat	Karier dosen tidak berkembang ; nilai akreditasi kurang	Dokumen DUPAK tidak siap	Klinik jabfung; pendampingan administrasi; reviewer internal	Waka I/LPM/Prodi	Berkas DUPAK; SK jabfung
Publikasi rendah	Kinerja tridharma belum optimal	Kurang pendampingan & waktu	Klinik artikel; target minimal; insentif; kolaborasi	Waka II/LPPM	Artikel terbit; prosiding
Layanan administrasi belum digital	Lambat, rawan salah, arsip tidak tertib	SDM IT terbatas; SOP belum mapan	Pelatihan operator; digitalisasi bertahap; SOP & audit arsip	BAAK/BAAU/IT	Arsip digital; SOP layanan

Template Rencana Tindak Lanjut (RTL) Hasil AMI/RTM

Template ini digunakan setelah Audit Mutu Internal (AMI) dan Rapat Tinjauan Manajemen (RTM).

Temuan/Isu	Akar Masalah	Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Waktu	Indikator Keberhasilan	Status
Contoh: Jabfung dosen belum meningkat	Dokumen DUPAK belum tertib	Klinik DUPAK dan pendampingan 2 bulan	Prodi & LPM	Mar–Apr 2024	2 dosen submit DUPAK	On going
Contoh: Arsip akademik belum rapi	Belum ada SOP dan folder digital	Susun SOP; scan arsip 1 semester	BAAK/IT	Jun–Jul 2024	Arsip digital 1 semester lengkap	Planned