

PEDOMAN

PENGEMBANGAN DIRI DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN



**UNIVERSITAS
QOMARUDDIN**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti), pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI), serta mendukung proses akreditasi institusi dan program studi, Universitas Qomaruddin merupakan Perguruan Tinggi Swasta yang di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) Wilayah VII Jawa Timur menetapkan kebijakan pengembangan diri Dosen dan Tenaga Kependidikan secara terencana, terukur, dan berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam peningkatan mutu Tridharma Perguruan Tinggi dan tata kelola universitas yang profesional, transparan, dan akuntabel, selaras dengan kebijakan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Kemendiktisaintek).

1.2 Dasar Hukum

Panduan ini disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
4. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor : 209 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan layanan Pembinaan dan Pengembangan Profesi dan Karier Dosen.
5. Permendikbudristek Nomor 31 Tahun 2022 tentang Satu Data Dikbudristek.
6. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor : 384/P/2024 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan layanan Pembinaan dan Pengembangan Profesi dan Karier Dosen.

7. Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi Republik Indonesia Nomor : 63/M/KEP/2025 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan layanan Pembinaan dan Pengembangan Profesi dan Karier Dosen.
8. Program Tendik Berdampak 2025 : Penguatan Kompetensi dan Profesionalisme yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi melalui Direktorat Sumber Daya, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
9. Statuta dan peraturan internal Universitas Qomaruddin.

1.3 Tujuan

Panduan ini bertujuan untuk:

1. Menjadi acuan resmi pengembangan diri Dosen dan Tenaga Kependidikan.
2. Menjamin peningkatan kompetensi sesuai standar nasional dan kebutuhan institusi.
3. Mendukung pemenuhan indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja dosen (IKD).
4. Mendukung pelaksanaan SPMI dan akreditasi perguruan tinggi.

1.4 Ruang Lingkup

Panduan ini mengatur kebijakan, mekanisme, dan tata cara pengembangan diri **Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Qomaruddin**, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, monitoring, evaluasi, serta tindak lanjut peningkatan berkelanjutan. Ruang lingkup panduan ini mencakup bentuk kegiatan pengembangan kompetensi, penyusunan dan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), penetapan indikator kinerja, serta pelaksanaan penjaminan mutu sebagai bagian dari Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).

BAB II

PENGEMBANGAN DIRI DOSEN

Pengembangan diri Dosen Universitas Qomaruddin merupakan bagian integral dari upaya peningkatan mutu Tridharma Perguruan Tinggi dan profesionalisme dosen. Pengembangan diri dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan untuk memastikan pemenuhan standar kompetensi dosen, peningkatan kinerja akademik, serta pengembangan karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.1 Prinsip

Pengembangan diri Dosen dilaksanakan berdasarkan **prinsip legalitas, akuntabilitas, relevansi, berkelanjutan, dan berbasis kinerja**. Prinsip legalitas menjamin kesesuaian dengan peraturan yang berlaku, akuntabilitas memastikan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan, relevansi menjamin kesesuaian dengan kebutuhan institusi dan keilmuan, berkelanjutan mendorong peningkatan kompetensi secara terus-menerus, serta berbasis kinerja menekankan keterkaitan langsung antara pengembangan diri dan capaian kinerja dosen.

2.2 Bentuk Pengembangan Diri Dosen

Bentuk pengembangan diri Dosen meliputi:

1. **Pendidikan dan pelatihan kompetensi pedagogik dan profesional**, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan penguasaan bidang keilmuan.
2. **Studi lanjut dan peningkatan kualifikasi akademik**, sesuai dengan kebutuhan program studi dan arah pengembangan universitas.
3. **Penelitian dan publikasi ilmiah bereputasi**, sebagai wujud kontribusi dosen terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. **Pengabdian kepada masyarakat**, yang dilaksanakan secara terencana dan relevan dengan bidang keahlian dosen.

5. **Pengembangan bahan ajar dan inovasi pembelajaran digital**, guna mendukung pembelajaran yang efektif, adaptif, dan berbasis teknologi.
6. **Peningkatan jabatan fungsional dan pengembangan karier dosen**, sesuai dengan ketentuan jabatan fungsional yang berlaku.

2.3 SOP Pengembangan Diri Dosen

Standar Operasional Prosedur (SOP) pengembangan diri Dosen dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

1. **Dosen menyusun Rencana Pengembangan Diri (RPD) tahunan** yang selaras dengan rencana kinerja dan kebutuhan program studi.
2. **RPD diverifikasi oleh Ketua Program Studi** untuk memastikan kesesuaian dengan standar akademik dan arah pengembangan unit.
3. **RPD disahkan oleh Dekan atau Pimpinan Unit**, sebagai bentuk pengendalian dan penetapan prioritas pengembangan diri.
4. **Pelaksanaan kegiatan pengembangan diri** sesuai dengan rencana yang telah disetujui.
5. **Pelaporan dan unggah bukti kinerja**, sebagai bentuk dokumentasi dan akuntabilitas pelaksanaan kegiatan.
6. **Evaluasi oleh Unit Penjaminan Mutu**, untuk menilai efektivitas pengembangan diri dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja dosen.

BAB III

PENGEMBANGAN DIRI TENAGA KEPENDIDIKAN

Pengembangan diri Tenaga Kependidikan Universitas Qomaruddin dilaksanakan sebagai bagian dari upaya peningkatan profesionalisme, kualitas layanan, dan efektivitas tata kelola perguruan tinggi. Kegiatan pengembangan diri diarahkan untuk memastikan bahwa setiap Tenaga Kependidikan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan jabatan, perkembangan regulasi, serta kebutuhan institusi dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi yang bermutu.

3.1 Prinsip

Pengembangan diri Tenaga Kependidikan dilaksanakan berdasarkan prinsip **kebutuhan jabatan, relevansi, akuntabilitas, efisiensi, dan berkelanjutan**. Prinsip tersebut memastikan bahwa setiap program pengembangan diri selaras dengan tugas dan fungsi Tenaga Kependidikan, mendukung peningkatan kualitas layanan, serta berkontribusi terhadap terciptanya tata kelola universitas yang efektif dan efisien.

3.2 Bentuk Pengembangan Diri

Bentuk pengembangan diri Tenaga Kependidikan meliputi:

1. **Pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis dan manajerial**, untuk meningkatkan kompetensi sesuai bidang tugas dan tanggung jawab jabatan.
2. **Sertifikasi kompetensi sesuai bidang tugas**, sebagai bentuk pengakuan profesional terhadap keahlian yang dimiliki.
3. **Penguasaan sistem informasi dan teknologi digital**, guna mendukung digitalisasi layanan akademik dan administrasi.
4. **Pengembangan karier dan jabatan fungsional Tenaga Kependidikan**, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.3 SOP Pengembangan Diri Tenaga Kependidikan

Standar Operasional Prosedur (SOP) pengembangan diri Tenaga Kependidikan dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

1. **Identifikasi kebutuhan kompetensi** pada masing-masing unit kerja berdasarkan analisis jabatan dan evaluasi kinerja.
2. **Penyusunan rencana pengembangan sumber daya manusia** oleh unit kerja terkait secara terencana dan terdokumentasi.
3. **Persetujuan pimpinan unit** sebagai bentuk pengendalian dan penetapan prioritas pengembangan.
4. **Pelaksanaan kegiatan pengembangan diri**, baik melalui pelatihan internal maupun eksternal.
5. **Evaluasi kinerja pascapelatihan**, untuk menilai efektivitas pengembangan diri dan dampaknya terhadap peningkatan kualitas layanan.

BAB IV

INDIKATOR KINERJA DAN MATRIKS KOMPETENSI

Indikator Kinerja dan Matriks Kompetensi digunakan sebagai alat ukur pencapaian pengembangan diri Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Qomaruddin. Indikator ini disusun untuk memastikan kesesuaian antara pengembangan kompetensi individu dengan standar nasional, kebutuhan institusi, serta sasaran kinerja yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan universitas. Hasil pengukuran indikator kinerja menjadi dasar dalam evaluasi, pembinaan, dan peningkatan berkelanjutan.

4.1 Indikator Kinerja Dosen (IKD)

Indikator Kinerja Dosen mencerminkan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi serta pengembangan profesional dosen secara berkelanjutan, meliputi:

1. **Pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD)** sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sebagai indikator kepatuhan terhadap standar kinerja dosen.
2. **Publikasi ilmiah dan/atau Hak Kekayaan Intelektual (HKI)** sebagai wujud produktivitas akademik dan kontribusi keilmuan dosen.
3. **Kinerja pengabdian kepada masyarakat** yang relevan dengan bidang keahlian dan kebutuhan masyarakat.
4. **Peningkatan jabatan fungsional dosen** sebagai indikator pengembangan karier dan pengakuan kompetensi profesional.

4.2 Indikator Kinerja Tenaga Kependidikan

Indikator Kinerja Tenaga Kependidikan ditetapkan untuk menjamin profesionalisme, efektivitas kerja, dan kualitas layanan administrasi serta akademik, meliputi:

1. **Kesesuaian kompetensi dengan jabatan** yang diemban, termasuk pemenuhan kualifikasi dan sertifikasi yang dipersyaratkan.
2. **Peningkatan kualitas layanan** yang ditunjukkan melalui kecepatan, ketepatan, dan kepuasan pemangku kepentingan.
3. **Kepatuhan terhadap SOP dan sistem penjaminan mutu**, sebagai indikator disiplin kerja dan dukungan terhadap tata kelola institusi yang baik.

4.3 Matriks Kompetensi

Matriks kompetensi disusun untuk memetakan kompetensi yang dimiliki dan yang harus dikembangkan oleh Dosen dan Tenaga Kependidikan sesuai dengan jabatan dan fungsi masing-masing. Matriks ini digunakan sebagai dasar perencanaan program pengembangan diri, monitoring capaian kompetensi, serta evaluasi kinerja individu dan unit kerja.

BAB V

MONITORING, EVALUASI, DAN PENJAMINAN MUTU

Monitoring dan evaluasi pengembangan diri Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Qomaruddin dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan melalui mekanisme **Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI)**. Kegiatan monitoring dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh program dan aktivitas pengembangan diri telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, standar yang ditetapkan, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Evaluasi dilakukan untuk menilai tingkat ketercapaian sasaran pengembangan kompetensi, kinerja individu, serta kontribusinya terhadap peningkatan mutu Tridharma Perguruan Tinggi dan kualitas layanan institusi.

Sebagai bagian dari penjaminan mutu, Universitas Qomaruddin melaksanakan **Audit Mutu Internal (AMI)** secara berkala terhadap pelaksanaan pengembangan diri Dosen dan Tenaga Kependidikan. Hasil monitoring dan evaluasi, termasuk temuan AMI, digunakan sebagai dasar penyusunan **tindak lanjut dan peningkatan berkelanjutan (continuous improvement)** melalui perbaikan kebijakan, program, maupun strategi pengembangan sumber daya manusia. Seluruh proses monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut didokumentasikan secara tertib sebagai bukti akuntabilitas dan pemenuhan standar mutu, serta menjadi bahan pendukung dalam akreditasi institusi dan program studi.

BAB VI
PENUTUP

Panduan ini bersifat mengikat dan menjadi acuan resmi dalam pengembangan diri Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Qomaruddin serta dapat ditinjau ulang sesuai perkembangan kebijakan nasional.

Ditetapkan di : Gresik

Pada tanggal :

Rector Universitas Qomaruddin



(Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag.)