

ANALISIS PERENCANAAN STRATEGIS SUMBER DAYA DOSEN DI STKIP YAYASAN ABDI PENDIDIKAN

Sri Mures Walef¹, Poni Ernis², Sufia Retti³
STKIP Yayasan Abdi Pendidikan Payakumbuh^{1,2,3}
srimureswalef1983@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengukuran kinerja dosen di STKIP Yayasan Abdi Pendidikan dalam bidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun dosen telah melaksanakan kegiatan tridharma sesuai beban kerja, masih terdapat kekurangan dalam pengukuran kinerja, terutama dalam hal validitas data dan ketidakesesuaian penelitian atau pengabdian dengan bidang keilmuan. Selain itu, belum terdapat indikator kinerja yang secara eksplisit mendukung pencapaian visi dan misi institusi. Dengan menggunakan Kartu Skor Bimbingan, keterkaitan antara indikator kinerja dosen dan tujuan strategis institusi dianalisis, yang menunjukkan pentingnya penguatan sistem evaluasi kinerja dosen berbasis indikator yang relevan dan terintegrasi dengan arah strategis institusi.

Kata Kunci : Kinerja Dosen, Kartu Skor Bimbingan, Pengukuran Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance measurement of lecturers at STKIP Yayasan Abdi Pendidikan in the fields of teaching, research, and community service. The method used is a qualitative approach through observation, interviews, and documentation studies. The results of the study indicate that although lecturers have carried out tridharma activities according to their workload, there are still shortcomings in performance measurement, especially in terms of data validity and the inconsistency of research or community service with the scientific field. In addition, there are no performance indicators that explicitly support the achievement of the institution's vision and mission. By using the Guidance Scorecard, the relationship between lecturer performance indicators and the institution's strategic goals is analyzed, which shows the importance of strengthening the lecturer performance evaluation system based on relevant indicators and integrated with the institution's strategic direction.

Keywords: Lecturer Performance, Guidance Scorecard, Performance Measurement

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan wadah untuk menuntut ilmu bagi anak didik yang sudah dijelaskan pada undang-undang nomor 20 tahun 2003 tujuan Pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik, agar peserta didik beriman dan bertakwa, memiliki akhlak mulia, berilmu pengetahuan, kreatif, mandiri, demokratis serta bertanggung jawab. Negara harus dapat menjamin setiap warga negaranya untuk mendapatkan Pendidikan melalui pemerataan kesempatan Pendidikan, mutu Pendidikan harus ditingkatkan serta manajemen Pendidikan harus dipersiapkan sedemikian rupa sesuai dengan perubahan-perubahan lingkungan dan tantangan global. (Rahmawati et al., 2022) berkata pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. (Amri et al., 2021) menyampaikan melalui sekolah maka pemerintah dapat membuat suatu

perencanaan pengembangan dan pendidikan berbasis kearifan lokal. Salah satu komponen yang paling penting dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut (Hanifa et al., 2021) Pengembangan Sumber Daya Manusia tiap tahunnya harus selalu di upgrade dan juga harus bisa mengikuti perkembangan yang ada, agar mampu berdaya saing yang tinggi. (Nuryasin & Mitrohardjono, 2019) berkata Perencanaan sebagai salah satu fungsi organik dalam manajemen, merupakan bagian integral dari fungsi-fungsi organik lainnya di dalam manajemen. Selanjutnya, (Manalu, 2021) berkata Perencanaan haruslah dilakukan berdasarkan visi dan misi dari sekolah tersebut. Agar perencanaan dapat dicapai, maka diperlukan strategi yang matang. Jika strategi perencanaan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian guru tepat, maka visi dan misi sekolah akan dapat digapai. (Palupi & Kurnianto Tjahjono, 2018) menyebutkan Perencanaan sumberdaya manusia adalah salah satu dari sejumlah praktik-praktik manajemen sumberdaya manusia yang memiliki peran meningkatkan kinerja organisasional. (Kurniawati & Srikalimah, 2021) menyatakan Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen kunci dari setiap organisasi, baik institusional maupun bisnis. STKIP Yayasan Abdi pendidikan merupakan Lembaga yang ikut mempersiapkan sumber daya manusia berkualitas. STKIP Yayasan Abdi pendidikan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan pada bidang teknologi informasi yang akan ikut serta dalam membangun Negara. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dosen yang memberikan materi perkuliahan.

Tugas seorang dosen tertuang dalam Tri Dharma Pendidikan Tinggi, yaitu; pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. (Maria & Hadiyanto, 2021) menyatakan Pendidikan salah satu kebutuhan manusia dalam membangun human capital yang merupakan pendorong utama sumber daya manusia untuk mencapai sebuah tujuan dan memberikan kemampuan lebih kepada peserta didik, oleh karena itu Mutu pendidikan merupakan masalah klasik dan esensial yang senantiasa diupayakan peningkatannya oleh Pemerintah. Meskipun berbagai upaya telah ditempuh namun mutu pendidikan masih belum terwujud secara optimal. Dalam UU No 14/2005 tentang guru dan dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Pelaksanaan tridarma perguruan tinggi di STKIP Yayasan Abdi pendidikan telah di jelaskan dalam Rencana Strategis Perguruan tinggi dan diturunkan ke rencana strategis program studi yang mengacu pada visi dan misi Perguruan tinggi. Setiap dosen diwajibkan dalam satu semester melaksanakan minimal 9 sks pengajaran, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sejalan dengan itu (Syarifudin, 2013) berkata Perencanaan memegang peranan penting dalam organisasi karena akan menjadi penentu sekaligus arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan adalah proses kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program yang di dalamnya memuat segala sesuatu yang dilaksanakan, penentuan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan ditempuh, prosedur dan metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan. Selanjutnya (Ichsan & Hadiyanto, 2021) berkata Perencanaan adalah salah satu dari fungsi manajemen yang sangat penting. Kegiatan perencanaan ini melekat pada kegiatan sekolah. Sebuah rencana akan sangat mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu kegiatan. Oleh karena itu pekerjaan yang baik adalah yang direncanakan dan dilaksa nakan sesuai dengan yang telah direncanakan. Bagi sebuah lembaga pendidikan khususnya, sekolah dasar, perencanaan menempati posisi strategis dalam keseluruhan proses pendidikan. Perencanaan pendidikan itu memberikan kejelasan arah dalam usaha proses penyelenggaraan pendidikan, sehingga manajemen

lembaga pendidikan akan dapat dilaksanakan lebih efektif dan efisien. Dalam rencana strategis sudah dijelaskan arah dari tridarma perguruan tinggi.

Peran dosen pada perguruan tinggi merupakan penentuan keberhasilan proses pembelajaran. (Fransina Wattimena, 2010) berkata Salah satu komponen terpenting yang harus dipersiapkan oleh Perguruan Tinggi adalah dengan peningkatan kualitas dan produktivitas dosen. Sebagai komponen terpenting, dosen memiliki peran penting di dalam menentukan arah masa depan di Perguruan Tinggi. Kinerja dosen untuk menjaga kualitas lulusan serta meningkatkan daya saing STKIP Yayasan Abdi Pendidikan sangat diperlukan. Pendapat (Wandra & Hadiyanto, 2021) Perencanaan sangat membantu dalam menentukan tujuan dalam pencapaian pembiayaan di sekolah terkait dengan operasional pendidikan. Pada hakikatnya perencanaan merupakan proses dalam memulai berbagai tujuan, batasan strategi, kebijakan dan juga rencana yang sangat detail dalam mencapainya, pencapaian organisasi untuk menerapkan keputusan dan juga termasuk tinjauan kinerja dan juga umpan balik dalam hal pengenalan siklus rencana baru. Dalam perencanaan sistem informasi pengukuran pembiayaan sangat menentukan kinerja dosen sehingga dapat menyediakan informasi yang berguna bagi pihak pengambil keputusan yang terdapat di STKIP Yayasan Abdi Pendidikan.

Perencanaan strategis sistem informasi pengukuran kinerja dosen ini dilakukan dengan Kartu skor Berimbang. Kartu Skor Berimbang disediakan oleh Lembaga Penjamin Mutu STKIP. (Norita & Hadiyanto, 2021) berkata Perkembangan pendidikan ditandai dengan kemajuan teknologi, semua elemen dituntut untuk dapat mengikuti kemajuan teknologi yang telah ada. Seiring berjalannya waktu kemajuan pengetahuan dan teknologi saat ini semakin berkembang pesat dan membawa kemudahan dalam berbagai bidang, salah satunya dalam bidang pendidikan. Kartu Skor berimbang merupakan salah satu kemajuan teknologi yang akan menganalisis kinerja dosen dari empat perspektif, yaitu kontribusi dosen terhadap STKIP, kesempurnaan operasional, orientasi pengguna dan orientasi masa depan yang dilakukan oleh Lembaga Gugus Kendali Mutu prodi yang akan di laporkan ke Lembaga Penjaminan Mutu. Kajian teori akan membahas tentang beberapa teori yang berhubungan dengan perencanaan strategis pendidikan dan sumber daya manusia (Dosen).

Pendapat (Desimarnis, 2022) perencanaan strategis pada dasarnya merupakan salah satu dari sekian banyak konsep perencanaan yang berkembang, di dalam perencanaan (planning) merupakan salah satu dari fungsi manajemen. (Ermanita, 2015) berkata perencanaan strategis adalah proses memutuskan program-program yang akan diambil organisasi dan perkiraan jumlah sumber daya yang dialokasikan untuk masing-masing program selama beberapa tahun ke depan. Sejalan dengan itu, (Fuad, 2021) Perencanaan merupakan proses kegiatan rasional dan sistemik dalam menerapkan keputusan, kegiatan atau langkah-langkah yang akan dilaksanakan di kemudian hari dalam rangka usaha mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Turmidzi, 2022) berkata perencanaan strategis sebagai komponen dari manajemen strategis bertugas untuk menetapkan maksud dan tujuan, memutuskan sebagai suatu kebijakan, khususnya dalam mengumpulkan dan mendistribusikan sumber daya, serta menciptakan suatu pedoman dalam menerjemahkan kebijaksanaan organisasi. Selanjutnya (Utami et al., 2018) perencanaan strategis SI/TI juga dapat menjadi salah satu factor bagi sebuah organisasi dalam memperoleh keunggulan kompetitif. Selanjutnya (Hidayat & Syam, 2020) perencanaan strategis dirumuskan, perencanaan tersebut harus diimplementasikan dan dievaluasi secara berkesinambungan. Pengelola harus mampu meletakkan tanggung jawab implementasi tersebut kepada sumber daya manusia madrasahnyanya. Pengelola harus mampu menemukan titik temu antara ketersediaan dan kemampuan sumber daya manusia. (Khakim, 2020) menyebutkan Secara konseptual Perencanaan strategis (strategic planning) adalah suatu proses perencanaan mengenai

penentuan arah pembangunan perusahaan dalam jangka panjang. Jangkauan rencana strategis pada umumnya lima tahun ke depan bahkan lebih.

Perencanaan Pendidikan bertujuan untuk mencapai proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia pendidikan yang memiliki kompetensi dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai (Ummami, 2022). Menurut (Desimarnis, 2022) Perencanaan sumber daya manusia juga mengikutkan akumulasi data, yang dapat digunakan untuk mengevaluasi daya guna program dan memberikan pemberitahuan bila diperlukan revisi. Salah satu tujuan perencanaan adalah untuk memperlancar efektivitas organisasi, sehingga harus berintegrasi dengan tujuan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia terus memperoleh perhatian yang meningkat karena aspek-aspek seperti perkembangan teknologi baru, perubahan kondisi ekonomi, globalisasi dan perubahan tenaga kerja. Sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai warga Negara suatu Negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (Utami et al., 2018). Sejalan dengan itu (Fortega, 2022) menyatakan Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Perbankan yaitu suatu alur atau proses dari mulai visi, misi dan strategis yang telah dicanangkan, kemudian bagaimana perencanaan formulasi strategis yang dibuat sampai implementasi serta evaluasi yang dijalankan.

Selanjutnya (Roberto et al., 2022) berkata sumber daya manusia menempati peran penting untuk meramalkan tuntutan masa depan dan lingkungan dalam organisasi dan juga membantu untuk menghasilkan dan mengelola tuntutan sumber daya manusia seperti yang diperlukan dan sebagai kondisi yang digambarkan. (Masbullah & Salmi Yuniar Bahri, 2022) berpendapat Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi/perusahaan khususnya dalam suatu lembaga pendidikan, sehingga sangat penting agar sumber daya manusia yang ada dapat direncanakan dengan sebaik-baiknya, guna mewujudkan tujuan organisasi/lembaga tersebut. Selanjutnya, (Istiantara, 2019) berkata Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu ilmu dalam mengatur tenaga kerja (SDM) agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan dari suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan peneliti langsung mencari data dan informasi yang dibutuhkan. Data dan informasi diperoleh dari observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Hal ini bertujuan untuk menemukan data dan informasi yang berhubungan dengan Kinerja dosen STKIP STKIP yayasan Abdi Pendidikan. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dilakukan dengan Teknik triangulasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Dosen dalam Bidang Pengajaran, Penelitian dan PKM

Analisis data dilakukan setelah melakukan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Penulis menemukan permasalahan pada unit/bagian yang berhubungan dengan pengukuran kinerja dosen, yaitu; program studi, Penjamin Mutu Internal (LPM) dan Lembaga Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M).

Tabel 1.
Kinerja Dosen

Unit/Sumber	Dokumen	Isi Dokumen	Permasalahan
Prodi	Batas Perkuliahan	- Field: - Kode Mata Kuliah	Pengukuran kinerja dosen berdasarkan berapa total

		• SKS • Semester/Kelas • Tahun Akademik • Nama Dosen • NIDN • Bentuk Kegiatan • Ruang • Hari • Jam • Pokok Bahasan • Jumlah Mahasiswa Hadir • Tugas Untuk Mahasiswa • Tanda Tangan	kehadiran dosen dalam 1 semester. • Prodi hanya mengetahui materi yang diajarkan
Unit Penjaminan Mutu	Angket Penilaian Dosen	• Field • Prodi • Nama Matakuliah • Nama Dosen • Bentuk Kegiatan Sesuai dengan Jadwal • Lama sesuai dengan jadwal • Persiapan Mengajar • Penguasaan Materi • Presentasi • Relevansi dengan contoh • Motivasi • Kesesuaian dengan Ujian • Nilai secara Keseluruhan • Komentar	Angket disebar dan diisi oleh mahasiswa sewaktu mengambil Kegiatan Rencana Strudi (KRS) di SIADAK sehingga ada kemungkinan data yang tidak valid.
Lembaga Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP3M)	Laporan Penelitian dan Pengabdian Dosen	Field: • Nama Peneliti • Judul Penelitian • Bulan • Kesesuaian dengan Bidang • Jumlah dana • Jenis penelitian • Mitra Pengabdian	Tidak ada Pengukuran kinerja dosen untuk penelitian dan pengabdian. Setiap dosen sudah melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat karena setiap semester dosen membuat laporan Beban kerja Dosen.

Data yang diperoleh pada pengajaran rata-rata dosen sudah melaksanakan pengajaran 14 kali pertemuan atau 80% dilihat dari babas pembelajaran yang telahh dibuat oleh dosen. Selanjutnya, dari data Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dosen sudah memiliki RPS dan mempersiapkan materi pembelajaran sebelum pertemuan pertama dimulai. Materi yang

disajikan oleh dosen sudah sesuai dengan deskripsi matakuliah, dalam pemberian contoh sudah relevan dengan materi dan sudah kekinian. Permasalahan pada penelitian ini adalah tidak adanya indikator kinerja dosen yang ditetapkan baik. Dosen sudah melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat minimal 1 semester, tetapi penelitian dan pengabdian kadang kurang sesuai dengan latar belakang matakuliah yang diampuh. Selain itu belum adanya analisis kinerja dosen dalam mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan STKIP Yayasan Abdi Pendidikan.

Analisis Kartu Skor Bimbingan

Kartu skor bimbingan akan dijabarkan visi, misi dan tujuan strategik dari STKIP Yayasan Abdi Pendidikan. Penjabaran ini untuk melihat keterkaitan antara visi, misi dan tujuan strategik dari STKIP Yayasan Abdi Pendidikan Payakumbuh.

Visi : Menjadi sekolah tinggi yang unggul di tingkat nasional dalam menghasilkan tenaga pendidik yang professional.

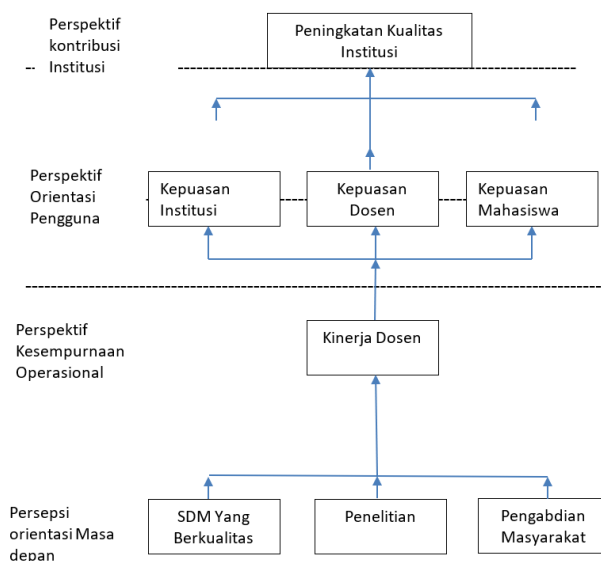
Misi STKIP Yayasan Abdi Pendidikan Payakumbuh adalah:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan bermutu untuk mempersiapkan mahasiswa sebagai calon pendidik yang professional dibidangnya dan memiliki kemampuan dasar sebagai pendidik siswa inklusi pada sekolah umum.
- 2) Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan keilmuan dibidang kependidikan.
- 3) Menyelenggarakan pengabdian masyarakat dibidang kependidikan.
- 4) Menjalin kerjasama dengan institusi terkait dalam upaya penerapan dan pengembangan keilmuan di bidang kependidikan.
- 5) Mendayagunakan sumber daya yang ada untuk mendukung pelaksanaan pembangunan, terutama di bidang pendidikan baik ditingkat lokal, regional dan nasional.
- 6) Menyelenggarakan perguruan tinggi yang akuntabel, efisien, efektif transparan dan mandiri.

Tujuan Umum STKIP Yayasan Abdi Pendidikan Payakumbuh ialah mempersiapkan calon pendidik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan tenaga professional yang berbudi luhur, kreatif, produktif, dan mampu memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan yang bermanfaat bagi masyarakat. Sedangkan tujuan khusus STKIP Yayasan Abdi Pendidikan Payakumbuh adalah :

- 1) Menghasilkan lulusan yang memiliki iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi teknologi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pengguna lulusan.
- 2) Menghasilkan lulusan yang memilikirasa kebangsaan dan cinta tanah air, berakarakter jujur, cerdas, tangguh, peduli dan unggul dibidang kependidikan serta mampu bersaing di tingkat regional dan nasional.
- 3) Mengembangkan kemampuan sivitas akademika yang professional, mandiri, unggul dan mampu mengembangkan penyelenggaraan pengajaran, mengkaji & meneliti, menganalisis permasalahan yang ada di masyarakat sesuai standar pendidikan nasional.
- 4) Mengembangkan kerja sama di berbagai bidang untuk meningkatkan mutu tridharma perguruan tinggi.
- 5) Menghasilkan karya ilmiah yang bermutu tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan kependidikan yang berlandaskan moral dan etika akademis.

- 6) Meningkatkan kualitas tata pamong yang otonom, akuntabel dan transparan yang menjamin peningkatan kualitas perguruan tinggi.



Gamabar 1. Hubungan Keterkaitana antar Tujuan Strategis

Dari gambar hubungan keterkaitan antar tujuan strategi dapat dilihat bahwa adanya hubungan yang saling terkait antara tujuan strategik dan masing-masing Kartu skor bimbingan. Pertama ditinjau dari perspektif orientasi masa depan, dimana yang menjadi tujuan strategik adalah:

- 1) Menghasilkan SDM yang berkualitas.
- 2) Penelitian.
- 3) Pengabdian masyarakat.

Menghasilkan SDM yang berkualitas, penelitian dan pengabdian masyarakat merupakan indikator-indikator kinerja dosen. Kinerja dosen merupakan tujuan strategik pada perspektif kesempurnaan operasional. Dari tujuan strategik kinerja dosen akan dijabarkan kembali dalam tujuan strategik yang ada pada perspektif orientasi pengguna, yaitu; kepuasan institusi, kepuasan dosen dan kepuasan mahasiswa. Selanjutnya tujuan strategis pada perspektif orientasi pengguna merupakan indikator tujuan strategis dari perspektif kontribusi institusi yaitu peningkatan kualitas institusi.

Kinerja Utama Indikator dan Tujuan Strategis

Setelah melakukan penjabaran hubungan keterkaitan antar tujuan strategis, selanjutnya akan dijabarkan hubungan antara indikator-indikator yang sudah ditetapkan sebagai Kinerja Utama pengukuran kinerja dosen dengan tujuan strategik beserta sumber data atau sumber dokumen.

Tabel 2.
Hubungan antar Indikator

Tujuan strategis	Indikator Kinerja Utama	Sumber Data/Dokumen
Perspektif Kontribusi Institusi	a. Indek kualitas pembelajaran	• Prodi
	b. Indek kehadiran	• Penjaminan mutu
• Peningkatan Kualitas Institusi	c. Kesesuaian dengan silabus dan RPS	• LP3M
	d. Kualitas bahan ajar	
	e. Jumlah penelitian	

	f. Penerapan penelitian g. Nilai proyek/ Hibah penelitian dosen h. Jumlah publikasi hasil penelitian i. Jumlah diseminasi hasil penelitian j. Jumlah kegiatan pengabdian kepada msyarakat k. Jumlah lembaga Mitra Kerjasama pengebdian kepada masyarakat	
Perspektif Orientasi Pengguna • Kepuasan institusi • Kepuasan Dosen • Kepuasan Mahasiswa	• Indek kualitas pembelajaran • Indeks Kehadiran • Kesesuaian dengan silabus dan RPS • Kualitas bahan Ajar • Ketepatan waktu pembuatan dan penyerahan RPS • Ketepatan Waktu Penyerahan bahan ajar • Ketepatan Waktu penyerahan Soal Ujian • Ketepatan Waktu penyerahan nilai hasil Ujian	• Prodi • Penjaminan Mutu
Perspektif Kesempurnaan Operasional • Kinerja Dosen	• Indeks kualitas Pembelajar • Indek kehadiran • Kesesuaian dengan silabus dan RPS • Kualitas bahan Ajar • Ketepatan wktu pembuatan dan penyerahan SAP • Ketepatan waktu penyerahan bahan ajar • Ketepatan Waktu penyerahan soal ujian • Ketepatan waktu penyerahan nilai hasil ujian • Jumlah penelitian • Penerapa penelitian • Hibah penelitian dosen • Jumlah publiskasi hasisl penelitian • Jumlah deseminasi hasil penelitian	• Prodi • LPM • LP3M
Perspektif orientas masa depan. • Menghasilkan SDM yang berkualitas • Penelitian • Pengabdian kepada Masyarakat	• Indeks Kualitas Pembelajaran. • Indek kehadiran • Kesesuaian dengan Silabus SAP dan RPS • Kualitas Bahan Ajar • Ketepatan Waktu	• Prodi • LPM • LP3M

-
- Pembuatandan
 - Penyerahan SAP
 - Ketepatan Waktu
 - Penyerahan Bahan Ajar
 - Jumlah Penelitian
 - Penerapan Penelitian
 - Nilai Proyek/Hibah
 - Penelitian Dosen
 - Jumlah Publikasi Hasil
 - penelitian
 - Jumlah Diseminasi Hasil
 - penelitian
 - Jumlah Kegiatan
 - Pengabdian Kepada
 - Masyarakat
 - Jumlah Lembaga Mitra
 - Kerjasama Pengabdian
 - kepada masyarakat
-

SIMPULAN

Bahwa pengukuran kinerja dosen yang sudah diterapkan menghasilkan informasi yang kurang valid dan control yang dilakukan sudah efektif. Kartu skor bimbingan digunakan untuk menganalisis keterkaitan indikator pengukuran kinerja yang sudah ditetapkan dengan Visi, Misi dan tujuan strategis STKIP Yayasan Abdi Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, U., Ganefri, G., & Hadiyanto, H. (2021). Perencana Pengembang Dan Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2025–2031. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/751>
- Desimarnis. (2022). Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 8848(1), 9–18.
- Ermanita, R. (2015). Perencanaan Strategik Sumber Daya Dosen Pada Universitas Syiah Kuala. *Agustus*, 3(3), 147.
- Fortega, G. F. Dela. (2022). Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Pada Industri Perbankan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 65–70.
- Fransina Wattimena. (2010). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), pp.195-208. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18177>
- Fuad. (2021). Perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia. *Jumanis Baja*, 2(2), 99–111.
- Hanifa, M., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29–40.
- Hidayat, M. C., & Syam, R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4 . 0 Setelah perencanaan yaitu perencanaan yang mampu meramalkan kehidupan , dirumuskan , perencanaan tersebut harus ketahanan , dan kemajuan madrasah pad. *Al-Asasiyya*, 4(1), 1–13.
- Ichsan, F. N., & Hadiyanto. (2021). Implementasi Perencanaan Pendidikan dalam Meningkatkan Karakter Bangsa melalui Penguatan Pelaksanaan Kurikulum. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(3), 541–551.

- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2). <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- Khakim, N. (2020). *Perencanaan Strategis Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Universitas Islam "45" (Unisma) Bekasi*.
- Kurniawati, E., & Srikalimah. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Universitas Islam Kadiri. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(2), 81–87. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1211>
- Manalu, M. H. (2021). Pengaruh Perencanaan Strategi Dan Kompensasi Terhadap Learning And Growth Pada Perguruan Pendidikan Advent Bandung. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 34–51.
- Maria, R., & Hadiyanto, H. (2021). Urgensi Perencanaan Strategis dalam Meningkatkan Pengembangan dan Mutu Pendidikan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2012–2024. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/742>
- Masbullah, & Salmi Yuniar Bahri. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sma Muhammadiyah Selong. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 79–90. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.26>
- Norita, E., & Hadiyanto. (2021). Jurnal basicedu. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 561–570.
- Nuryasin, M., & Mitrohardjono, M. (2019). Strategi Perencanaan Pengembangan Pendidikan Islam Di Indonesia. *Jurnal Tahdzibi : Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 77–84. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.4.2.77-84>
- Palupi, M., & Kurnianto Tjahjono, H. (2018). Pengintegrasian Perencanaan Sumberdaya Manusia Dan Strategi Organisasional : Catatan Kecil. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(1), 89–93. <https://doi.org/10.18196/bti.91102>
- Rahmawati, R., Pujilestari, S., & Hamidatun, H. (2022). Strategi Pengembangan Sdm Dalam Mendukung Kebijakan Mbkm Di Fakultas Teknologi Pangan Dan Kesehatan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10721–10727. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.2770>
- Roberto, T., Nofelia, L., Murni, T., & Marsidin, S. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 11232–11240.
- Syarifudin, G. (2013). *Perencanaan Strategis Sistem Informasi Pengukuran Kinerja Dosen Dengan Menggunakan It-Balance Scorecard*. 3(1), 61.
- Turmidzi, I. (2022). Implementasi Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Tarbawi*, 5(2), 90–100.
- Ummami, W. (2022). Analisis Perencanaan Strategis. *Dedikasi Pendidikan*, 6(1), 1–8.
- Utami, Y., Nugroho, A., & Wijaya, A. F. (2018). *Strategic Planning Of Information Systems And Information*. 5(3). <https://doi.org/10.25126/jtiik.201853655>
- Wandra, D., & Hadiyanto, H. (2021). Perencanaan Pembiayaan Pendidikan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2898–2904. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1005>