

D. Dosen dan Tenaga Kependidikan

18. Pelaksanaan Seleksi Dosen dan Tenaga Kependidikan

Pelaksanaan seleksi dosen dan tenaga kependidikan (tendik) di Universitas Negeri Manado khususnya di PSPBlng disusun sebagai satu siklus yang utuh sejak analisis kebutuhan sampai umpan balik pasca seleksi. Proses dimulai dari pemetaan [beban kurikulum](#), [rasio dosen–mahasiswa](#), peta keilmuan, kebutuhan layanan akademik, serta arah pengembangan program studi dan unit kerja. Untuk tendik, kajian mencakup struktur organisasi, beban layanan administrasi, pengelolaan laboratorium dan sistem informasi, serta kebutuhan dukungan MBKM dan layanan kemahasiswaan. Hasil telaah dibahas di tingkat jurusan/unit, disahkan oleh fakultas dan universitas, lalu ditautkan dengan prioritas tridharma, target kinerja BLU, dan rencana pengembangan SDM. Dari sini, profil formasi menjadi jelas untuk dua jalur: [CASN \(CPNS/PPPK\)](#) dan [Non-PNS](#) sesuai koridor yang berlaku pada PTN-BLU.

Tahap keterbukaan informasi dilaksanakan melalui laman resmi UNIMA (unima.ac.id), surat edaran, dan kanal unit kerja. Pengumuman memuat kualifikasi, tugas, jadwal, tahapan seleksi, serta daftar dokumen yang harus diunggah atau diserahkan. Untuk jalur CASN, keseluruhan proses mengikuti ekosistem [SSCASN/BKN](#) mulai penetapan formasi, pendaftaran daring, seleksi administrasi, hingga pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (CAT dengan komponen TWK, TIU, TKP) dan Seleksi Kompetensi Bidang. Pada jabatan dosen, SKB mencakup tes substansi bidang, microteaching atau peer teaching berbahasa Inggris, serta wawancara akademik. Pada jabatan tendik, SKB diorientasikan pada kompetensi teknis, meliputi administrasi perkantoran, layanan keuangan/ke-BLU-an, pengelolaan sarana, penguasaan TIK, layanan akademik, dan pelayanan publik sesuai unit penempatan.

Untuk jalur Non-PNS, pengumuman dan panduan rinci mengacu pada [kebijakan UNIMA](#) sebagai PTN-BLU dengan mengacu kepada [Permendikbud Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non PNS Pada PTN dan Dosen Tetap pada PTS](#). Seleksi dirancang berbasis kompetensi dan berlapis: verifikasi administrasi dan portofolio, tes substansi/teknis, uji praktik kerja (misalnya pengelolaan kelas dan penilaian untuk dosen; pengolahan dokumen, sistem informasi, atau layanan front office untuk tendik), asesmen TIK dan bahasa, serta wawancara panel yang melibatkan unsur program studi/unit, fakultas, dan biro terkait. Seluruh proses didukung instrumen terstandar: pedoman seleksi, rubrik penilaian tervalidasi, daftar hadir, berita acara setiap tahap, pakta integritas, lembar skor, serta rekaman microteaching, praktik kerja, dan/atau wawancara. Pada tahapan kunci, diterapkan penilai ganda (double marking) untuk meminimalkan bias penilaian.

Penetapan hasil seleksi dilakukan secara objektif dan diumumkan melalui kanal resmi: [SSCASN/BKN untuk CASN](#) dan [laman UNIMA/unit untuk Non-PNS](#). Pengumuman memuat peringkat, status kelulusan atau cadangan, serta arahan administratif lanjutan seperti penerbitan NIP/SK bagi PNS atau kontrak kerja/masa percobaan bagi Non-PNS. Mekanisme sanggah tersedia dalam tenggat waktu yang ditetapkan; pengajuan diterima melalui sistem [SSCASN untuk CASN](#) atau melalui dekanat/biro SDM untuk [Non-PNS](#), diverifikasi oleh tim independen, dan didokumentasikan dalam berita acara. Pasca seleksi, dilakukan monitoring dan evaluasi untuk menautkan skor seleksi dengan kinerja awal masa percobaan, kepatuhan terhadap tugas tridharma dan standar layanan, serta kecocokan dengan kebutuhan unit. Temuan monev menjadi dasar pembaruan SOP, penyempurnaan rubrik dan instrumen, peningkatan komunikasi publik, serta penyesuaian rencana pengembangan kompetensi, sehingga seleksi dosen dan tendik di Universitas Negeri Manado berlangsung adil, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada mutu layanan pendidikan tinggi. Semua

dokumen dan bukti-bukti pendukung untuk pelaksanaan seleksi dosen dan tenaga kependidikan dapat diakses melalui tautan berikut berikut: [klik di sini](#)

19. Kualifikasi Akademik dan Jabatan Akademik/Fungsional DTSP

Berikut disajikan profil ringkas Dosen Tetap Program Studi (DTSP) pada PSPBIng (N=19) sebagai dasar menilai kesiapan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan Tridharma. Tabel 19.1 merangkum [kualifikasi akademik](#) (S2 dan S3) yang merefleksikan kapasitas pedagogik dan riset, sedangkan Tabel 19.2 memaparkan sebaran [jabatan fungsional](#) (Asisten Ahli hingga Guru Besar) yang menunjukkan strata kepemimpinan akademik di tingkat program studi. Data ini dihimpun dari basis data internal PS/UPPS dan digunakan untuk memetakan kekuatan, area penguatan, serta arah tindak lanjut (percepatan studi lanjut, kenaikan jabatan, dan orkestrasi publikasi/PKM) agar selaras dengan OBE–MBKM dan capaian IKU/IKU-PT.

Tabel 19.1 Kualifikasi Akademik DTSP (N=19)

Kualifikasi	Jumlah (orang)	Persentase
S2	12	63,1%
S3	7	36,9%
Total	19	100%

Tabel 19.2 Jabatan Akademik/Fungsional DTSP (N=19)

Jabatan Fungsional	Jumlah (orang)	Persentase
Asisten Ahli	4	21,0%
Lektor	10	52,6%
Lektor Kepala	2	10,5%
Guru Besar	3	15,9%
Total	19	100%

Berdasarkan dua tabel diatas dari segi aspek kualifikasi akademik, mayoritas DTSP berpendidikan S2 (63,1%) atau sekitar 12 orang, sementara dosen bergelar S3 mencapai 36,9% atau 7 orang. Komposisi ini menunjukkan fondasi yang solid untuk penyelenggaraan pembelajaran dan PkM, sekaligus memberikan ruang strategis untuk peningkatan proporsi doktor agar sejalan dengan tren akreditasi yang menekankan penguatan kapasitas riset dan publikasi bereputasi. Pencapaian hampir 40% doktor menandakan kesiapan program studi dalam memimpin kegiatan ilmiah dan pembinaan akademik, terutama pada mata kuliah metodologi penelitian, penulisan ilmiah, dan bidang kajian inti.

Dari sisi jabatan fungsional, struktur DTSP relatif proporsional: Asisten Ahli 21% (\approx 4 orang), Lektor 52,6% (\approx 10 orang), Lektor Kepala 10,5% (\approx 2 orang), dan Guru Besar 15,9% (\approx 3 orang). Dominasi Lektor menunjukkan basis operasional pengajaran yang kuat, sedangkan keberadaan Lektor Kepala dan Guru Besar memastikan kepemimpinan akademik, pembinaan karier dosen muda, dan orkestrasi riset/publikasi pada level program studi. Proporsi Guru Besar yang mendekati 16% memberi nilai tambah dalam pengembangan kurikulum, perluasan jejaring kolaborasi, serta peningkatan kualitas luaran tridharma.

Secara kumulatif, kombinasi 36,9% S3 dan 26,4% dosen senior (Lektor Kepala + Guru Besar) mencerminkan kapasitas DTPS untuk mencapai IKU/IKU-PT terkait penelitian, HKI, dan reputasi akademik. Di saat yang sama, porsi Asisten Ahli (21%) menjadi “pipeline” kaderisasi yang perlu dipacu melalui skema percepatan jenjang (kenaikan ke Lektor) dan studi lanjut S3. Rekomendasi tindak lanjut meliputi: (1) fasilitasi beasiswa dan studi lanjut S3/PostDoc, (2) pendampingan kenaikan jabatan fungsional berbasis portofolio publikasi dan PkM terindeks, (3) insentif berbasis kinerja (publikasi Q1–Q3, buku ber-ISBN, HKI, dan dana kompetitif), serta (4) penguatan kolaborasi riset lintas PT/lembaga untuk mempercepat sitasi dan dampak. Dengan demikian, profil DTPS PSPBIng FBS Unima saat ini sudah memadai untuk melaksanakan tugas tridharma secara efektif, sekaligus memiliki jalur pengembangan berkelanjutan guna memperkuat keunggulan akademik dan reputasi program studi. Semua bukti-bukti pendukung untuk kualifikasi akademik dan jabatan akademik/fungsional DTPS dapat diakses melalui tautan berikut berikut: [klik di sini](#)

20. Beban Kerja DTPS

Tabel 20.1 Tabel Beban Kerja DTPS

No	Nama DTPS	Pendidikan (sks)	Penelitian	PkM	Penunjang	Jumlah (sks)	Rata-rata/semester
1	Noldy Palenkahu	22.0	2	2	0	26.0	13.0
2	Nitha Vera Frelly Liando	20.0	2	2	4	28.0	14.0
3	Elisabeth Zuska Oroh	17.5	2	2	0	21.5	10.8
4	Mister Gidion Maru	22.0	2	2	4	30.0	15.0
5	Paula Audry Rombepajung	21.0	2	2	0	25.0	12.5
6	Paula Laurentia Hampp	22.0	2	2	0	26.0	13.0
7	Delli Sabudu	27.0	2	2	2	33.0	16.5
8	Rinny Suryani Rorimpandey	24.0	2	2	4	32.0	16.0
9	Imelda Seska Lolowang	21.0	2	2	0	25.0	12.5
10	Deisyi Anna Batunan	27.0	2	2	0	31.0	15.5
11	Yapi Henri Wongkar	22.0	2	2	0	26.0	13.0

12	Merlin Maya Maukar	21.0	2	2	0	25.0	12.5
13	Tirza Annette Kumayas	19.0	2	2	0	23.0	11.5
14	Jeane Tuilan	24.0	2	2	2	30.0	15.0
15	Fridolin Joseph Philip Kukus	28.0	2	2	0	32.0	16.0
16	Herminus Efrando Pabur	25.0	2	2	0	29.0	14.5
17	Ismail	25.0	2	2	0	29.0	14.5
18	Yayu Anggraini H. Katili	20.0	2	2	0	24.0	12.0
19	Muhammad Ilham Ali	24.0	2	2	0	28.0	14.0
TOTAL		431.5	38	38	16	523.5	13.78

Berdasarkan tabel 20.1, total [beban kerja DTSPS](#) pada tahun TS mencapai 523,5 sks dengan komposisi yang sangat didominasi unsur Pendidikan sebesar 431,5 sks (82,43%), diikuti Penelitian 38 sks (7,26%), PkM 38 sks (7,26%), dan Penunjang 16 sks (3,06%). Rata-rata keseluruhan per dosen adalah 27,55 sks per tahun atau 13,78 sks per semester; angka ini menempatkan program studi pada rentang praktik nasional BKD dilihat dari [Laporan Hasil BKD](#) untuk dosen tetap (umumnya 12–16 sks/semester). Jika diurai per unsur, rata-rata Pendidikan per dosen 22,71 sks/tahun (~11,36 sks/semester), menandakan fokus kegiatan pada pembelajaran dan pembimbingan. Porsi [Penelitian](#) dan [PkM](#) masing-masing sekitar 2 sks/tahun per dosen (≈ 1 sks/semester), sedangkan Penunjang 0,84 sks/tahun ($\approx 0,42$ sks/semester). Dengan susunan seperti ini, keseimbangan tri dharma cenderung berat ke Pendidikan, sementara ruang untuk riset dan pengabdian relatif terbatas.

Pada tingkat individu, sebaran beban kerja dosen variatif namun terkendali. Mayoritas berada pada rentang 12–15,5 sks/semester—termasuk 14,0; 14,5; 15,0; dan 15,5—yang masih di tepi batas atas regulasi. Sebagian kecil mencapai 16,0 sks (ambang maksimum), dan hanya satu kasus melebihi ketentuan, yakni 16,5 sks atas nama Delli Sabudu, yang patut dikaitkan dengan mandat tambahan seperti pengelolaan kelas besar, peran koordinatif, atau substitusi sementara. Sementara itu, kelompok dengan rerata 10,8–12,5 sks mencerminkan diferensiasi penugasan yang wajar untuk menjaga mutu layanan akademik sekaligus memberi ruang pembinaan riset. Secara agregat, rata-rata program studi sebesar 13,78 sks/semester telah memenuhi standar nasional. Kepatuhan individu tergolong baik, dengan satu temuan beban lebih yang dapat ditertibkan melalui redistribusi tugas atau dukungan asisten pengajar. Namun dari sudut Tri Dharma, komponen Pendidikan yang mendominasi >80% berpotensi menekan luaran riset dan PkM bila pola ini berlanjut. Alokasi sekitar 1 sks/semester untuk masing-masing kegiatan di luar pengajaran cenderung tidak memadai untuk menghasilkan publikasi bereputasi, HKI, maupun program PkM berdampak.

Arah perbaikan yang disarankan: (1) menyeimbangkan beban melalui kontrak kinerja berbasis luaran dan target triwulanan; (2) menyinkronkan kalender riset/PkM dengan ritme perkuliahan; (3) memberikan insentif terstruktur untuk riset kolaboratif dan PkM tematik; (4) menerapkan co-teaching/penugasan asisten pada mata kuliah padat untuk membuka waktu ilmiah; (5) menggelar klinik penulisan, pendampingan HKI, serta monitoring realisasi vs rencana secara berkala. Semua bukti-bukti pendukung untuk beban kerja DTSP dapat diakses melalui tautan berikut berikut: [klik di sini](#)

21. Pengakuan Kepekaran DTSP

Tabel 21.1 Tabel Rekognisi/prestasi Kepekaran DTSP dalam tabel sederhana sesuai level (wilayah/lokal, nasional, internasional) dan jenis peran

No	Level	Jenis Peran	Jumlah Kegiatan	Rentang Tahun
1	Lokal/Wilayah	Keynote speaker / invited speaker	4	2022-2025
2	Nasional	Editor atau mitra bestari	12	2022–2025
3	Nasional	Staf ahli / narasumber	3	2022–2025
4	Nasional	Keynote speaker / invited speaker	1	2022–2025
5	Internasional	Editor atau mitra bestari	12	2022–2025
6	Internasional	Keynote speaker / invited speaker	6	2022–2025
7	Internasional	Penghargaan atas prestasi & kinerja	1	2023–2025

Dalam tiga tahun terakhir, DTSP PSPBIng menerima pengakuan dari pihak eksternal pada tiga level: wilayah/lokal sebanyak 4 kegiatan, nasional 16 kegiatan, dan internasional 19 kegiatan. Jika ditinjau menurut peran, komposisi rekognisi terdiri atas [Editor/Mitra Bestari](#) sebanyak 24 kegiatan, [Keynote/Invited Speaker](#) 11 kegiatan, [Staf Ahli/Narasumber](#) 3 kegiatan, dan satu penghargaan internasional. Sebaran angka tersebut menegaskan bahwa kontribusi utama DTSP berada pada proses seleksi sejawat dan pengelolaan naskah ilmiah, yang menjadi indikator kuat kepercayaan komunitas akademik terhadap kompetensi dosen pada bidang yang sesuai dengan profil Program Studi.

Pada level nasional, rekognisi terlihat menonjol melalui peran editor dan mitra bestari pada jurnal terakreditasi serta kehadiran sebagai narasumber pada forum ilmiah. Keterlibatan sebagai mitra bestari di sejumlah jurnal Sinta dan pengelolaan jurnal menunjukkan konsistensi kiprah akademik sepanjang 2022 hingga 2025. Peran staf ahli dan narasumber tercermin pada kegiatan seperti [Seminar Nasional FIB UGM](#) (2024) serta [National Academic Writing Seminar Series](#) (2024) yang merepresentasikan kepercayaan institusi nasional pada otoritas keilmuan DTSP. Selain itu, peran keynote atau invited speaker di forum nasional, misalnya pada [SENABASA 2022](#), memperlihatkan kapasitas untuk menyebarluaskan gagasan dan hasil kajian kepada audiens profesional di tingkat nasional.

Pada level internasional, pengakuan paling kuat tampak pada peran editor dan mitra bestari di jurnal bereputasi. Keterlibatan DTSP sebagai reviewer atau editor di [Studies in English Language and Education](#) (Q1), [Frontiers in Psychology](#) (Q2), [Cogent Education](#) (Q1),

[LLT Journal](#) (Scopus), serta kanal bereputasi lain menunjukkan pengakuan substansial terhadap keahlian tematik DTSP di ranah pendidikan bahasa Inggris, pengajaran sastra, psikologi bahasa, serta pengembangan kurikulum dan materi ajar. Partisipasi sebagai keynote atau invited speaker pada konferensi seperti [CamTESOL](#), [TEFLIN/CONAPLIN](#), [JALT](#), dan [AIMC](#) menandakan jejaring profesional lintas negara yang aktif serta kemampuan representasi Program Studi dalam diskursus internasional. Rekognisi internasional berupa Best Paper Award pada [TEFLIN/EEIC 2023](#) menambah legitimasi capaian ilmiah melalui mekanisme kompetitif yang diakui komunitas.

Pada level wilayah atau lokal, pengakuan muncul terutama dalam bentuk keynote atau invited speaker pada [ISLACES 2022](#). Walau jumlahnya lebih sedikit dibanding nasional dan internasional, rekognisi ini memperlihatkan kontribusi DTSP pada ekosistem ilmiah kawasan dan kedekatan relasional dengan komunitas akademik setempat yang menjadi basis penguatan reputasi institusional. Dilihat dari tipologi peran, dominasi editor atau mitra bestari menunjukkan peran kunci DTSP dalam menjaga mutu publikasi, integritas ilmiah, dan relevansi topik dengan bidang Program Studi. Di sisi lain, peran keynote dan invited speaker mencerminkan kemampuan mengartikulasikan pemikiran dan hasil penelitian kepada khalayak luas, memperluas jangkauan diseminasi, serta memperkuat citra kepakaran. Peran staf ahli atau narasumber menggambarkan kepercayaan pihak eksternal pada kompetensi praktis dan kontribusi kebijakan. Kehadiran satu penghargaan internasional menegaskan kualitas output ilmiah yang diakui melalui proses seleksi yang ketat.

Secara keseluruhan, sebaran rekognisi pada tiga level menampilkan keseimbangan antara otoritas keilmuan melalui aktivitas editorial dan mitra bestari serta kepemimpinan akademik melalui forum ilmiah dan peran narasumber. Keduanya saling melengkapi dalam membangun reputasi DTSP yang berdampak langsung pada kinerja Program Studi, baik pada peningkatan kredibilitas ilmiah, penguatan jejaring kolaborasi, maupun visibilitas akademik pada skala wilayah, nasional, dan internasional. Semua bukti-bukti pendukung untuk pengakuan kepakaran DTSP dapat diakses melalui tautan berikut berikut: [klik di sini](#)

22. Pengembangan Kompetensi DTSP

Tabel 22.1. Ringkasan Cakupan Data

Uraian	Jumlah
Total kegiatan (semua tahun)	86
Kegiatan 2023–2025 (dipakai untuk kategori)	60
Kegiatan 2022 (di luar rentang)	26

Berdasarkan tabel 22.1 periode pelaporan terdapat 86 kegiatan, terdiri atas 60 kegiatan tahun 2023–2025 yang menjadi dasar perhitungan dan 26 kegiatan tahun 2022 di luar rentang. Dari 60 kegiatan tersebut, jumlah DTSP yang mengikuti program pengembangan kompetensi pada kategori yang diminta adalah tujuh orang. Rinciannya yakni studi lanjut, postdoctoral, dan academic recharging program tidak tercatat; [sertifikasi kompetensi \(BNSP/internasional\)](#) diikuti oleh dua DTSP; [workshop/pelatihan berdurasi minimal 32 jam](#) diikuti oleh lima DTSP; [seminar/konferensi](#) relevan diikuti oleh dua DTSP. Partisipasi DTSP tercermin dari keterlibatan tujuh nama pada satu atau lebih kategori tersebut selama tiga tahun terakhir.

Tabel 22.2. Rekap jumlah DTPS unik per kategori (hanya dari 58 kegiatan tahun 2023–2025)

Kategori Kegiatan	Batasan Perhitungan	Jumlah DTPS unik	Nama DTPS
Studi lanjut	S2/S3 aktif 2023–2025 (tidak ada pada data)	0	–
Postdoctoral	Kegiatan postdoc eksplisit	0	–
Academic Recharging Program	ARP/sabbatical eksplisit	0	–
Sertifikasi kompetensi (BNSP/internasional)	Sertifikat profesi disebut jelas	3	Noldy Pelenkahu (CIAR 2024); Herminus Efrando Pabur (CIIQA 2024) Nihta V.F. Liando (IPCA 2023)
Workshop/Pelatihan ≥ 32 jam	Durasi program ≥32 jam	5	Ismail (OPEN Jan–Mar 2024), Nitha V. F. Liando (OPEN Program 2025), Muhammad Ilham Ali (OPEN Program 2025), Merlin M. Maukar (Tahta Media Institute, 2024), Herminus E. Pabur (GTA–Digital Talent Scholarship, 2024) Nihta V.F. Liando (Pengembangan Kurikulum Prodi Berbasis OBE, 2023)
Seminar/Konferensi relevan	Partisipasi konferensi/seminar bidang ELT/pendidikan	2	Rinny S. Rorimpandey , Nihta V. F. Liando (CamTESOL 2023)

Pada tabel 22.2 rekap 58 kegiatan tahun 2023–2025 menunjukkan pola pengembangan kompetensi DTPS yang lebih menekankan penguatan kapasitas profesional dibanding jalur akademik formal. Tidak tercatat DTPS yang studi lanjut S2/S3, postdoctoral, maupun academic recharging/sabbatical (masing-masing 0). Aktivitas bersertifikasi menjadi salah satu standar mutu dimana ada dua DTPS memperoleh sertifikat profesi, yakni Noldy Pelenkahu ([CIAR, 5 Maret 2024](#)), Herminus Efrando Pabur ([CIIQA, 10 Oktober 2024](#)) dan Nihta V.F. Liando ([IPCA 2023](#)). Pengayaan kompetensi melalui program pelatihan berdurasi minimal 32 jam cukup dominan dimana ada 5 DTP yakni Ismail ([OPEN Januari–Maret 2024](#)), Nitha Vera Freilly Liando ([OPEN Juli–Agustus 2025](#) dan [Pengembangan Kurikulum Prodi Berbasis Outcomes Based Education \(OBE\) 11-13 Desember 2023](#)), Muhammad Ilham Ali ([OPEN Juli–Agustus 2025](#)), Merlin M. Maukar ([Tahta Media Institute, 9–20 Agustus 2024](#)), serta Herminus E. Pabur ([GTA–Digital Talent Scholarship, 26–29 Februari 2024](#)). Partisipasi pada seminar/konferensi relevan mencakup dua DTPS, yaitu Rinny S. Rorimpandey dan

Nitha V. F. Liando ([CamTESOL 2023](#)). Secara keseluruhan, data menonjolkan orientasi pada peningkatan keterampilan terukur dan jejaring profesi.

Sedangkan untuk daftar pelatihan ≥ 32 jam dari tahun 2023–2025 memperlihatkan lima DTPS menempuh program intensif dan tersertifikasi. Ismail, Nitha V. F. Liando, dan Muhammad Ilham Ali mengikuti The Online Professional English Network (OPEN) selama 8 minggu dari Januari sampai Maret 2024 (Ismail) dan 1 Juli sampai 25 Agustus 2025 (Liando, Ali). OPEN Program yang diselenggarakan oleh RELO/US Department of State, berbentuk pembelajaran online, beban belajar sekitar 4–6 jam per minggu (perkiraan total 32–48 jam), dan menuntut proyek akhir serta portofolio pengajaran. Merlin M. Maukar mengikuti kegiatan Tahta Media Institute yang berupa pelatihan penulisan buku & literasi (9–20 Agustus 2024) selama 12 hari; dengan estimasi 3–4 jam per hari, beban mencapai 36–48 jam, berfokus pada kurasi naskah, tata letak, dan kesiapan ISBN. Herminus E. Pabur menjalani Government Transformation Academy yang diselenggarakan oleh Digital Talent Scholarship (26–29 Februari 2024) selama 4 hari intensif total ≈ 32 jam, menekankan desain pembelajaran digital, fasilitasi daring, dan pemanfaatan LMS. Secara agregat, kelima entri ini menunjukkan penguatan kompetensi pedagogik, literasi digital, dan produksi publikasi. Semua bukti-bukti pendukung untuk pengembangan kompetensi DTPS dapat diakses melalui tautan berikut berikut: [klik di sini](#)

23. Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan

Tabel 23.1 Ringkasan Pengembangan Kompetensi (tendik)

No	Nama	Jenis Pengembangan Kompetensi	Tempat	Waktu	Manfaat (ringkas)	Bukti
1	Valentino D. Tangkau, S.H., MAP	Literasi Digital Sektor Pemerintahan (ASN Kemendikbudristek Batch 2, Kominfo)	Bogor	24-27 Mar 2023	Peningkatan kecakapan digital	Ada
2	Valentino D. Tangkau, S.H., MAP	Pelatihan Literasi “Pemanfaatan TIK di Era 4.0 berbasis T-PACK”	Manado	29 Nov–1 Des 2022	Perancangan–pelaksanaan–evaluasi pembelajaran berbasis T-PACK	Ada
3	Yatti Tani, S.Pt. MAP	Bimtek Pengelolaan APBN Tahun 2024	Jakarta	28 Mar 2024	Penguatan perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan,	Ada

					kepatuhan regulasi & IKPA	
4	Johanis Tuilan, S.Pd	Literasi Digital Sektor Pemerintahan (ASN Kemendikbudristek Batch 2, Kominfo)	Bogor	24-27 Mar 2023	Peningkatan kecakapan digital	Ada
5	Maikel Karongkeng	Literasi Digital Sektor Pemerintahan (ASN Kemendikbudristek Batch 2, Kominfo)	Bogor	24-27 Mar 2023	Peningkatan kecakapan digital	Ada
6	Jodi Tangkau, S.Pd	Pelatihan Literasi “Pemanfaatan TIK di Era 4.0 berbasis T-PACK”	Manado	29 Nov–1 Des 2022	Perancangan–pelaksanaan–evaluasi pembelajaran berbasis T-PACK	Ada
7	Fernando Mewoh, S.Pd	Pelatihan Literasi “Pemanfaatan TIK di Era 4.0 berbasis T-PACK”	Manado	29 Nov–1 Des 2022	Perancangan–pelaksanaan–evaluasi pembelajaran berbasis T-PACK	Ada
8	Djendry Rompas, S.Pd, M.Pd	Pelatihan Literasi “Pemanfaatan TIK di Era 4.0 berbasis T-PACK”	Manado	29 Nov–1 Des 2022	Perancangan–pelaksanaan–evaluasi pembelajaran berbasis T-PACK	Ada
9	Andi Hermansyah, S.I.P	Peserta dalam Pelatihan Instrumen Akreditasi Perpustakaan Perguruan Tinggi	Jakarta	10-15 Maret 2024	Peningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam menerapkan instrumen akreditasi perpustakaan perguruan tinggi.	Ada

Kecukupan dan kompetensi tenaga kependidikan di UPPS tercermin pada tabel 23.1 di atas terkait keberadaan dan aktivitas [pengembangan kapasitas yang terdokumentasi](#) pada periode tiga tahun terakhir. Berdasarkan data kegiatan yang tersedia, teridentifikasi sedikitnya delapan tenaga kependidikan yang aktif, yaitu Valentino D. Tangkau, Yatti Tani, Johanis Tuilan, Maikel Karongkeng, Jodi Tangkau, Fernando Mewoh, Andi Hermansyah dan Djendry Rompas dengan total delapan partisipasi pengembangan kompetensi pada 2022, 2023, dan 2024. Data pada tabel menunjukkan bahwa proporsi partisipasi tenaga kependidikan di UPPS terhadap total populasi (15 tenaga kependidikan) telah melampaui ambang batas pada matriks penilaian; persentasenya mencapai 53,3%, lebih tinggi dari ketentuan minimal 40%.

Rangkaian kegiatan menunjukkan keterkaitan langsung dengan tugas pokok dan fungsi tenaga kependidikan. Program Literasi Digital Sektor Pemerintahan untuk ASN

Kemendikbudristek pada 24–27 Maret 2023 diarahkan pada penguatan kecakapan digital, keamanan siber dan perlindungan data pribadi, etika dan jejak digital, literasi informasi dan cek fakta, serta kolaborasi kerja daring untuk menunjang layanan publik berbasis SPBE. Materi tersebut sejalan dengan kebutuhan tata kelola administrasi modern dan pelayanan internal-eksternal yang menuntut kompetensi TIK akurasi pengelolaan informasi. Pelatihan bertema T-PACK pada 29 November–1 Desember 2022 menekankan perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang memadukan teknologi, pedagogi, dan konten; meski berada pada ranah dukungan akademik, kompetensi ini menopang ekosistem layanan pendidikan melalui pemilihan aplikasi, asesmen digital, pengelolaan materi, dan literasi etis. Bimbingan Teknis Pengelolaan APBN 2024 pada 24–27 Maret 2024 terkait dengan siklus perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, rekonsiliasi, dan pelaporan anggaran, termasuk pemahaman SPM–SP2D, kepatuhan regulasi, dan capaian IKPA di satuan kerja. Untuk penguatan peran pustakawan, pelatihan Instrumen Akreditasi Perpustakaan Perguruan Tinggi (10–15 Maret 2024) memenuhi ambang minimal 16 jam serta membekali peserta dengan pemetaan standar, penyusunan bukti dikumen, penataan dokumen, dan rencana tindak lanjut agar mutu layanan meningkat. Seluruh agenda berada pada kategori workshop, pelatihan, atau bimtek dan memenuhi ambang ≥ 16 jam. Dengan demikian, dalam tiga tahun terakhir tercatat tujuh tenaga kependidikan mengikuti delapan partisipasi pengembangan kompetensi relevan dengan Tupoksi pada layanan TIK pemerintahan, dukungan pembelajaran, dan tata kelola keuangan; data memperlihatkan keterlibatan yang konsisten sepanjang 2022–2024. Semua bukti-bukti pendukung untuk pengembangan kompetensi tenaga kependidikan dapat diakses melalui tautan berikut berikut: [klik di sini](#)

24. Evaluasi Dosen dan Tenaga Kependidikan dan Tindak Lanjut

a. Evaluasi dosen dan tenaga kependidikan

Secara umum, tata kelola seleksi di Unima telah terstruktur dari analisis kebutuhan sampai monev pasca seleksi, didukung instrumen, rubrik, dan mekanisme sanggah yang jelas. [Profil DTSP](#) menunjukkan fondasi memadai: 36,9% doktor, sebaran jabatan fungsional yang proporsional dengan 15,9% guru besar dan 10,5% lektor kepala, serta [rekognisi kepakaran](#) yang kuat di level nasional–internasional melalui peran editor/mitra bestari, narasumber, dan keynote. Namun, beban kerja tri dharma cenderung berat di pendidikan ($\approx 82\%$), sementara alokasi penelitian dan PkM relatif rendah (masing-masing $\approx 7\%$). Di tingkat individu, [rata-rata 13,78 sks/semester](#) masih sesuai koridor, tetapi terdapat kasus yang

menyentuh bahkan melampaui ambang atas, yang berpotensi menekan produktivitas riset dan PkM. Pada [pengembangan kompetensi 2023–2025](#), jumlah DTPS yang memenuhi kategori terverifikasi masih terbatas: lima orang mengikuti pelatihan ≥ 32 jam dan dua memperoleh sertifikasi profesi; belum terlihat partisipasi studi lanjut S3 tambahan, postdoctoral, atau academic recharging. Hal ini mengindikasikan kebutuhan akselerasi jalur penguatan kapasitas riset dan pengembangan karier fungsional. Di sisi [tenaga kependidikan](#), data menunjukkan dua orang dengan tiga partisipasi pelatihan yang relevan (literasi digital ASN, T-PACK, dan Bimtek APBN). Relevansi program tinggi terhadap tupoksi (SPBE, layanan pembelajaran, tata kelola keuangan), tetapi cakupan peserta masih sempit dan verifikasi durasi ≥ 16 jam untuk sebagian kegiatan belum terdokumentasi. Secara keseluruhan, kekuatan utama berada pada sistem seleksi yang akuntabel, basis dosen berpengalaman, dan jejaring akademik yang luas; sedangkan area yang perlu ditingkatkan adalah keseimbangan beban tri dharma, skala dan ragam pengembangan kompetensi (termasuk jalur studi lanjut dan recharging), serta perluasan dan pembuktian durasi pelatihan bagi tenaga kependidikan.

b. Tindak lanjut

Penguatan riset dan PkM diprioritaskan melalui rekayasa BKD dan manajemen beban: penataan portofolio mengajar agar rata-rata pendidikan turun ke kisaran yang memberi ruang minimal 2–3 sks/semester untuk riset dan 1–2 sks/semester untuk PkM per dosen; penetapan kuota mata kuliah besar pada tim-teaching; serta rotasi penugasan agar tidak ada individu yang konsisten di batas maksimum. Akselerasi kualifikasi dan jenjang dilakukan melalui peta jalan [S3 bagi Asisten Ahli/Lektor](#), skema beasiswa dan tugas belajar, serta program pendampingan publikasi untuk percepatan ke Lektor Kepala/Guru Besar. Untuk kompetensi, menetapkan paket pelatihan tematik ≥ 32 jam per semester (metodologi riset terapan, penulisan artikel Q1–Q3, HKI, riset kolaboratif lintas PT) dan target sertifikasi profesi minimal dua bidang prioritas per tahun. Insentif berbasis kinerja (output publikasi, sitasi, HKI, dana kompetitif) diselaraskan dengan IKU agar berdampak langsung. Jaringan dan rekognisi diperluas melalui skema visiting editor/reviewer, kolaborasi riset internasional, dan keikutsertaan rutin pada konferensi strategis yang berujung pada special issue atau prosiding bereputasi. Bagi tenaga kependidikan, lakukan pemetaan kebutuhan per fungsi (keuangan, akademik, sarpras, layanan mahasiswa, TIK), tetapkan rencana pelatihan tahunan dengan standar durasi ≥ 16 jam, dorong sertifikasi kompetensi teknis (keuangan negara, pengadaan, arsip dinamis, keamanan informasi), serta dokumentasikan bukti jam belajar dan capaian

pascapelatihan melalui portofolio kinerja. Seluruh tindak lanjut diikat dalam SOP monev triwulanan: penetapan indikator (rasio beban tri dharma, jumlah output riset/PkM per dosen, jumlah sertifikasi, persentase tendik tersertifikasi), rapat tindak lanjut berkala, dan pelaporan berbasis bukti sehingga perbaikan berjalan teratur, realistis, dan berkelanjutan.