



UNISLA
UNIVERSITAS ISLAM LAMONGAN



FAKULTAS
EKONOMI

Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA

RENCANA STRATEGIS

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2018 - 2023

TIM PENYUSUN
RENSTRA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM LAMONGAN

Ketua : Dr. Nurul Badriyah, SE., MM

Sekretaris : Titin, SE., MM

Tim Pengarah Renstra :

- Dr. Abdul Ghofur, S.E., M.Si
- Abid Muhtarom, S.E., S.Pd., M.SE

Tim Penyusun Buku Renstra:

- Mohammad Yaskun, S.E., M.M
- Evi Yulia , S.E., MM
- Luluk Nur Azizah.M,Pd

RINGKASAN EKSEKUTIF

Rencana Strategis (Renstra) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) FE 2018-2023 disusun berdasarkan visi dan misi Fakultas dan Universitas. Penyusunan Renstra memperhatikan rencana pengembangan organisasi dan kebutuhan stakeholders. Dengan semangat mampu menghadapi tantangan global dan memupuk jiwa kepemimpinan kewirausahaan yang harus memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan dan penyelesaian permasalahan ekonomi kawasan pada khususnya dan perekonomian global pada umumnya.

Berkenaan dengan kondisi internal dan eksternal, Fakultas Ekonomi menyusun analisis SWOT, yang kemudian dituangkan dalam tujuan strategis dan strategi pengembangan. Fakultas Ekonomi harus mampu menjadi fakultas yang berdaya saing dalam tata kelola yang baik, baik di bidang akademik maupun non-akademik; Dosen dan tenaga kependidikan yang berbakat; serta output mahasiswa yang mampu bersaing di pasar tenaga kerja.

Renstra Pengembangan SDM Fakultas Ekonomi 2018-2023 merupakan dokumen penting sebagai acuan pengembangan SDM di fakultas dengan durasi lima tahun. Tonggak dari Renstra 2018-2023 menggambarkan Fakultas Ekonomi yang memiliki nilai yang unggul di bidang ilmu Manajemen dan ilmu Akuntansi pada tataran nasional dan internasional pada tahun 2040. Pada tahun 2020, Fakultas Ekonomi akan memperkuat kinerja dosen, kinerja kepemimpinan, kinerja staf, dan prestasi mahasiswa baik bidang akademik maupun non akademik menuju standar nasional dan internasional. Pada tahun 2020, Fakultas Ekonomi sudah berproses menuju internasional itu terbukti Sebagian besar dosen Fakultas Ekonomi telah mengikuti seminar internasional dan ada publikasi dosen Fakultas Ekonomi yang terbit di jurnal internasional bereputasi, mahasiswa fakultas ekonomi beberapa kali menjuarai ajang kompetisi bertaraf internasional.

Dalam menyusun Renstra ini, dipahami bahwa terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu tantangan yang bersumber dari internal fakultas, sekaligus tantangan dari lingkungan eksternal. Tantangan terbesar dalam pengelolaan SDM adalah pemenuhan kompetensi yang dipersyaratkan untuk mencapai peringkat/prestasi yang diharapkan.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan Renstra Pengembangan SDM Fakultas Ekonomi (FE), Universitas Islam Lamongan (UNISLA) tahun 2018-2023 dapat selesai sebagaimana yang diharapkan.

Penyusunan Renstra Pengembangan SDM ini mengacu pada renstra Fakultas Ekonomi UNISLA Tahun 2018-2023 yang telah direvisi, dengan tetap memperhatikan dinamika dan tantangan yang dihadapi, dan kekhasan fakultas yaitu sebagai *keilmuan Manajemen dan keilmuan Akuntansi pada tataran nasional dan internasional*. Hal tersebut penting diperhatikan mengingat Fakultas Ekonomi melingkupi beberapa keilmuan yang menjadi keunggulan masing masing prodi yang ada dengan mengamalkan *Risalah Islamiyah Ahlusunnah Wal Jama'ah An Nahdliyah*.

Renstra Pengembangan SDM ini berisikan tentang pendahuluan, visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi, rencana capaian, dan implementasi strategi yang mengacu kepada tujuan dan sasaran pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Fakultas Ekonomi.

Semoga Renstra Pengembangan SDM ini dapat menjadi acuan pengembangan SDM Fakultas Ekonomi ke depan, dan pedoman bagi setiap unit kerja untuk melaksanakan kegiatan perencanaan dan pengembangan SDM dalam lima tahun mendatang.

Lamongan, 16 Juli 2018



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM LAMONGAN
NOMOR: 109/FE.00.01/VII /2018**

**TENTANG
RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA (SDM)
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM LAMONGAN
TAHUN 2018-2023**

Dengan Rahmad Tuhan Yang Maha Esa

**TIM PENYUSUN RENSTRA PENGEMBANGAN SDM
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM LAMONGAN**

Menimbang : Bahwa untuk memberikan pedoman sekaligus arahan bagi seluruh unit organisasi di lingkungan Universitas Islam Lamongan dalam penyusunan dan pelaksanaan program-program kerja-nya, maka naskah Rencana Strategis (Renstra) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan 2018-2023 yang telah disetujui oleh Senat FE pada tanggal 16 Juli 2018 perlu disahkan dengan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi.

Mengingat :

1. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang RI No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025.
3. Undang-Undang RI No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.



UNIVERSITAS ISLAM LAMONGAN (UNISLA) FAKULTAS EKONOMI

Jl. Veteran No. 53 A Lamongan, 62211
Telp. / Fax. (0322) 324706, 317116
E-mail : fe@unisla.ac.id
http://fe.unisla.ac.id

4. Peraturan Presiden RI No. 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 426).
6. Peraturan Pemerintahan No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Mengesahkan Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan Tahun 2018– 2023.

Ditetapkan di : Lamongan

Tanggal

Dekan



[Handwritten Signature]
Dr. Nurul Badriyah, SE., MM.

NIDN. 00190475

DAFTAR ISI

Halaman

Cover	I
Tim Penyusun Renstra	Ii
Ringkasan Eksekutif	Iii
Kata Pengantar	Iv
Daftar Isi	V
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II VISI MISI, TUJUAN, SASARAN, DAN STRATEGI	4
BAB III ANALISIS LINGKUNGAN EKSTERNAL	6
BAB IV MATRIKS SWOT	14
BAB V RENCANA CAPAIAN	16
BAB VI IMPLEMENTASI STRATEGI	20
BAB VII PENUTUP	22
DAFTAR PUSTAKA	23

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan Tinggi atau pendidikan tinggi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Suatu perguruan tinggi tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan meningkatkan mutu, tanpa didukung sumberdaya manusia, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya. Diperlukan langkah langkah untuk menjamin tersedianya dosen yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan.

Perencanaan sumber daya manusia (*Human Capital Planning*) merupakan proses dalam menentukan pergerakan dosen dalam perguruan tinggi dari posisi yang diinginkan di masadepan. Perencanaan sumber daya manusia terkait kebututhan tenaga pendidik dan kependidikan harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan lembaga dapat tercapai.

Strategi Program Studi di masa yang akan datang yang dipengaruhi perubahan kondisi lingkungan menuntut pimpinan untuk mengembangkan program-program yang mampu menterjemahkan current issues dan mendukung rencana institusi di masa depan. Beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi aktivitas lembaga dalam perencanaan pengembangan sumberdaya manusia, antara lain: globalisasi, kemajuan teknologi, pertumbuhan ekonomi dan perubahan komposisi angkatan kerja. Perubahan karakteristik angkatan kerja yang ditandai oleh berkurangnya tingkat pertumbuhan SDM (dosen) semakin meningkatnya masa kerja bagi golongan tua, dan peningkatan diversitas guru/dosen membuktikan perlunya kebutuhan perencanaan SDM.

Rencana strategis (Renstra) adalah proses perencanaan yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arah, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya (termasuk modal dan sumber daya manusia) untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Renstra merupakan dokumen perencanaan jangka menengah untuk periode lima tahun yang merupakan penjabaran visi, misi dan tujuan serta sasaran Fakultas Ekonomi UNISLA yang berpedoman pada Rencana Induk Pengembangan UNISLA 2018-2023.

Renstra Pengembangan SDM ini merupakan arahan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan dan pengembangan unit, dengan memperhatikan perkembangan Fakultas Ekonomi UNISLA dan isu-isu strategisnya. Renstra ini akan menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Fakultas Ekonomi selama lima tahun mendatang dalam kurun waktu tahun 2018 – 2023. Secara umum, Renstra ini memuat sejarah, visi, misi, tujuan, sasaran, analisis SWOT, tantangan, juga arah kebijakan, strategi, dan program. Indikator perilaku (*Key Behavioral Indicators*) dan indikator kinerja/performansi.

B. Gambaran Sumber Daya Manusia FE UNISLA

1) Kualitas Dosen

Dosen merupakan tenaga inti atau utama dalam proses pelaksanaan pembelajaran. Peran dosen dalam proses pendidikan, penelitian dan pengabdian sangat menentukan kualitas lulusan. Fakultas Ekonomi memiliki dosen sebanyak 66 dosen. Dosen tersebut didistribusikan ke masing-masing program studi, sebagaimana tampak dalam table berikut:

Tabel 1. Jumlah Dosen Program Studi

No.	Hal	Total di Fakultas	Jumlah Dosen yang bertugas pada PS	
			Manajemen	Akuntansi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A	Jabatan Fungsional:			
1	Asisten Ahli	58	43	15
2	Lektor	7	4	3
3	Lektor Kepala	1	1	0
4	Guru Besar/Profesor	0	0	0
	TOTAL	66	48	18
B	Pendidikan Tertinggi :			
1	S1	0	0	0
2	S2/Profesi/Sp-1	62	46	16
3	S3/Sp-2	4	2	2
	TOTAL	66	48	18
C	Pengembangan Dosen			
1	Banyaknya dosen tugas belajar S3/Sp-2	4	4	0

Sumber: BAUKK Unisla

2) Kualitas Tenaga Kependidikan

Sebagai lembaga akademik, Fakultas Ekonomi Unisla sangat memerlukan dukungan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran, yang berkaitan dengan dukungan administrasi dan layanan

akademik, administrasi dan layanan kemahasiswaan, administrasi dan layanan keuangan serta sarana prasarana, dan layanan bidang yang lain. Kuantitas dan kualitas tenaga kependidikan yang semakin baik, cepat tanggap, dan bertanggung jawab akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran mahasiswa.

Tabel 2. Jumlah Tenaga Kependidikan

No.	Jenis Tenaga Kependidikan	Jumlah Tenaga Kependidikan dengan Pendidikan Terakhir								Unit Kerja
		S3	S2	S1	D4	D3	D2	D1	SMA/SMK	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1.	Pustakawan			3		2				Fakultas
2.	Laboran/ Teknisi/ Analis/ Operator/ Programer			5						Program Studi
3.	Administrasi			12						Program Studi dan Fakultas
4.	Kebersihan dan Perlengkapan								10	Fakultas dan Universitas
Total		0	0	20	0	2	0	0	10	

Sumber: BAUKK Unisla

Tenaga Penunjang akademik ditingkat Fakultas sebanyak 30 orang, terdiri dari 12 orang tenaga administrasi terdiri atas 10 orang prodi Manajemen dan 2 orang prodi Akuntansi dan 5 orang tehnisi/laboran. Jumlah tenaga ini dirasakan cukup memadai, karena sebagian urusan administrasi dilaksanakan ditingkat Universitas, jadi di Fakultas sifatnya hanya untuk menunjang operasional akademik saja. Sedangkan tenaga pustakawan ada ditingkat Universitas sebanyak 5 orang serta 10 orang cleaning servis dan satpam tingkat Universitas juga. Efektivitas 30 staf ini sangat baik karena dalam pelayanan mahasiswa masih bisa bekerja optimal, ini dikarena tingginya motivasi dari staf akademik dan kompaknya diprodi Manajemen dan Akuntansi yang saling bantu membantu dan tenaga penunjang akademik.

BAB II

VISI MISI, TUJUAN, SASARAN, DAN STRATEGI

A. Visi Fakultas Ekonomi Unisla

Adapun Visi Fakultas Ekonomi Unisla adalah:

“Menjadi Fakultas Ekonomi yang bereputasi di ASEAN pada bidang Manajemen dan Akuntansi Tahun 2035 dengan mengamalkan Ahlusunnah wal Jama’ah an Nahdliyah”

Penjelasan Visi

Frasa “*Menjadi Fakultas Ekonomi yang bereputasi di ASEAN pada bidang Manajemen dan Akuntansi Tahun 2035*” dimaksudkan bahwa berdasarkan hasil analisis kondisi internal dan eksternal FE Unisla di targetkan pada tahun 2035 menjadi fakultas yang bereputasi di tingkat ASEAN pada bidang keilmuan Manajemen dan Akuntansi.

Frasa “*mengamalkan Ahlusunnah wal Jama’ah an Nahdliyah*” dimaksudkan bahwa nilai – nilai Ahlusunnah wal Jamaah an Nahdliyah yang terdiri dari *Tawassuth* (moderat), *Tawazun* (seimbang), *Tasamuh* (toleran), dan *Ta’adul* (adil) dijadikan sebagai penciri pengembangan keilmuan di FE Unisla.

B. Misi Fakultas Ekonomi Unisla

Adapun Misi Fakultas Ekonomi Unisla adalah:

1. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan program sarjana manajemen dan akuntansi yang berbasis Ahlusunnah wal Jama’ah an Nahdliyah;
2. Menyelenggarakan penelitian yang inovatif di bidang manajemen dan akuntansi;
3. Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas dalam bidang manajemen dan akuntansi;
4. Melaksanakan prinsip *Good University Governance* dalam tata kelola fakultas yang didasari nilai – nilai Ahlusunnah wal Jama’ah an Nahdliyah;
5. Menjalin kerjasama dengan *stakeholder* dalam negeri maupun luar negeri.

C. Tujuan Fakultas Ekonomi Unisla

Adapun Tujuan Fakultas Ekonomi Unisla adalah:

1. Terselenggaranya kegiatan pendidikan program sarjana manajemen dan akuntansi yang berbasis Ahlusunnah wal Jama’ah an Nahdliyah;

2. Terselenggaranya penelitian yang inovatif di bidang manajemen dan akuntansi;
3. Terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas dalam bidang manajemen dan akuntansi;
4. Terlaksananya prinsip *Good University Governance* dalam tata kelola fakultas yang didasari nilai – nilai Ahlusunnah wal Jama'ah an Nahdliyah;
5. Terjalinnnya kerjasama dengan *stakeholder* dalam negeri maupun luar negeri.

D. Sasaran Strategis Fakultas Ekonomi Unisla

Tujuan tersebut di atas selanjutnya dijabarkan dalam lima sasaran strategis. Adapun sasaran strategis Fakultas Ekonomi Unisla sebagai berikut:

1. Tercapainya program pendidikan sarjana bidang manajemen dan akuntansi yang unggul dan mengamalkan Risalah Islamiyah Ahlusunnah Wal Jama'ah an Nahdliyah.
2. Terwujudnya penelitian yang berkualitas serta mendukung perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Terwujudnya pengabdian kepada masyarakat yang memberikan dampak dan bermanfaat dalam menyelesaikan permasalahan sosial ekonomi masyarakat.
4. Terwujudnya tata kelola fakultas yang efektif, efisien dan berintegritas serta berasaskan nilai-nilai Ahlusunnah wal Jama'ah an Nahdliyah.
5. Terlaksananya jejaring kerjasama dengan stakeholder dalam negeri maupun luar negeri.

BAB III

ANALISIS LINGKUNGAN EKSTERNAL

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan telah membawa kita menuju suatu bentuk masyarakat modern dimana hampir semua aspek dalam kehidupan dipermudah melalui teknologi dan ilmu pengetahuan. Dalam kehidupan ekonomi, pergeseran paradigma tersebut memberikan implikasi terhadap terjadinya proses transisi perekonomian dunia yang semulaberbasiskan pada sumber daya (*Resource Based Economy*) menjadi perekonomian yang berbasis pengetahuan (*Knowledge Based Economy*).

Konsep *Knowledge Based Economy* (KBE) mendapat perhatian dari banyak kalangan setelah *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), pada tahun 1996, menerbitkan laporan mengenai *Knowledge Based Economy* (KBE) dimana *knowledge* menjadi *core* dalam mencapai pertumbuhan ekonomi dan mewujudkan kesejahteraan. Untuk mempersiapkan masyarakat dalam transformasi ini diperlukan sinergitas dari berbagai pihak diantaranya pemerintah, institusi pendidikan, masyarakat, dan perusahaan. Dalam era *Knowledge Society*, pola kolaborasi merupakan salah satu katalis untuk pengembangan pengetahuan, dimana melalui kolaborasi maka kepingan kekayaan intelektual pihak yang berkolaborasi dapat dimanfaatkan bersama untuk kebutuhan eksplorasi maupun eksploitasi. Dalam kurun waktu 2018-2023, perguruan tinggi akan menerima mahasiswa yang dari sisi ilmu sosial/demografi disebut dengan generasi Z. Pemahaman terhadap karakteristik generasi Z menjadi salah satu kunci bagi perguruan tinggi untuk menyediakan sebuah ekosistem pembelajaran yang tepat. Ekosistem yang dimaksud diharapkan mampu menjadikan masa perkuliahan sebagai sebuah masa yang indah dan *memorable*.

Characteristics	Maturists (pre-1945)	Baby Boomers (1945-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (Born after 1995)
Formative experiences	Second World War Rationing Fixed gender roles Rock 'n' Roll Nuclear families Defined gender roles — particulate for women	Cold War Post-war boom "Swinging Sixties" Apollo Moon landings Youth culture Woodstock Family-oriented Rise of the teenage	End of Cold War Fall of Berlin Wall Reagan / Gorbachev Thatcherism Live Aid Introduction of first PC Early mobile technology Latch-key kids Rising levels of divorce	9/11 terrorist attacks Paparazzi Social media Invasion of Iraq Reality TV Cagey Earth Disastercovery	Economic downturn Global warming Social focus Mobile devices Energy crisis Arab Spring Produce own media Cloud computing Wiki-leads
Percentage in U.K. work-force*	3%	33%	35%	29%	Currently employed in either part-time jobs or new apprenticeships
Aspiration	Home ownership	Job security	Work-life balance	Freedom and flexibility	Security and stability
Attitude toward technology	Largely disengaged	Early information technology (IT) adaptors	Digital immigrants	Digital Natives	"Technocrats" — entirely dependent on IT, limited grasp of alternatives
Attitude toward career	Jobs are for life	Organisational — careers are defined by employers	Early "portfolio" careers — loyal to profession, not necessarily to employer	Digital entrepreneurs — work "with" organisations not "for"	Career multistrats — will move seamlessly between organisations and "job-up" businesses
Signature product	Automobile	Television	Personal Computer	Tablet/Smart Phone	Google glass, graphene, nano-computing, 3-D printing, driverless cars
Communication media	Formal letter	Telephone	E-mail and text message	Text or social media	Hand-held (or integrated into clothing) communication devices
Communication preference	Face-to-face	Face-to-face ideally, but telephone or e-mail if required	Text messaging or e-mail	Online and mobile (text messaging)	Facetime
Preference when making financial decisions	Face-to-face meetings	Face-to-face ideally, but increasingly will go online	Online — would prefer face-to-face if time permitting	Face-to-face	Solutions will be digitally crowd-sourced

Gambar 1. Karakteristik Generasi Z

Kedekatan dengan dunia digital merupakan salah satu karakteristik Generasi Z yang dapat dipertimbangkan dalam merancang pola pembelajaran di perguruan tinggi. Proses transformasi dari pola pembelajaran tradisional (tatap-muka) kedalam bentuk pola pembelajaran berbasis Teknologi (Digital) merupakan sebuah upaya yang tepat untuk menyediakan ekosistem pembelajaran bagi Generasi Z.

3.1 Revolusi Industri 4.0.

Globalisasi telah memasuki era baru yang bernama Revolusi Industri 4.0. Klaus Schwab, 2016 melalui *The Fourth Industrial Revolution* menyatakan bahwa dunia telah mengalami empat tahapan revolusi, yaitu: 1) Revolusi Industri 1.0 terjadi pada abad ke 18 melalui penemuan mesin uap, sehingga memungkinkan barang dapat diproduksi secara masal, 2) Revolusi Industri 2.0 terjadi pada abad ke 19-20 melalui penggunaan listrik yang membuat biaya produksi menjadi murah, 3) Revolusi Industri 3.0 terjadi pada sekitar tahun 1970-an melalui penggunaan komputerisasi, dan 4) Revolusi Industri 4.0 sendiri terjadi pada sekitar tahun 2010-an melalui rekayasa intelegensia dan *internet of thing* sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin. Revolusi Industri 4.0 secara fundamental mengakibatkan berubahnya cara manusia berpikir, hidup, dan berhubungan satu denganyang lain. Era ini akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia dalam berbagai bidang, tidak hanya dalam bidang teknologi saja, namun juga bidang yang lain seperti ekonomi, sosial, dan politik. Di sektor ekonomi telah terlihat bagaimana sektor jasa transportasi dari kehadiran taksi dan ojek daring. Hal yang sama juga terjadi di bidang sosial dan politik.

Interaksi sosial pun menjadi tanpa batas (*unlimited*), karena kemudahan akses internet dan teknologi.

Saat ini, Indonesia sudah memasuki era industri 4.0. Berbagai standardisasi pemerintah Indonesia pun telah merespon kebutuhan era ini. Industri mulai menyentuh dunia virtual, berbentuk konektivitas manusia, mesin dan data. Istilah ini dikenal dengan nama *Internet of Things* (IoT). Revolusi industri 4.0 menekankan pula pada kemampuan kecerdasan buatan (*artificial intellegent*) sehingga ada kemunculan super komputer, robot pintar, kendaraan tanpa pengemudi. Kemajuan teknologi yang begitu cepat tersebut, perlu diantisipasi. Salah satunya dari sisi standardisasi.

Sebagian besar perusahaan memanfaatkan teknologi untuk menjual produk/jasa mereka secara online. Dalam menanggapi hal tersebut dunia pendidikan dengan juga memanfaatkan teknologi dalam proses belajar mengajar. “Di era revolusi industri 4.0 ini, penyelenggaraan Pendidikan Jarak Jauh atau pembelajaran daring kedepannya akan memiliki peran strategis dalam pemerataan akses Pendidikan di Indonesia. Peningkatan kualitas Pendidikan memerlukan pemerataan Pendidikan melalui pemanfaatan teknologi informasi seperti pembelajaran digital di era Industrial Revolution 4.0”

Badan Pusat Statistik (BPS, Agustus 2019) mencatat total pengangguran terbuka $\pm 7,05$ juta orang dari $\pm 133,56$ juta angkatan kerja. Dunia kerja membutuhkan kombinasi berbagai *skills* yang berbeda dengan yang selama ini diberikan oleh sistem pendidikan tinggi (Marmolejo, World Bank, 2017). Melihat fakta tentang tantangan diatas maka Indonesia perlu meningkatkan kualitas keterampilan tenaga kerja. Agar lulusan bisa kompetitif, kurikulum perlu orientasi baru, sebab adanya Era Revolusi Industri 4.0, tidak hanya cukup Literasi Lama (membaca, menulis, & matematika) sebagai modal dasar untuk berkiprah di masyarakat.

(Aoun, MIT, 2017) menyebutkan konsep literasi baru diantaranya literasi data, literasi teknologi dan literasi manusia. Literasi Data adalah kemampuan untuk membaca, analisis, dan menggunakan informasi (*Big Data*) di dunia digital; Literasi teknologi adalah memahamcara kerja mesin, aplikasi teknologi (*Coding, Artificial Intelligence, & Engineering Principles*); dan Literasi manusia diantaranya adalah kemampuan humanities, kemampuan komunikasi, & desain.

Pengembangan FE ke depan tidak dapat dipisahkan dari fenomena global yang distimulus oleh perkembangan pesat di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Era global dengan teknologi informasi yang telah berkembang sangat pesat menuntut untuk dilakukan perubahan paradigma dalam pelaksanaan pendidikan di perguruan tinggi. Perubahan ini sangat penting untuk menentukan langkah-langkah strategis apa yang perlu dilakukan dalam merespon perkembangan dan tuntutan kebutuhan pasar. Salah satu program prioritas dalam peta jalan (*roadmap*) 'Making Indonesia 4.0' adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang dapat mengelaborasi ilmu pengetahuan, keterampilan hidup, dan penguasaan terhadap teknologi informasi.

Seperti kita ketahui bahwa kemandirian dan jiwa kewirausahaan sangat diperlukan dalam menghadapi tantangan di era global dan tuntutan kebutuhan pasar. Sebagai polailmiah pokok, maka "kemandirian dan kewirausahaan" secara konsisten harus menjadi pedoman pengembangan institusi pada semua aktifitas, baik aktifitas pengembangan akademik maupun pengembangan administratif.

FE dituntut untuk memainkan peran penting dalam memasuki era ini. Meningkatkan kinerja di semua aspek dalam pengelolaan lembaga yang meliputi: kurikulum program studi, sumberdaya manusia, mahasiswa, proses pembelajaran, prasarana dan sarana, suasana akademik, keuangan, penelitian dan publikasi, pengabdian kepada masyarakat, tatakelola (*governance*), pengelolaan lembaga (*institutional management*), sistem informasi, dan kerjasama luar negeri harus senantiasa dilakukan.

3.2 Sustainable Development Goals/SDGs

Indonesia sebagai salah satu negara yang telah menyepakati penerapan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) berkomitmen untuk menyelesaikan pelaksanaan SDGs melalui berbagai kegiatan dan telah mengambil langkah-langkah strategis. Sejumlah langkah yang telah ditempuh Indonesia sampai dengan akhir 2016 antara lain (i) melakukan pemetaan antara tujuan dan target SDGs dengan prioritas pembangunan nasional, (ii) melakukan pemetaan ketersediaan data dan indikator SDGs pada setiap target dan tujuan termasuk indikator proksi, (iii) melakukan penyusunan definisi operasional untuk setiap indikator SDGs, (iv) menyusun peraturan presiden terkait dengan pelaksanaan tujuan

pembangunan berkelanjutan, dan (v) mempersiapkan rencana aksi nasional dan rencana aksi daerah terkait dengan implementasi SDGs di Indonesia.

Untuk menjamin implementasi SDGs berjalan dengan baik, pemerintah telah membentuk Sekretariat Nasional Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Sekretariat Nasional SDGs bertugas mengkoordinasikan berbagai kegiatan terkait pelaksanaan SDGs di Indonesia. Sejumlah pemangku kepentingan yang mencakup kementerian/lembaga, BPS, akademisi, pakar, organisasi masyarakat sipil dan filantropi & bisnis telah dilibatkan dalam berbagai proses persiapan pelaksanaan SDGs di Indonesia.

Dalam implementasinya, ada beberapa prinsip yang telah disepakati juga diadopsi oleh Indonesia. Prinsip pertama adalah *universality*. Prinsip ini mendorong penerapan SDGs di semua negara baik negara maju maupun negara berkembang. Dalam konteks nasional, implementasi SDGs akan diterapkan di seluruh wilayah Indonesia. Prinsip kedua adalah *integration*. Prinsip ini mengandung makna bahwa SDGs dilaksanakan secara terintegrasi dan saling terkait pada semua dimensi sosial, ekonomi dan lingkungan. Prinsip kedua ini telah dipegang teguh dalam penyusunan rencana aksi khususnya terkait dengan penyusunan program dan kegiatan serta penganggarannya. Prinsip terakhir adalah “*No One Left Behind*” yang menjamin bahwa pelaksanaan SDGs harus memberi manfaat bagi semua, terutama yang rentan dan pelaksanaannya melibatkan semua pemangku kepentingan. Prinsip ini juga telah diterapkan dalam setiap tahapan/proses pelaksanaan SDGs di Indonesia.

Perubahan pangsa pasar dan lingkungan membutuhkan improvisasi dari Perguruan Tinggi untuk dapat merespon kebutuhan dan menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan (*Sustainable growth*). FE selaku unit penyelenggara pendidikan tinggi yang juga memiliki sumberdaya manusia dituntut untuk mengarahkan pelaksanaan Tri Dharma dalam mencapai indikator SDGs. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan menyesuaikan roadmap penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan ketercapaian salah satu indikator SDGs khususnya yang berkaitan dengan bidang Ekonomi, Sosial, dan Humaniora.

3.3 Konsep Merdeka Belajar

Arah kebijakan dan strategi pendidikan dan kebudayaan pada kurun waktu 2018-2023 untuk menghadirkan pendidikan bermutu tinggi bagi semua rakyat Indonesia, yang dicirikan oleh angka partisipasi yang tinggi diseluruh jenjang pendidikan, hasil pembelajaran

berkualitas, dan mutu pendidikan yang merata baik secara geografis maupun status sosial ekonomi melalui Kebijakan Merdeka Belajar. Perubahan yang diusung oleh Kebijakan Merdeka Belajar akan terjadi pada kategori: (1) ekosistem pendidikan; (2) guru; (3) pedagogi; (4) kurikulum; dan (5) sistem penilaian. Pada ekosistem pendidikan, Kemendikbud akan mengubah pandangan dan praktik yang bersifat mengekang kemajuan pendidikan, seperti penekanan pada pengaturan yang kaku, persekolahan sebagai tugas yang memberatkan, dan manajemen sekolah yang terfokus pada urusan internalnya sendiri menjadi ekosistem pendidikan yang diwarnai oleh suasana sekolah yang menyenangkan, keterbukaan untuk melakukan kolaborasi lintas pemangku kepentingan pendidikan, dan keterlibatan aktif orang tua murid dan masyarakat.

Kebijakan Merdeka Belajar akan mengubah paradigma guru sebagai penyampai informasi semata menjadi guru sebagai fasilitator dalam kegiatan belajar. Dengan demikian guru memegang kendali akan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di ruang kelasnyamasing-masing. Penghargaan setinggi-tingginya bagi profesi guru sebagai fasilitator dari beragam sumber pengetahuan akan diwujudkan melalui pelatihan guru berdasarkan praktik yang nyata, penilaian kinerja secara holistik, dan pembenahan kompetensi guru. Dalam hal pedagogi, Kebijakan Merdeka Belajar akan meninggalkan pendekatan standardisasi menuju pendekatan heterogen yang lebih paripurna memungkinkan guru dan murid menjelajahi khasanah pengetahuan yang terus berkembang.

Murid adalah pemimpin pembelajaran dalam arti mereka yang membuat kegiatan belajar mengajar bermakna, sehingga pembelajaran akan disesuaikan dengan tingkatan kemampuan siswa dan didukung dengan beragam teknologi yang memberikan pendekatan personal bagi kemajuan pembelajaran tiap siswa, tanpa mengabaikan pentingnya aspek sosialisasi dan bekerja dalam kelompok untuk memupuk solidaritas sosial dan keterampilan lunak (*soft skills*). Kurikulum yang terbentuk oleh Kebijakan Merdeka Belajar akan berkarakteristik fleksibel, berdasarkan kompetensi, berfokus pada pengembangan karakter dan keterampilan lunak, dan akomodatif terhadap kebutuhan DU/DI. Sistem penilaian dalam Merdeka Belajar akan bersifat formatif/mendukung perbaikan dan kemajuan hasil pembelajaran dan menggunakan portofolio.

Adapun implementasi dari Kebijakan Merdeka Belajar pada tingkat pendidikan tinggi adalah Kebijakan Kampus Merdeka. Kebijakan Kampus Merdeka diawali dengan empat butir kebijakan yaitu:

- a) pembukaan program studi baru;
- b) sistem akreditasi perguruan tinggi;
- c) perguruan tinggi negeri berbadan hukum; dan
- d) hak belajar tiga semester di luar program studi.

Keempat butir kebijakan ini bertujuan untuk memulai perubahan paradigma pendidikan tinggi agar lebih otonom dengan kultur pembelajaran yang inovatif. Perguruan tinggi akan memiliki proses pembelajaran yang semakin fleksibel dan bebas untuk melakukan inovasi sesuai dengan kebutuhan masing-masing perguruan tinggi. Kebijakan Kampus Merdeka akan menyentuh semua elemen dalam ekosistem pendidikan tinggi, namun mahasiswa adalah fokus utama dari Kebijakan Kampus Merdeka. Mahasiswa akan mampu memilih jurusan studi yang lebih mutakhir dan berpadanan dengan kebutuhan pengetahuan dan keterampilan, serta memiliki kebebasan untuk memilih mata kuliah yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kapasitas dirinya

BAB IV
MATRIKS SWOT

A. Analisis SWOT untuk Pengembangan SDM FE UNISLA

<i>Strengths (S)</i>	<i>Weakness (W)</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Dosen tetap yang memiliki kualifikasi pendidikan S2 sudah sesuai dengan kebutuhan program studi 2. Rasio jumlah dosen dengan mahasiswa sudah memadai 3. Semua Dosen melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan baik 4. Kemampuan menjalin kerjasama antara dosen dengan praktisi dan lembaga di luar UNISLA baik 5. Sistem monitoring dan evaluasi dosen dan tenaga kependidikan terlaksana dengan baik 6. Jumlah tenaga administrasi sudah memadai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dosen untuk mengembangkan teknik dan metode pengajaran masih kurang 2. Iklim akademis berjalan kurang maksimal 3. Penguasaan bahasa inggris bagi beberapa dosen masih perlu ditingkatkan 4. Masih banyak dosen yang jabatan fungsionalnya tenaga pengajar
<i>Opportunities (O)</i>	<i>Threats (T)</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Minat yang cukup tinggi dari para praktisi dan sekolah untuk kerjasama dengan Program Studi, baik dalam hal pengembangan kurikulum maupun peningkatan kualitas dosen 2. Banyaknya peluang beasiswa untuk studi lanjut dosen baik dalam dan luar negeri 3. Banyaknya kegiatan seminar, workshop dan pelatihan yang diadakan oleh berbagai perguruan tinggi dan organisasi profesi untuk pengembangan keilmuan dosen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persaingan antara perguruan tinggi dimana Perguruan tinggi lain sudah banyak dosen yang studi lanjut ke luar negeri 2. Ekspektasi masyarakat/pengguna jasa perguruan tinggi atas kualifikasi dosen yang terus meningkat 3. Banyak perguruan tinggi yang menerapkan bilingual dalam proses perkuliahannya

B. Strategi Pengembangan SDM FE UNISLA

Berdasarkan analisis SWOT Sumber Daya Manusia FE UNISLA memiliki kekuatan lebih besar dari kelemahan, dan peluang lebih baik dari ancaman, maka strategi pengembangan sebaiknya diarahkan kepada perluasan atau pengembangan program studi.

Prioritas Strategi Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui:

1. Meningkatkan jumlah dosen untuk mengikuti program S3 (Doktor) baik di dalam maupun luar negeri
2. Mengikutsertakan dosen dalam kegiatan seminar, workshop, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dosen
3. Menyediakan ruang diskusi bagi dosen serumpun ilmu
4. Meningkatkan kerjasama dengan perguruan tinggi baik di dalam maupun luar negeri dalam rangka meningkatkan kompetensi dosen.
5. Memberi kesempatan pada dosen untuk mengembangkan kompetensinya
6. Pemantapan pelaksanaan prosedur pelayanan dan administrasi ISO
7. Meningkatkan kegiatan pelatihan bahasa Inggris untuk dosen dan tenaga kependidikan.
8. Upaya akselerasi jumlah Lektor Kepala melalui pembinaan yang dilakukan oleh FE.
9. Peningkatan jabatan akademik para dosen agar prosentase dosen yang memiliki jabatan akademik lektor kepala semakin meningkat.

BAB V

RENCANA CAPAIAN

A. Milestone Pencapaian Fakultas Ekonomi 2018-2023

Rencana Strategis (Renstra) FE 2018-2023 merupakan dokumen penting sebagai acuan pengembangan fakultas dengan durasi waktu lima tahun. *Milestone* dari Renstra 2018-2023 menggambarkan FE yang memiliki nilai *Entrepreneurial Leadership* pada tahun 2023-2028. Pada tahun 2018, FE memperkuat kinerja dosen, kinerja pimpinan, kinerja staff dan prestasi mahasiswa dibidang akademik dan non akademik untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan era industri 4.0. Pada tahun 2023-2028, FE berbenah menuju kampus yang terakreditasi nasional dan internasional. Dan mempersiapkan diri menuju *Entrepreneurial Leadership Faculty*.

Renstra FE 2018-2023 disusun berdasarkan visi-misi Fakultas dan Universitas. Penyusunan Renstra melibatkan Senat Fakultas, Pimpinan Fakultas, Pimpinan Jurusan, dosen dan mahasiswa, serta mempertimbangkan kebutuhan *stakeholder*. Selain itu, didalam pembuatan Renstra FE juga melakukan studi banding (*benchmarking*) dan analisis situasi strategis terhadap lingkungan bisnis Perguruan Tinggi. Berikut adalah *milestone* Renstra FE Tahun 2018-2023:



Gambar 2. Milestone Renstra Fakultas Ekonomi Unisla Tahun 2018-2023

B. Target Pengembangan SDM FE Tahun 2018- 2022

No	Key Performance Indicator (KPI Unit)	Target Capaian				
		2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
1.	Jumlah dosen tetap per Program Studi	66	66	66	66	66
2.	Jumlah dosen berkualifikasi S3/Doktor	2	5	20	12	16
3.	Jumlah dosen ber JAD Guru Besar	0	0	0	0	1
4.	Jumlah dosen ber JAD Lektor Kepala	0	0	0	1	2
5.	Jumlah dosen ber JAD Lektor	13	18	25	32	40
6.	Jumlah Asisten ahli	15	20	28	36	55
7.	Prosentase dosen memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industry dan dunia kerja	5	13	28	36	49
8.	Jumlah dosen yang berkegiatan tridharma di kampus lain berdasarkan bidang ilmu, atau bekerja sebagai praktisi di dunia industri	0	0	0	1	2
9.	Jumlah dosen melakukan studi lanjut di Luar Negeri	0	1	2	3	4
10.	Jumlah dosen yang menjadi <i>visiting lecturer/invited speaker</i> /mitra bestari jurnal internasional	0	0	1	2	3
11.	Jumlah dosen asing <i>partime/fulltime</i>	0	0	0	0	1
12.	BKD dosen untuk pendidikan/pengajaran	Minimal 12 sks	Minimal 12 sks	Minimal 12 sks	Minimal 12 sks	Minimal 12 sks
13.	Pelaporan BKD	1 x per semester	1 x per semester	1 x per semester	1 x per semester	1 x per semester
14.	Dosen mengikuti pelatihan	1 x per semester	1 x per semester	1 x per semester	1 x per semester	1 x per semester

No	Key Performance Indicator (KPI Unit)	Target Capaian				
		2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
15.	Jumlah Dosen memiliki Sertifikasi dosen	10	13	18	25	30
16.	Tenaga administrasi minimal berpendidikan SMA	0%	0%	0%	0%	0%
17.	Laboran memiliki kompetensi sesuai dengan lab ditempatkan, minimal S1 atau memiliki KKNI Level 6	0	0	0	0	≥1 laboran /lab
18.	Tendik mengikuti pelatihan	1 x per tahun	1 x per tahun	1 x per tahun	1 x per tahun	1 x per tahun
19.	Tendik memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidangnya	≥1%	≥1%	≥1%	≥2%	≥2%

BAB VI

IMPLEMENTASI STRATEGI

Implementasi strategi pengembangan SDM di FE UNISLA dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang dapat dilihat pada bagian berikut ini:

A. *External Short Term Strategy (1-3 bulan)*

1. Penambahan dosen untuk memenuhi rasio dosen : mahasiswa sesuai Standar Mutu Pendidikan Tinggi;
2. Penambahan tenaga pendidik pada Unit Kerja yang memerlukan perkembangan yang cukup cepat dalam mendukung visi dan misi Universitas;

B. *External Long Term (4-12 bulan)*

1. Peningkatan Jabatan Akademik Dosen (JAD) dosen dari tenaga pengajar , asisten ahli menjadi Lektor;
2. Peningkatan dosen dengan pendidikan minimal S3 dan/atau telah memiliki JAD Lektor/Lektor Kepala;
3. Peningkatan jumlah dosen praktisi dari dalam maupun luar negeri, baik sebagai dosen tamu/dosen tidak tetap maupun dosen homebase;
4. Peningkatan kompetensi dosen dengan program studi lanjut atau sertifikasi kompetensi sesuai dengan bidang ilmunya;
5. Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dengan program sertifikasi keahlian sesuai dengan bidang kerjanya;
6. Kerjasama dengan institusi pendidikan yang dapat mengadakan program S3

C. *Internal Short Term (1-3 bulan)*

1. Menyusun *man power planning* untuk 5 tahun ke depan, termasuk rencana studi lanjut dan peningkatan Jabatan Akademik Dosen (JAD);
2. Penyelesaian sistem informasi pengelolaan SDM untuk meningkatkan efisiensi layanan sumber daya manusia;

D. *Internal Long Term (4-12 bulan)*

1. Melakukan pemetaan dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan level/band dalam jenjang karir dosen dan tenaga kependidikan;
2. Peningkatan karir dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensinya;

3. Menyusun kriteria kompetensi bagi setiap level/band untuk peningkatan transparansi peningkatan jenjang karir dosen dan tenaga kependidikan;
4. Menyusun *Key Performance Indicator* (KPI) Individu untuk setiap dosen dan tenaga kependidikan sebagai dasar penilaian kinerja;

Implementasi jangka pendek dan jangka panjang tersebut, yang dilakukan secara internal maupun external, merupakan upaya yang dinilai penting dalam rangka memperkuat FE sebagai salah satu fakultas yang dapat dibanggakan di UNISLA.

BAB VII

PENUTUP

Rencana Strategis Pengembangan SDM Fakultas Ekonomi (FE) UNISLA ini merupakan rencana pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan yang diarahkan sesuai dengan visi misi FE UNISLA. Dengan demikian, diharapkan Rencana Pengembangan SDM ini dapat menjadi acuan pelaksanaan program kerja, utamanya pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pengembangan program studi lima tahun ke depan. Rencana Pengembangan SDM FE UNISLA ini merupakan dasar penyusunan program kerja, rencana kegiatan, dan anggaran tahunan.

Keberadaan Rencana Pengembangan SDM ini, diharapkan semua program-program kerja yang belum sesuai dengan rencana pengembangan perlu diselaraskan. Kesuksesan dan lancarnya pelaksanaan rencana pengembangan SDM ini, perlu dukungan dan komitmen dari berbagai pihak. Oleh sebab itu seluruh sivitas akademik secara terus menerus belajar, dan berkomitmen menghadapi tantangan yang ada dalam meningkatkan, mempertahankan dan memperkuat mutu FE UNISLA. Diharapkan FE UNISLA mampu memberikan kontribusi kemajuan pendidikan nasional dan internasional.

Rencana Strategis Pengembangan SDM ini akan dijabarkan lebih lanjut dalam rencana operasional (Renop)/Sasaran mutu tahunan, target kinerja tahunan dan Rencana Bisnis Anggaran (RBA). Agar pelaksanaan sesuai dengan rencana pengembangan fakultas, maka dilakukan monitoring dan evaluasi secara rutin, sehingga dapat diketahui permasalahan-permasalahan yang terjadi dan kegiatan yang dilakukan selaras dengan rencana pengembangan yang telah disusun dan bila diperlukan adanya penyesuaian-penyesuaian dikarenakan perubahan lingkungan dan kebutuhan, maka akan disesuaikan agar Visi dan Misi FE UNISLA dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi Peraturan
Renstra Kemenristekdikti 2015-2019 (Permenristekdikti Nomor 13 tahun 2015 dan
Permenristekdikti nomor 50 tahun 2017).
Rencana Strategis Universitas Islam Lamongan Tahun 2018-2023