RENCANA PENGEMBANGAN
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALU 2021

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALU
(UNISMUH PALU)

Jl. Hang Tuah No. 114 Telp./Fax. (0451) 425627 Palu 94118

SURAT KEPUTUSAN REKTOR

Nomor : E.5.05/381/UMP/X/2021

TENTANG

PENETAPAN RENCANA PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALU

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memohon ridho Allah SWT, Rektor Universitas Muhammadiyah Palu,

MENIMBANG :

1. Bahwa untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja Bagian Kepegawaian dalam mengelola tenaga dosen dan tenaga kependidikan, maka perlu diberlakukannya pedoman pengembangan dosen di lingkungan Universitas Muhammadiyah Palu.
2. Bahwa untuk memberikan legalitas hukum atas penetapan pedoman tersebut, maka perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Rektor.

MENGINGAT :

1. Undang-Undang R.I Nomor 12 Tahun 2012; Tentang Pendidikan Tinggi.
2. Peraturan Pemerintah R.I Nomor 4 Tahun 2014; Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
3. Pedoman PP. Muhammadiyah No. 02/PED/I.O/B/2012;
4. Ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi PP. Muhammadiyah Nomor: 178/KET/I.3/D/2012.
5. Statuta Universitas Muhammadiyah Palu;
6. Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas Muhammadiyah Palu .
7. Renstra Unismuh Palu Tahun 2015/2016 – 2019/2020.

MEMPERHATIKAN : Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor : 689/KEP/I.0/D/2017 tentang Penetapan Rektor Universitas Muhammadiyah Palu.

M E M U T U S K A N

MENETAPKAN :

PERTAMA : Menetapkan Rencana Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Palu sebagaimana terlampir.

KETIGA : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan diadakan perbaikan bila terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 11 Shafar 1443 H
31 Oktober 2021 M

Rektor,

Dr. H. Rajindra, S.E., M.M
NBM. 844972

Tembusan disampaikan kepada Yth.:

1. BPH Unismuh Palu;
2. Dekan Fakultas dalam lingkungan Unismuh Palu di Palu;
3. Yang bersangkutan untuk dilaksanakan;
4. Arsip

DAFTAR ISI

Halaman Sampul

Daftar Isi..... iv

Kata Pengantar v

BAB I Pendahuluan..... 1

A. Latar Belakang 1
B. Visi Misi dan Tujuan 3
C. Sasaran Strategi 4

BAB II PROFIL PERGURUAN TINGGI 6

BAB III KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN DOSEN..... 7

A. Kebijakan 7
B. Rekrutmen 13
C. Pemberhentian 16
D. Pengembangan Karir 17
E. Sistem Monitoring dan Evaluasi 19

BAB IV IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN DOSEN 22

BAB V PENUTUP..... 24

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumwarahmatullahi wabarakatuh

Segala puji bagi Allah Subhanahu wata'ala, atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga Universitas Muhammadiyah Palu dapat menyelesaikan Rencana Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikn Universitas Muhammadiyah Palu, sesuai dengan tuntutan kualitas mutu pendidikan di Indonesia. Ucapan terimakasih disampaikan kepada semua pihak yang telah mempelopori terwujudnya dokumen ini.

Dalam mengelola dan membina dosen dan tenaga kependidikan perlu dilakukan secara cermat dengan memperhatikan aspek kebutuhan untuk menjamin perkembangan kualitas penyelenggaraan pendidikan bidang keilmuan pada suatu jurusan dan proses belajar yang efektif dan efisien maka disusunlah Rencana Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan, yang mencakup proses rekrutmen, peningkatan kualifikasi/latar belakang pendidikan dosen.

Rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan disusun mengacu pada Renstra dan Statuta Unismuh Palu serta mempertimbangkan masukan dari *stake holder* dan tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan pengelolaan pendidikan yang sehat.

Diharapkan dengan adanya Rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan ini, Unismuh Palu mempunyai instrumen yang baik dalam membangun SDM yang berkualitas dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi.

Rencana Pengembangan dosen dan tenaga kependidikan ini akan ditinjau setiap sepuluh tahun sekali sesuai dengan kebijakan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi dan diselaraskan dengan perkembangan lingkungan pendidikan tinggi.

Wassalam.

Palu, Oktober 2021.
Rektor,

Dr. H. Rajindra, S.E.,M.M.
NBM. 844 972

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional disegala bidang. Untuk membangun kualitas sumber daya manusia diperlukan peningkatan kualitas pendidikan, peningkatan kesejahteraan manusia, dan pembentukan moral yang baik sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Perguruan tinggi merupakan institusi pendidikan yang dibentuk oleh Yayasan yang mempunyai tugas mengembangkan transportasi dan logistik melalui pendidikan khususnya dibidang transportasi dan logistik. Universitas Muhammadiyah Palu adalah salah satu perguruan tinggi yang berperan serta dalam mewujudkan serta mengembangkan transportasi di Indonesia. Tujuan pembangunan nasional sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 *"melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa".*

Dosen sebagai jabatan profesional dalam memberdayakan mahasiswa berperan sebagai; 1) Pendidik dan pengajar yang profesional dalam menyampaikan informasi atau ilmu pengetahuan pada mahasiswa, serta memberikan kesempatan (stimulus) dalam mengembangkan kemampuan dan minat mahasiswa dalam pembelajaran, 2) motivator, memberi pengarahan dan motivasi kepada mahasiswa tentang strategi belajar, kegiatankegiatan dan urutan kegiatan yang harus diikuti, membantu mengembangkan kecerdasan emosional dan mengembangkan tanggung jawab belajar dari mahasiswa. 3) pembimbing, membantu mahasiswa dalam mengembangkan diri dan membuat rencana pembelajaran baik perorangan maupun individu, mengembangkan cara berpikir kritis,kemampuan memecahkan permasalahan dan mendorong mahasiswa dalam melakukan

refleksi atas pengalaman dan pengetahuan yang telah dikuasai. 4) fasilitator, menyediakan kegiatan pelatihan bagi aktivitas dengan baik, mengatur sumber belajaryang dibutuhkan mahasiswa, melaksanakan pemberdayaan secara individu, kelompok kecil atau kelompok besar. 5) penilai, membuat suatu keputusan mengenai pengakuanatas ketrampilan atau pelatihan yang terdahulu, merencanakan dan menggunakan alatpengukuran yang tepat, menilai prestasi mahasiswa berdasarkan kriteria yang ditentukan dan mencatat serta melaporkan hasil penilaiannya.

Dalam Undang-undang (UU) No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mensyaratkan dosen perguruan tinggi minimal S2. Dalam undang-undang tersebut disebutkan, para pendidik jenjang pendidikan dasar dan menengah persyaratannya adalah minimal bergelar S1. Sementara, untuk mendidik di jenjang pendidikan akademis S1, maka sekurang-kurangnya bergelar strata dua (S2), sedangkan bagi program pascasarjana adalah doktor (S3) dan profesor. Di samping itu, kompetensi yang harus dimiliki dan dikembangkan oleh dosen meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi professional melalui implementasi dalam kegiatan penelitian, pembelajaran, pengabdian pada masyarakat serta pelestarian nilai moral.

Sebagai salah satu perguruan tinggi transportasi dan logistik, seperti perguruan tinggi pada umumnya Universitas Muhammadiyah Palu memiliki tugas utama melaksanakan TriDharma Perguruan Tinggi, meliputi kegiatan di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mengemban tugas utama itu Universitas Muhammadiyah Palu telah memberikan arah pelaksanaannya dengan menyusun RENSTRA yang berorientasi pada visi dan misi Universitas Muhammadiyah Palu dengan disertai analisis internal dan eksternal, serta antisipasi mengenai masalah-masalah strategis dan pengembangan Universitas Muhammadiyah Palu.

B. Visi Misi dan Tujuan

Mengacu pada RENSTRA 2015/2016-2019/2020 dan kondisi lingkungan strategis dan analisis SWOT. Maka dirumuskan visi, misi, tujuan dan strategis berikut ini:

1. Visi :

"Menjadi Perguruan Tinggi yang Unggul Dalam Pembelajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat yang Berwawasan Islami pada Tahun 2025."

2. Misi :

1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas.
2) Menyelenggarakan Penelitian yang berhasil guna dalam pembelajaran dan pengabdian kepada masyarakat.
3) Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang bermanfaat dan berdaya guna.
4) Menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyahan.
5) Menerapkan Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama yang saling bersinergi.

3. Tujuan

1) Menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing.
2) Menghasilkan penelitian aplikatif dalam pembelajaran dan pengabdian kepada masyarakat.
3) Mewujudkan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat yang bermanfaat bagi umat menuju kewirausahaan mandiri dalam masyarakat.
4) Mewujudkan sivitas akademika yang berwawasan Islam dan kemuhammadiyahan.
5) Mewujudkan *Good University Governance* dan memperluas jejaring Nasional dan Internasional.

C. Sasaran Strategi

1. Sasaran

1) Memiliki kurikulum pendidikan tinggi yang unggul
2) Memiliki sumber daya pendukung sesuai standar yang ditetapkan pemerintah
3) Meningkatnya kualitas proses dan hasil pembelajaran.
4) Adanya Program studi baru
5) Peningkatan jumlah penelitian yang dilakukan oleh Dosen
6) Peningkatan penelitian dosen dengan sumber pendanaan dari pihak luar institusi.
7) Peningkatan kuantitas dan kualitas kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
8) Terbentuk dan berkembangnya model pendidikan kewirausahaan di Unismuh Palu.
9) Peningkatan kapasitas kelembagaan LP2AIK.
10) Meningkatnya pemahaman akan Al-Islam dan Kemuhammadiyahan.
11) Pengembangan kurikulum Al-Islam dan Kemuhammadiyahan secara berkelanjutan.
12) Meningkatnya Jumlah Penelitian berbasis Al Islam dan Kemuhammadiyahan
13) Implementasi sistem penjaminan mutu internal berdasarkan standar-standar yang diakui secara nasional.
14) Terlaksananya praktik baik sistem Tata Pamong, tata kelola, dan kepemimpinan
15) Pengembangan jejaring nasional dan internasional dalam pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan, riset, dan teknologi yang bermanfaat dan berdaya guna.

2. Strategi

1) Mengembangkan kurikulum pendidikan tinggi yang meliputi keunggulan kompetensi lulusan, mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia pelaksana layanan akademik dan kemahasiswaan.
3) Meningkatkan kualitas layanan di bidang akademik dan kemahasiswaan yang diarahkan untuk meningkatkan daya tarik, input dan output.
4) Memfasilitasi ketersediaan perangkat kurikulum yang sesuai dengan perkembangan IPTEKS dan kebutuhan masyarakat, serta mendorong berkembangnya proses pembelajaran dan terciptanya suasana akademik yang kondusif.
5) Mengalokasikan dana dan menyediakan sarana, dan prasarana yang menjamin terselenggaranya proses pendidikan yang berkualitas.
6) Pembukaan program studi baru dan peningkatan status akreditasi.
7) Memfasilitasi dosen/mahasiswa mengembangkan penelitian dan publikasi ilmiah yang berbasis pada roadmap penelitian.
8) Menjamin ketersediaan pendanaan penelitian dan publikasi ilmiah dosen
9) Meningkatkan kualitas penelitian dosen dengan engaktifkan klinik penelitian.
10) Memfasilitasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PkM) berbasis hasil penelitian sesuai dengan bidang ilmu.
11) Meningkatkan kualitas isi, proses, dan penilaian pengabdian kepada masyarakat.
12) Menjamin ketersediaan pendanaan Pengabdian Kepada Masyarakat.
13) Menerapkan hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam mata kuliah Kewirausahaan Islami.
14) Revitalisasi dan restrukturisasi program-program penguatan manajemen sistem LP2AIK
15) Membangun kerjasama dengan seluruh jaringan Muhammadiyah dan potensi eksternal yang tersedia.
16) Menjamin ketersediaan pendanaan Pengembangan Bidang AlIslam dan Kemuhammadiyahan

17) Mengikutsertakan seluruh sivitas akademika dalam kajiankajian runtin mengenai Al-Quran dan hadist, serta penerapannya.
18) Memacu penyeragaman kurikulum AIK di setiap prodi sesuai dengan nomenklatur yang ditetapkan dan muatan di setiap tingkatannya.
19) Menyelenggarakan Kajian-kajian Keilmuan berbasis Al Islam dan Kemuhammadiyahan.
20) Memberdayakan Gugus dan Unit Penjaminan Mutu dalam pelaksanaan proses monitoring dan evaluasi program/kegiatan
21) Melaksanakan dengan konsisten prinsip-prinsip tata pamong, tata kelola, dan kepemimpinan dalam pengelolaan
22) Mengintegrasikan nilai-nilai Islam dan kemuhammadiyahan dalam sebagai bagian dari prinsip dasar tata pamong, tata kelola, dan kepemimpinan.
23) Mengembangkan jejaring kerja sama di bidang pendidikan pada tingkat nasional dan internasional.

BAB II
PROFIL PERGURUAN TINGGI

Universitas Muhammadiyah Palu pertama kali diresmikan pada tanggal 2 Agustus 1983 oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah, oleh Majelis Pendidikan dan Kebudayaan yang diwakili oleh Bapak Drs. H. Haiban. Sebagai salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Sulawesi Tengah, pada awal berdirinya ditetapkan sebagai Rektor adalah Drs. H. Rusdy Toana, yang dibantuk oleh 3 (tiga) orang Wakil Rektor yang pada saat itu masih menggunakan istilah Pembantu Rektor yakni masing Drs. H. Tjatjo Thaha, sebagai Pembantu Rektor I, H. Nurdin Rahman, SH. Sebagai Pembantu Rektor III, dan Drs. H. Syafruddin sebagai Pembantu Rektor III. Awal tahun Akademik 1983/1984 terdapat 4 (empat) fakultas yang dibuka yaitu: (i) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, (ii) Fakultas Hukum, (iii) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan (iv) Fakultas Agama dan Dakwah. Empat fakultas yang didirikan jumlah calon mahasiswa mendaftarkan diri kurang lebih 150 (seratus lima puluh) orang.

Di awal perkembangannya, tenaga pengajar di Universitas Muhammadiyah Palu umumnya berasal dari Universitas Tadulako, yang telah mendapatkan izin dari Rektor Prof. DR. H.A. Mattulada, selaku Dosen Luar Biasa untuk mengajar di Universitas Muhammadiyah Palu, di samping berbagai praktisi dan warga Muhammadiyah yang memenuhi persyaratan Pendidikan sebagai Tenaga Pengajar.

Tahun akademik 1984/1985 jumlah pendaftar lebih dari 200 orang dan secara resmi 3 (tiga) fakultas di lingkungan Unismuh Palu memperoleh izin operasional Kopertis Wilayah IX masing-masing: (1) Fakultas Teknik Jurusan Sipil, (2) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, dan (3) FKIP Jurusan Ilmu Pendidikan/ PLS dan Jurusan Pendidikan Bahasa dan Seni/ Pendidikan Bahasa Inggris. Di samping itu Fakultas Ilmu Agama dan Dakwah berhasil memperoleh pengakuan status terdaftar dari Departemen Agama RI dengan SK Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor: KEP/E/PP.00.9.173/85, tanggal 1 Juli 1985.

Sampai dengan tahun akademik 2020/2021, Universitas Muhammadiyah Palu mengelola 8 (delapan) Fakultas, masing- masing: FKIP. Fakultas Hukum, FISIP, Fakultas Ekonomi, Fakultas Agama Islam, FakultaS Teknik. Fakultas Pertanian, dan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Sedangkan jumlah program studi yang telah mendapatkan izin operasional dan telah diakreditasi oleh BAN PT, masing-masing program studi Srata satu (S1) sebanyak 16 prodi dan dua Program Studi Srata dua (S2) yakni Magister Manajemen Pendidikan dan Magister Ilmu Hukum.

BAB III

KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN DOSEN

A. Kebijakan

1. Beban Kerja Dosen

Tugas utama dosen tersebut adalah melaksanakan Tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut.

1) Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan;
2) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
3) Tugas penunjang Tridharma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan
4) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS
5) Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun

2. Tugas Utama Dosen

Tugas melakukan pendidikan merupakan tugas dibidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa;

Pendidikan dan Pengajaran

a. memberi kuliah pada tingkat S1 terhadap setiap kelompok maksimal 40 orang mahasiswa selama 1 semester, 1 jam tatap muka per minggu ditambah 1 jam kegiatan mandiri dan 1 jam kegiatan terstruktur
b. memberi kuliah pada S2 terhadap setiap kelompok maksimal 25 orang mahasiswa selama 1 semester, 1 jam tatap muka per minggu ditambah 1 jam kegiatan mandiri dan 1 jam kegiatan terstruktur
c. asistensi tugas atau praktikum terhadap setiap kelompok maksimal 25 orang mahasiswa selama 1 semester, 2 jam tatap muka per minggu
d. bimbingan kuliah kerja yang terprogram terhadap setiap kelompok maksimal 25 orang mahasiswa, kegiatan yang setara dengan 50 jam kerja per semester
e. pembimbingan Praktek Kerja maksimal 25 mahasiswa

f. membimbing seminar proposal, seminar ujian skripsi, mata kuliah seminar, seminar hasil penelitian hibah mahasiswa, seminar Tugas Akhir untuk Mahasiswa, maksimal 25 orang mahasiswa selama 1 semester, 1 jam tatap muka per minggu
g. bimbingan Tugas Akhir/Skripsi/Karya Tulis Ilmiah s1 maksimal 6 orang mahasiswa selama 1 semester
h. bimbingan Tesis S2/Spesialis maksimal 3 orang mahasiswa selama 1 semester
i. menguji proposal S1, S2 Kualifikasi per semester
j. menguji Tugas Akhir maksimal 4 mahasiswa selama 1 semester
k. membimbing dosen yang lebih rendah pangkatnya maksimal 4 dosen
l. mengembangkan program perkuliahan / pengajaran (Silabus, RPP, GBPP, dan lain lain) dalam kelompok atau mandiri yang hasilnya dipakai untuk kegiatan perkuliahan (termasuk hasil PTK dan Modeling) :

   Ketua = 60 %

   Anggota = 40%
m. melaksanakan kegiatan deta sering dan pencangkokan Dosen, maka sks disesuaikan dengan kegiatan Dosen pada PT tujuan (1 bulan = maksimal 2 sks, tergantung kegiatan Bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa;
   1) keterlibatan dalam satu judul penelitian atau pembuatan karya seni atau teknologi yang dilakukan oleh kelompok (disetujui oleh pimpinan dan tercatat) :

      Ketua = 60 %;

      anggota = 40%
   2) pelaksanaan penelitian mandiri atau pembuatan karya seni atau teknologi (disetujui oleh pimpinan dan tercatat)
   3) menulis satu judul naskah buku yang akan diterbitkan dalam waktu maksimal 4 semester (disetujui pimpinan dan tercatat) dengan ISBN
      a) menulis 1 judul buku/ bahan ajar :

         editor = 60%;

kontributor = 40%

b) menulis modul / diktat / bahan ajar oleh seorang Dosen (Tidak diterbitkan, tetapi digunakan oleh mahasiswa per semester)
c) menulis satu judul naskah buku internasional (berbahasa dan diedarkan secara internasional minimal 3 negara), disetujui pimpinan dan tercatat
d) menterjemahkan atau menyadur satu judul naskah buku yang akan diterbitkan dalam waktu maksimal 4 semester disetujui oleh pimpinan dan tercatat
e) menyunting satu judul buku yang akan diterbitkan dalam waktu maksimal 4 semester (disetujui oleh pimpinan dan tercatat)
f) sebagai asesor Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi 1 - 8 Dosen
g) menulis jurnal ilmiah :
    - diterbitkan oleh Jurnal ilmiah/majalah ilmiah ber-ISSN tidak terakreditasi
    - diterbitkan oleh Jurnal terakreditasi
    - diterbitkan oleh Jurnal terakreditasi internasional (dalam bahasa internasional)
h) memperoleh hak paten
    - proses pengurusan paten sederhana
    - proses pengurusan Paten biasa
    - proses pengurusan Paten internasional (minimal tiga negara)
    - menulis di media massa (koran/majalah)
i) menyampaikan orasi ilmiah, pembicara seminar, narasumber
    - tingkat regional daerah, institusional (minimum tingkat Sekolah Tinggi)
    - tingkat nasional
    - tingkat internasional (dengan bahasa internasional)
j) Menyampaikan orasi ilmiah, pembicara dalam seminar, nara sumber terkait dengan bidang keilmuannya :

- tingkat regional daerah, institusional (minimum tingkat Sekolah Tinggi)
- tingkat nasional
- tingkat internasional (dengan bahasa internasional)

k) Menyampaikan orasi ilmiah, pembicara dalam seminar, nara sumber terkait dengan bidang keilmuannya :
   - tingkat regional daerah, institusional (minimum fakultas)

Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa :

1) satu kegiatan yang setara dengan 50 jam kerja per semester (disetujui pimpinan dan tercatat)
2) membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat
3) menulis 1 judul, direncanakan terbit ber ISBN, ada kontrak penerbitan dan atau sudah diterbitkan dan ber-ISBN
4) menulis 1 judul, ada editor, tiap chapter ada kontributor
   Editor = 60%
   Kontributor = 40%
5) menulis karya pengabdian yang dipakai sebagai Modul/Bahan Ajar oleh seorang Dosen (Tidak diterbitkan, tetapi digunakan oleh mahasiswa), per semester
6) penyuluhan kepada Masyarakat
7) memberi kursus/menatar pada masyarakat.

Tugas penunjang tridharma perguruan tinggi dapat berupa

1) menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi;
2) menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah;
3) menjadi anggota organisasi profesi;
4) mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga;
5) menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional;
6) berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah;
7) mendapat tanda jasa/penghargaan;
8) mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/sosial.

3. Kewajiban Khusus Professor

Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor menurut Pasal 49 ayat 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah :

a. menulis buku
b. menghasilkan karya ilmiah dan
c. menyebarluaskan gagasan

Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor tidak menambah beban tugas profesor (12 SKS) tetapi merupakan bagian dari tugas yang wajib dipilh oleh profesor. Kewajiban khusus yang wajib dipilih ini paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS setiap tahun.

Kewajiban khusus profesor dalam membuat buku adalah berupa buku yang sesuai dengan rumpun keahliannya dan atau sesuai dengan jabatan yang pernah atau sedang diembannya (pengalaman menjabat), diterbitkan oleh lembaga penerbit baik nasional maupun internasional yang mempunyai ISBN *(International Standard of Book Numbering System).* Kewajiban khusus profesor dalam membuat karya ilmiah dapat berupa Keterlibatan dalam satu judul penelitian atau pembuatan karya seni atau teknologi (termasuk penelitian untuk disertasi dan atau thesis), memperoleh hak paten dan atau membuat karya teknologi atau seni. Kewajiban profesor dalam menyebarluaskan gagasan dapat berupa menulis jurnal ilmiah menyampaikan orasi ilmiah, pembicara seminar, memberikan pelatihan, penyuluhan, penataran kepada masyarakat dan mendifusikan (menyebarluaskan) temuan karya teknologi dan atau seni.

4. Dosen Dengan Jabatan Struktural

Dosen perguruan tinggi yang sedang menjalankan tugas negara sebagai pejabat struktural atau yang setara atas ijin pimpinan perguruan tinggi dan tidak mendapat tunjangan profesi pendidik maka beban tugasnya diatur oleh pemimpin perguruan tinggi mengacu pada ketentuan perundangan

yang berlaku (lihat: UU No. 43 Tahun 1999, PP No. 37 Tahun 2009 dan Kepmenkowasbangpan No. 38 Tahun 1999).

Profesor yang sedang menjalankan tugas negara sebagai pejabat struktural atau yang setara atas ijin pimpinan perguruan tingginya dan tidak mendapat tunjangan kehormatan dibebaskan dari tugas khusus profesor.

5. Tugas Utama Dosen Yang Sedang Tugas Belajar

Dosen dengan status tugas belajar mempunyai tugas dan kewajiban belajar. Beban kerja dosen tugas belajar diatur dengan perturan perundang undangan tersendiri (lihat: Permendiknas No. 38 Tahun 2009)

B. Rekrutmen

Dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai visi Unismuh Palu dan tujuan pendidikan nasional dibentuk sistem rekrutmen pegawai Unismuh Palu mencakup beberapa hal berikut:

- Warga Negara Indonesia, atau Warga Negara Asing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- Setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- Tidak pernah dihukum pejara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan tindak pidana kejahatan;
- Mekanisme rekrutmen dosen ditentukan oleh Program Pendidikan berdasarkan masukan dari program studi sesuai dengan alokasi tenaga dan rencana strategis program studi.

Selain persyaratan tersebut maka bagi setiap pelamar wajib memenuhi persyaratan khusus sebagai berikut:

1) Tenaga Pendidik/Dosen:

a) Memiliki kualifikasi akademik, minimum:

1.1 untuk Tenaga Pendidik/Dosen Program Sarjana/Diploma, adalah Program Magister (S2);

1.2 untuk Tenaga Pendidik/Dosen Program Pascasarjana, adalah lulusan Program Doktor (S3);

1.3 dari program studi yang telah diakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruaan Tinggi (BAN-PT) minimal "terakreditasi B" dan linier sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan;

1.4 bagi lulusan luar negeri, ijazahnya wajib mendapatkan pengakuan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan dilampiri transkrip;

1.5 Berbahasa Inggris aktif, baik lisan maupun tulisan,dengan nilai TOEP 55;

1.6 Memiliki score Test Kemampuan Dasar Akademik (TKDA) minimal 450;

1.7 Diutamakan yang memiliki sertifikat profesi sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan;

1.8 Bersedia bekerja penuh waktu dengan beban tugas institusional minimal 12 sks;

2) Tenaga Kependidikan:

a) Memiliki kualifikasi akademik minimum:

1.1 lulusan Diploma tiga (D III) atau yangsetara;

1.2 bagi lulusan luar negeri, ijazahnya wajib mendapatkan pengakuan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan dilampiri transkrip;

1.3 Bersedia melaksanakan tugas di bidang administrasi/teknis;

1.4 Memiliki pengalaman dalam bidang administrasi/teknis;

1.5 Dapat berbahasa Inggris;

1.6 Dapat mengoperasikankomputer.

Adapun seleksi yang dimaksudkan berupa ;

- Seleksi Administratif, yang dilakukan oleh Unit Kerja yang menangani Kepegawaian, untuk mengetahui kelengkapan persyaratan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan;

- Seleksi Kemampuan Ilmu/Keterampilan, yang dilakukan oleh Unit Kerja yang membutuhkan pegawai (User), untuk mengetahui tingkat penguasaan ilmu/keterampilan seseorang sesuai dengan bidang yang diperlukan
- Seleksi Kejiwaan (Psychotest), yang dilakukan oleh Tim Psikologi, untuk mengetahui kemampuan adaptasi, daya tahan, kepatuhan dan kreativitas pelamar;
- Seleksi Kesehatan, yang dilakukan oleh Tim Kesehatan, untuk mengetahui apakah seorang pelamar mengidap penyakit menahun, penyakit menular, atau ketergantungan pada narkoba;
- Wawancara, yang dilakukan oleh Unit Kerja yang membutuhkan pegawai (User) bersama dengan Unit Kerja yang menangani Kepegawaian, untuk menilai penampilan dan sikap pelamar;
- Tata cara pelaksanaan seleksi dan tahapannya diatur tersendiri oleh masing-masing Satuan Pendidikan atau Kantor Yayasan.

1. **Calon Dosen Tetap** harus memenuhi persyaratan umum sebagai berikut :
   a. Berijazah Magister (S-2), Doktor (S-3) dengan indeks kumulatif (IPK) > 3,25;
   b. Bersedia bekerja penuh waktu, dengan beban tugas institusional minimal 12 sks.
   c. Berusia maksimal 65 tahun.

   Calon Dosen Tetap wajib mengajukan lamaran tertulis yang ditujukan kepada bagian SDM, dengan melampirkan semua persyaratan. Seleksi calon Dosen Tetap dilakukan oleh tim khusus yang terdiri atas Kapropendik, User dan SDM. Tim ini akan mempelajari data calon Dosen yang bersangkutan, kemudian dilakukan serangkaian test, seperti test akademik (keilmuan), psikotes, wawancara dan test kesehatan. Apabila yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan dan telah

lulus test makatim akan melaporkan hasil test serta mengusulkan calon Dosen Tetap tersebut menjadi Dosen Tetap kepada Dekan. Calon Dosen Tetap yang telah diterima akan diusulkan kepada Pimpinan untuk selanjutnya diangkat menjadi Dosen Tetap.

2. **Calon Dosen Tidak Tetap** dilakukan berdasarkan surat lamaran yang diterima dan adanya referensi dari teman sejawat yang sudah mengajar. Seleksi Dosen Tidak Tetap diatur sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan. Calon Dosen Tidak Tetap harus memenuhi persyaratan umum sebagai berikut:
   a. Berijazah Magister (S-2), Doktor (S-3) dengan IPK >3,25;
   b. Seleksi untuk Dosen Tidak Tetap dilakukan melalui serangkaian test yang dibentuk oleh tingkat Kapropendik, User dan SDM.
3. **Tenaga Kependidikan Tetap** rekruitmen dilakukan dengan serangkaian test yaitu:
   a. Seleksi umum dan administrasi;
   b. Test Psikologi;
   c. Seleksi Kompetensi;
   d. Seleksi Kesehatan;
   e. Pemberitahuan Penerimaan.

Rekruitmen tenaga penunjang dilakukan berdasarkan surat lamaran yang diterima dan adanya referensi dari tenaga penunjang yang sudah bekerja. Seleksi yang dilakukan untuk melakukan rekuritmen tenaga kependidikan diatur sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan. Calon tenaga penunjang harus memenuhi persyaratan umum administratif seperti :

a. Berijazah minimal SMA;
b. Memiliki sertifikat keahlian

C. Pemberhentian

Tenaga Dosen dan Tenaga kependidikan diatur dalam aturanperundang-undangan, yang didasarkan pada Undang-undang

Ketenagakerjaan RI, Undang-Undang Guru dan Dosen, Peraturan tentang Kekaryawanan, dan Kesepakatan Kerja Bersama antara manajemen dan tenaga kependidikan di lingkungan Unismuh Palu yang berbunyi;

1. Pemberhentian karyawan merupakan tindakan yang mengakibatkan seseorang karyawan kehilangan status sebagai karyawan tetap.
2. Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian tidak dengan hormat.
3. Karyawan dapat diberhentikan dengan hormat, karena :
   a. telah mencapai batas usia pengabdian (BUP);
   b. adanya penyederhanaan organisasi;
   c. tidak cakap jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai karyawan;
   d. meninggal dunia;
   e. mengundurkan diri

D. Pengembangan Karir

Program pengembangan dan pelatihan diarahkan untuk memelihara dan memperbaiki prestasi kerja para karyawan saat ini dan diarahkan untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan. Untuk pelatihan dan pengembangan dilaksanakan secara terprogram oleh Kantor Yayasan. Kegiatan pengembangan yang dilakukan untuk tenaga pendidik (dosen) diantaranya :

1. Meningkatkan jenjang Pendidikan Formal bagi tenaga edukatif melalui bantuan beasiswa S2 dan S3 secara bergantian sesuai dengan kemampuan anggaran.
2. Meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar melalui kegiatan pelatihan penelitian, workshop tentang teknik-teknik pembuatan soal, SAP, dan pembuatan Modul bahan ajar.
3. Mengirimkan dosen untuk mengikuti kegiatan seminar, simposium yang diselenggarakan baik oleh tingkat Fakultas,

Program Studi, Perguruan Tinggi Lain, maupun oleh instansi Pemerintah dan Swasta, baik didalam maupun diluar negeri.

4. Pelatihan managerial untuk menyiapkan dosen yang akan ditempatkan pada Jabatan Struktural.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan, adalah :

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan pegawai kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Kantor Yayasan/Satuan Pendidikan Tinggi
2. Meningkatkan mutu, dedikasi dan kepribadian pegawai agar diperoleh daya guna dan hasil guna yang maksimal;
3. Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas-tugas Kantor Yayasan/Satuan Pendidikan Tinggi;
4. Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pengembangan masyarakat kampus;
5. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan/atau keterampilan serta pembentukan kepribadian pegawai Kantor Yayasan/Satuan Pendidikan Tinggi;
6. Menambah dan mengembangkan pengetahuan dan keahlian untuk menunjang tugas tridharma perguruan tinggi;
7. Memperoleh sertifikat pendidik bagi Dosen.

Kegiatan pengembangan yang dilakukan untuk tenaga kependidikan diantaranya;

1. Pelatihan Kepemimpinan bagi para calon Kepala Bagian/Kepala Seksie
2. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Pemberian kesempatan mengikuti pendidikan, fungsional umum dan operasional tertentu.
4. Pendidikan dan Pelatihan Teknis yang bertujuan meningkatkan kompetensi yang sesuai bidang tugasnya.

5. Studi Lanjut

   Dukungan lembaga diberikan dalam bentuk pemberian beasiswa dan insentif atau kemudahan lainnya. Demikian juga bagi dosen yang sudah berkualifikasi S2 dimotivasi dan difasilitasi untuk menempuh studi doktoral (S3). Regulasi tentang studi lanjut dosen diberikan pimpinan institusi melalui penerbitan SK.

   Studi Lanjut bagi Tenaga Pendidik/Dosen bertujuan untuk meningkatkan kualitas akademik Dosen yang sesuai dengan program pendidikan yang dikembangkan oleh Satuan Pendidikan Tinggi. Studi Lanjut bagi Tenaga Kependidikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam bidang tugas yang dipercayakan kepadanya;

E. Sistem Monitoring dan Evaluasi

1. Evaluasi Kinerja Dosen

Sistem monitoring dan evaluasi kinerja Unismuh Palu didasarkan pada pelaksanaan pengajaran yang mengacu pada sistem penyelenggaraan pendidikan. Sistem penyeleggaraan pendidikan berupa Sistem Kredit Semester (SKS). Berdasarkan keputusan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menetapkan standardisasi dan sertifikasi profesi untuk tenaga dosen dan guru besar sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi yaitu beban kerja minimal 12 SKS (bidang pendidikan dan penelitian 9 SKS), pengabdian masyarakat dan penunjang 3 (SKS) serta maksimal16 SKS pada setiap semesternya.

Tenaga pendidik yang telah mempunyai sertifikasi dosen melaporkan kinerja untuk monitoring dan evaluasi. Program ini merupakan upaya peningkatan mutu pendidikan nasional dan upaya memperbaiki kesejahteraan hidup dosen dengan mendorong para dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya. Setelah pemenuhan sertifikasi dosen, pencapaian angka kredit beban pengajaran maka dilaksanakan evaluasi yang dilaksanakan dua kali dalam setahun, yakni pada semester ganjil dan semester genap yang bertujuan untuk

meningkatkan 4 hal, yakni peningkatan profesionalisme kerja, peningkatan proses dan hasil pendidikan, menilai akuntabilitas kinerja dosen, serta meningkatkan atmosfir akademik di semua jenjang perguruan tinggi. Apabila kinerja dosen tidak mencapai target dalam semesternya akan dikenakan punishment yang berupa pemberhentian tunjangan profesi. Sertifikat pendidik yang diberikan kepada dosen melalui proses sertifikasi merupakan bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional jenjang pendidikan tinggi.

Sistem monitoring dan evaluasi untuk dosen dibedakan sesuai dengan sertifikasi dosen yang telah dimiliki sebagai berikut:

a) Secara internal, kinerja dosen yang terkait kegiatan akademik perkuliahan juga dipantau melalui pencatatan kehadiran dalam kegiatan pendidikan, melaporkan daftar kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan publikasi ilmiah lainnya, membuat dan menyerahkan GBPP dan SAP, dan modul/materi perkuliahan.
b) Semua dosen yang telah memiliki sertifikat dosen profesional (sertifikasi pendidik) diwajibkan melaporkan kinerja dosen selama satu semester dan rencana kegiatan pada semester yang akan datang. Dalam hal ini, selain melaporkan berkas kinerja dosen di bidang Tridrarma (pendidikan/pengajaran, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat) dan bidang penunjang lainnya ke universitas yang telah diteliti 2 (dua) asesor dosen, para dosen menyampaikan berkas laporan kinerja mereka kepada fakultas. Sehubungan hal ini, program studi dapat memantau dan mengevaluasi kinerja mereka setiap semester.

2. Evaluasi Kinerja Pegawai

Evaluasi Kinerja Pegawai bertujuan membantu pegawai dalam memperbaiki atau meningkatkan pencapaian puncak kinerja mereka dari masa lalu, sekaligus dipakai untuk mendorong gerak pertumbuhan profesionalisme dan perkembangan pegawai melalui perencanaan karir

serta pemerkayaan kecakapan / keterampilan / keahlian pegawai di masa mendatang.

a. Dalam rangka memeroleh ukuran kinerja pegawai yang paling obyektif, dilakukan pendekatan pengukuran, yaitu pengukuran langsung pada proses dan pengukuran tidak langsung setelah proses.
b. Pengukuran langsung dalam proses dilakukan pada bidang-bidang yang mudah dilakukan pengukuran, baik secara kuantitatif maupun kualitatif terukur.
c. Sedangkan pengukuran tidak langsung ditujukan pada bidang-bidang yang sulit dilakukan pengukuran secara langsung oleh atasan dengan mempertimbangkan penilaian dari bawahan dan teman sejawat dan dilakukan dengan kuesioner.

3. Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

1) Penilai Kinerja

Penilaian kinerja untuk masing-masing Tenaga Kependidikan dilakukan oleh 2 (dua) pihak, yaitu: atasan langsung dan pegawai teman sejawat Kantor Yayasan/Satuan Pendidikan Tinggi yang bersangkutan.

2) Lingkup Penilaian Kinerja

a. Tenaga Kependidikan yang memangku jabatan struktural, yaitu Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Kepala Unit Pelaksana Teknis;

b. Tenaga Kependidikan yang tidak memangku jabatan struktural.

4 Komponen Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan

a) Indeks Prestasi Kerja, berdasarkan kuesioner (uraian tugas/ job description) tentang penilaian proses kerja sehari-hari per tenaga kependidikan per semester, yang diisi oleh Atasan Langsung (Kepala Bagian, Kepala Unit Pelaksana Teknis, Kepala Sub Bagian, atau Yayasan);

b) Indeks Sikap Kerja, berdasarkan kuesioner yang diisi oleh atasan langsung per orang per semester;

c) Indeks Struktural, berdasarkan kuesioner bagi Tenaga Kependidikan yang memangku jabatan struktural per semester, yang diisi oleh atasan langsung.

5. Penilaian Beban Kinerja Dosen (BKD)

Penilaian Beban kinerja Dosen (BKD) atas tridarma adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja dosen sebanyak 12 sks per semester wajib dijalankan olehseorang dosen yang terdistribusi untuk kegiatan (1) pengajaran, (2) penelitian, (3) pengabdian kepada masyarakat, dan (4) penunjang yang lain.
2. Kegiatan pengajaran dosen harus sesuai dengan bidang ilmu, dan kegiatan penelitian dosen harus sesuai dengan kepakaran dosen. Jenis penelitian berupa karya penelitian, terjemahan/saduran buku ilmiah, suntingan karya ilmiah dan atau karya teknologi.
3. Formula distribusi beban 12 sks: min. 4 sks pengajaran (30% x 12 sks) + 5 sks penelitian (40% x 12 sks) dan sisanya 4 sks untuk pengabdian pada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.

BAB IV
IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN DOSEN

1. **Sumber Daya Manusia Dosen.** Dalam bentuk kebijakan peningkatan jumlah dan kualifikasi/kompetensi dosen melalui penugasan belajar melalui berbagai bentuk program (penugasan pendidikan lanjutan, pelatihan, partisipasi dalam kegiatan ilmiah, magang), dukungan (pengarahan dan dorongan, penyediaan dana, pemanfaatan program kerjasama, dan program kegiatan), serta tunjangan pendidikan;
2. **Kurikulum.** Dalam bentuk penerapan peningkatan relevansi kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetisi global yang mengacu pada

Skala Internasional (metode dan sistem pengembangan yang mengacu pada pengembangan perguruan tinggi terkemuka di luar negeri);

3. **Prasarana dan Sarana.** Mencakup peningkatan jumlah dan mutu fasilitas-fasilitas laboratorium dan praktikum (terutama dalam aspek pemeliharaan dan pengembangan yang mendukung proses belajar mengajar), perpustakaan, serta administrasi (pemutakhiran serta pemanfaatan fasilitas sebaik-baiknya);
4. **Keuangan**. Kebijakan pengembangan sumber-sumber penerimaan dana untuk mendukung kegiatan akademik melalui pengembangan berbagai bentuk kerjasama dengan perguruan tinggi/ kelembagaan di dalam/ luar negeri serta Program Seleksi Masuk Perguruan Tinggi;
5. Ta**ta Pamong.** Dalam bentuk pengembangan manajemen kebersamaan *(Management of Togetherness)* (berprinsip pada kesamaan visi dan ketulusan, saling menghargai, maju dan berubah, orientasi hasil optimal, dan *interrelationship*) dalam pengelolaan pendidikan tinggi, serta pengembangan kemampuan manajerial dan kepemimpinan pengambil kebijakan akademik dan adminstratif;
6. **Sistem Pengelolaan.** Peningkatan kerjasama dengan berbagai perguruan tinggi/ kelembagaan di dalam dan luar negeri dengan berbagai tujuan (kegiatan akademik, penelitian, pengakuan kelembagaan, peningkatan kualifikasi/ kompetensi dosen, serta pertukaran mahasiswa);
7. **Sistem Pembelajaran.** Peningkatan efisiensi dan keefektivan metode pembelajaran berorientasi pada proses melalui metode *Student Centered Learning* serta pengembangan kompetensi mahasiswa melalui kegiatan kemahasiswaan yang berorientasi *Softskills*;
8. **Penelitian, Publikasi, dan Hasil Lainnya.** Peningkatan jumlah dan mutu fasilitas penelitian/ pengabdian pada masyarakat melalui berbagai bentuk kebijakan dan langkah (dukungan dan supporting, pelatihan, pengembangan jurnal ilmiah, dan lain-lain) serta pengembangan HAKI sebagai upaya perlindungan atas hasil-hasil penelitian dan produk inovatif.

BAB V
PENUTUP

Untuk pengembangan dosen dan pengembangan perguruan tinggi secara nasional, Unismuh Palu dapat merekomendasikan beberapa hal yaitu:

a. Pengembangan dosen PT perlu didasarkan pada kebutuhan program studi berkait dengan perluasan dan perbandingan populasi mahasiswa.
b. Pengembangan dosen PT perlu didasarkan pada kebutuhan spesifik bidang keahlian.
c. Pengembangan dosen PT perlu didasarkan pada kualifikasi yang dipersyaratkan.
d. Pengembangan PT perlu didasarkan pada kebutuhan pasar dan kebutuhan nasional.

Demikian RENBANGDOS/TK yang disusun, sebagai salah satu acuan di dalam pengembangan dosen dan tenaga kependidikan, fleksibilitas dalam pelaksanaan nya sangat dibutuhkan karena mengingat perubahan dan dinamika pendidikan Tinggi serta tuntutan dari stake holders.

Universitas Muhammadiyah Palu

Visi

Menjadi Perguruan Tinggi yang Unggul dalam Pembelajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat yang Berwawasan Islam Pada Tahun 2025

MISI

1. **Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas.**
2. **Menyelenggarakan Penelitian yang berhasil guna dalam pembelajaran dan pengabdian kepada masyarakat.**
3. **Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang bermanfaat dan berdaya guna.**
4. **Menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyahan.**
5. **Menerapkan Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama yang saling bersinergi.**

Jl. Hang Tuah No. 114 Palu
Telp/Fax: (0451) 425627
Email: unismuhpalu01@gmail.com