

ROADMAP
SUMBER DAYA MANUSIA



UNIVERSITAS LOGISTIK & BISNIS INTERNASIONAL
TAHUN 2023


KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas kehendak-Nya, kami bisa menyelesaikan dokumen Roadmap SDM Universitas Logistik dan Business Internasional (ULBI) periode 2023-2027. Roadmap ULBI mengacu pada Renstra ULBI 2023-2047 yang dibuat berdasarkan arahan strategis mahaem level dengan mempertimbangkan kondisi internal dan kajian eksternal ULBI.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama para pemangku kepentingan yang telah memberikan dukungan dan kontribusinya dalam penyusunan Roadmap ULBI ini. Roadmap ULBI periode 2023-2027 selanjutnya akan menjadi basis bagi civitas akademika untuk dapat bersama-sama mewujudkan SDM sesuai dengan Rencana Strategis dan dapat dievaluasi setiap tahun terkait target SDM.

Bandung, 3 Januari 2023

Plt. Rektor ULBI


Universitas
Logistik & Bisnis
Internasional
Dr. Prety Diawati, S.SoS., MM
NIK. 114.75.177

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL	4
DAFTAR GAMBAR.....	5
BAB 1. PENDAHULUAN.....	6
1.1 Profil Perguruan Tinggi	6
1.2. Kondisi Saat Ini.....	7
1.3. Sistematika Dokumen Roadmap SDM	12
BAB 2. ANALISIS KONDISI SAAT INI	13
2.1. Analisis SWOT Bidang SDM.....	13
2.2. Matrik Kondisi Terkini	14
2.2. Deskripsi Kepuasan Dosen, Tenaga Kependidikan, dan Mahasiswa.....	16
BAB 3 STRATEGI PENGEMBANGAN SDM	22
3.1 Sasaran Strategis	22
BAB 4 ROADMAP SUMBER DAYA MANUSIA	24
4.1 Target dan Rencana Aksi	24
PENUTUP	28

DAFTAR TABEL

Tabel 1 status akreditasi program studi di ULBI tahun 2023	7
Tabel 2 Komposisi Dosen Tetap Berdasarkan Pendidikan dan Jenjang Akademik Tahun 2023 ...	8
Tabel 3 Persentase tingkat pendidikan dosen ULBI	8
Tabel 4 Persentase Tingkat Pendidikan staf ULBI	9
Tabel 5 Kategori capaian tanggapan responden	14
Tabel 6 Kategori capaian tanggapan responden	16
Tabel 7 Deskripsi Kepuasan Dosen	17
Tabel 8 Deskripsi Kepuasan Tenaga Kependidikan	18
Tabel 9 Deskripsi Kepuasan Mahasiswa	19
Tabel 10 Rekapitulasi tanggapan responden Dosen dan Tenaga Kependidikan	20
Tabel 11 Rekapitulasi tanggapan responden Mahasiswa.....	21
Tabel 12 Sasaran strategis dan indikator kinerja Sumber Daya Manusia	22
Tabel 13 Target Sumber Daya Manusia	24
Tabel 14 Rencana Aksi Roadmap Sumber Daya Manusia	26

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Diagram dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa yang melakukan pengisian survei	15
Gambar 2 Diagram dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa yang menyatakan baik dan sangat baik	20
Gambar 3 Diagram dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa yang melakukan pengisian survei	21

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Profil Perguruan Tinggi

Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia (YPBPI) telah secara khusus menyiapkan pendirian Universitas Logistik dan Bisnis Internasional atau disingkat ULBI. Hal ini telah disahkan dalam Salinan Surat Keputusan Kemdikbudristek No.334/E/O/2022 tentang izin penggabungan POLTEKPOS dengan STIMLOG menjadi Universitas Logistik dan Bisnis Internasional. Alih status dan penggabungan Politeknik Pos Indonesia (POLTEKPOS) dan Sekolah Tinggi Ilmu Logistik (STIMLOG) yang dirintis oleh YPBPI, dimulai sejak tahun 2020. ULBI diproyeksikan menjadi *Research and Entrepreneurial University* pada tahun 2047. Pendirian ULBI secara khusus adalah untuk mewujudkan visi dan misi YPBPI yang tertuang dalam *Grand Design* ULBI. ULBI memiliki 2 fakultas dan 16 program studi, yang meliputi: 1 Prodi S2, 5 Prodi S1, 5 Prodi Diploma 4, 5 Prodi Diploma 3 diantaranya Fakultas Sekolah Vokasi dengan Program Studi D3 Administrasi Logistik, D3 Akuntansi, D3 Manajemen Informatika, D3 Manajemen Pemasaran, D3 Teknik Informatika, D4 Akuntansi Keuangan, D4 Logistik Bisnis, D4 Logistik Niaga-El, D4 Manajemen Perusahaan, D4 Teknik Informatika, dan Fakultas Logistik, Teknologi, dan Bisnis terdiri dari Program Studi S1 Manajemen Logistik, S1 Manajemen Transportasi, S1 Sains Data, S1 Bisnis Digital, S1 Manajemen Rekayasa, S2 Manajemen Logistik

Dengan adanya 16 Program Studi di ULBI yang terintegrasi satu dengan lainnya dalam mendukung bidang Logistik, Bisnis dan Supply Chain Management merupakan suatu keunikan tersendiri sehingga dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi para lulusan untuk bersaing di dunia kerja.

ULBI juga memperoleh Akreditasi Perguruan Tinggi (APT) dengan Peringkat B dengan SK BAN-PT no. 202/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024 dengan masa berlaku mulai 20 Maret 2024 sampai dengan 20 Maret 2029.

1.2. Kondisi Saat Ini

Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI) memiliki 15 Program Studi dengan status Akreditasi disetiap Program Studi ULBI pada bulan Januari 2023 tercantum dalam tabel 1 di bawah ini

Tabel 1 status akreditasi program studi di ULBI tahun 2023

No	Program Studi	Akreditasi
Program Diploma 3 (D3)		
1	Administrasi Logistik	A
2	Manajemen Pemasaran	B
3	Manajemen Informatika	B
4	Teknik Informatika	B
5	Akuntansi	B
Program Diploma 4 (D4)		
1	Logistik Bisnis	B
2	Manajemen Perusahaan	B
3	Teknik Informatika	B
4	Akuntansi Keuangan	B
5	Logistik Niaga-El	Baik
Program Sarjana (S1)		
1	S-1 Manajemen Transportasi	B
2	S-1 Manajemen Logistik	B
3	S-1 Bisnis Digital	Baik
4	S-1 Sains Data	Baik
5	S-1 Manajemen Rekayasa	Baik

Terdapat 1 Program Studi Terakreditasi “A”, 10 Program Studi terakreditasi “B”, 4 Program Studi terakreditasi Baik.

ULBI terus mengarahkan peningkatan Jenjang Jabatan Akademik Dosen (JAD) secara sistematis sesuai dengan SOP di SDM ULBI. Jabatan Akademik Dosen ULBI dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2 Komposisi Dosen Tetap Berdasarkan Pendidikan dan Jenjang Akademik Tahun 2023

No.	Pendidikan	Jabatan Akademik				Tenaga Pengajar	Jumlah
		Guru Besar	Lektor kepala	Lektor	Asisten Ahli		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Doktor/ Doktor Terapan/ Subspesialis	0	3	11	3	9	26
2	Magister/ Magister Terapan/ Spesialis	0	0	43	34	32	109
3	Profesi	0	0	0	0	0	0
Jumlah		0	3	54	37	41	135

Jenjang Jabatan Akademik Dosen (JAD) pada bulan Januari 2023 meliputi 3 orang Lektor Kepala, 54 Lektor, 37 Asisten Ahli dan Tenaga Pegajar 41. Komposisi mayoritas jenjang pendidikan S2, dengan mayoritas JAD Lektor. Peningkatan jenjang pendidikan, jenjang jabatan akademik masih diperlukan demi mendukung proses belajar mengajar.

ULBI terus memotivasi peningkatan jenjang Jabatan Akademik Dosen (JAD) bagi seluruh dosen. Data SDM jenjang JAD sebagai Asisten Ahli 27% (37 dosen), Lektor 40% (54 dosen) dan Lektor Kepala 2% (3 dosen) dan terus ditingkatkan secara kuantitatif.

Persentase tingkat pendidikan untuk pendidik atau dosen dan tenaga kependidikan atau staf dapat dilihat dalam tabel 3 dan tabel 4 di bawah ini.

Tabel 3 Persentase tingkat pendidikan dosen ULBI

No	Persentase Tingkat Pendidikan Dosen ULBI	Jumlah	Persentase
1	S2	86	64%
2	S3	26	19%
3	Studi Lanjut	23	17%
Total		135	100%

Tabel 4 Persentase Tingkat Pendidikan staf ULBI

No	Persentase Tingkat Pendidikan Staf ULBI	Jumlah	Persentase
1	SMK/SLTA	4	7%
2	D3	16	28%
3	D4	2	4%
4	S1	26	46%
5	S2	5	9%
6	Studi Lanjut	4	7%
Total		57	100%

Dari tabel persentase di atas data per Januari 2023 dengan total 135 dosen dan 57 staf, diperoleh dosen dengan tingkat pendidikan S2 64% (86), tingkat pendidikan S3 19% (26) dan studi lanjut 17% (23) dari total 135 dosen, sedangkan untuk staf diperoleh tingkat pendidikan SMK/SLTA 7% (4), tingkat pendidikan D3 28% (16), tingkat pendidikan D4 4% (2), tingkat pendidikan S1 46% (26), tingkat pendidikan S2 9% (5), dan studi lanjut 7% (4).

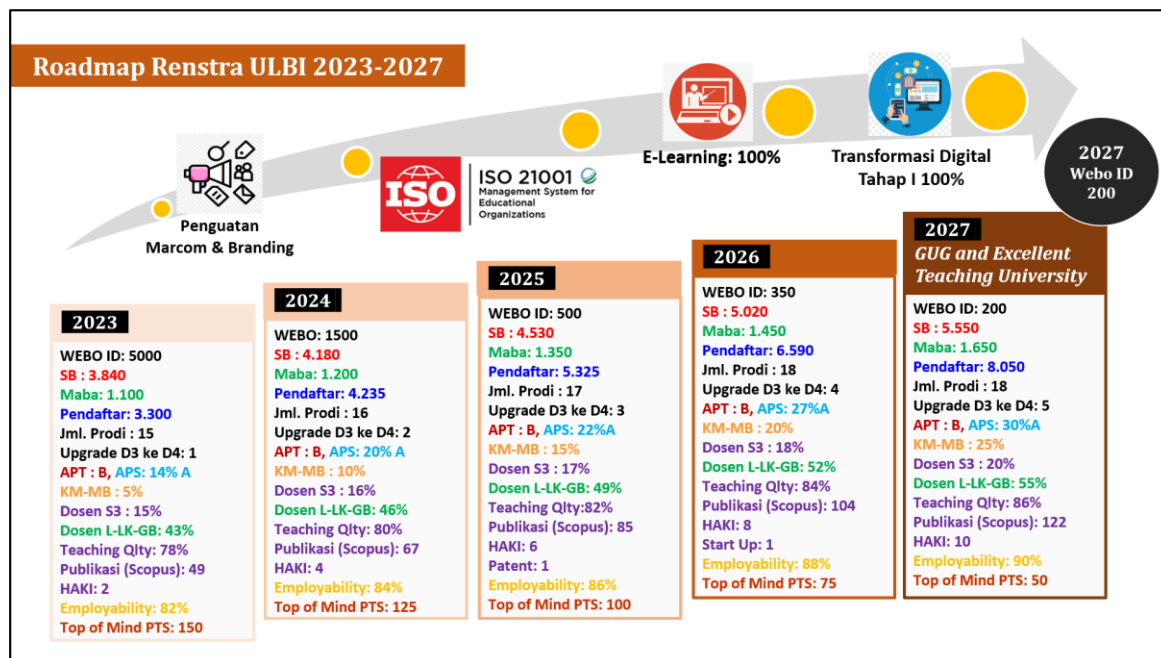
Visi jangka menengah ULBI untuk periode 2023-2027 adalah *To be A Good Governance and Excellent Teaching University in Logistic Business and Supply Chain Management in 2027*.

Sedangkan Misi jangka menengah ULBI untuk periode 2023-2027 adalah sebagai berikut:

- Membangun tata kelola universitas yang baik dan kuat dalam semua dimensi, baik tata kelola akademik maupun non-akademik sesuai dengan standar Akreditasi Nasional, standar pemeringkatan Universitas dunia, serta ISO 21001:2018.
- Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang unggul/*excellent* dan mampu memperkaya *student's learning experiences*, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang kompetitif baik di level nasional maupun global.
- Melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat melalui pemanfaatan Iptek untuk membantu peningkatan taraf kehidupan masyarakat.

- d. Meningkatkan kualitas dan efektivitas operasional serta layanan kampus dengan membangun digitalisasi layanan akademik, sumber daya manusia (SDM) dan keuangan serta memperkuat infrastruktur teknologi informasi.
- e. Menjaga kesinambungan kinerja finansial untuk memperkuat pembangunan berkelanjutan ULBI dengan memperkuat *marketing communication* (marcom) dan admisi ULBI.

Pengembangan jangka menengah ULBI 2023-2027 diturunkan melalui rencana tahunan Setiap periode Renstra memiliki tema besar yang kemudian diturunkan menjadi perencanaan jangka pendek setiap tahun. Berikut peta jalan (*roadmap*) RPJP ULBI dalam 5 (lima) tahun ke depan.



Gambar 1 Road Map Rencana Strategis Pengembangan ULBI 2023-2027

(sumber Renstra ULBI 2023-2027)

Pada aspek sumber daya manusia dari data bulan Januari 2023 (table..), jabatan akademik dosen didominasi oleh lektor dengan proporsi sebesar 40%. Adapun proporsi jabatan akademik Guru Besar, Lektor Kepala, Asisten Ahli, dan Tenaga Pengajar berturut-turut sebesar 0%, 2%, 27%, dan 30%. Selain itu proporsi pendidikan dosen tetap didominasi oleh lulusan magister dengan persentase sebesar 64%, diikuti doktor sebesar 19%, dan studi lanjut dari magister ke doktor sebesar 17%.

Capaian terkait Roadmap SDM dari tahun 2023 sampai dengan 2027 terkait dengan

1. Dosen berpendidikan Doktor
2. Dosen mempunyai Jabatan Akademik Dosen (JAD) L-LK-GB
3. Dosen dengan Teaching excellent
4. Dosen mempunyai publikasi (scopus)
5. Dosen yang mempunyai HAKI

Tonggal capaian (*milestones*) ULBI di aspek sumber daya manusia tahun 2023-2027 dijabarkan dalam gambar di bawah ini.



Gambar 2 *milestones* Aspek Sumber Daya Manusia di ULBI

Dalam rangka mencapai *milestones* yang sudah dicanangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) tahun 2023-2027, strategi kegiatan yang dapat dilakukan dijabarkan sebagai berikut:

1. Melakukan sosialisasi kepada dosen untuk melanjutkan studi Doktor dengan memberikan beasiswa yang di atur dalam Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia
2. Membuat skema percepatan kenaikan Jabatan Akademik Dosen (JAD) melalui sistem monitoring, eligible JAD, dan pembentukan SK Tim Percepatan JAD
3. Membuat skema terkait kuesioner terhadap mahasiswa untuk mengetahui *teaching excellent* dosen ULBI
4. Meningkatkan kompetensi dosen agar dapat memenuhi kriteria *teaching excellent*
5. Melakukan sosialisasi kepada dosen untuk melakukan publikasi scopus dan HAKI dengan memberikan bantuan biaya publikasi sesuai dengan aturan yang terbit dalam Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia

1.3. Sistematika Dokumen Roadmap SDM

Roadmap Sumber Daya Manusia disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi gambaran umum profil SDM, kondisi saat ini, visi misi dan tujuan ULBI

2. Bab II Analisis Kondisi Saat ini

Bab ini menjelaskan hasil analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunities, Threats*)

3. Bab III Strategi Pengembangan SDM

Bab ini menjelaskan strategi pengembangan SDM serta arah kebijakan pengembangan SDM

4. Bab IV Roadmap Sumber Daya Manusia

Bab ini berisi indicator utama pengembangan SDM, target serta rencana aksi

5. Bab V Penutup

Bab ini berisi penutup terkait roadmap SDM

BAB 2. ANALISIS KONDISI SAAT INI

2.1. Analisis SWOT Bidang SDM

Berikut ini dijabarkan hasil evaluasi diri yang dilihat dari sisi internal maupun eksternal terkait aspek sumber daya manusia ULBI dengan menggunakan analisis SWOT.

Strengths (Kekuatan)

- a. Proses Rekrutmen dan seleksi dilakukan secara adil dan sesuai kebutuhan organisasi
- b. Organisasi memiliki skema kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala dalam mendorong partisipasi pegawai dalam peningkatan kualitas individu.
- c. Terdapat bantuan studi lanjut untuk dalam negeri dan luar negeri sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan pada Surat Keputusan Pengurus YPBPI nomor 47/YPBPI/SK/0612 tentang Program Pengembangan SDM bagi karyawan di lingkungan YPBPI.
- d. Terdapat bantuan biaya publikasi sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan pada Surat Keputusan YPBPI nomor SK. 001/YPBPI/0118 tentang Pemberian Insentif/bantuan biaya penulis buku ajar, karya ilmiah, paten, karya seni/desain monumental, kegiatan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia (YPBPI).
- e. Terdapat program percepatan Jabatan Akademik Dosen dengan cara sistem monitoring, eligible JAD, dan pembentukan SK Tim Percepatan JAD serta terdapat penghargaan bagi dosen dengan JAD Guru Besar dan bergelar Profesor yang tercantum dalam Surat Edaran YPBPI nomor SE. 08/YPBPI/0724 tentang pemberian penghargaan bagi dosen yang memperoleh jabatan fungsional Guru Besar dan bergelar Profesor di lingkungan YPBPI.
- f. Mendorong dosen-dosen untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi sesuai dengan bidang ilmu agar dapat memenuhi kriteria *teaching excellent*.

Weaknesses (Kelemahan)

- a. Organisasi belum memiliki aturan yang jelas atau jangka waktu untuk merubah status karyawan magang, tenaga kontrak, calon pegawai dan pegawai tetap.

- b. Banyaknya tugas administrasi yang menghambat kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Hal ini menyebabkan dosen kesulitan membagi waktu untuk melaksanakan Tridharma.
- c. Biaya publikasi yang diterbitkan dinilai masih kurang untuk mengkomodir penelitian seluruh dosen ULBI untuk pelaksanaan Tridharma dan kenaikan Jabatan Akademik Dosen

Opportunities (Peluang)

- a. Sudah difasilitasi terkait sistem monitoring eligible Jabatan Akademik Dosen khususnya untuk kenaikan Lektor Kepala dan Guru Besar di sister serta sudah terdapat Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit (PO PAK) 2021 dari DIKTI
- b. Setiap tahun terdapat seleksi dalam menentukan Hibah Penelitian dan PKM yang dibiayai oleh Negara.
- c. Terdapat program pendidikan atau pelatihan dari DIKTI yang bisa diikuti oleh dosen seperti program non degree, hibah kompetisi dari Dikti dll.

Threats (Ancaman)

- a. Masih kurangnya rewards untuk dosen saat memperoleh pendidikan S3, publikasi scopus, JAD hal tersebut dapat berpengaruh dosen melakukan pengunduran diri atau pindah homebase saat mencapai hal tersebut, walapun beberapa poin sudah mendapatkan rewards namun tidak terlalu besar terutama publikasi.

2.2. Matrik Kondisi Terkini

Terkait kondisi terkini dilakukan survei pada tahun 2023, yaitu dengan hasil survei bagi dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa di lingkungan ULBI yang sudah mengisi adalah dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 5 Kategori capaian tanggapan responden

No	Uraian	Jumlah	Mengisi	Tidak Mengisi	Persentase dari Responden
1	Dosen	135	36	99	27%
2	Tenaga Kependidikan	57	25	32	44%
3	Mahasiswa	2992	205	2787	7%



Gambar 3 Diagram dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa yang melakukan pengisian survei

Analisis deskriptif adalah uraian yang berisi gambaran respons yang diberikan oleh responden atas kuesioner yang mereka isi. Analisis dipisahkan berdasarkan gambaran setiap pertanyaan pada masing-masing variabel.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam terkait karakteristik dari masing-masing pertanyaan terhadap objek survey. Hasil analisis ini akan tersaji dalam bentuk distribusi frekuensi yang dilengkapi dengan jumlah skor yang dicapai, serta nilai maksimum pada masing-masing pengukuran, sehingga dapat diketahui prosentase pencapaian untuk setiap pertanyaan. Hasil pengukuran dari analisis deskriptif akan dikelompokkan kedalam 4 katagori yaitu Sangat Baik, Baik, Kurang Baik dan Tidak Baik. Pengelompokan tersebut dilakukan melalui pembuatan tabel katagori melalui urutan perhitungan sebagai berikut:

1. Penghitungan nilai maksimum pada masing-masing pertanyaan. Nilai maksimum dalam pengukuran untuk setiap pertanyaan sebesar 4, sehingga didapatkan nilai maksimum sebesar $4 \times \text{jumlah responden yang mengisi}$, maka akan diperoleh

$$\text{Dosen} = 4 \times 36 = 144$$

$$\text{Tendik} = 4 \times 25 = 100$$

$$\text{Mahasiswa} = 4 \times 205 = 820$$

2. Penghitungan nilai minimum pada masing-masing pertanyaan. Nilai minimum dalam pengukuran untuk setiap pertanyaan sebesar 1, sehingga didapatkan nilai minimum sebesar $1 \times \text{jumlah responden yang mengisi}$, maka akan diperoleh

$$\text{Dosen} = 1 \times 36 = 36$$

$$\text{Tendik} = 1 \times 25 = 25$$

$$\text{Mahasiswa} = 1 \times 205 = 205$$

3. Setelah didapatkan nilai maksimum dan minimum, berikutnya dibuatkan perhitungan rentang data yaitu

$$\text{Dosen} = 36 - 144$$

$$\text{Tendik} = 25 - 100$$

$$\text{Mahasiswa} = 205 - 820$$

4. Rentang data pada butir 3 akan kita bagi menjadi 4 kelas pengelompokan, yaitu Sangat Baik, Baik, Kurang Baik dan Tidak Baik, dengan panjang kelas masing-masing sebesar

$$\text{Dosen} = 144/4 = 36$$

$$\text{Tendik} = 100/4 = 25$$

$$\text{Mahasiswa} = 820/4 = 205$$

pada masing-masing kelas untuk dosen dan tendik, sehingga didapatkan tabel frekuensi seperti pada tabel 2.2 berikut.

Tabel 6 Kategori capaian tanggapan responden

No	Kategori Capaian	Interval Skor			Interval Presentase (%)		
		Dosen	Tendik	Mhs	Dosen	Tendik	Mhs
1	Sangat Baik	109 - 144	76 - 100	616 - 820	75 – 100%	75 – 100%	75 – 100%
2	Baik	73 - 108	51 - 75	411 - 615	50 – 75%	50 – 75%	50 – 75%
3	Kurang Baik	37 - 72	26 - 50	206 - 410	25 – 50%	25 – 50%	25 – 50%
4	Tidak Baik	0 - 36	0 - 25	0 - 205	0 – 25%	0 – 25%	0 – 25%

Setelah didapatkan kategori pencapaian pengukuran Sangat Baik, Baik, Kurang Baik dan Tidak Baik, kemudian dilakukan analisis deskriptif dan pengelompokan tanggapan responden mengenai pengukuran masing-pertanyaan yang diukur.

2.2.Deskripsi Kepuasan Dosen, Tenaga Kependidikan, dan Mahasiswa

Deskripsi kepuasan untuk dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI) di bagi menjadi dosen dengan 123 responden dengan yang sudah mengisi 36 responden dan untuk tenaga kependidikan 58 responden dengan yang

mengisi 25 responden sedangkan untuk mahasiswa 2992 responden dengan yang mengisi 205 responden

Tabel 7 Deskripsi Kepuasan Dosen

Dosen								
	Dimensi :	1	2	3	4	Σ Skor	% Capaian	Kategori
1	Fasilitas							
	Penyediaan fasilitas pendukung Pembelajaran, Penelitian dan PKM yang telah memadai terhadap tanggung jawab pekerjaan yang saya kerjakan sebagai Dosen	4	16	13	3	90	62,50%	Baik
	Ketersediaan sarana dan prasarana untuk menjalankan tugas sebagai dosen	1	14	16	5	95	65,97%	Baik
	Fasilitasi pengembangan keilmuan dosen melalui studi lanjut di dalam atau luar negeri	4	19	9	4	95	65,97%	Baik
	Fasilitasi kegiatan dosen pada seminar atau pelatihan di dalam atau luar negeri	9	18	7	2	85	59,03%	Baik
	Fasilitasi publikasi karya ilmiah dosen nasional atau internasional	8	17	9	2	85	59,03%	Baik
	Fasilitasi keikutsertaan dosen dalam organisasi keilmuan atau profesi	7	13	10	6	90	62,50%	Baik
	Informasi yang terkait dan menunjang pekerjaan saya dapat diakses dengan mudah.	4	14	16	2	86	59,72%	Baik
	rata-rata					89,4	62,10%	Baik
2	Kesejahteraan							
	Penjaminan kesejahteraan dosen	2	13	18	3	89	61,81%	Baik
	Penghargaan terhadap kinerja dosen	6	16	9	5	92	63,89%	Baik
	rata-rata					90,5	62,85%	Baik
3	Pengembangan Karir/Diri							
	Dukungan untuk kenaikan pangkat atau jabatan dosen oleh atasan	2	10	17	7	94	65,28%	Baik
	Kesempatan untuk mengikuti pelatihan/workshop/seminar yang dibutuhkan Dosen untuk pengembangan diri.	4	18	11	3	92	63,89%	Baik
	Prinsip keadilan (equitas) dalam pengembangan dosen	8	13	14	1	79	54,86%	Baik
	Prinsip pemerataan kesempatan dalam pengembangan karir dosen	8	13	11	0	69	47,92%	Kurang Baik
	ULBI memberikan informasi dan menyelenggarakan layanan kenaikan jabatan fungsional secara periodik.	3	9	18	6	90	62,50%	Baik
	rata-rata					84,8	58,89%	Baik
4	Hubungan Kerja							
	Sistem seleksi, rekrutmen, orientasi, dan penempatan Dosen di ULBI	5	16	10	5	93	64,58%	Baik
	Pimpinan unit kerja memberikan sanksi secara tepat dan adil terhadap kesalahan yang dilakukan Dosen.	7	12	15	2	81	56,25%	Baik
	Pimpinan unit kerja menilai dan mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan Dosen secara periodik.	1	13	20	2	88	61,11%	Baik
	Pimpinan Unit Kerja menanggapi dan menindak lanjuti kritik, saran, dan keluhan yang disampaikan Dosen.	3	12	19	2	85	59,03%	Baik
	rata-rata					86,75	60,24%	Baik
5	Transparansi							
	Rekrutmen Dosen dilakukan secara transparan dan melalui test yang terpercaya serta kualifikasi yang diperlukan	5	16	12	3	89	61,81%	Baik
	Total Keseluruhan Pengukuran					88	61,18%	Baik

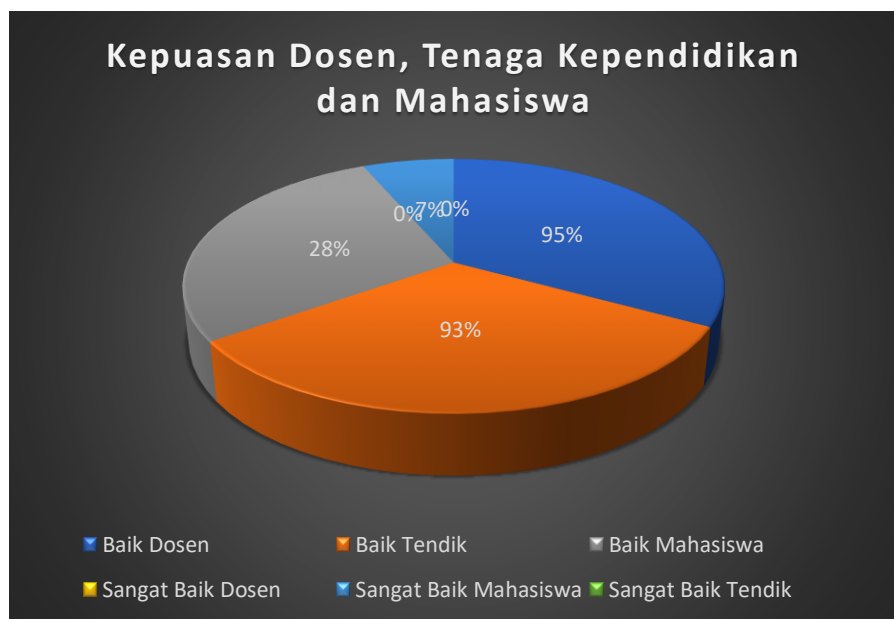
Tabel 8 Deskripsi Kepuasan Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan								
Dimensi :		1	2	3	4	Σ Skor	% Capaian	Kategori
1	Fasilitas							
	Informasi yang terkait dan menunjang pekerjaan saya dapat diakses dengan mudah.	0	9	14	2	68	68,00%	Baik
	Penyediaan fasilitas pendukung yang memadai terhadap tanggung jawab pekerjaan yang saya kerjakan.	2	5	15	3	69	69,00%	Baik
	Saya merasa nyaman dan tenang di tempat kerja karena fasilitas yang tersedia sudah memadai.	1	6	17	1	68	68,00%	Baik
rata-rata						68,3	68,33%	Baik
2	Kesejahteraan							
	ULBI memiliki dan menjalankan sistem pembinaan pegawai dalam bentuk pemberian penghargaan dan sanksi hukuman.	9	6	9	1	49	49,00%	Kurang Baik
	ULBI telah menyelenggarakan sistem penggajian, tunjangan dan atau insentif yang layak dan mencukupi.	5	10	10	0	55	55,00%	Baik
rata-rata						52	52,00%	Baik
3	Pengembangan Karir/Diri							
	Kesempatan untuk mengikuti pelatihan/workshop/seminar yang dibutuhkan tenaga kependidikan untuk pengembangan diri.	5	6	11	3	57	57,00%	Baik
	Sistem kepegawaian di ULBI menentukan jenjang karier tenaga kependidikan berdasarkan prestasi kerja.	7	6	8	4	57	57,00%	Baik
rata-rata						57	57,00%	Baik
4	Hubungan Kerja							
	Pimpinan unit kerja memberikan sanksi secara tepat dan adil terhadap kesalahan yang dilakukan tenaga kependidikan.	0	7	16	2	61	61,00%	Baik
	Adanya upaya yang sungguh-sungguh dari ULBI untuk peningkatan kompetensi bagi tenaga kependidikan sesuai TUPOKSI.	6	7	10	2	55	55,00%	Baik
	Pimpinan unit kerja menilai dan mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan secara periodik.	4	5	13	3	57	57,00%	Baik
	Pimpinan Unit Kerja menanggapi dan menindak lanjuti kritik, saran, dan keluhan yang disampaikan tenaga kependidikan.	3	6	14	2	57	57,00%	Baik
rata-rata						57,5	57,50%	Baik
5	Transparansi							
	Sistem seleksi, rekrutmen, orientasi, dan penempatan tenaga kependidikan di ULBI	8	8	8	1	52	52,00%	Baik
	Adanya pemberitahuan atau pengumuman tentang permintaan tenaga kependidikan yang baru.	3	8	13	1	57	57,00%	Baik
	Rekrutmen tenaga kependidikan dilakukan secara transparan dan melalui test yang terpercaya.	2	6	13	4	62	62,00%	Baik
rata-rata						57	57,00%	Baik
Total Keseluruhan Pengukuran						58	58,37%	Baik

Tabel 9 Deskripsi Kepuasan Mahasiswa

Mahasiswa								
Dimensi :		1	2	3	4	Σ Skor	% Capaian	Kategori
1	Fasilitas							
	Kualitas fasilitas belajar (ruang kelas, kursi, Infocus,dsb) yang memadai	17	62	110	16	535	65,24%	Baik
	Tempat ibadah tersedia dengan kapasitas memadai	3	35	117	50	624	76,10%	Sangat Baik
	Fasilitas olahraga tersedia sesuai spesifikasi	14	46	125	20	561	68,41%	Baik
	Kualitas Laboratorium/ Ruang Rraktikum yang relevan dengan kebutuhan keilmuan bagi mahasiswa yang memadai	15	57	110	23	551	67,20%	Baik
	Ruang organisasi kemahasiswaan tersedia dengan kapasitas memadai	28	64	101	12	507	61,83%	Baik
	jaringan internet tersedia dengan kapasitas yang memadai	12	30	107	56	617	75,24%	Sangat Baik
	Informasi yang terkait dan menunjang kegiatan belajar mengajar dapat diakses dengan mudah.	13	30	122	40	599	73,05%	Baik
	Kualitas buku referensi di perpustakaan yang memadai	45	0	124	22	505	61,59%	Baik
rata-rata						562,4	68,58%	Baik
2	Aksebilitas							
	Kemudahan dalam mencari buku referensi di perpustakaan telah sesuai	47	0	130	19	513	62,56%	Baik
	Laboratorium/ Ruang Praktikum yang relevan tersedia sesuai kebutuhan keilmuan dan mudah diakses	42	0	131	20	515	62,80%	Baik
	Kemudahan dalam mengoperasikan komputer	38	0	123	38	559	68,17%	Baik
	Kemudahan dalam mengakses jaringan internet	22	0	118	59	612	74,63%	Baik
	Tempat ibadah terletak strategis dan mudah diakses	9	0	135	58	646	78,78%	Sangat Baik
	Kemudahan dalam menggunakan fasilitas olahraga	49	0	119	21	490	59,76%	Baik
	Kemudahan dalam menggunakan fasilitas belajar	31	0	133	28	542	66,10%	Baik
	Ruang organisasi kemahasiswaan terletak strategis dan mudah diakses	34	0	143	18	535	65,24%	Baik
rata-rata						552	67,26%	Baik
Total Keseluruhan Pengukuran						557	67,92%	Baik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara menyeluruh pada variabel di atas dapat dinyatakan bahwa secara umum responden untuk dosen menyatakan baik dengan 95% dan sangat baik dengan 0% sedangkan responden untuk tenaga kependidikan menyatakan baik dengan 93% dan menyatakan sangat baik dengan 0% sedangkan untuk mahasiswa menyatakan baik 81% dan menyatakan sangat baik 19% dengan gambar sebagai berikut:



Gambar 4 Diagram dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa yang menyatakan baik dan sangat baik

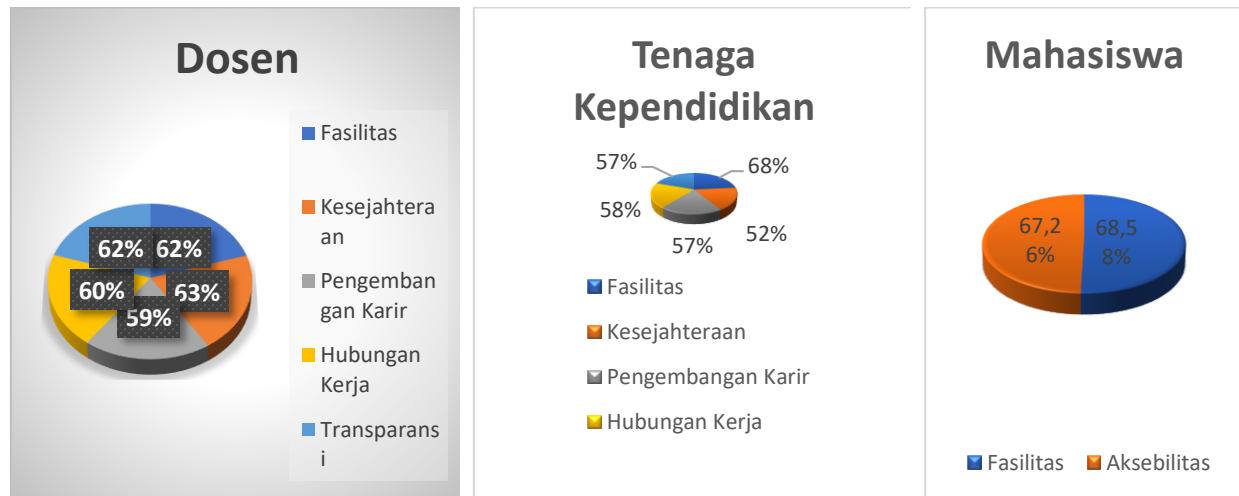
Maka jika dikategorikan dengan kelima variable akan diperoleh hasil rekapitulasi tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 10 Rekapitulasi tanggapan responden Dosen dan Tenaga Kependidikan

Variabel	Rata-Rata		Skor Max		% Capaian		Kategori	
	Dosen	Tendik	Dosen	Tendik	Dosen	Tendik	Dosen	Tendik
Fasilitas	89,4	68,3	95	69	62,10%	68,33%	Baik	Baik
Kesejahteraan	90,5	52	92	55	62,85%	52,00%	Baik	Baik
Pengembangan Karir	84,8	57	94	57	58,89%	57,00%	Baik	Baik
Hubungan Kerja	86,75	57,5	93	61	60,24%	57,50%	Baik	Baik
Transparansi	89	57,0	89	62	61,81%	57,00%	Baik	Baik
Total Pengukuran Kepuasan	440	292	463	304	305,89%	291,83%	Baik	Baik

Tabel 11 Rekapitulasi tanggapan responden Mahasiswa

Variabel	Rata-Rata Mahasiswa	Skor Max	% Capaian	Kategori
Fasilitas	562,4	624	68,58%	Baik
Aksebilitas	552	646	67,26%	Baik
Total Pengukuran Kepuasan	1113,9	1.270	135,84%	Baik



Gambar 5 Diagram dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa yang melakukan pengisian survei

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa untuk kepuasan dosen dan tenaga kependidikan sudah menyatakan puas dengan kategori baik untuk kelima variabel. Dari hasil yang telah didapatkan terlihat beberapa aspek ditiap instrument memang berbeda nilainya. Hal ini dikarenakan faktor kondisi dosen dan tenaga kependidikan mempunyai karakteristik yang cukup berbeda. Akan tetapi hal tersebut perlu untuk menjadi evaluasi lebih lanjut bagi pimpinan di Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI).

BAB 3 STRATEGI PENGEMBANGAN SDM

3.1 Sasaran Strategis

Sasaran strategis dalam perencanaan roadmap sumber daya manusia yakni melalui penguatan sistem manajemen SDM yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalitas kerja, integritas kerja, netral, kompeten, kapabilitas, berkinerja tinggi, dan sejahtera. ULBI meningkatkan sistem manajemen SDM melalui pembenahan sistematis melalui perencanaan SDM, penyusunan sistem rekrutmen, perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan SDM, perbaikan kesejahteraan melalui perubahan sistem kompensasi serta audit SDM.

Sasaran strategis dalam aspek sistem rekrutmen yakni dilakukan dengan melakukan pemenuhan kebutuhan SDM sesuai jabatan dengan melakukan analisis beban kerja sesuai struktur organisasi. Melakukan rekrutmen dosen baru dengan kualifikasi Doktor, dan mempertimbangkan skema rekrutmen dosen baru dengan kualifikasi Magister untuk dapat melanjutkan ke Program Doktor. Sasaran strategis bidang pengembangan SDM dalam aspek fungsional dan struktural mulai dilakukan dengan menyusun roadmap, melakukan penataan dan pengembangan SDM. Dalam aspek pengembangan karir, pemenuhan kesiapan, teknis dalam hal publikasi bagi dosen serta percepatan dalam Jabatan Akademik Dosen yang lebih tertata perlu dilakukan. Lebih lanjut, sasaran strategis dan indikator kinerja sumber daya manusia disampaikan dalam table... di bawah ini:

Tabel 12 Sasaran strategis dan indikator kinerja Sumber Daya Manusia

No	Bidang Sasaran Strategis	Tahap I. Fundamental (2023-2027)	No	Indikator Kinerja (2023-2027)	Rencana Aktivitas (2023-2027)
1	Sumber Daya Manusia	Peningkatan jumlah dosen Lektor, Lektor Kepala, Guru Besar, dan Dosen Bergelar Doktor			
		Jumlah Lektor (40%)	1	Jumlah Lektor	1. Membuat skema percepatan kenaikan JAD melalui sistem monitoring
		Jumlah Lektor Kepala (2%)	2	Jumlah Lektor Kepala	2. Menetapkan Tim percepatan JAD dalam rangka pendampingan pengajuan JAD
		Jumlah Guru Besar (1%)	3	Jumlah Guru Besar	3. Melakukan peningkatan jumlah publikasi 4. Melakukan perbaikan skema atau SOP dalam percepatan JAD 5. Melakukan workshop percepatan JAD
		Jumlah Dosen Bergelar Doktor (48%)	4	Jumlah Dosen Bergelar Doktor	6. Memberikan insentif bagi dosen yang meraih guru besar atau profesor 1. Melakukan rekrutmen dosen baru dengan kualifikasi Doktor serta expert

					2. Melakukan skema percepatan program doctor bagi dosen ULBI dan memberikan bantuan beasiswa pendidikan untuk studi lanjut
		Peningkatan teaching excellent, publikasi scopus dan mempunyai HAKI			
2	Bidang Akademik	Dosen dengan Teaching excellent Infra-struktur: 75%; Aplikasi: 75%; Konten: 40%	1	Dosen dengan Teaching excellent	1. Meningkatkan tingkat kepuasan mahasiswa terutama terhadap penyelenggaraan akademik 2. Modernisasi sarana dan teknologi pembelajaran, infrastruktur pendukung <i>online learning</i> dan <i>digital classroom</i> , aplikasi <i>e-learning</i> (LMS) dan konten <i>e-learning</i>
			2	Dosen dengan sertifikasi kompetensi dan pengalaman magang bersertifikat.	1. Mendorong dosen-dosen untuk mengikuti program sertifikasi kompetensi nasional dan internasional 2. Mendorong dosen-dosen untuk mengikuti program magang bersertifikat.
3	Bidang PPM	Meningkatkan publikasi terindeks Scopus (49)	3	Jumlah publikasi terindeks Scopus	1. Menyelenggarakan workshop dalam peningkatan publikasi khususnya scopus dan HAKI 2. Pemberian bantuan dana publikasi yang tertuang dalam SK YPBPI
		Peningkatan HAKI (2)	4	Jumlah HAKI	

BAB 4 ROADMAP SUMBER DAYA MANUSIA

4.1 Target dan Rencana Aksi

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disusun target dengan beberapa indikator utama sumber daya manusia, dan diharapkan dapat terpenuhi dengan 2 indikator utama yakni:

1. Peningkatan jumlah dosen Lektor, Lektor Kepala , Guru Besar dan Dosen bergelar Doktor
2. Peningkatan teaching excellent, publikasi scopus dan mempunyai HAKI

Selanjutnya detail rencana aksi dari dua indikator utama tersebut dalam roadmap sumber daya manusia disampaikan dalam tabel 13 dan akan dijelaskan melalui narasi deksripsi dari rencana aksi tersebut.

Tabel 13 Target Sumber Daya Manusia

No	Bidang Sasaran Strategis	Tahap I. Fundamental (2023-2027)	No	Indikator Utama (2023-2027)	Cara Pengukuran	Satuan	2023	2024	2025	2026	2027
1	Sumber Daya Manusia	Peningkatan jumlah dosen Lektor, Lektor Kepala, Guru Besar, dan Dosen Bergelar Doktor									
		Jumlah Lektor (40%)	1	Jumlah Lektor	Lektor dibandingkan total dosen tetap	Persen	43%	46%	49%	52%	55%
		Jumlah Lektor Kepala (2%)	2	Jumlah Lektor Kepala	Lektor Kepala dibandingkan total dosen tetap	Persen					
		Jumlah Guru Besar (1%)	3	Jumlah Guru Besar	Guru Besar dibandingkan total dosen tetap	Persen					
		Jumlah Dosen Bergelar Doktor (48%)	4	Jumlah Dosen Bergelar Doktor	Dosen bergelar Doktor dibandingkan total dosen tetap	Persen	15%	16%	17%	18%	20%
2	Bidang Akademik	Peningkatan teaching excellent, publikasi scopus dan mempunyai HAKI									
		Dosen dengan Teaching excellent Infra-struktur: 75%;	1	Dosen dengan Teaching excellent	Dosen dengan teaching excellent dibandingkan dengan total dosen tetap	Persen	78%	80%	82%	84%	86%

		Aplikasi: 75%; Konten: 40%									
			2	Dosen dengan sertifikasi kompetensi dan pengalaman magang internasional	Dosen dengan sertifikasi kompetensi dan pengalaman magang bersertifikat dibandingkan dengan total dosen tetap	Persen	10%	12%	14%	16%	18%
3	Bidang PPM	Meningkatkan publikasi terindeks Scopus (49)	3	Jumlah publikasi terindeks Scopus	Jumlah publikasi scopus dibandingkan dengan total dosen tetap	Jumlah	49	67	85	104	122
		Peningkatan HAKI (2)	4	Jumlah HAKI	Jumlah HAKI dibandingkan dengan total dosen tetap	Jumlah	2	4	6	8	10

Terdapat dua target utama di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjawab kekurangan dan tantangan ULBI demi terwujudnya perbaikan sistem dalam SDM, diantaranya sebagai berikut:

a. **Peningkatan jumlah dosen Lektor, Lektor Kepala, Guru Besar, dan Dosen Bergelar Doktor**

Sebagai lembaga pendidikan, tanggung jawab Universitas adalah menyediakan pengajar yang berkualitas dengan kepakaran di bidang masing-masing. Maka peningkatan kualitas pengajar juga semestainya menjadi *concern* bagi bidang SDM ULBI. Untuk itu diperlukan target jumlah dosen lektor, lektor kepala, guru besar dan dosen yang bergelar doctor. Data yang ada pada ULBI tahun 2023 sesuai dengan Renstra ULBI menyebutkan persentase Lektor, Lektor Kepala, serta Guru besar 43%, dan jumlah dosen bergelar doktor 15%. Dan target untuk lima tahun kedepan sampai dengan tahun 2027 adalah Lektor, Lektor Kepala, Guru besar 55%, dan jumlah dosen bergelar doktor 20%. Target ini dapat dipantau secara bertahap di tiap tahunnya dengan peningkatan persentase lektor, lekto kepala, guru besar dibandingkan total dosen tetap sebesar 3% pertahun, dan peningkatan jumlah dosen bergelar doktor dibandingkan total dosen tetap 1,2% per tahun.

b. **Peningkatan teaching excellent, publikasi scopus dan mempunyai HAKI**

Peningkatan kualitas SDM khususnya dalam hal teaching excellent dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepuasan mahasiswa dan akan dilakukan evaluasi terkait hasil kuesioner tersebut. Selain itu, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran atau *excellent teaching quality development, upgrading* kompetensi dosen secara kontinyu untuk menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan pendidikan, dan penguatan budaya akademik yang baik dan luhur. Peningkatan kualitas pengajaran tentu saja harus diiringi dengan peningkatan kualitas dan kompetensi dosen yang dimiliki Universitas. Untuk mencapai hal tersebut, para dosen didorong untuk mengikuti program sertifikasi kompetensi baik nasional maupun internasional serta program magang bersertifikat. Terkait dengan publikasi scopus dan juga HAKI akan selalu ditingkatkan salahsatunya dengan adanya bantuan biaya publikasi sesuai dengan ketentuan dan aturan SK YPBPI. Data yang ada pada ULBI tahun 2023 sesuai dengan Renstra ULBI menyebutkan persentase teaching excellent 78%, dan jumlah publikasi scopus 49 serta jumlah HAKI 2. Target ini dapat dipantau secara bertahap di tiap tahunnya dengan peningkatan teaching excellent dengan persentase 2% tiap tahunnya, peningkatan jumlah publikasi scopus 18 setiap tahunnya, dan peningkatan jumlah HAKI 2 setiap tahunnya.

Tabel 14 Rencana Aksi Roadmap Sumber Daya Manusia

No	Bidang Sasaran Strategis	Tahap I. Fundamental (2023-2027)	No	Indikator Utama	Rencana Aksi
1	Sumber Daya Manusia	Peningkatan jumlah dosen Lektor, Lektor Kepala, Guru Besar, dan Dosen Bergelar Doktor			
		Jumlah Lektor (40%)	1	Jumlah Lektor	1. Membuat skema percepatan kenaikan JAD melalui sistem monitoring
		Jumlah Lektor Kepala (2%)	2	Jumlah Lektor Kepala	2. Menetapkan Tim percepatan JAD dalam rangka pendampaingan pengajuan JAD
		Jumlah Guru Besar (1%)	3	Jumlah Guru Besar	3. Melakukan peningkatan jumlah publikasi
		Jumlah Dosen Bergelar Doktor (48%)	4	Jumlah Dosen Bergelar Doktor	4. Melakukan perbaikan skema atau SOP dalam percepatan JAD 5. Melakukan workshop percepatan JAD 6. Memberikan insentif bagi dosen yang meraih guru besar atau profesor
2	Bidang Akademik	Peningkatan teaching excellent, publikasi scopus dan mempunyai HAKI			
		Dosen dengan Teaching excellent	1	Dosen dengan	1. Meningkatkan tingkat kepuasan mahasiswa terutama terhadap penyelenggaraan akademik

		Infra-struktur: 75%; Aplikasi: 75%; Konten: 40%		Teaching excellent	2. Modernisasi sarana dan teknologi pembelajaran, infrastruktur pendukung <i>online learning</i> dan <i>digital classroom</i> , aplikasi <i>e-learning</i> (LMS) dan konten <i>e-learning</i>
			2	Dosen dengan sertifikasi kompetensi dan pengalaman magang bersertifikat.	1. Mendorong dosen-dosen untuk mengikuti program sertifikasi kompetensi nasional dan internasional 2. Mendorong dosen-dosen untuk mengikuti program magang bersertifikat.
3	Bidang PPM	Meningkatkan publikasi terindeks Scopus (49)	3	Jumlah publikasi terindeks Scopus	1. Menyelenggarakan workshop dalam peningkatan publikasi khususnya scopus dan HAKI 2. Pemberian bantuan dana publikasi yang tertuang dalam SK YPBPI
		Peningkatan HAKI (2)	4	Jumlah HAKI	

PENUTUP

Roadmap Sumber Daya Manusia Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI) periode tahun 2023 hingga 2027 berlaku sejak tanggal ditetapkan dokumen ini oleh Pimpinan ULBI.

Implementasi Roadmap SDM ULBI 2023-2027 perlu dikelola, dipantau dan dievaluasi secara berkala dalam sebuah tahapan manajemen performansi, agar setiap perencanaan yang telah dibuat, dapat dilaksanakan dengan baik. Manajemen performansi juga memantau dan mengevaluasi pencapaian target kinerja SDM ULBI secara terstruktur dan hirarkikal seperti halnya dalam perencanaan SDM ULBI, sekaligus sebagai metode pengawasan terstruktur yang dijalankan oleh ULBI.