

**HALAMAN MUKA**



**DOKUMEN EVALUASI DIRI**

**AKREDITASI PROGRAM STUDI**

**S1 MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN AJI MUHAMMAD IDRIS SAMARINDA**

**SAMARINDA**

**TAHUN 2023**

## IDENTITAS PENGUSUL

Perguruan Tinggi	:	Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
Unit Pengelola Program Studi	:	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Program	:	Sarjana Strata 1
Nama Program Studi	:	Manajemen Bisnis Syariah
Alamat	:	Jalan H.A.M Rifaddin Loa Janan Ilir Samarinda
Nomor Telepon	:	(0541) 7270222
<i>Email dan Website</i>	:	<a href="mailto:prodi.mbs2021@gmail.com">prodi.mbs2021@gmail.com</a> // <a href="https://febi.uinsi.ac.id/">https://febi.uinsi.ac.id/</a>
Nomor SK Pendirian PT	:	<a href="#">Nomor 43 Tahun 2021</a> (Transformasi IAIN Samarinda menjadi UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda)
Tanggal SK Pendirian PT	:	11 Mei 2021
Pejabat Penandatanganan SK Pendirian PT	:	Presiden Republik Indonesia (Joko Widodo)
Nomor SK Pembukaan MBS	:	<a href="#">Nomor 1032 Tahun 2021</a>
Tanggal SK Pembukaan MBS	:	<a href="#">07 Oktober 2021</a>
Pejabat Penandatanganan SK Pembukaan MBS	:	Direktur Jenderal Pendidikan Islam (Muhammad Ali Ramdhani)
Tahun Pertama Kali Menerima Mahasiswa	:	2022
Peringkat Terbaru Akreditasi MBS	:	Baik
Nomor SK BAN-PT/LAM	:	4051/SK/BAN-PT/PB-PS/S/VII/2022

## BAB II DOKUMEN EVALUASI DIRI

### A. KRITERIA

#### B.4 SUMBER DAYA MANUSIA

UPPS mengimplementasikan siklus PPEPP (penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian dan peningkatan) sebagai upaya dalam memenuhi kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan secara kuantitatif dan kualitatif. Implementasi PPEPP mengacu kepada standar nasional pendidikan tinggi serta visi, misi, tujuan dan strategi UPPS. Tahap penetapan berupa penentuan dan penyusunan dokumen-dokumen yang menjadi acuan dalam pengelolaan SDM. Selain kebijakan terkait kepegawaian dan SN Dikti, kebijakan pengelolaan SDM juga mengacu kepada [statuta IAIN Samarinda](#) (sekarang [UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda](#)), [Ortaker IAIN Samarinda](#) (sekarang [UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda](#)), [Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan](#) IAIN Samarinda; SOP perekrutan, seleksi dan pemberhentian pegawai IAIN Samarinda (sekarang UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda), [Rencana Strategis](#), [Rencana Operasional](#) dan [sasaran mutu FEBI](#), serta [Sasaran Mutu](#) prodi Manajemen Bisnis Syariah.

Implementasi kebijakan dalam pengelolaan SDM berupa penerimaan dosen dan tendik ASN berdasarkan kebutuhan UPPS, penerimaan dosen tetap non-PNS sesuai kebutuhan UPPS, serta penerimaan tenaga kependidikan *outsourcing* sesuai kebutuhan UPPS. Selain itu, UPPS juga melakukan pengembangan kompetensi dan karir akademik dengan melaksanakan atau memfasilitasi pendidikan, pelatihan, sertifikasi, forum ilmiah, kenaikan pangkat dan jabatan dan studi banding. Tahap monitoring dan evaluasi terhadap pengelolaan SDM dilakukan secara berkala melalui Audit Mutu Internal, E-SMS, Audit Tugas dan Fungsi Pegawai, SKP, laporan kinerja bulanan dan laporan beban kerja dosen. Pengendalian dan peningkatan terhadap pengelolaan SDM berupa pembinaan dan penghargaan kepada dosen dan tendik yang mengacu kepada pedoman *reward and punishment*.

Dalam upaya pencapaian VMTS FEBI UINSI Samarinda, maka disusunlah rencana pencapaian standar Perguruan Tinggi yang berkaitan dengan SDM yang mencakup; kualifikasi, kompetensi, proporsi dan beban kerja. Selain itu juga diatur standar yang berkaitan dengan kinerja dosen yang meliputi kepakaran, kinerja dan prestasi di bidang penelitian dan PkM,

pengembangan dosen, tendik, serta pengelolaan. Pengelolaan SDM sangat penting pada Perguruan Tinggi karena menjadi penentu bekerjanya proses yang terjadi dalam siklus proses pendidikan. UINSI Samarinda menetapkan pengelolaan pada setiap bagian sumber daya yang terdapat di lingkungan UINSI Samarinda agar menjadi lembaga yang profesional sehingga mampu bersaing secara nasional maupun internasional.

Standar SDM bagi sebuah perguruan tinggi sangat penting. Standar ini digunakan sebagai acuan dalam pengelolaan mutu Dosen dan Tendik pada perguruan tinggi tersebut. Penetapan Standar Mutu tertuang dalam Standar Mutu UINSI Samarinda yang kemudian diturunkan untuk UPPS. Pada Standar Mutu ditetapkan kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, serta pengelolaan SDM (Dosen dan Tendik) berdasarkan SOP. Pengelolaan SDM Perguruan Tinggi minimal mencakup pada hal-hal yang meliputi sistem perencanaan, seleksi/perekrutan, penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan, pengembangan dan retensi, pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan serta penghargaan dan sanksi.

#### **a. Dosen**

Program Studi melakukan analisis kebutuhan dosen sesuai dengan kebutuhan pada setiap rumpun ilmu yang kemudian diusulkan oleh Fakultas kepada Institut untuk melakukan seleksi/perekrutan dosen dengan mengikuti peraturan yang sesuai dengan Undang-Undang. Dengan demikian Program Studi Manajemen Bisnis Syariah memiliki pedoman tertulis tentang pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia.

UPPS memiliki perencanaan dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas dosen yang disusun berdasarkan [Manual Mutu Dosen dan Tenaga Kependidikan](#) dan tertuang dalam [Rencana Strategis](#), [Rencana Operasional](#) dan [sasaran mutu FEBI](#), lalu diturunkan ke [Sasaran Mutu](#) prodi Manajemen Bisnis Syariah. Sisi kuantitas, UPPS setiap tahun mengajukan kebutuhan dosen Manajemen Bisnis Syariah ke kepegawaian berdasarkan [analisis jabatan](#) untuk keperluan penerimaan dosen PNS maupun non-PNS. Sisi kualitas, UPPS merancang pelatihan berupa pelatihan pengembangan RPS dan bahan ajar, pelatihan *blended learning*, peningkatan kompetensi dalam penelitian, peningkatan kompetensi dalam pengabdian kepada masyarakat, peningkatan kompetensi profesional dan keilmuan serta penugasan untuk mengikuti forum ilmiah, sertifikasi dan [studi lanjut S3](#).

Beberapa program yang telah terlaksana adalah [pelatihan pengembangan RPS](#), pelatihan [e-learning](#), [kuliah umum](#), penugasan pada [forum ilmiah](#), dan [studi lanjut S3](#). Selain itu, dosen juga didorong untuk mengikuti forum ilmiah, pelatihan dan sertifikasi pada bidang keilmuan yang relevan dengan prodi secara mandiri. Upaya ini berdampak positif terhadap kompetensi dan profesional dosen pada tri dharma perguruan tinggi.

Hal ini ditunjukkan dengan proporsi dosen berdasarkan jabatan akademik dan pendidikan yang semakin ideal dalam tiga tahun terakhir, lahirnya karya dosen berupa bahan ajar yang mengacu kepada RPS, artikel ilmiah terpublikasi nasional dan internasional, narasumber pada forum ilmiah nasional dan internasional, keterlibatan dalam organisasi profesi (MES, IAEI, BAZNAS, APSMBS) maupun sosial kemasyarakatan (MUI, BWI, NU), tersertifikasi dalam keahlian tertentu (Manajemen Risiko, Pengawas Syariah, Analis Pasar Modal dan Nazhir Wakaf), hingga dipercaya menduduki jabatan pada suatu perusahaan daerah (PT. Jamkrida Kaltim, lihat data DKPS). Selain itu, dalam tiga tahun terakhir ini UPPS juga menerima dosen dengan keilmuan yang relevan dengan prodi Manajemen Bisnis Syariah, baik yang statusnya PNS maupun non-PNS. Peningkatan kualitas dan kuantitas dosen tersebut berdampak kepada terwujudnya prodi Manajemen Bisnis Syariah yang unggul dan mampu memberikan pelayanan akademik secara profesional sebagaimana visi dan misi prodi Manajemen Bisnis Syariah.

#### **a.1 Kecukupan dan Kualifikasi Dosen**

Saat ini UPPS memiliki 6 dosen tetap yang menunjang pelaksanaan tridharma perguruan tinggi di prodi Manajemen Bisnis Syariah. 6 orang Dosen Tetap tersebut merupakan akademisi yang sebagiannya memiliki pengalaman sebagai praktisi di bidang lembaga keuangan syariah maupun Manajemen Bisnis syariah. Berdasarkan jenjang pendidikan, semua dosen tetap telah menempuh pendidikan magister dan 3 dosen diantaranya sedang kuliah doktor. Berdasarkan jabatan akademik, 1 orang Lektor Kepala, 3 orang lektor dan 2 orang asisten ahli. Berdasarkan kemampuan mengajar, 4 orang telah tersertifikasi dan sisanya belum. Berdasarkan sertifikasi keahlian yang relevan dengan keilmuan prodi, 3 orang telah tersertifikasi. Berdasarkan keilmuannya, dosen tetap memiliki latar belakang pendidikan dari syariah, ekonomi, keuangan dan Manajemen Bisnis yang menunjang pencapaian kurikulum prodi secara umum maupun khusus. Adapun jumlah dosen tidak tetap (Dosen Luar Biasa) berbeda-beda pada tiap semester karena menyesuaikan MK

yang diselenggarakan dan mengacu [SOP. Dosen luar biasa](#) pada prodi Manajemen Bisnis Syariah merupakan praktisi pada Manajemen Bisnis dan Lembaga Keuangan Syariah.

Dalam penugasan dosen tetap pada tridharma perguruan tinggi, UPPS mengacu kepada kebijakan di tingkat pusat, universitas maupun UPPS. Penempatan dosen pada jabatan struktural akademik mengacu kepada [statuta IAIN Samarinda](#) (sekarang [UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda](#)), [ortaker IAIN Samarinda](#) (sekarang [UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda](#)), dan [INJAB FEBI](#). Penentuan pengampu mata kuliah, penasehat akademik, pembimbing PKL dan KKN serta pembimbing dan penguji skripsi mengacu kepada [pedoman akademik](#). Pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bagi dosen mengacu kepada [standar penelitian](#). Kebijakan ini menjamin terwujudnya kecukupan dosen dalam penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi yang profesional dan unggul sejalan dengan visi misi UPPS dan melampaui SN Dikti.

Dampak dari implementasi kebijakan tersebut berupa keterlibatan aktif dosen secara akademik dan profesional di dalam maupun di luar prodi Manajemen Bisnis Syariah. Diantaranya adalah menjadi narasumber pada forum ilmiah tingkat internasional, aktif dalam asosiasi profesi dan keilmuan yang relevan dengan keilmuan prodi, hingga mempublikasikan karya ilmiah yang memiliki *impact factor* yang baik dalam keilmuan prodi.

## **a.2 Pengelolaan Dosen**

Rencana pendidikan, pelatihan dan pengembangan kualifikasi dosen tercantum pada [Rencana Strategis](#), [Rencana Operasional](#) dan [sasaran mutu FEBI](#), serta [Sasaran Mutu](#) prodi Manajemen Bisnis Syariah. Berdasarkan dokumen tersebut, UPPS merancang program kerja serta anggaran yang diperlukan setiap tahun secara bertahap dan kesinambungan. Upaya ini dilakukan dengan mengatur jadwal pelatihan dan dosen tetap yang ditugaskan untuk mengikutinya. Selain itu, UPPS juga menyediakan informasi pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan keilmuan prodi kepada dosen agar dapat berpartisipasi secara mandiri. [Program berbagi hasil pendidikan dan pelatihan](#) juga dilakukan agar dosen yang tidak berkesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan tetap mendapatkan wawasan yang sama. Hasil pendidikan dan pelatihan selanjutnya dijadikan dasar dalam menentukan tugas bagi dosen yang bersangkutan. Kualifikasi dan kinerja dosen juga dipantau melalui [laporan kinerja bulanan](#), sasaran kinerja pegawai ([SKP](#)) tahunan serta laporan beban kerja dosen ([LBKD](#)) per semester. Pada tingkat universitas, dosen juga [dibina](#) dalam rangka memenuhi standar kualifikasi minimal dosen PTKIN pada aspek keagamaan.

Mekanisme pengembangan karir akademik dosen mengacu kepada edaran kepegawaian terkait penilaian angka kredit yang terbit secara berkala dan prosedur operasional penilaian angka kredit. UPPS memastikan setiap DTSPS mendapatkan tugas tridharma perguruan tinggi secara proporsional sehingga berkesempatan dalam meraih angka kredit maksimal. UPPS juga memfasilitasi penerbitan artikel penelitian melalui dua jurnal yang dikelola di lingkungan UPPS. UPPS secara berkala memonitoring kecukupan angka kredit masa jabatan akademik dosen untuk diusulkan agar mendapatkan kenaikan jabatan akademik. UPPS juga memfasilitasi penilaian angka kredit dosen. Selain itu, UPPS juga mendorong dosen untuk mendapatkan sertifikasi profesional dalam bidang keuangan dan Manajemen Bisnis syariah melalui kerjasama dengan lembaga pelatihan dan sertifikasi.

UPPS memberikan tanggung jawab kinerja kepada dosen dalam lingkup tridharma perguruan tinggi. Target dan sasaran kinerja disusun dan diimplementasikan secara mandiri dan bertanggungjawab oleh dosen dalam bentuk rencana beban kerja dosen dan sasaran kinerja pegawai. UPPS memastikan terwujudnya keselarasan antara visi, misi dan tujuan prodi dengan kinerja DTSPS melalui upaya sosialisasi dan penilaian terhadap rencana dan sasaran kinerja oleh atasan terkait.

Proses evaluasi dosen dilakukan secara berkala setiap semester berdasarkan kuesioner mahasiswa dan laporan kinerja. Evaluasi tahunan dilakukan melalui sasaran kinerja pegawai. Dosen yang memperoleh catatan kinerja buruk akan dihubungi melalui wakil dekan bidang akademik kemudian dipantau proses perbaikannya. Selain itu, UPPS menyediakan penghargaan terhadap dosen yang berhasil memberikan kinerja yang baik, diantaranya [penghargaan terhadap publikasi artikel ilmiah](#) dan partisipasi dalam kegiatan [forum ilmiah](#).

#### **b. Tenaga Kependidikan**

UPPS didukung oleh tenaga kependidikan yang berasal dari internal dan eksternal UPPS. Tenaga kependidikan di internal UPPS mencakup tupoksi manajemen organisasi, layanan administrasi, arsip dan layanan kepastakaan. Tenaga kependidikan dari eksternal UPPS mencakup tupoksi pelayanan laboratorium, layanan bahasa, layanan pengembangan karir dan layanan perpustakaan yang lebih lengkap. Perekrutan, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, evaluasi, pembinaan dan penghargaan terhadap tenaga kependidikan mengacu kepada undang-undang kepegawaian, [statuta IAIN Samarinda](#) (sekarang [UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda](#)), [ortaker IAIN Samarinda](#) (sekarang [UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda](#)), [Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan](#) IAIN

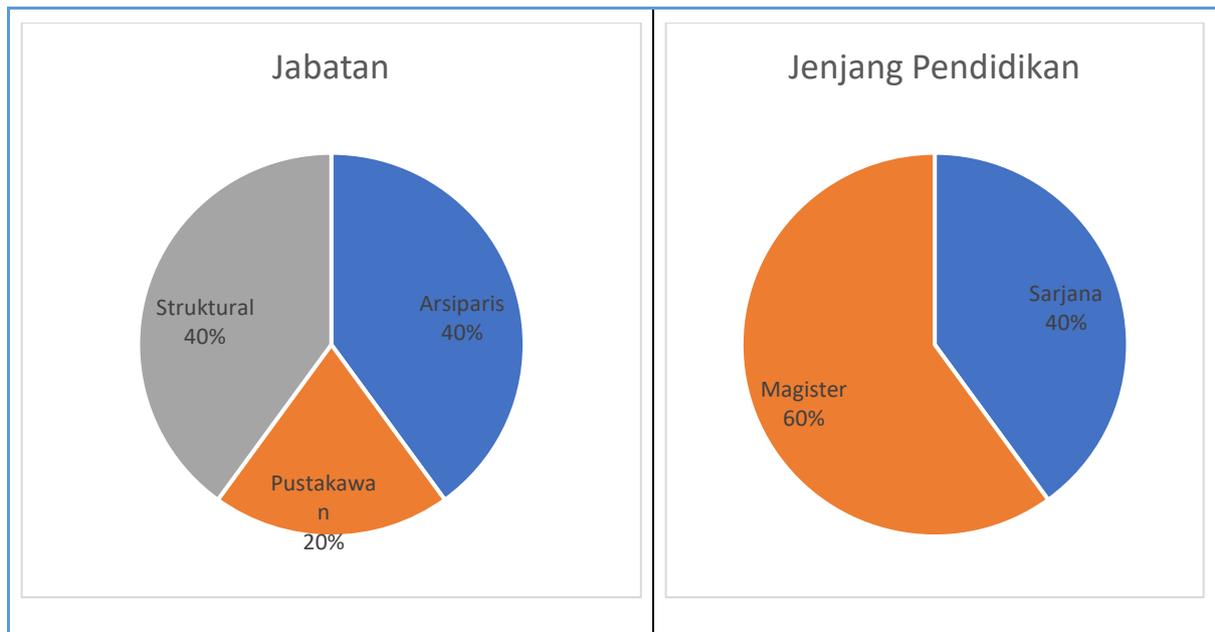
Samarinda; SOP perekrutan, seleksi dan pemberhentian pegawai IAIN Samarinda (sekarang UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda), [Rencana Strategis](#), [Rencana Operasional](#) dan [sasaran mutu FEBI](#), serta [Sasaran Mutu](#) prodi Manajemen Bisnis Syariah yang diimplementasikan dengan siklus PPEPP.

Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan dilakukan sesuai SOP Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan IAIN Samarinda. Setelah calon dosen dan tenaga kependidikan dinyatakan lulus, Rektor membuat Surat Keputusan dengan memperhatikan persetujuan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk menempatkan dosen/tenaga kependidikan bersangkutan sesuai dengan bidang keilmuannya di IAIN Samarinda. SK Rektor tersebut kemudian dilanjutkan dengan Surat Tugas penempatan ke masing-masing Program studi.

Penempatan Tenaga Kependidikan dilakukan sesuai SOP Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan IAIN Samarinda. Setelah calon dosen dan tenaga kependidikan dinyatakan lulus, Rektor membuat Surat Keputusan dengan memperhatikan persetujuan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk menempatkan dosen/tenaga kependidikan bersangkutan sesuai dengan bidang keilmuannya di IAIN Samarinda. SK Rektor tersebut kemudian dilanjutkan dengan Surat Tugas penempatan ke masing-masing Program studi. Tenaga kependidikan yang berstatus kontrak ditempatkan pada unit kerja di lingkungan UINSI Samarinda melalui SK Rektor sesuai dengan kebutuhan masing masing Program Studi dan unit.

#### **b.1 Kecukupan dan Kualifikasi Tenaga Kependidikan**

UPPS memiliki lima tenaga kependidikan yang terdiri dari administrasi, arsiparis dan pustakawan. Berdasarkan jenjang pendidikan, 3 orang (60%) telah menempuh pendidikan magister dan sisanya telah menempuh pendidikan sarjana. Berdasarkan keahlian, pustakawan di lingkungan UPPS telah tersertifikasi sebagai pustakawan. Berdasarkan kemampuan manajerial, dua orang tenaga kependidikan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Latar belakang pendidikan dan kompetensi dari setiap tenaga kependidikan relevan dengan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki saat ini, khususnya dalam mewujudkan pelayanan akademik yang berbasis digital. Selain itu, pelayanan akademik dan pengembangan UPPS juga didukung oleh tenaga kependidikan yang dikontrak sesuai dengan aturan yang berlaku.



**Gambar 2.2. Profil Tenaga Kependidikan**

### **b.2 Pengembangan Tenaga Kependidikan**

UPPS memfasilitasi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan dalam bentuk kegiatan pelatihan kompetensi, pendidikan kepemimpinan, kuliah umum dan studi banding ke instansi yang relevan, seperti perguruan tinggi lainnya. Beberapa kegiatan tersebut menjadi program kegiatan yang dianggarkan oleh UPPS setiap tahun (pendidikan kepemimpinan, kuliah umum dan studi banding). Sedangkan kegiatan lainnya dilakukan secara mandiri oleh tenaga kependidikan dengan dorongan UPPS (pendidikan dan pelatihan kompetensi). UPPS juga mendukung tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensinya melalui [studi lanjut](#) ke jenjang yang lebih tinggi.

UPPS memfasilitasi pengembangan karir tenaga kependidikan baik jabatan fungsional dan struktural yang mengacu kepada undang-undang kepegawaian. UPPS melakukan monitoring kecukupan masa kerja untuk dapat dipromosikan kenaikan pangkat dan jabatan. Selain itu, UPPS juga mendorong tenaga kependidikan untuk melakukan sertifikasi terhadap keahlian yang menunjang proses pelayanan akademik dan profesionalitas sebagai pegawai di bidang penyelenggara pendidikan.

Pengembangan dilakukan sesuai SOP pengembangan dan retensi IAIN Samarinda. SOP ini merupakan turunan PP No. 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan PNS, PP No. 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat PNS serta PP.No. 30 tahun 1980 dan No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah UINSI Samarinda sesuai dengan PP.No 9 tahun 2003 dan PP No 32 tahun 1979 serta PP 1 tahun 1994 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Pengembangan karir dosen di bidang pendidikan ditunjukkan melalui kenaikan pangkat dan jabatan akademik, sedangkan karir di bidang struktural ditunjukkan melalui mekanisme pemilihan jabatan struktural. Untuk tenaga kependidikan, jalur karirnya ditunjukkan melalui kenaikan pangkat yang ditetapkan berdasar mekanisme jabatan struktural dan atau jabatan fungsional tertentu (perpustakaan, laboratorium, dan kearsipan).