









PENGEMBANGAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Dibuat Oleh	Diperiksa oleh	Disetujui oleh
 AWG/ DOP	 RHE/PMI	 HRZ/RPS

NO.	KODE	NAMA UNIT KERJA	TANDA TANGAN
9	FIR	Dekan Fakultas Ilmu Rekayasa	
10	PMI	Direktur Perencanaan dan Penjaminan Mutu Internal	
11	DAK	Direktur Akademik	
12	DKI	Direktur Kemahasiswaan dan Inkubator Bisnis	
13	DOP	Direktur Operasi dan Umum	
14	DKP	Direktur Kerjasama, Pemasaran, dan Hubungan Alumni	
15	DUA	Direktur Keuangan dan Akuntansi	
16	PPM	Direktur Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat	
17	SEK	Sekretariat Rektorat	
18	PMJ	Prodi Sarjana Manajemen	
19	PMM	Prodi Magister Manajemen	
20	PHI	Prodi Sarjana Ilmu Hubungan Internasional	
21	PMH	Prodi Magister Ilmu Hubungan Internasional	
22	PIK	Prodi Sarjana Ilmu Komunikasi	
23	PMK	Prodi Magister Ilmu Komunikasi	
24	PPS	Prodi Sarjana Psikologi	
25	PFA	Prodi Sarjana Falsafah dan Agama	
Dibuat Oleh		Diperiksa oleh:	Disetujui oleh.
 AWG/DOP		 RHE/PMI	 HRZ/RPS

NO.	KODE	NAMA UNIT KERJA	TANDA TANGAN
26	PMA	Prodi Magister Ilmu Agama Islam	
27	PDV	Prodi Sarjana Desain Komunikasi Visual	
28	PDP	Prodi Sarjana Desain Produk	
29	PTI	Prodi Sarjana Teknik Informatika	
30	MAK	Manajer Akademik	
31	MMV	Manajer Media dan Visual	
32	MHP	Manajer Humas dan Pemasaran	
33	MSD	Manajer Sumber Daya dan Umum	
34	MTI	Manajer Teknologi Informasi	
35	MAU	Manajer Akuntansi dan Keuangan	
36	MMI	Manajer Penjaminan Mutu Internal	
37	MMP	Manajer Manajemen Pengetahuan	
38	MKA	Manajer Kerjasama & Hubungan Alumni	
39	MPI	Manajer Pengawas Internal	
40	BPK	Ketua Badan Pembina Kerohanian	

Dibuat Oleh	Diperiksa oleh	Disetujui oleh
 AWG/DOP	 RHE/PMI	 HRZ/RPS

1. Visi, Misi dan Tujuan Universitas Paramadina

1.1 Visi menjadi universitas unggulan yang berbasis etika religius untuk mewujudkan peradaban yang luhur.

1.2 Misi:

- 1) Menyelenggarakan Pendidikan dan pengajaran yang berkualitas serta terkelola secara professional.
- 2) Menyelenggarakan penelitian dengan menjadi tradisi masyarakat ilmiah yang kreatif.
- 3) Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang memberdayakan kelompok marjinal agar kuat dan mandiri.
- 4) Menciptakan lingkungan kampus sebagai pusat ilmu dan budaya dengan iklim akademik yang mendukung tercapainya visi universitas.
- 5) Membina generasi manusia baru yang bertakwa dan berakhlak mulia, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta berintegritas.

1.3 Tujuan

- 1) Menghasilkan sarjana yang memiliki kedalaman iman, kemandirian jiwa, ketajaman nalar, kepekaan nurani, kecakapan berkarya dan keluasan wawasan.
- 2) Menghasilkan kajian ilmiah yang memecahkan masalah-masalah di masyarakat secara kreatif dan inovatif dengan memanfaatkan sumberdaya secara efisien dan efektif.
- 3) Berperan dalam menghasilkan masyarakat yang relegius, nasionalis, modern, moderat dan menjunjung tinggi integritas.



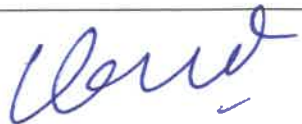
2. Tujuan Kebijakan

2.1 Upaya UPM untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konspetual, dan moral tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan jabatan.

2.2 Memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mendapatkan peningkatan karir sesuai dengan kinerja yang dimiliki.

3. Ruang Lingkup Kebijakan

Ruang lingkup dari kebijakan ini adalah Tenaga Kependidikan, Direktorat Operasi dan Umum (DOP).

Dibuat Oleh	Diperiksa oleh	Disetujui oleh
 AWG/DOP	 RHE/PMI	 HRZ/RPS

4. Sasaran Mutu

Tercapainya pengembangan kompetensi tenaga kependidikan melalui pendidikan, pelatihan, mentoring, dan *coaching* agar tenaga kependidikan lebih memahami tugas dan fungsinya pada bagian tertentu, memiliki kinerja yang lebih baik, dan memiliki keterampilan serta produktivitas kerja yang baik. Diharapkan dengan tercapainya hal-hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap UPM kearah yang lebih baik.

5. Istilah dan Definisi




- Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan.
- Pelatihan adalah kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain, yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna.
- Workshop* adalah sebuah pertemuan di mana sekelompok orang terlibat dalam diskusi intensif dan aktivitas pada subjek atau proyek tertentu.
- Mentoring adalah sebuah kegiatan pendampingan untuk beberapa orang baik itu dari perusahaan ataupun tempat lain seperti universitas
- Coaching* adalah memberikan instruksi, bimbingan ataupun pelatihan intensif.
- Kemampuan Teknis adalah pengetahuan, kompetensi, dan kemampuan bersifat teknik yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas atau peran tertentu. Biasanya, keterampilan teknis adalah sesuatu yang mudah diukur dan ditunjukkan melalui sertifikat pendidikan, tes tertulis, atau praktik.
- Kemampuan Teoritis adalah merupakan kemampuan dasar yang harus diketahui oleh kita manusia untuk melakukan sesuatu hal atau kegiatan sehingga nantinya kita akan mengetahui ataupun ada gambaran untuk mengerjakan hal tersebut.
- Kemampuan Konseptual adalah kemampuan untuk mengkoordinasikan serta mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.
- Kemampuan Moral adalah kemampuan untuk memahami benar dan salah dan pendirian yang kuat untuk berpikir dan berperilaku sesuai dengan nilai moral.

6. Rincian Kebijakan

Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan

a) Pola Pengembangan Kompetensi Umum

Pola pengembangan kompetensi umum tenaga kependidikan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), *workshop*, dan diklat kepemimpinan. Hal ini diperlukan agar

Dibuat Oleh	Diperiksa oleh	Disetujui oleh
 AWG/DOP	 RHE/PMI	 HRZ/RPS

tenaga kependidikan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja.

b) Pola Pengembangan Kompetensi Teknis/fungsional




Pola pengembangan kompetensi fungsional tenaga kependidikan yaitu dilakukan berdasarkan jabatan dari tenaga kependidikan tersebut, seperti pelatihan fungsional, pengembangan kompetensi IT, pelatihan struktural atau jabatan. Pola pengembangan kompetensi fungsional tersebut cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan agar tenaga kependidikan yang menempati jabatan tertentu yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki mampu bekerja dengan optimal.

c) Pola Pengembangan Kompetensi Manajerial

Pola pengembangan kompetensi manajerial tenaga kependidikan dikembangkan berdasarkan jabatan struktural yang mereka miliki seperti diklat kepemimpinan agar mampu deduktif dalam mengelola apa yang menjadi tanggung jawabnya. Pola pengembangan kompetensi manajerial diberikan kepada tenaga kependidikan agar tenaga kependidikan yang menduduki jabatan sebagai pemimpin/manajer pada bagian tertentu dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok organisasi.

7. Referensi

- Undang-undang Nomor 20, Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- PP. No. 19 Tahun 2005, *Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*.
- Surat Keputusan Rektor Nomor: SK-010/REK/UPM/VI/2021 tentang Penetapan Kebijakan SPMI dan Standar Nasional Pendidikan sesuai dengan Permendikbud Nomor 3 tahun 2020.

Dibuat Oleh	Diperiksa oleh	Disetujui oleh
 AWG/DOP	 RHE/PMI	 HRZ/RPS