

BUKU III-F

**STANDAR MUTU
SUMBER DAYA MANUSIA**



**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
INTERNAL (LPMI)
UNIVERSITAS AZZAHRA
2024**



LEMBAGA PENJAMINAN MUTU INTERNAL

UNIVERSITAS AZZAHRA

Jl. Jatinegara Barat no 144, Jakarta Timur


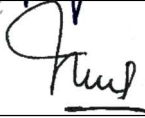


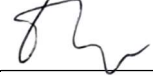
Email: univ.azzahrajkt@gmail.com

No. Dokumen : SM/UA/KP/R0/2024

Tanggal : 10 Mei 2024

Revisi Halaman : -

STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA

	Penanggungjawab			Tgl.
	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	
Tim Perumus	Rosadi Rofik, S.E., M.Si	Ketua Tim Perumus		10-5- 2024
Dipertimbangkan:	Prof. Dr. H. Djaali	Ketua Senat Universitas Azzahra		10-5- 2024
Disetujui:	A ST Mardiwana Syamsu	Ketua Yayasan Lentera Azzahra		10-5- 2024
Ditetapkan:	Drs. Syamsu A Makka, M.Si	Rektor Universitas Azzahra		10-5- 2024
Dikendalikan:	Muhamad Gauzal, ST, M.Ars	Ketua Lembaga Penjaminan Mutu Internal		10-5- 2024

25. Standar Sumber Daya Manusia

a. Definisi

- 1) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- 2) Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

b. Rasional

- 1) Untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan Universitas Azzahra dibutuhkan dosen/tenaga pendidik yang bermutu dan profesional.
- 2) Untuk memenuhi kriteria dosen dan tenaga kependidikan dibutuhkan ukuran atau standar minimum tentang kualifikasi akademik dan kompetensi.
- 3) Untuk menjamin mutu proses pembelajaran dibutuhkan kompetensi dan sertifikasi Dikti/ nasional yang dibutuhkan oleh dosen dan tenaga kependidikan.

c. Isi Standar

Pernyataan Standar SDM	Indikator
<p>1) Wakil Rektor 2 UA harus memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap mencakup: (i) perencanaan; (ii) rekrutmen; seleksi dan pemberhentian dosen dan pegawai; (iii) orientasi dan penempatan dosen dan pegawai; (iv) pengembangan karir; (v) remunerasi, penghargaan, dan sanksi; yang diterapkan di setiap aras universitas secara transparan dan akuntabel di level universitas, fakultas, pascasarjana, program studi, biro, lembaga dan UPT.</p>	<p>a) Ada dokumen formal sistem pengelolaan sumber daya manusia (dosen dan pegawai) yang mencakup: perencanaan, rekrutmen, seleksi dan pemberhentian dosen dan pegawai; orientasi dan penempatan; pengembangan karir; remunerasi, penghargaan, dan sanksi</p> <p>b) Ada bukti dilaksanakan sesuai aturan, transparan dan berbasis pada meritokrasi.</p>
<p>2) Rektor UA harus melakukan perekrutan dosen berdasarkan kebutuhan program studi yang diuraikan dalam analisis kebutuhan dosen masing-masing fakultas, pascasarjana dan program studi yang direncanakan secara berkala.</p>	<p>a) Ada aturan tentang pengajuan kebutuhan tenaga dosen.</p> <p>b) Ada pedoman tentang sistem dan mekanisme pengusulan calon dosen dan diimplementasikan secara konsisten.</p> <p>c) Ada dokumen analisis kebutuhan tenaga dosen masing-masing fakultas, pascasarjana dan program studi</p>
<p>3) Dekan, direktur pascasarjana dan koordinator program studi setiap semester harus menempatkan/ menugaskan dosen yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi bidang tugasnya agar misi dan tujuan program studi tercapai.</p>	<p>a) Ada bukti berupa dokumen yang sah dan andal yang memuat informasi tentang: (i) kriteria kualifikasi dosen yang mengajar di setiap prodi; (ii) data dosen beserta pendidikan dan keahliannya. (iii) surat tugas dan SK mengajar; (iv) surat tugas dan SK membimbing.</p>
<p>4) Pimpinan UA harus terlibat</p>	<p>a) Ada bukti berupa dokumen yang</p>

Pernyataan Standar SDM	Indikator
<p>dalam setiap keputusan penempatan tenaga kependidikan (pustakawan, laboran, analis, teknisi, operator, programer, staf administrasi, dan/atau staf pendukung lainnya) untuk menjamin mutu penyelenggaraan program studi yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi bidang tugasnya agar misi dan tujuan program studi tercapai.</p>	<p>sahih dan andal yang memuat informasi tentang: (i) kriteria dan data kebutuhan kualifikasi tenaga kependidikan untuk setiap prodi; (ii) kriteria dan data sertifikat keahlian/ kualifikasi tenaga kepegawaian; (iii) SK penempatan tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan tiap-tiap program studi.</p>
<p>5) Pimpinan UA, dekan fakultas, direktur pascasarjana dan koordinator program studi harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) kinerja dosen dan tenaga kependidikan setiap semester, yang dilaksanakan secara konsisten disertai dengan tindak lanjut untuk perbaikan kinerja.</p>	<p>a) Ada pedoman formal tentang monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan b) Ada laporan hasil monev kinerja dosen di bidang: pendidikan, penelitian, pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat yang terdokumentasi dengan baik c) Ada laporan hasil monev kinerja tenaga kependidikan yang terdokumentasi dengan baik d) Ada bukti tindak lanjut hasil monev untuk perbaikan kinerja dosen dan tenaga kependidikan.</p>
<p>6) Wakil Rektor 1 dekan fakultas, direktur pascasarjana dan koordinator program studi harus berupaya untuk meningkatkan jumlah dosen tetap untuk jabatan guru besar dan lektor kepala setiap tahun.</p>	<p>a) Ada bukti upaya yang baik sehingga nilai persentase jabatan dosen tetap untuk guru besar dan lektor kepala memenuhi standar berikut: (i) jabatan guru besar dan lektor kepala $P_{prof} > 40\%$; (ii) jabatan lektor kepala yang bidang keahliannya sesuai dengan kompetensi program studi, $P_{LK} > 50\%$</p>
<p>7) Wakil Rektor 1, Dekan fakultas dan direktur pascasarjana UA setiap tahun harus terlibat dalam kegiatan peningkatan</p>	<p>a) Ada bukti berupa dokumen rencana peningkatan kompetensi dosen melalui tugas/izin belajar untuk dosen</p>

Pernyataan Standar SDM	Indikator
<p>kualifikasi dan kompetensi dosen tetap melalui tugas belajar S3/Sp2 sehingga tercapai persentase dosen bergelar doktor/Sp-2 >50%</p>	<p>setiap tahun sesuai analisa kebutuhan pengembangan sdm. b) Ada bantuan dana tugas/izin belajar untuk dosen setiap tahun.</p>
<p>8) Pimpinan universitas, harus berupaya setiap tahun untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan (pustakawan, laboran, analis, teknisi, operator, programer, staf administrasi, dan/atau staf pendukung lainnya). Upaya antara lain dalam bentuk: (I) kesempatan belajar/ pelatihan, (ii) pemberian fasilitas termasuk dana; (iii) jenjang karir yang jelas; (iv) studi banding; dilaksanakan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.</p>	<p>a) Ada bukti berupa analisis jumlah, kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan di semua aras universitas. b) Ada dokumen Informasi jenjang karir untuk tenaga kependidikan c) Ada alokasi dana peningkatan kompetensi untuk tenaga kependidikan setiap tahun. d) Ada agenda pelatihan/ penyegaran/pengembangan untuk seluruh kompetensi tenaga kependidikan berdasarkan hasil evaluasi internal yang dilakukan secara regular dan terencana e) Ada peningkatan kompetensi untuk pustakawan melalui kesempatan pendidikan S1/S2/S3/Special Librarian dengan jumlah memadai. f) Ada bukti lebih dari 70 persen tenaga laboran, analis, teknisi, operator, programer, staf administrasi, dan/atau staf pendukung lainnya) memiliki sertifikat kompetensi. g) Ada bukti kegiatan studi banding untuk peningkatan kualifikasi tenaga kependidikan.</p>
<p>9) Wakil Rektor 2 UA setiap tahun harus bertanggung jawab atas pelaksanaan surveikepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.</p>	<p>a) Ada Instrumen survei berbasis IT yang memiliki validasi, reliabilitas dan mudah digunakan untuk mengukur kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi, terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.</p>

Pernyataan Standar SDM	Indikator
	b) Ada hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang: jelas, komprehensif, mudah diakses oleh pemangku kepentingan
10) Pimpinan universitas, dekan fakultas, direktur pascasarjana, koordinator program studi, kepala biro, lembaga, UPT dan unit kerja di bawahnya yang berkepentingan setiap tahun harus memanfaatkan hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi terhadap peningkatan sistem pengelolaan sumber daya manusia.	a) Ada bukti pemanfaatan hasil survei dalam perbaikan yang berkelanjutan untuk mutu: (i) pengelolaan sumber daya manusia; (ii) instrumen pengukuran kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung, (iii) analisis hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung,

d. Strategi

- 1) Mendorong dan membuka kesempatan untuk studi lanjut melalui program beasiswa dalam dan luar Universitas.
- 2) Membuat peta jalan pembinaan karir dosen.
- 3) Menyelenggarakan Pelatihan yang menunjang kebutuhan dalam tugas. bagi dosen dan tenaga kependidikan secara Periodik.
- 4) Membuat Pedoman, Deskripsi Kerja dan Penilaian kinerja untuk dosen dan tenaga kependidikan.
- 5) Membuat cetak biru masa kerja dan kebutuhan pegawai setiap tahun.

e. Pihak yang terlibat

Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan

f. Unit terkait

- 1) Wakil Rektor bidang Perencanaan dan Kerjasama
- 2) Biro Umum dan Kepegawaian
- 3) Bagian Kepegawaian
- 4) Dekan
- 5) Wakil Dekan II
- 6) Koordinator Program studi

g. Catatan

-

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Presiden No. 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
- Peraturan Pemerintah No 4 tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 55 tahun 2017 Tentang Standar Pendidikan Guru.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 50 tahun 2017 Tentang Rencana Strategis Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Tahun 2015-2019.
- Peraturan BAN-PT No. 2 Tahun 2017 Tentang Sistem Akreditasi Nasional.
- Peraturan BAN-PT No.32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi.
- Peraturan BAN-PT No. 4 Tahun 2017 Tentang Kebijakan Penyusunan Instrumen Akreditasi.
- Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan , Direktorat Penjaminan Mutu. 2017. Pedoman Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi. Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Jakarta.