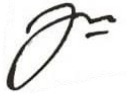








	PENJAMIN MUTU UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KOTABUMI	Kode :
		Tanggal :
	STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)	Revisi :
		Halaman :

STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA

Proses	Penanggungjawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	
Perumusan	1. Karsoni B.D, M.Pd	Ka. LPM		27-1-2020
	2. Padli, S.Pd	Kasubag Kepegawaian		27/1/2020
	3. Dr. Badawi, M.Pd	Dekan FKIP		27/2020
	4. Suwardi, S.H., M.H.	Dekan FHIS		27/1/2020
	5. Ratih Handayani, S.Pd., M.Pd	Dekan FPP		27/1/2020
	6. Adi Wibowo, S.T., M.Ti.	Dekan FTIK		27/1/2020
Pemeriksaan	Dr. Irawan Suprpto, M.Pd	Warek II		31/1/2020
Penetapan	Dr. Sumarno, M.Pd.	Rektor		6/2020 /2
Pengendalian	Karsoni B.D, M.Pd	Ka. LPM		28/01/2020

STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN UMKO

1. Definisi Istilah

- a. Standar Sumber Daya Manusia (selanjutnya disebut SDM) merupakan sistem pengelolaan meliputi perencanaan; penerimaan; penempatan; pengembangan karir ; retensi; pemberhentian ; penghargaan dan sanksi terhadap dosen dan tenaga kependidikan untuk untuk menjamin mutu penyelenggaraan UMKO.
- b. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang memiliki NIDN dan jabatan fungsional minimal Asisten Ahli .
- c. Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.
- d. Kualifikasi merupakan tingkat pendidikan paling rendah minimal strata 2 dengan linieritas keilmuan yang harus dipenuhi oleh seorang dosen dan dibuktikan dengan ijazah.
- e. Kompetensi pendidik dinyatakan dengan sertifikat pendidik dan atau sertifikat profesi
- f. Tenaga Kependidikan adalah karyawan UMKO yang bertugas menunjang penyelenggaraan Catur Dharma Perguruan Tinggi
- g. Kompetensi Tenaga Kependidikan antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi yang dibuktikan sertifikasi keahlian .
- h. Tenaga Kependidikan adalah karyawan UMKO yang diangkat dengan pendidikan Minimal SMA/SMK/Alliyah atau dengan standar minimal pendidikan sesuai kompetensi keahlian.
- i. Tenaga Kependidikan di UMKO terdiri atas Karyawan Yayasan Tetap atau Karyawan Yayasan Kontrak.

- j. UMKO dapat mengangkat Karyawan Tenaga Kependidikan dengan keahlian khusus sesuai kebutuhan dengan status Karyawan Yayasan Tetap atau Karyawan Yayasan Kontrak .

1. Rasional

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama untuk menyukseskan penyelenggaraan catur dharma perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan visi dan misinya. UMKO sudah seharusnya memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan. Mengingat perannya yang sentral dalam pelaksanaan catur dharma perguruan tinggi maka sumber daya manusia di lingkungan UMKO harus dikelola dan selalu ditingkatkan kualifikasinya baik dari aspek akademis yang merupakan tuntutan profesional, maupun dari sisi kualitas kepribadian yang sangat dibutuhkan dalam pelayanan kepada masyarakat sebagai pihak yang dilayani. Oleh karena itu, agar mutu sumber daya manusia di UMKO dapat terus maju, diperlukan standar sumber daya manusia beserta standar turunannya.

2. Strategi Pencapaian Standar

- a. UMKO mengembangkan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan perencanaan dan dilaksanakan serta di monitoring evaluasi dalam upaya menuju peningkatan akreditasi dan perangkingan institusi.
- b. UMKO mengalokasikan anggaran khusus setiap tahunnya untuk pengembangan dosen dan tenaga kependidikan secara .
- c. UMKO mengembangkan rencana strategis yang mengarah pada pencapaian standar yang dilaksanakan dan disesuaikan kebutuhan Fakultas dan Prodi serta unit/lembaga pendukung lainnya.

3. Pernyataan Isi Standar

- a. UMKO wajib memiliki pedoman menyangkut pengelolaan sumberdaya manusia yang mencakup : (1) perencanaan;(2) rekrutmen; (3) seleksi;(4) penempatan; (5) retensi; (6) pemberhentian dan,(7) pensiun yang ditetapkan dan disosialisasikan untuk memenuhi catur dharma UMKO.
- b. Upaya pengembangan dosen sangat baik, tercermin dari proyeksi yang jelas, terencana dan didukung sepenuhnya oleh institusi (dalam hal pendanaan, maupun beban tugas).
- c. UMKO memiliki perencanaan yang lengkap tentang kecukupan kualifikasi dan jabatan akademik dosen.
- d. UMKO mengadakan rekrutmen dosen sesuai persyaratan agar terpenuhi

- rasio dosen terhadap mahasiswa.
- e. Pimpinan Program Studi mengorganisasikan beban kinerja dosen minimal 12 sks untuk setiap dosen
 - f. UMKO menyusun panduan/pedoman pembinaan SDM secara implementatif dan dilakukan peninjauan setiap dua tahun.
 - g. Pimpinan UMKO menentukan mutasi tenaga kependidikan didasarkan pada beban kerja di setiap unit yang ada
 - h. Pimpinan UMKO wajib menetapkan nisbah dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur maksimal 4 mahasiswa.
 - i. Pimpinan UMKO harus menetapkan nisbah dosen terhadap mahasiswa dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran maksimal 1:35 untuk noneksakta dan 1 : 25 untuk eksakta, dan diberlakukan nisbah khusus bagi bidang profesi kesehatan.
 - j. Dosen memiliki sertifikat kompetensi profesi dan/atau industri.
 - k. Unit Pengelola Program Studi merancang nisbah dosen sebagai pembimbing akademik dalam rangka pencapaian prestasi mahasiswa maksimal 20 mahasiswa.
 - l. Unit Pengelola Program Studi mengupayakan dosen pengujian tugas akhir dan skripsi dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik minimal magister dan jabatan fungsional asisten ahli dan memiliki keterkaitan topik penelitian.
 - m. Unit Pengelola Program Studi mengupayakan dosen pengujian tesis dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik minimal doktor dan jabatan fungsional lektor untuk penguji utama dan asisten ahli untuk pembimbing pembantu yang memiliki keterkaitan topik penelitian.
 - n. Unit Pengelola Program Studi mengupayakan dosen penguji disertasi dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik guru besar atau doktor dengan dengan jabatan fungsional lektor kepala yang telah melakukan publikasi pada jurnal internasional bereputasi sebagai penulis pertama atau penulis koresponden di dan atau peneliti /ilmuan yang setara dengan S3 dan memiliki keterkaitan topik penelitian
 - o. Dosen harus terlibat pada organisasi profesi dan atau keilmuan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran mahasiswa minimal satu organisasi level nasional atau internasional.
 - p. Dosen harus mengikuti kegiatan ilmiah dalam rangka pengembangan kompetensi minimal satu tahun sekali di level nasional dan atau internasional.
 - q. UMKO harus melakukan rekrutmen tenaga administrasi dalam rangka kegiatan tata kelola dan administrasi penyelenggaraan pembelajaran minimal

- SMA atau sederajat yang dinyatakan dalam bentuk ijazah.
- r. UMKO harus menetapkan penempatan tenaga kependidikan fungsional yang berkualitas dalam rangka mendukung pemenuhan capaian pembelajaran minimal lulusan program D3.
 - s. UMKO memiliki tenaga kependidikan yang bersertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, analis, dan pustakawan.
 - t. UMKO memiliki instrumen survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.
 - u. UMKO melaksanakan survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.
 - v. UMKO memanfaatkan hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.

4. Indikator Pencapaian Standar

Indikator Kinerja Utama	Target Capaian
Kecukupan DTPS (Dosen Tetap Program Studi) yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di Program Studi	≥ 12
Persentase jumlah DTPS dengan pendidikan S3 terhadap jumlah DTPS.	$\geq 50\%$
Persentase jumlah DTPS dengan jabatan akademik LK terhadap jumlah DTPS.	$\geq 40\%$
Persentase jumlah DTPS dengan jabatan akademik GB terhadap jumlah DTPS.	$\geq 15\%$
Persentase jumlah DTPS yang memiliki sertifikat pendidik profesional terhadap jumlah DTPS.	$\geq 80\%$
Persentase jumlah dosen tidak tetap terhadap jumlah DTPS.	$\leq 10\%$
Rasio jumlah mahasiswa PS terhadap jumlah DTPS Utk Sains teknologi	$15 \leq RMD \leq 25$
Rasio jumlah mahasiswa PS terhadap jumlah DTPS Utk Sosial Humaniora	$25 \leq RMD \leq 35$
Beban dosen dalam membimbing TA	Persentase jumlah pembimbing

mahasiswa sebagai pembimbing utama.	utama yang membimbing ≤ 6 mahasiswa terhadap jumlah seluruh pembimbing utama.
SWMP (Setara Waktu Mengajar Penuh) DTSP (Pendidikan, Penelitian, PkM, dan tugas tambahan).	$12\text{sks} \leq \text{SWMP} \leq 16\text{ sks}$
Dosen yang mendapat pengakuan (rekognisi) atas prestasi/kinerja level nasional/ internasional	$\geq 50\%$ dari jumlah dosen
Unit pengelola merencanakan dan mengembangkan dosen (DTSP) mengikuti rencana pengembangan SDM di perguruan tinggi (Renstra PT) secara konsisten	Skor rata-rata Index Kinerja Dosen $\geq 3,5$ dari skala 4.
Tingkat kehadiran dosen (DTSP)	Bersedia hadir di institusi dan ikut mengembangkan program studi minimal 80 jam kerja perbulan
Kualifikasi dan kecukupan laboran untuk mendukung proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan program studi	Unit pengelola memiliki jumlah laboran yang cukup terhadap jumlah laboratorium yang digunakan program studi, kualifikasinya sesuai dengan laboratorium yang menjadi tanggungjawabnya, dan bersertifikat laboran serta bersertifikat kompetensi tertentu sesuai bidang tugasnya.
Tingkat Kehadiran Tenaga Kependidikan	Wajib hadir setiap hari sesuai jam kerja dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan program studi.
Indikator Kinerja Tambahan	Target Capaian
Kualifikasi DTSP kader persyarikatan Muhammadiyah	$\geq 100\%$ DTSP terlibat: 1) Menjalankan ibadah mahdah sesuai syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas 2) melaksanakan amanat persyarikatan untuk mencapai tujuan pendidikan Muhammadiyah

	<p>3) memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada institusi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan Islam, Muhammadiyah, ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.</p> <p>4) Aktif dalam kegiatan Persyarikatan Muhammadiyah di tingkat Ranting/Cabang/Daerah/Wilayah/Pusat/Organisasi Otonomi (Ortom).</p> <p>5) Berorientasi kerja sebagai ibadah dengan mengembangkan diri (<i>personal development</i>) mengembangkan institusi (<i>institutional development</i>) dan mengembangkan masyarakat (<i>community development</i>) secara jujur dan ikhlas</p>
<p>Kualifikasi Tenaga Kependidikan kader persyarikatan Muhammadiyah</p>	<p>100% Tenaga Kependidikan terlibat:</p> <p>1) Menjalankan ibadah mahdah sesuai syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas</p> <p>2) melaksanakan amanat persyarikatan untuk mencapai tujuan pendidikan Muhammadiyah</p> <p>3) memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada institusi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan Islam, Muhammadiyah, ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.</p> <p>4) Aktif dalam kegiatan Persyarikatan Muhammadiyah di tingkat Ranting/Cabang/Daerah/Wilayah/Pusat/Organisasi Otonomi (Ortom).</p> <p>5) Berorientasi kerja sebagai</p>

	ibadah dengan mengembangkan diri (<i>personal development</i>) mengembangkan institusi (<i>institutional development</i>) dan mengembangkan masyarakat (<i>community development</i>) secara jujur dan ikhlas
Kemampuan dosen membaca al-Qur'an.	100%
Kemampuan tenaga kependidikan membaca al-Qur'an.	100%
Skor TOEFL dosen minimal 500	$\geq 50\%$
Kualifikasi tenaga laboran, teknisi, dan programmer	$\geq 70\%$ memiliki sertifikasi profesi
Kemampuan dosen menghasilkan karya ilmiah yang mendapatkan hak paten	$\geq 20\%$
Kinerja dosen dalam menulis di jurnal internasional/bereputasi setiap tahunnya	$\geq 10\%$
Indeks Kepuasan Layanan Tenaga Kependidikan	≥ 3 dari skala 1 –4
Keterlibatan Dosen DTSP dalam organisasi profesi dan atau keilmuan	$\geq 40\%$ dosen terlibat pada organisasi internasional

5. Pihak yang Terlibat dalam Pemenuhan Standar

- a. BPH
- b. Rektor /Ketua/Direktur UMKO
- c. Kepala Biro SDM
- d. Dekan
- e. Ketua Program Studi

6. Dokumen Terkait

Dalam melaksanakan standar dosen dan tenaga kependidikan ini harus diperhatikan keberadaan beberapa dokumen terkait dengan:

- a. Dokumen Perencanaan dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia baik Dosen dan Tenaga Kependidikan (Rencana Induk Pengembangan (RIP) bidang SDM UMKO)

- b. Pedoman dan SOP Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan
- c. Pedoman dan SOP Kenaikan Kepangkatan Dosen dan Tenaga Kependidikan
- d. Pedoman dan SOP Pemberian renumerasi dan retensi
- e. Pedoman dan SOP Monitoring Evaluasi Dosen dan Tenaga Kependidikan.
- f. Pedoman dan SOP pemberian penghargaan dan sanksi
- g. Rencana Strategis UMKO pada aspek SDM
- h. Kode Etik Dosen
- i. Kode Etik Tenaga Kependidikan

7. Referensi

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- b. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- c. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
- d. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pembentukan Komite Penilaian dan/atau Reviewer dan Tata Cara Pelaksanaan Penilaian Penelitian Dengan Menggunakan Standar Biaya Keluaran.
- e. Pedoman Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi tahun 2018, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Direktorat Penjaminan Mutu.
- f. Peraturan BAN-PT Nomor 59 tahun 2018 tentang Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri, Panduan Penyusunan Laporan Kinerja Perguruan Tinggi, dan Matriks Penilaian dalam Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi.