

**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA



Excellent, Entrepreneur, Global

STANDAR MUTU ASPEK LAINNYA:

**STANDAR SUMBER DAYA
MANUSIA**

**LEMBAGA JAMINAN MUTU
UNIVERSITAS BOROBUDUR
JAKARTA, 2021**



LJM

**LEMBAGA JAMINAN MUTU
UNIVERSITAS BOROBUDUR**

**DOKUMEN STANDAR MUTU ASPEK LAINNYA
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL**

Dokumen ini milik **UNIVERSITAS BOROBUDUR**, digunakan untuk
kepentingan internal Universitas Borobudur

DILARANG

menyalin dan atau menggandakan tanpa seijin Ketua LJM Universitas Borobudur
Jl. Raya Kalimalang No. 1 Jakarta Timur Telp. 021-8613868 Fax. 021-8613871

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | UNIVERSITAS BOROBUDUR Jl. Raya Kalimalang No. 1 Jakarta Timur Telp. 021 – 8613877, 8613872 | No. Kode : STD/SPMI/414 |
| | | Tanggal : 10 Oktober 2021 |
| | STANDAR MUTU LAINNYA | Revisi : 1 |
| | | Halaman : 6 |

STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA UNIVERSITAS BOROBUDUR

| Proses | Penanggung Jawab | | | Tanggal |
|-----------------|---------------------------------------|-------------------|---|-----------------|
| | Nama | Jabatan | Tanda Tangan | |
| 1. Perumusan | Dr. Ir. Sunar, MS | Tim <i>Ad hoc</i> |  | 10 Oktober 2021 |
| 2. Pemeriksaan | Prof. Dr. Ir. Darwati Susilastuti, MM | Warek I |  | 10 Oktober 2021 |
| 3. Persetujuan | Prof. Dr. Ir. Rudi Bratamanggala, MM | Ketua Senat |  | 10 Oktober 2021 |
| 4. Penetapan | Prof. Ir. Bambang Bernanthos, M.Sc | Rektor |  | 10 Oktober 2021 |
| 5. Pengendalian | Dr. Ir. Sunar, MS | Ketua LJM |  | 10 Oktober 2021 |

1. Visi dan Misi

Visi:

Pada tahun 2040
Menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang unggul,
berkarakter kewirausahaan dan bereputasi Global

Misi:

1. Menyelenggarakan proses pendidikan dan pengajaran berkualitas sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi.
2. Menyelenggarakan kegiatan kajian, penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Menyelenggarakan kegiatan kemitraan, pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi pemberdayaan masyarakat.
4. Menyelenggarakan tata pamong yang otonom, akuntabel, dan transparan secara berkelanjutan.

Tujuan UNBOR

1. Menghasilkan sumber daya manusia professional yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
2. Menghasilkan kajian ilmiah, penelitian dan publikasi ilmiah yang mendukung kualitas proses pembelajaran, penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
3. Menghasilkan kegiatan kemitraan dan pengabdian kepada masyarakat yang memberdayakan masyarakat.
4. Menghasilkan tata pamong yang kredibel, transparan, tanggung jawab, akuntabel dan adil;

Sasaran Unbor

1. Peningkatan kualitas visi, misi, tujuan dan sasaran strategis serta rencana pengembangan;
2. Peningkatan kualitas tata kelola, penjaminan mutu dan kerjasama;
3. Peningkatan kualitas dan kuantitas mahasiswa;
4. Peningkatan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia ;
5. Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan dan sarana-prasarana;
6. Peningkatan kualitas pendidikan dan pembelajaran;
7. Peningkatan kualitas dan kuantitas penelitian
8. Peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat
9. Peningkatan kualitas luaran serta publikasi ilmiah.

2. Rasional Standar

a. Rasional Eksternal.

Mengacu kepada Permendikbud No. 3 Tahun 2020 Pasal 26 maka Unbor merancang, merumuskan dan menetapkan Standar Sumber Daya Manusia yang merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.

b. Rasional Internal

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan Unbor maka diperlukan Standar Sumber Daya Manusia sehingga dapat menghasilkan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dinyatakan dalam rumusan capaian pembelajaran.

3. Subyek/Pihak yang terkait sesuai PPEPP

- a. Perumusan
Perumusan Standar Sumber Daya Manusia dilakukan oleh Tim Ad Hoc sesuai SK Rektor.
- b. Penetapan
Penetapan Standar Sumber Daya Manusia dilakukan oleh Rektor
- c. Pelaksanaan
Pelaksanaan Standar Sumber Daya Manusia dilakukan oleh Wakil Rektor I, Wakil Rektor III, program studi, dosen, kepala biro administrasi kepegawaian
- d. Evaluasi Pelaksanaan
Evaluasi Pelaksanaan Standar Sumber Daya Manusia direncanakan dan dilaksanakan oleh audit mutu internal yang dilakukan oleh auditor di bawah Lembaga Jaminan Mutu.
- e. Pengendalian Pelaksanaan
Pengendalian Pelaksanaan Standar Sumber Daya Manusia dilakukan oleh Lembaga Jaminan Mutu dari hasil audit.
- f. Peningkatan Standar
Peningkatan Standar Sumber Daya Manusia dilakukan oleh rektor dengan memperhatikan pencapaian sasaran standar setelah mengevaluasi hasil pengendalian pelaksanaan.

4. Istilah dan Defenisi

- 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 Unbor.
- b. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan 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 Unbor. 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 Unbor. yang diangkat dengan pendidikan Minimal SMA/SMK/Alliyah atau dengan standar minimal pendidikan sesuai kompetensi keahlian.
- i. Tenaga Kependidikan di Unbor terdiri atas Karyawan Yayasan Tetap atau Karyawan Yayasan Kontrak.

5. Pernyataan Standar dan Indikator Pencapaian

- a. Pimpinan wajib menyediakan dosen memiliki kualifikasi akademik (jenjang pendidikan) dan kompetensi pendidik (sertifikat pendidik/rofesi), sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.
- b. Pimpinan wajib mengadakan atau menyediakan dosen program diploma dan sarjana harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi minimal 5 setiap program studi.
- c. Pimpinan wajib mengadakan atau menyediakan dosen program magister harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan doktor atau doktor terapan yang relevan dengan program studi minimal 5 setiap program studi
- d. Pimpinan wajib menugaskan dosen dengan beban kerja didasarkan antara lain pada:
 - a. kegiatan pokok dosen mencakup: 1. perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran; 2. pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran; 3. pembimbingan dan pelatihan; 4. penelitian; dan 5. pengabdian kepada masyarakat; b. kegiatan dalam bentuk pelaksanaan tugas tambahan; dan c. kegiatan penunjang.
- e. Pimpinan wajib mengatur beban kerja dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur dalam rangka penyusunan skripsi/ tugas akhir, tesis, disertasi, atau karya desain/seni/ bentuk lain yang setara paling banyak 10 (sepuluh) mahasiswa
- f. Pimpinan wajib menyediakan dosen tetap minimal 60% dari jumlah seluruh dosen
- g. Pimpinan wajib menyediakan atau mengadakan tenaga kependidikan sesuai dengan kualifikasi akademik dan kompetensi akademik

Indikator Kinerja

| | | Satuan | Base Line | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|--------|-----------|-------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | Rasio dosen tetap dengan mahasiswa | rasio | 1:10 | 1: 10 | 1 : 13 | 1 : 14 | 1 : 15 | 1 : 16 |
| 2 | Rasio dosen tetap yang memiliki kualifikasi akademik doktor terhadap jumlah dosen tetap | persen | 17 | 18 | 18 | 19 | 19 | 20 |
| 3 | Rasio dosen tetap yang | persen | 11 | 12 | 13 | 13 | 14 | 15 |

| | | Satuan | Base Line | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----|---|-------------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | memiliki jenjang jabatan akademik Lektor Kepala dan Guru Besar terhadap jumlah dosen tetap | | | | | | | |
| 4 | Rasio dosen tetap yang memperoleh sertifikat pendidik/profesi | Persen | 35 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 |
| 5 | Jumlah Dosen tetap terhadap Jumlah mahasiswa | Rasio | 1 : 34 | 1 : 30 | 1 : 30 | 1 : 30 | 1 : 30 | 1 : 30 |
| 6 | Beban kerja rata-rata dosen tetap | sks | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 |
| 7 | Rasio dosen terhadap bimbingan skripsi/tugas akhir, tesis, disertasi, atau karya desain/seni/ bentuk lain | rasio | 1 : 8 | 1 : 7 | 1 : 6 | 1 : 5 | 1 : 4 | 1 : 4 |
| 8 | Pedoman monitoring dan evaluasi SDM | Skala (0-4) | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | Rasio tenaga kependidikan terhadap mahasiswa | rasio | 1 : 75 | 1 : 75 | 1 : 73 | 1 : 70 | 1 : 68 | 1 : 65 |
| 10 | Jumlah pustakawan | jumlah | 3 | 3 | 4 | 6 | 7 | 9 |
| | Jumlah tenaga laboran/teknisi | jumlah | 17 | 17 | 18 | 19 | 20 | 20 |
| 11 | Jumlah tendik yang memiliki sertifikat kompetensi | jumlah | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 |

6. Strategi Pencapaian

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

7. Dokumen yang terkait

- Pedoman dan SOP Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan
- Pedoman dan SOP Kenaikan Kepangkatan Dosen dan Tenaga Kependidikan
- Pedoman dan SOP Pemberian renumerasi dan retensi
- Pedoman dan SOP Monitoring Evaluasi Dosen dan Tenaga Kependidikan.
- Pedoman dan SOP pemberian penghargaan dan sanksi
- Rencana Strategis Unbor pada aspek SDM

- g. Kode Etik Dosen
- h. Kode Etik Tenaga Kependidikan.

8. Referensi

- a. Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- b. Undang-undang No.12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- c. Permendikbud No. 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- d. Permenristekdikti No. 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal
- e. Peraturan Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 No 1 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Borobudur .
- f. Peraturan Rektor Unbor No 3 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Universitas Borobudur .