



**STANDAR
SUMBER DAYA MANUSIA
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL**

**UNIVERSITAS AL-KHAIRIYAH
CILEGON
2022**



SURAT KEPUTUSAN
REKTOR UNIVERSITAS AL - KHAIRIYAH
NOMOR : 145/UNIVAL/R-001.SK/IV/2022
TENTANG :
STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA
UNIVERSITAS AL - KHAIRIYAH

Bismillahirrahmanirrahim,

Rektor Universitas Al - Khairiyah (UNIVAL) setelah:

- Menimbang** : a. Bahwa dalam rangka upaya meningkatkan kualitas Tri Dharma Perguruan Tinggi pada Universitas Al-Khairiyah, maka memandang perlu untuk membuat Standar Sumber Daya Manusia Universitas Al-Khairiyah.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Permendikbud No. 49 Tahun 2014 tentang Sistem Nasional Pendidikan Tinggi;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Permendikbud No. 50 Tahun 2014 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
6. SK Kemendikbud Nomor 1247/M/2020 tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al - Khairiyah di Kota Cilegon dan Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Al - Khairiyah di Kota Cilegon menjadi Universitas Al - Khairiyah di Kota Cilegon Provinsi Banten;
7. STATUTA Universitas Al - Khairiyah;
- Memperhatikan** 1. Saran dan pendapat yang berkembang dari manajemen Universitas Al-Khairiyah.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** :
Pertama : Memberlakukan Surat Keputusan ini beserta lampirannya untuk dijadikan sebagai dasar dan acuan dalam merancang, merumuskan dan menetapkan berbagai standar sumber daya manusia di lingkungan Universitas Al-Khairiyah.
- Kedua** : Surat Keputusan ini dibuat untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- Ketiga** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya, dan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan akan diubah dan disempurnakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan Di : Cilegon
Pada Tanggal : 04 April 2022

Rektor,


Dr. Rafiudin, M.Si

STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA

Proses	Penanggung Jawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	
Perumusan	Achmad Nasrullah, M.Ak	Ketua LPMI		04-04-22
	Ainin Najmi, M.Kom	Ka.Biro SDM		04-04-22
	HM. Juju Adhiwikarta, M.T	Dekan FT		04-04-22
	Roy Amrillah Ritonga, M.Kom I	Dekan FIK		04-04-2022
	Mahfudoh, M.M	Dekan FEB		04-04-2022
Pemeriksaan	Rulin Swastika, M.Kom	Warek II		ct-?-?
Penetapan	Dr. Rafiudin, M.Si	Rektor		
Pengendalian	Achmad Nasrullah, M.Ak	Ketua LPMI		04-04-22

UNIVERSITAS AL-KHAIRIYAH CILEGON			
		STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA	
		Disetujui Oleh  Rektor	
Revisi ke-0	Tanggal 4 April 2022	SPMI-UNIVAL/SSDM/02/05	

A. VISI dan MISI UNIVERSITAS AL KHAIRIYAH

VISI

Menjadi Universitas Unggul sebagai pusat peradaban ilmu pengetahuan, teknologi dan menciptakan generasi emas mandiri, berdaya saing global, beriman, berkarakter yang berkontribusi pada kesejahteraan dan kemajuan masyarakat tahun 2030

MISI

1. Menyelenggarakan inovasi Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan akses pendidikan, pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat yang baik dan berkualitas.
2. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, dinamis, beradaptasi dengan teknologi yang menghasilkan lulusan yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, dan mampu bersaing di pasar tenaga kerja secara global.
3. Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian masyarakat yang berkontribusi kepada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Menyelenggarakan iklim akademik dengan tata pamong universitas secara adil, bertanggung jawab, transparan yang kredibel berdasarkan kebijakan pendidikan nasional.
5. Menyelenggarakan kerjasama dengan cara membangun jaringan Nasional dan Internasional dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bermanfaat bagi kesejahteraan dan kemajuan masyarakat.

Tujuan

1. Turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa dan membangun kehidupan masyarakat yang adil dan makmur yang diridhai Allah SWT sesuai dengan amanat Pancasila dan UUD 1945
2. Menciptakan Lulusan yang beriman, bertaqwa, berwawasan luas, mandiri dan berkarya yang dilandasi norma-norma Islami;
3. Menciptakan sumber daya manusia yang mumpuni imtak dan imtek seiring dengan tuntutan dan tantangan globalisasi
4. Mewujudkan civitas akademika yang Islami dan mampu menjadi teladan dan kehidupan masyarakat.
5. Lulusan berdaya saing tinggi dan berwawasan entrepreneurship.
6. Menghasilkan sumber daya yang memiliki pemikiran ilmiah dan inovatif yang berorientasi pada masa depan
7. Mewujudkan pengelolaan yang terencana, terorganisir, produktif, efektif, efisien dan terpercaya untuk menjamin keberlanjutan Universitas.

Rasional

Standar Sumber Daya Manusia (Selanjutnya disebut SDM) merupakan komponen utama untuk menyukseskan penyelenggaraan catur dharma perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan Visi dan Misi Universitas Al Khairiyah (selanjutnya disebut UNIVAL). Catur dharma UNIVAL tersebut meliputi Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat serta ke Al Khairiyahan. UNIVAL sebagai Lembaga organisasi pendidikan sudah seharusnya memiliki sistem pengelolaan SDM yang lengkap dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan karir. Mengingat pentingnya pengelolaan SDM ini, maka harus dikelola dan selalu ditingkatkan kualifikasinya baik dari aspek akademis yang merupakan tuntutan profesionalisme, maupun dari sisi kualitas kepribadian/prilaku kerja yang sangat dibutuhkan dalam pelayanan kepada masyarakat dan Civita akademika sebagai pihak yang dilayani. Oleh karena itu, agar mutu SDM di UNIVAL dapat terus meningkat dan terkendali, maka diperlukan standar SDM beserta standar turunannya dalam mendukung indicator Kinerja Utama yang telah ada.

B. Subjek/Pihak yang bertanggung jawab

1. Rektor
2. Wakil Rektor
3. Direktur Lembaga
4. Dekan atau Program Studi
5. Pimpinan Unit Kerja/Biro

C. Definisi istilah

1. 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 UNIVAL.
2. 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.
3. Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.
4. Kualifikasi merupakan tingkat pendidikan paling rendah minimal strata 2 dengan linieritas keilmuan yang harus dipenuhi oleh seorang dosen dan dibuktikan dengan ijazah.
5. Kompetensi pendidik dinyatakan dengan sertifikat pendidik dan atau sertifikat profesi
6. Tenaga Kependidikan adalah pegawai UNIVAL yang bertugas menunjang penyelenggaraan Catur Dharma Perguruan Tinggi
7. Kompetensi Tenaga Kependidikan antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi yang dibuktikan sertifikasi

- keahlian atau berdasarkan penilaian dan uji kompetensi saat rekrutmen pegawai.
8. Tenaga Kependidikan adalah pegawai UNIVAL yang diangkat dengan pendidikan Minimal SMA/SMK/Alliyah atau dengan standar minimal pendidikan sesuai kompetensi keahlian.
 9. Tenaga Kependidikan di UNIVAL terdiri atas Pegawai Yayasan Tetap atau Pegawai Yayasan Kontrak.
 10. UNIVAL dapat mengangkat Pegawai Tenaga Kependidikan dengan keahlian khusus sesuai kebutuhan dengan status Pegawai Yayasan Tetap atau Pegawai Yayasan Kontrak .

D. Isi Standar

1. UNIVAL 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 UNIVAL.
2. Upaya pengembangan dosen sangat baik, tercermin dari proyeksi yang jelas, terencana dan didukung sepenuhnya oleh institusi (dalam hal pendanaan, maupun beban tugas).
3. UNIVAL memiliki perencanaan yang lengkap tentang kecukupan kualifikasi dan jabatan akademik dosen.
4. UNIVAL mengadakan rekrutmen dosen sesuai persyaratan agar terpenuhi rasio dosen terhadap mahasiswa.
5. Pimpinan Program Studi mengorganisasikan beban kinerja dosen minimal 12 sks untuk setiap dosen dalam bidang pengajaran
6. UNIVAL menyusun panduan/pedoman pembinaan SDM secara implementatif dan dilakukan peninjauan setiap dua tahun.
7. Pimpinan UNIVAL menentukan mutasi tenaga kependidikan didasarkan pada beban kerja di setiap unit yang ada
8. Pimpinan UNIVAL wajib menetapkan nisbah dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur maksimal 4 mahasiswa.
9. Pimpinan UNIVAL harus menetapkan nisbah dosen terhadap mahasiswa dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran maksimal 1:35 untuk noneksakta dan 1 : 25 untuk eksakta.
10. Dosen memiliki sertifikat kompetensi profesi dan/atau industri.
11. Unit Pengelola Program Studi (Fakultas) merancang nisbah dosen sebagai pembimbing akademik dalam rangka pencapaian prestasi mahasiswa dengan jumlah mahasiswa menyesuaikan kebijakan pimpinan UPPS.
12. 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.
13. 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.
14. 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

15. Dosen harus terlibat pada organisasi profesi dan atau keilmuan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran mahasiswa minimal satu organisasi level nasional atau internasional.
16. Dosen harus mengikuti kegiatan ilmiah dalam rangka pengembangan kompetensi minimal satu tahun sekali di level nasional dan atau internasional.
17. UNIVAL harus melakukan rekrutmen tenaga administrasi dalam rangka kegiatan tata kelola dan administrasi penyelenggaraan pembelajaran minimal SMA atau sederajat yang dinyatakan dalam bentuk ijazah.
18. UNIVAL harus menetapkan penempatan tenaga kependidikan fungsional yang berkualitas dalam rangka mendukung pemenuhan capaian pembelajaran minimal lulusan program S-1.
19. UNIVAL memiliki tenaga kependidikan yang bersertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, analis, dan pustakawan.
20. UNIVAL memiliki instrumen survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.
21. UNIVAL melaksanakan survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia
22. UNIVAL memanfaatkan hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.

E. Strategi

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

F. Indikator Pencapaian Standar

Indikator Kinerja Utama	Target Capaian
Kecukupan DTSPS (Dosen Tetap Program Studi) yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di Program Studi	≥ 12
Persentase jumlah DTSPS dengan pendidikan S3 terhadap jumlah DTSPS.	$\geq 50\%$
Persentase jumlah DTSPS dengan jabatan akademik LK terhadap jumlah DTSPS.	$\geq 40\%$

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 mahasiswa sebagai pembimbing utama.	Persentase jumlah pembimbing utama yang membimbing ≤ 6 mahasiswa terhadap jumlah seluruh pembimbing utama.
EWMP (Ekivalen Waktu Mengajar Penuh) DTPS (Pendidikan, Penelitian, PkM, dan tugas tambahan).	$12 \text{ sks} \leq \text{EWMP} \leq 16 \text{ sks}$
Dosen yang mendapat pengakuan (rekognisi) atas prestasi/kinerja level nasional/internasional	$\geq 50\%$ dari jumlah dosen
Unit pengelola merencanakan dan mengembangkan dosen (DTPS) 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 (DTPS)	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 Dosen dan Tenaga Kependidikan terkait ke Al Khairiyahan	$\geq 100\%$ terlibat: 1) Menjalankan ibadah mahdhah sesuai syariat Islam, berakhlak

	<p>mulia, dan berwawasan luas</p> <p>2) memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada institusi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan Islam, Al Khairiyah, ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.</p> <p>3) 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>
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

G. Dokumen terkait

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

1. Dokumen Perencanaan dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia baik Dosen dan Tenaga Kependidikan (Rencana Induk Pengembangan (RIP) bidang SDM UNIVAL)
2. Pedoman dan SOP Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan
3. Pedoman dan SOP Kenaikan Jabatan Akademik Dosen
4. Pedoman dan SOP Pemberian renumerasi dan retensi
5. Pedoman dan SOP Penilaian Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan.
6. Rencana Strategis UNIVAL pada aspek SDM
7. Kode Etik Dosen dan Tenaga Kependidikan
8. Aturan Kepegawaian

H. Referensi

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
5. 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.
6. Pedoman Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi tahun 2018, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Direktorat Penjaminan Mutu.
7. 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.