



SOSIALISASI INSTRUMEN AKREDITASI PROGRAM STUDI

Kriteria C.4: Sumber Daya Manusia

Dr. Maman Suryaman, M.Pd.

Prof. Dr. Suroso, M.Pd.

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019



Kriteria C.4 Sumber Daya Manusia dan C.6. Pendidikan ada di dalam Bab II Laporan Evaluasi Diri (LED)

BAB II. LAPORAN EVALUASI DIRI

A. KONDISI EKSTERNAL

B. PROFIL UNIT PENGELOLA PROGRAM STUDI

C. KRITERIA

C.1. VISI, MISI, TUJUAN DAN STRATEGI

C.2. TATA PAMONG, TATA KELOLA, DAN KERJASAMA

C.3. MAHASISWA

C.4. SUMBER DAYA MANUSIA

C.5. KEUANGAN, SARANA DAN PRASARANA

C.6. PENDIDIKAN

C.7. PENELITIAN

C.8. PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

C.9. LUARAN DAN CAPAIAN TRIDHARMA

D. ANALISIS DAN PENETAPAN PROGRAM PENGEMBANGAN UNIT PENGELOLA PROGRAM STUDI DAN PROGRAM STUDI

BAB III. PENUTUP

LAMPIRAN



Kriteria C.4 Sumber Daya Manusia

- 1. Latar Belakang**
- 2. Kebijakan**
- 3. Strategi Pencapaian Standar**
- 4. Indikator Kinerja Utama**
- 5. Indikator Kinerja Tambahan**
- 6. Evaluasi Capaian Kinerja**
- 7. Penjaminan Mutu SDM**
- 8. Kepuasan Pengguna**
- 9. Simpulan Hasil Evaluasi serta Tindak Lanjut**



1. Latar Belakang

Bagian ini mencakup latar belakang, tujuan, dan rasional strategi pencapaian standar perguruan tinggi terkait sumber daya manusia (SDM) yang mencakup: kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, serta pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan).

2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan yang mencakup:

- a) **Kebijakan penetapan standar perguruan tinggi terkait kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, serta pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan).**
- b) **Pengelolaan SDM mencakup:**
 - 1) Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.
 - 2) Kriteria perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun ditetapkan serta dikomunikasikan.
 - 3) Kegiatan pengembangan seperti: studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.
 - 4) Skema pemberian *reward and punishment*, pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung tridharma.



3. Strategi Pencapaian Standar

Bagian ini mencakup strategi UPPS dalam pencapaian standar yang sudah ditetapkan oleh perguruan tinggi terkait SDM (pendidik, peneliti, dan pelaksana PkM). Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya.



4. Indikator Kinerja Utama

Tampilkan data SDM dengan teknik representasi yang relevan (misalnya: kurva tren, rasio, dan proporsi) dan komprehensif serta simpulkan kecenderungan yang terjadi. Data dan analisis yang disampaikan meliputi:

a) Profil Dosen

- 1) Jumlah dan kualifikasi dosen UPPS yang terlibat dalam kegiatan pengajaran di program studi (DTPS = dosen terlibat dalam kegiatan pengajaran di Program Studi) (Tabel 3.a.1 LKPS).
- 2) Persentase jumlah DTPS dengan pendidikan S3 terhadap total jumlah DTPS (Tabel 3.a.1 LKPS).
- 3) Persentase jumlah DTPS dengan jabatan akademik GB/LK terhadap total jumlah DTPS (Tabel 3.a.1 LKPS).
- 4) Persentase jumlah DTPS yang memiliki sertifikat pendidik profesional terhadap total jumlah DTPS (Tabel 3.a LKPS).
- 5) Ekuivalensi Waktu Mengajar Penuh (EWMP) dari DTPS untuk kegiatan pendidikan, penelitian, PkM, dan tugas tambahan (Tabel 3.a.2 LKPS).
- 6) Persentase jumlah dosen tidak tetap terhadap jumlah DTPS (Tabel 3.a.1 dan Tabel 3.a.3 LKPS).
- 7) Rasio jumlah mahasiswa Program Studi terhadap jumlah DTPS (Tabel 2.a dan Tabel 3.a.1 LKPS).
- 8) Beban DTPS dalam membimbing Tugas Akhir mahasiswa sebagai pembimbing utama (Tabel 3.b LKPS).
- 9) Kecukupan dosen industri (Tabel 3.c LKPS). Diisi hanya untuk program Vokasi.



4. Indikator Kinerja Utama

Tampilkan data SDM dengan teknik representasi yang relevan (misalnya: kurva tren, rasio, dan proporsi) dan komprehensif serta simpulkan kecenderungan yang terjadi. Data dan analisis yang disampaikan meliputi:

b) Kinerja dosen

- 1) Persentase jumlah DTPS yang memiliki sertifikat profesi/ kompetensi/industri terhadap total jumlah DTPS (Tabel 3.a.1 LKPS). Diisi hanya untuk program Vokasi dan program Profesi. Gambarkan tabel pemutakhiran secara berkala untuk setiap sertifikat kompetensi/profesi/industri yang dimiliki oleh DTPS..
- 2) Pengakuan/rekognisi atas kepakaran DTPS (Tabel 3.d.1 LKPS).
- 3) Penelitian DTPS (Tabel 3.d.3 LKPS).
- 4) Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat DTPS (Tabel 3.d.4 LKPS).
- 5) Publikasi Ilmiah yang dihasilkan oleh DTPS dalam 3 tahun terakhir (Tabel 3.d.5).
- 6) Luaran Lainnya yang dihasilkan oleh DTPS dalam 3 tahun terakhir (Tabel 3.d.6).
- 7) Karya ilmiah DTPS yang disitasi dalam 3 tahun terakhir (Tabel 3.d.7).
- 8) Produk/Jasa DTPS yang diadopsi oleh Industri/Masyarakat (Tabel 3.d.8).



4. Indikator Kinerja Utama

Tampilkan data SDM dengan teknik representasi yang relevan (misalnya: kurva tren, rasio, dan proporsi) dan komprehensif serta simpulkan kecenderungan yang terjadi. Data dan analisis yang disampaikan meliputi:

c) Pengembangan Dosen

- 1) Kesesuaian perencanaan dan pengembangan dosen UPPS dan program studi dengan rencana pengembangan SDM di perguruan tinggi (Renstra Perguruan Tinggi).



4. Indikator Kinerja Utama

Tampilkan data SDM dengan teknik representasi yang relevan (misalnya: kurva tren, rasio, dan proporsi) dan komprehensif serta simpulkan kecenderungan yang terjadi.

Data dan analisis yang disampaikan meliputi:

d) Tenaga Kependidikan

Kecukupan dan kualifikasi tenaga kependidikan berdasarkan jenis pekerjaannya (administrasi, laboran, teknisi, dll.) yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi sesuai dengan bidang tugasnya. Indikator Kecukupan: beban kerja tenaga kependidikan, jumlah, dukungan Teknologi Informasi (fungsi-fungsi yang sudah berjalan), dan kompetensi tenaga kependidikan



5. Indikator Kinerja Tambahan

- a) Indikator kinerja tambahan adalah indikator SDM lain yang ditetapkan oleh masing-masing perguruan tinggi untuk melampaui SN-DIKTI. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.



6. Evaluasi Capaian Kinerja

- a) Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan UPPS.



7. Penjaminan Mutu SDM

- a) Berisi deskripsi dan bukti sah tentang implementasi sistem penjaminan mutu di UPPS yang sesuai dengan standar mutu perguruan tinggi terkait SDM mengikuti siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan perbaikan berkelanjutan (PPEPP).



8. Kepuasan Pengguna

- a) Deskripsi sistem untuk mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM, termasuk kejelasan instrumen yang digunakan, pelaksanaan, perekaman dan analisis datanya.
- b) Ketersediaan bukti yang sah tentang hasil pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan secara konsisten, dan ditindaklanjuti secara berkala dan tersistem.



9. Simpulan Hasil Evaluasi serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan UPPS dan program studi.



TERIMA KASIH