

UNIVERSITAS PGRI MAHADEWA INDONESIA		
	Jln. Seroja No. 57, Tonja, Denpasar Utara, Bali (80239) Telp./Fax. (0361) 431434 Website: www.mahadewa.ac.id Email: mahadewauniversity@gmail.com	Kode/No: UPMI/STD-SPMI/N2
		Tanggal : 05 Agustus 2024
	STANDAR KETENAGAAN	Revisi : 03
		Halaman :

**STANDAR KETENAGAAN
UNIVERSITAS PGRI MAHADEWA INDONESIA**

PROSES		PENANGGUNG JAWAB			TANGGAL
		JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN	
1.	Perumus	Tim Ahoc	Ni Wayan Widi Astuti, S.Pd., M.Pd.		14-08-2024
2.	Pemeriksa	Wakil Rektor 1	Dr. I Wayan Sudiarsa, M.Si.		14-08-2024
3.	Pertimbangan	Senat Akademik	Prof. Dr. I Wayan Widana, M.Pd.		14-08-2024
4.	Persetujuan	YPLP IKIP PGRI Bali	Drs. I .G.B. Arthanegara, S.H., M.H., M.Pd.		14-08-2024
5.	Penetapan	Rektor	Prof. Dr. Drs. I Made Suarta, S.H., M.Hum.		14-08-2024
6.	Pengendalian	Kepala BPM dan Akreditasi	Drs. I Gusti Lanang Rai Arsana, M.Pd.		14-08-2024

1. Visi, Misi dan Tujuan Universitas PGRI Mahadewa Indonesia

Visi

Unggul dan Kompetitif Berlandaskan Tri Hita Karana Tahun 2030.

Misi

- a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran yang bermutu berbasis teknologi informasi, sesuai perkembangan zaman.
- b. Mengembangkan penelitian inovatif berbasis IPTEKS sesuai kebutuhan masyarakat.
- c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat berbasis budaya dan lingkungan.
- d. Menjalin kerjasama dengan pemerintah, perguruan tinggi, dan instansi lainnya untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Tujuan

- a. Menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing tinggi di masyarakat.
- b. Menghasilkan penelitian yang inovatif berbasis IPTEKS serta mengusung kebaruan (*novelty*).
- c. Meningkatkan hasil publikasi ilmiah pada jurnal bereputasi di tingkat nasional dan internasional.
- d. Menghasilkan karya pengabdian kepada masyarakat berbasis kebutuhan masyarakat.
- e. Mewujudkan SDM civitas akademika yang unggul dalam manajemen kampus.
- f. Menjadikan Universitas PGRI Mahadewa Indonesia sebagai perguruan tinggi terkemuka dalam pelayanan masyarakat berbasis Tri Hita Karana.

2. Rasional

- a. Untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan Universitas PGRI Mahadewa Indonesia dibutuhkan dosen/tenaga pendididk yang bermutu dan profesional.
- b. Untuk memenuhi kreteria dosen dan tenaga kependidikan dibutuhkan ukuran atau standar minimum tentang kualifikasi akademik dan kompetensi.
- c. Untuk menjamin mutu proses pembelajaran dibutuhkan kompetensi dan sertifikasi Dikti/ nasional yang dibutuhkan oleh dosen dan tenaga ke-pendidikan.

3. Pihak yang bertanggung jawab

Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan

4. Definisi Istilah

- a. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar-luaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- b. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.
- d. Untuk menjamin mutu proses pembelajaran dibutuhkan kompetensi dan sertifikasi Dosen/ nasional yang dibutuhkan oleh dosen dan tenaga kependidikan.

5. Isi Standar

Pernyataan	Indikator
1) Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bersama WR2 berkewajiban menetapkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap, transparan, dan akuntabel, mencakup: perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan pemberhentian pegawai, orientasi dan penempatan pegawai, pengembangan karir, remunerasi, penghargaan, dan sanksi.	Tersedia dokumen formal sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup : a) perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan pemberhentian dosen/pegawai b) orientasi dan penempatan dosen/pegawai, c) pengembangan karir dosen/pegawai, remunerasi, penghargaan, dan sanksi dosen/pegawai, yang transparan dan akuntabel berbasis pada meritokrasi
2) Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bersama WR2 berkewajiban melakukan perekrutan dosen berdasarkan kebutuhan program studi yang diuraikan dalam rencana pengembangan SDM di masing masing fakultas dan program studi yang direncanakan secara berkala. Analisis kebutuhan dosen antara lain disesuaikan dengan jumlah mahasiswa dan dosen tetap dengan rasio mahasiswa dosen (RMD) yang baik yaitu :	a) Tersedia data jumlah mahasiswa reguler dan non reguler pada setiap fakultas, program studi pada tahun sekarang. b) Tersedia data jumlah dosen tetap setiap fakultas, program studi pada tahun sekarang. c) Tersedia data/dokumen hasil analisa kebutuhan dosen dari setiap fakultas dan program studi berdasarkan kebutuhan prodi dan rasio dosen: mahasiswa.

a) universitas, jumlah RMD ≤ 30, b) program studi sarjana atau D3 bidang eksakta, $17 \leq \text{RMD} \leq 23$ c) program studi sarjana atau D3 bidang sosial $27 \leq \text{RMD} \leq 33$	d) Tersedia pedoman tentang sistem dan mekanisme pengusulan calon dosen dan diimplementasikan secara konsisten. e) Tersedia pedoman tentang sistem seleksi, penempatan, retensi, dan pemberhentian dosen dan diimplementasikan secara konsisten.
3) Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bersama WR2 berkewajiban melakukan perekrutan tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan program studi yang diuraikan dalam rencana pengembangan SDM di masing-masing program studi secara berkala	a) Tersedia data/dokumen mengenai kebutuhan tenaga kependidikan (pustakawan, laboran/teknisi/analisis) untuk mendukung program-program pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di program studi. Kebutuhan jumlah tenaga kependidikan diuraikan dalam analisis jabatan di masing-masing program studi. b) Tersedia pedoman tentang sistem seleksi, penempatan, retensi, dan pemberhentian tenaga kependidikan dan diimplementasikan secara konsisten. c) Tersedia data jumlah tenaga kependidikan mencukupi untuk mendukung program-program pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat di program studi. Kebutuhan jumlah tenaga kependidikan diuraikan dalam analisis jabatan di masing-masing program studi. d) Tersedia data/dokumen mengenai kebutuhan tenaga kependidikan (laboran,teknisi,analisis, operator, programmer) untuk mendukung program-program pendidikan, penelitian dan

	pengabdian pada masyarakat di program studi. Kebutuhan jumlah tenaga kependidikan diuraikan dalam analisis jabatan di masing-masing program studi.
4) Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bersama WR2 berkewajiban menempatkan/ menugaskan dosen yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi bidang tugasnya agar misi dan tujuan program studi tercapai.	a) Tersedia dokumen mengenai kriteria dan data kepakaran dosen yang mengajar di setiap Prodi. b) Tersedia dokumen mengenai kriteria dan data sertifikat pendidik profesional.
5) Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bersama WR2 berkewajiban melaksanakan monitoring dan evaluasi (monev) kinerja dosen di bidang pendidikan, penelitian, pelayanan/pengabdian kepada masyarakat disertai dengan tindak lanjut untuk perbaikan kinerja.	a) Tersedia Pedoman formal tentang sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan secara konsisten. yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara konsisten. b) Tersedia pedoman tentang tupoksi, monitoring, evaluasi kinerja tenaga kependidikan dan diimplementasikan secara konsisten. c) Tersedia laporan hasil monev kinerja dosen di bidang: pendidikan, penelitian, pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat yang terdokumentasi dengan baik. d) Ada tindak lanjut hasil monev untuk perbaikan kinerja dosen diantaranya jumlah kehadiran dosen dalam perkuliahan $\geq 95\%$,

6) Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bersama WR2 berkewajiban penempatan tenaga kependidikan (pustakawan, laboran, analis, teknisi, operator, programmer, 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.	a) Tersedianya dokumen mengenai kriteria dan data kebutuhan kualifikasi tenaga kependidikan untuk setiap prodi. b) Tersedia dokumen mengenai kriteria dan data sertifikat keahlian/kualifikasi tenaga kepegawaian. c) Tersedianya dokumen penempatan tenaga kependidikan yang terbuka berdasarkan kebutuhan tiap-tiap program studi.
7) Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bersama WR2 berkewajiban meningkatkan nilai persentase dosen tetap: (i) dengan jabatan guru besar dan lektor kepala Pprof $\geq 40\%$; (ii) dengan jabatan lektor kepala yang bidang keahliannya sesuai dengan kompetensi program studi, PLK ≥ 40	Ada upaya yang baik sehingga nilai persentase jabatan dosen tetap untuk guru besar dan lektor kepala memenuhi standar.
8) Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bersama WR2 berkewajiban meningkatkan kualifikasi dan kompetensi dosen tetap melalui: (i) peningkatan kompetensi tanpa gelar; (ii) tugas belajar S3/Sp-2 setiap tahun, sehingga tercapai persentase jumlah minimal 50% dari jumlah dosen tetap berpendidikan doktor sesuai bidang program studi/Sp-2.	a) Ada bukti dalam renstra Universitas PGRI Mahadewa Indonesia, fakultas, pascasarjana dan program studi terdapat kegiatan peningkatan kemampuan dosen tetap melalui peningkatan kompetensi tanpa gelar dan tugas belajar S3 sesuai bidang program studi /Sp-2. b) Tersedianya Informasi, panduan dan prosedur pengembangan kompetensi pendidik untuk seluruh dosen setiap tahun sesuai analisa kebutuhan pengembangan sdm.

	c) Tersedia alokasi dana RKAKL pengembangan kompetensi untuk dosen. d) Tersedianya agenda pelatihan/ penyegaran/pengembangan kompetensi dosen berdasarkan hasil evaluasi internal yang dilakukan secara regular dan terencana.
9) Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bersama WR2 berkewajiban melakukan pengembangan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan (pustakawan, laboran, analis, teknisi, operator, programmer, staf administrasi, dan/atau staf pendukung lainnya) untuk menjamin mutu penyelenggaraan program studi). Upaya antara lain dalam bentuk: kesempatan belajar/pelatihan, pemberian fasilitas termasuk dana, jenjang karir yang jelas, studi banding dilaksanakan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.	a) Tersedia analisis kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan di semua aras universitas. b) Ada bukti dalam renstra Universitas PGRI Mahadewa Indonesia, terdapat kegiatan peningkatan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan. c) Ada bukti dalam renstra Universitas PGRI Mahadewa Indonesia, biro, lembaga, UPT fakultas dan program studi terdapat kegiatan peningkatan kemampuan tenaga kependidikan melalui peningkatan kompetensi d) Tersedia Informasi, panduan dan prosedur pengembangan kompetensi untuk tenaga kependidikan setiap tahun sesuai analisa kebutuhan pengembangan SDM. e) Tersedia alokasi dana RKAKL pengembangan kompetensi untuk tenaga kependidikan. f) Tersedia agenda pelatihan/ penyegaran/pengembangan untuk seluruh kompetensi tenaga kependidikan berdasarkan hasil evaluasi internal

	yang dilakukan secara regular dan terencana. g) Ada bukti peningkatan keahlian tenaga kependidikan persentase tenaga (pustakawan, laboran, analis, teknisi, operator, programer, staf administrasi, dan/atau staf pendukung lainnya) yang memiliki sertifikat kompetensi PTKS $\geq 70\%$.
10) Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bersama WR2 berkewajiban melakukan survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.	a) Ada Instrumen untuk mengukur kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi, terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia, yang memiliki: 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.
11) Rektor Universitas PGRI Mahadewa Indonesia bersama WR2 berkewajiban memanfaatkan hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi terhadap peningkatan sistem pengelolaan sumber daya manusia.	Ada bukti pemanfaatan hasil survei dalam perbaikan yang berkelanjutan untuk mutu: a) pengelolaan sumber daya manusia, b) instrumen pengukuran kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung, c) analisis hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung,

6. Strategi

- a. Mendorong dan membuka kesempatan untuk studi lanjut melalui program beasiswa dalam dan luar Universitas.
- b. Membuat peta jalan pembinaan karir dosen.

- c. Menyelenggarakan Pelatihan yang menunjang kebutuhan dalam tugas. bagi dosen dan tenaga kependidikan secara Periodik.
- d. Membuat Pedoman, Deskripsi Kerja dan Penilaian kinerja untuk dosen dan tenaga kependidikan.
- e. Membuat cetak biru masa kerja dan kebutuhan pegawai setiap tahun.

7. Unit Terlibat

- a. Wakil Rektor bidang Perencanaan dan Kerjasama
- b. Biro Umum dan Kepegawaian
- c. Bagian Kepegawaian
- d. Dekan
- e. Wakil Dekan II
- f. Koordinator Program studi

8. Referensi

- a. Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
- b. Permendigbudristek No. 53 Tahun 2023 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- d. Permenristekdikti Nomor 61 tahun 2016 tentang pangkalan data perguruan tinggi.
- e. Statuta UPMI Bali
- f. Renstra UPMI Bali