



2025



STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA

**Universitas Muhammadiyah
Pekajangan Pekalongan**



BADAN PEMBINA HARIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN PEKALONGAN
UMPP

SK. Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 660/KEP/I.0/D/2023

Jalan Raya Pekajangan No. 1A Kab. Pekalongan Telp. (0285) 7832294 website: www.umpp.ac.id email: admin@umpp.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
KETUA BADAN PEMBINA HARIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN PEKALONGAN
Nomor: 006/BPH/KEP/B/2025

Tentang :
PENETAPAN STANDAR MUTU
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN PEKALONGAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua Badan Pembina Harian Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan:

- Menimbang** : a. bahwa sebagai upaya pengendalian dan peningkatan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan sangat penting dilakukan di Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan diperlukan adanya standar mutu
- b. bahwa untuk mencapai hal tersebut, diperlukan adanya aturan dasar untuk dapat digunakan sebagai pedoman dalam menyelenggarakan kegiatan di Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan
- c. bahwa untuk mencapai tujuan tersebut, perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan dari Badan Pembina Harian Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan tentang Standar Mutu Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan
- Mengingat** : 1. Aturan Dasar (AD) Muhammadiyah
2. Aturan Rumah Tangga (ART) Muhammadiyah
3. Statuta Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan
- Berdasarkan** : 1. Usulan Permohonan SK Manual Mutu Universitas UMPP No. 151/LPM-01/UMPP/XII/2025 tanggal 8 Desember 2025
2. Rapat Koordinasi Badan Pembina Harian tanggal 9 Desember 2025

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : KEPUTUSAN KETUA BADAN PEMBINA HARIAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN PEKALONGAN TENTANG STANDAR MUTU UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN PEKALONGAN
- Pertama** : Mengesahkan Standar Mutu Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan sebagaimana terlampir dalam Surat Keputusan ini.
- Kedua** : Demikian Surat Keputusan ini disampaikan dapat digunakan dengan sebaik – baiknya.

Ditetapkan di : Pekajangan
Pada tanggal : 19 Jumadil Akhir 1447 H
10 Desember 2025 M

Ketua

Dr. H. Imam Suraji, M.Ag.

Badan Pembina Harian (BPH)
Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan



Sekretaris

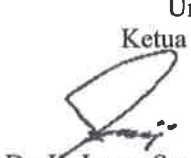
H. Abdul Shomad, SE

*Lampiran Surat Keputusan Ketua Badan Pembina Harian Universitas Muhammadiyah
Pekalongan Pekalongan
Nomor: 006/BPH/KEP/B/2025 tanggal 10 Desember 2025 M*

No	Standar	Nama Standar	Nomor Standar
1	Standar Pendidikan	Standar Luaran Pendidikan	UMPP/BPH/STD/03/001/R4
2		Standar Proses Pendidikan	UMPP/BPH/STD/03/002/R4
3		Standar Masukan Pendidikan	UMPP/BPH/STD/03/003/R4
4	Standar Penelitian	Standar Luaran Penelitian	UMPP/BPH/STD/03/004/R4
5		Standar Proses Penelitian	UMPP/BPH/STD/03/005/R4
6		Standar Masukan Penelitian	UMPP/BPH/STD/03/006/R4
7	Standar Pengabdian Kepada Masyarakat	Standar Luaran Pengabdian kepada Masyarakat	UMPP/BPH/STD/03/007/R4
8		Standar Proses Pengabdian kepada Masyarakat	UMPP/BPH/STD/03/008/R4
9		Standar Masukan Pengabdian kepada Masyarakat	UMPP/BPH/STD/03/009/R4
10	Standar Tambahan Perguruan Tinggi	Standar Jati diri	UMPP/BPH/STD/03/010/R4
11		Standar Al Islam dan Kemuhammadiyah	UMPP/BPH/STD/03/011/R4
12		Standar Tata pamong, Tata kelola dan Penjaminan Mutu	UMPP/BPH/STD/03/012/R4
13		Standar Sumber Daya Manusia	UMPP/BPH/STD/03/013/R4
14		Standar Kerjasama	UMPP/BPH/STD/03/014/R4
15		Standar Kemahasiswaan dan Alumni	UMPP/BPH/STD/03/015/R4
16		Standar Keuangan	UMPP/BPH/STD/03/016/R4
17		Standar Sistem Informasi	UMPP/BPH/STD/03/017/R4
18		Standar Kesejahteraan	UMPP/BPH/STD/03/018/R4
19		Standar Sarana dan Prasarana	UMPP/BPH/STD/03/019/R4
20		Standar Humas dan Kesekretariatan	UMPP/BPH/STD/03/020/R4

Badan Pembina Harian (BPH)
Universitas Muhammadiyah Pekalongan Pekalongan

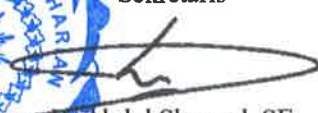
Ketua



Dr. H. Imam Suraji, M.Ag.



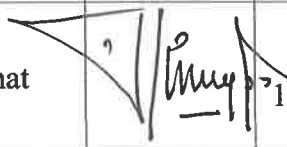
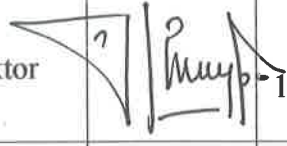
Sekretaris



H. Abdul Shomad, SE

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN PEKALONGAN	Kode/No	UMPP/BPH/STD/03/013/R4
		Tanggal	9 Desember 2025/ 18 Jumadil Akhir 1447 H
	STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA	Revisi	4

STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA

NO	PROSES	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	Perumusan	Sobrotul Imtikhanah, S.E., M.Si	Tim Ad Hoc		25 November 2025/ 4 Jumadil Akhir 1447 H
2	Pemeriksaan	Bd. Nur Chabibah, S.Keb., MPH	Kepala LPM		4 Desember 2025/ 13 Jumadil Akhir 1447 H
3	Persetujuan	Dr. Imam Suradji, M.Ag	Ketua BPH		8 Desember 2025/ 17 Jumadil Akhir 1447 H
4	Pertimbangan	Dr. Nur Izzah., SKp., MKes	Senat		8 Desember 2025/ 17 Jumadil Akhir 1447 H
5	Penetapan	Dr. Nur Izzah., SKp., MKes	Rektor		9 Desember 2025/ 18 Jumadil Akhir 1447 H
6	Pengendalian	Bdn. Wahyu Ersila, SST., MPH	Sekretaris LPM		9 Desember 2025/ 18 Jumadil Akhir 1447 H



[illegible]

1. Daftar Istilah

- a. **Standar Sumber Daya Manusia (selanjutnya disebut SDM)** merupakan sistem pengelolaan meliputi: perencanaan, penerimaan, penempatan, pengembangan karir, retensi, pemberhentian, remunerasi, penghargaan, dan sanksi terhadap dosen dan tenaga kependidikan untuk untuk menjamin mutu penyelenggaraan UMPP.
- b. **Dosen** adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan 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 UMPP 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 UMPP yang diangkat dengan pendidikan minimal SMA/SMK/Alliyah atau dengan standar minimal pendidikan sesuai kompetensi keahlian.
- i. **Tenaga Kependidikan di UMPP terdiri** atas Karyawan Tetap atau Karyawan Kontrak.
- j. **UMPP dapat mengangkat Karyawan Tenaga Kependidikan** dengan keahlian khusus sesuai kebutuhan dengan status Karyawan Tetap atau Karyawan Kontrak.

2. Rationale

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama untuk menyukseskan penyelenggaraan catur dharma perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan visi dan misinya. UMPP 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 UMPP 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 UMPP dapat terus maju, diperlukan standar sumber daya manusia beserta stand turunannya.

3. Isi Standar

- a. Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) wajib menyusun



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 UMPP.

- b. Wakil Rektor I (Bidang Akademik) bersama Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) menyusun perencanaan yang lengkap tentang kecukupan kualifikasi dan jabatan akademik dosen dan tenaga kependidikan.
- c. Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) mengadakan rekrutmen dosen sesuai dengan persyaratan agar terpenuhi rasio dosen terhadap mahasiswa atas usulan pengelola program studi.
- d. Ketua Program Studi mengorganisasikan beban kinerja dosen minimal 12 sks untuk setiap dosen.
- e. Wakil Rektor I (Bidang Akademik) bersama Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) menyusun panduan/pedoman pembinaan SDM secara implementatif dan dilakukan peninjauan setiap dua tahun.
- f. Wakil Rektor I (Bidang Akademik) bersama Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) menentukan mutasi tenaga kependidikan didasarkan pada beban kerja di setiap unit yang ada
- g. Wakil Rektor I (Bidang Akademik) wajib menetapkan nisbah dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur maksimal 4 mahasiswa.
- h. Wakil Rektor I (Bidang Akademik) harus menetapkan nisbah dosen terhadap mahasiswa dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran maksimal 1:35 untuk non eksakta dan 1: 25 untuk eksakta, dan diberlakukan nisbah khusus bagi bidang profesi kesehatan.
- i. Wakil Rektor I (Bidang Akademik) memfasilitasi agar dosen memiliki sertifikat kompetensi profesi dan/atau industri.
- j. Dekan Fakultas (Ketua Unit Pengelola Program Studi) harus merancang nisbah dosen sebagai pembimbing akademik dalam rangka pencapaian prestasi mahasiswa maksimal 20 mahasiswa.
- k. Dekan Fakultas (Ketua 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.
- l. Dekan Fakultas (Ketua Unit Pengelola Program Studi) mengupayakan dosen pengujian laporan tugas akhir dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik minimal magister dan jabatan fungsional Asisten ahli untuk penguji utama dan asisten ahli untuk pembimbing pembantu.
- m. Dekan Fakultas (Ketua Unit Pengelola Program Studi) mengupayakan dosen penguji skripsi dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik magister dan doktor dengan jabatan fungsional Asisten ahli melakukan publikasi pada nasional terakreditasi sebagai penulis pertama.
- n. Ketua Program Studi harus memastikan setiap dosen harus terlibat pada organisasi profesi dan atau keilmuan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran



- mahasiswa minimal satu organisasi level nasional atau internasional.
- o. Ketua Program Studi harus memastikan setiap dosen harus mengikuti kegiatan ilmiah dalam rangka pengembangan kompetensi minimal satu tahun sekali di level nasional dan atau internasional.
 - p. Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) harus melakukan rekrutmen tenaga administrasi dalam rangka kegiatan tata kelola dan administrasi penyelenggaraan pembelajaran minimal diploma III atausederajat yang dinyatakan dalam bentuk ijazah.
 - q. Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) harus menetapkan penempatan tenaga kependidikan fungsional yang berkualitas dalam rangka mendukung pemenuhan capaian pembelajran minimal lulusan program D3.
 - r. Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) memiliki tenaga kependidikan yang bersertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, analis, dan pustakawan.
 - s. Wakil Rektor I (Bidang Akademik) bersama Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) memiliki instrumen survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.
 - t. Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) bersama dengan Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Sumber Daya Manusia melaksanakan survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.
 - u. Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) bersama dengan Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Sumber Daya Manusia memanfaatkan hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.

4. Strategi Pencapaian Standar

- a. Rektor UMPP dan Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) mengembangkan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan perencanaan dan dilaksanakan serta di monitoring evaluasi dalam upaya menuju peningkatan akreditasi dan perangkingan institusi.
- b. Wakil Rektor II (Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana) UMPP
- c. mengalokasikan anggaran khusus setiap tahunnya untuk pengembangan dosen dan tenaga kependidikan.
- d. Rektor UMPP mengembangkan rencana strategis yang mengarah pada pencapaian standar yang dilaksanakan dan disesuaikan kebutuhan Fakultas dan Prodi serta unit/lembaga pendukung lainnya.



5. Indikator Pencapaian

a. Indikator Kinerja Utama

No	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
1.	Kecukupan DTPS (Dosen Tetap Program Studi) yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di Program Studi	≥ 12	Risiko Dosen < dari 12 orang Akar Penyebab Keterbatasan kualifikasi dosen yang kurang memenuhi syarat	Beban dosen tidak seimbang dalam kegiatan pembelajaran	- Melakukan percepatan rekrutmen dan penugasan dosen internal yang memenuhi syarat sebagai DTPS.	- Warek II, - Wadek SDM - BAUK - Ka. Prodi	- Dokumen Recuitmen - SK Penetapan/Pengangkatan DTPS
2.	Persentase jumlah DTPS dengan pendidikan S3 terhadap jumlah DTPS.	$\geq 50\%$	Risiko Belum memenuhi target untuk dosen berpendidikan S3 Akar penyebab - Minat dalam mendaftar S3 terkendala biaya serta dukungan Bahasa Inggris sebagai syarat dalam administrasi studi	- Persentase DTPS S3 tidak mencapai target 50%. - Menurunkan nilai saat akreditasi pada indikator SDM	- Melakukan pemetaan untuk dosen study lanjut - Menyediakan beasiswa bagi dosen untuk study lanjut	- Warek I dan II, - BAUK	- Rencana Pengembangan SDM - SK studi lanjut - Surat Perjanjian studi lanjut



No	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
			lanjut S3				
3.	Persentase jumlah DTPS dengan jabatan akademik LK terhadap jumlah DTPS	$\geq 40\%$	Risiko Jabatan akademik LK belum memenuhi target Akar penyebab Ketersediaan dosen internal yang memenuhi syarat kenaikan jabatan masih rendah (angka kredit kurang, publikasi ilmiah belum memadai).	- Persentase LK tidak mencapai target 40%. - Menurunkan nilai saat akreditasi pada indikator SDM	- Program percepatan kenaikan jabatan fungsional: pendampingan angka kredit, workshop penulisan artikel, percepatan publikasi, dan monitoring progres kenaikan jabatan.	- Warek II - BAUK - Ka. Prodi	- SK Jabatan Fungsional, laporan monitoring kenaikan jabatan, daftar DTPS dan jabfung, notulen kegiatan pendampingan.
4.	Persentase jumlah DTPS dengan jabatan akademik GB terhadap jumlah DTPS.	$\geq 15\%$	Risiko Belum ada dosen yang memiliki jabatan akademik GB Akar penyebab	- Menurunkan nilai saat akreditasi pada indikator SDM	- Program percepatan kenaikan jabatan fungsional: pendampingan angka kredit, workshop	- Warek II - BAUK - Ka. Prodi	- SK Jabatan Fungsional, laporan monitoring kenaikan jabatan, daftar DTPS



No	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
			Ketersediaan dosen internal yang memenuhi syarat kenaikan jabatan masih rendah (angka kredit kurang, publikasi ilmiah belum memadai).		penulisan artikel, percepatan publikasi, dan monitoring progres kenaikan jabatan.		dan jabfung, notulen kegiatan pendampingan.
5.	Persentase jumlah DTPS yang memiliki sertifikat pendidik profesional terhadap jumlah DTPS.	≥80%	Risiko : Dosen tidak mengikuti sertifikasi; Akar penyebab masalah : kurang sosialisasi	- Tidak memenuhi standar akreditasi BAN-PT	- Sosialisasi dan fasilitasi program sertifikasi pendidik	- WR II, WD bagian kepegawaian, BAUK	- Sertifikat Pendidik, SK Dosen Tetap
6.	Persentase jumlah .dosen tidak tetap terhadap jumlah DTPS	≤ 10%	Risiko : Tidak optimalnya pengelolaan SDM Akar masalah: Banyak dosen tidak tetap tanpa perencanaan beban kerja	- Lemahnya komitmen dosen; kurang stabilitas pengajaran	- Penyesuaian beban DTPS, seleksi ketat dosen tidak tetap	- WR II, WD bagian kepegawaian, BAUK	- SK Dosen Tidak Tetap, Laporan Beban Mengajar



No	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
7.	Rasio jumlah mahasiswa PS terhadap jumlah DTPS Utk Sains teknologi	$15 \leq \text{RMD} \leq 25$	Risiko : Kualitas pembelajaran menurun Akar Permasalahan: Penerimaan mahasiswa melebihi kapasitas dosen	- Beban kerja dosen tinggi, mutu pembelajaran menurun	Penyesuaian rasio intake, rekrutmen DTPS baru	- Fakultas, BAAK	- Laporan Jumlah Mahasiswa, SK Beban Dosen
8.	Rasio jumlah mahasiswa PS terhadap jumlah DTPS Utk Sosial Humaniora	$25 \leq \text{RMD} \leq 35$	Risiko : Kualitas pembelajaran menurun Akar Permasalahan: Penerimaan mahasiswa melebihi kapasitas dosen	- Beban bimbingan dan mengajar meningkat	- Evaluasi kuota dan pembagian dosen pengampu	- Fakultas, BAAK	- Laporan Rasio, RPS, Jadwal Dosen
9	Beban dosen dalam membimbing TA mahasiswa sebagai pembimbing utama.	Persentase jumlah pembimbing utama yang membimbing ≤ 6 mahasiswa terhadap jumlah seluruh pembimbing utama $\geq 75\%$	Risiko : Masa studi lebih lama Akar permasalahan: Tidak ada pembagian tugas bimbingan yang merata; pembimbingan menjadi lama	- Kualitas bimbingan menurun, keterlambatan kelulusan	- Sistem rotasi dan distribusi bimbingan adil	- Kaprodi, Fakultas	- Daftar Pembimbing TA, Log Book Bimbingan



No	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
16	SWMP (Setara Waktu Mengajar Penuh) DTPS (Pendidikan, Penelitian, PkM, dan tugas tambahan).	12 SKS $\leq$ SWMP $\leq$ 16 SKS	Risiko : Tridarma dosen tidak optimal Akar permasalahan : Tidak adanya sistem monitoring SWMP	- Ketimpangan beban kerja dosen	- Evaluasi SWMP tiap semester, sistem pelaporan online	- WR II, WD bagian kepegawaian, BAUK	- Laporan BKD, Rekap SWMP
17	Dosen yang mendapat pengakuan (rekognisi) atas prestasi/kinerja level nasional/ internasional	$\geq 50\%$ dari jumlah dosen	Risiko : Motivasi Dosen menurun untuk berkarya Akar Permasalahan : Kurang insentif dan pembinaan publikasi & prestasi	- Rendahnya eksistensi dosen di level nasional	- Klinik prestasi dan penghargaan berkala	- WR II, WD bagian kepegawaian, BAUK	- Sertifikat Rekognisi, Penghargaan Nasional
18	Unit pengelola merencanakan dan mengembangkan dosen (DTPS) mengikuti rencanapengembangan SDM di perguruan tinggi (Renstra UMPP) secara konsisten	Skor rata-rata Index Kinerja Dosen $\geq 3,5$ dari skala 4. Setiap dosen melakukan pengembangan diri minimal 1 tahun sekali	Risiko : Tridarma dosen tidak optimal Akar permasalahan : Tidak adanya sistem monitoring kinerja dosen	- Tidak tercapainya target SDM unggul	- Integrasi program pengembangan ke Renstra Prodi	- WR II, WD bagian kepegawaian, BAUK	- Renstra UMPP, Rencana Pengembangan SDM



No	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
19	Tingkat kehadiran dosen (DTPS)	Bersedia hadir di institusi dan ikut mengembangkan program studi minimal 168 jam kerja perbulan.	Risiko : Kinerja dosen tidak sesuai peraturan Akar permasalahan : Tidak ada sistem absensi digital; tidak ada sanksi	- Perkuliahan tidak efektif, keluhan mahasiswa	- Sistem presensi daring dan evaluasi mahasiswa	- Fakultas, LPM	- Presensi Dosen, Evaluasi Perkuliahan
20	Prosentase DTPS yang mengikuti pengembangan kompetensi (studi lanjut, postdoct academic recharging program-ARP, serfikasi kompetensi dari BNSP atau lembaga serfikasi internasional, workshop minimal 32 jam yang relevan dalam	≥ 80 %	Risiko : Dosen tidak kompeten Akar permasalahan : Tidak ada mapping kompetensi; dosen pasif	- Kompetensi stagnan, tidak mengikuti perkembangan IPTEK	- Mapping kebutuhan pelatihan; wajib workshop per 3 th	- WR II, WD bagian kepegawaia n, BAUK	- Sertifikat Pelatihan, Laporan Kegiatan



No	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
	3 tahun terakhir)						
21	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.	Risiko : Pembelajaran di laboratorium tidak optimal Akar permasalahan : Rekrutmen tidak sesuai kebutuhan teknis	- Praktikum tidak optimal	- Audit SDM laboran; pengadaan laboran baru	- UPT Lab, WD bagian kepegawaian	- SK Laboran, Evaluasi Praktikum



No	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
22	Tenaga kependidikan mengikut kegiatan pengembangan kompetensi (studi lanjut, sertifikasi kompetensi dari BNSP atau lembaga sertifikasi internasional, workshop/pelatihan minimal 32 jam yang relevan) yang mendukung pengembangan tenaga kependidikan dalam 3 tahun terakhir.	≥ 40 %	Risiko : Tendik tidak kompeten dalam pelayanan Akar Permasalahan : Tidak adanya program studi lanjut atau sertifikasi	- Pelayanan administratif lambat dan tidak profesional	- Insentif studi lanjut dan pelatihan berkala	- WRII, Wakil dekan Bagian Kepegawaian - BAUK	- Sertifikat Workshop, Ijazah Studi Lanjut
23	Tingkat Kehadiran Tenaga Kependidikan	Wajib hadir setiap hari sesuai jam kerja dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan program studi.	Risiko : Kinerja Tendik optimal Akar Permasalahan : Tidak ada sistem fingerprint/pengawasan	- Pelayanan tidak konsisten	- Absensi digital dan reward-punishment	- WRII, Wakil dekan Bagian Kepegawaian - LPM	- Presensi Harian, Evaluasi Pelayanan



No	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
24	Terdapat Monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan yang dilakukan tidak lanjut secara berkelanjutan untuk peningkatan mutu dan kinerja dosen dan tenaga kependidikan	Dilaksanakan setahun sekali, Terdapat bukti tindak lanjut dan peningkatan kinerja	Risiko : Kinerja Tendik optimal Akar Permasalahan : Tidak dilakukan berkala; tidak ada tindak lanjut	- Mutu SDM stagnan	- Monev berkala dan sistem tindak lanjut LPM	- LPM, Fakultas	- Form Penilaian Kinerja, Tindak Lanjut Monev
25	Pelaksanaan rencana rekrutmen dan pengembangan dosen secara terstruktur, dan berkelanjutan, sehingga memiliki dosen/tenaga kependidikan dengan jumlah dan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan dan visi, misi, dan sasaran serta strategi	Terdapat pedoman rekrutmen sampai dengan penempatan dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidang keahlian, serta terdapat implementasi rekrutmen dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan dan memperlihatkan dapat pada pencapaian visi	Risiko : Pengembangan tidak sesuai dengan perencanaan Akar Permasalahan: Tidak berbasis kebutuhan dan strategi institusi	- SDM tidak mendukung pencapaian visi institusi	- Perencanaan SDM berbasis strategi dan kebutuhan	- SDM, Rektor	- Peta Kebutuhan SDM, Roadmap Pengembang



b. Indikator Kinerja Tambahan

No	Indikator Kinerja Tambahan	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
1.	Kualifikasi DTPS kader persyarikatan Muhammadiyah	≥ 100% DTPS terlibat: 1) Menjalankan ibadahmahdhah sesuai syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas 2) Melaksanakan amanat persyarikatan untuk Mencapai tujuan pendidikan Muhammadiyah 3) Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada institusi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan Islam, Muhammadiyah,	Risiko : Rekrutmen tidak mempertimbangkan kaderisasi; Akar permasalahan: kurang sosialisasi dan kampanye nilai-nilai Muhammadiyah	- Lemahnya karakter keislaman dan kemuhammadiyah an	- Sinkronisasi rekrutmen dengan Majelis Diktilitbang dan BPH	- WR II, BIKU - WD bagian kepegawaian	- SK Pengangkatan, Laporan Rekrutmen, Sertifikat Darul Arqam



No	Indikator Kinerja Tambahan	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
		ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. 4) Aktif dalam kegiatan Persyarikatan Muhammadiyah di tingkat Ranting/Cabang/Daerah/Wilayah/Pusat/ Organisasi Otonomi (Ortom). 5) Berorientasi kerja sebagai ibadah dengan mengembangkan diri (<i>personal development</i>) mengembangkan institusi (<i>institutional development</i>) dan mengembangkan masyarakat (<i>community</i>)					



No	Indikator Kinerja Tambahan	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
		<i>development</i>) secara jujur dan ikhlas					
2.	Kualifikasi Tenaga Kependidikan kader persyarikatan Muhammadiyah	100% Tenaga Kependidikan terlibat: 1) Menjalankan ibadahmahdhah sesuai syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas 2) melaksanakan amanat persyarikatan untuk Mencapai tujuan pendidikan Muhammadiyah 3) memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada institusi, serta komitmen yang	Risiko : Rekrutmen tidak memasukkan aspek kaderisasi Akar permasalahan: kurang sosialisasi dan kampanye nilai-nilai Muhammadiyah	- Lemahnya budaya kerja Islami	- Penegasan nilai kaderisasi dalam SOP rekrutmen	- WR II, BIKU - WD bagian kepegawaian	- SOP Rekrutmen, Hasil Wawancara Nilai Keislaman



No	Indikator Kinerja Tambahan	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
		kuat untuk memajukan Islam, Muhammadiyah, ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. 4) Aktif dalam kegiatan Persyarikatan Muhammadiyah di tingkat Ranting/Cabang/ Daerah / Wilayah/Pusat/Organisasi Otonomi (Ortom). 5) Berorientasi kerja sebagai ibadah dengan mengembangkan diri (<i>personal development</i>) mengembangkan					



No	Indikator Kinerja Tambahan	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
		institusi (<i>institutional development</i>) dan mengembangkan masyarakat (<i>community development</i>) secara jujur dan ikhlas					
3.	Kemampuan dosen membaca al-Qur'an.	100% (tes rekrutment, sertifikat Baitul Arqom dosen dan tendik)	Risiko : Dosen tidak sesuai standar AIK Akar permasalahan: Tidak ada pelatihan atau asesmen berkala	- Dosen tidak menjadi teladan religius	- Asesmen tahunan kemampuan baca Al-Qur'an	- Biro PSI	- Hasil Asesmen Al-Qur'an, Sertifikat Pelatihan
4.	Kemampuan tenaga kependidikan membaca al-Qur'an.	100% (tes rekrutment, sertifikat Baitul Arqom dosen dan tendik)	Risiko : Tendik tidak sesuai standar AIK Akar permasalahan: Kegiatan keagamaan minim, kurang perhatian dari pimpinan	- Lingkungan kerja kurang religius	- Pelatihan dan pembinaan Al-Qur'an secara reguler	- WR II, BIKU - WD bagian kepegawaian - LPBK	- Daftar Hadir Pelatihan, Hasil Uji Baca Qur'an



No	Indikator Kinerja Tambahan	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
5.	Skor TOEFL dosen minimal 450	$\geq 50\%$	Risiko : Dosen siap untuk berkarya di tingkat Internasional Akar permasalahan: Tidak diwajibkan TOEFL saat rekrutmen; tidak ada pelatihan	- Lemahnya literasi internasional	- Pelatihan TOEFL berkala, insentif capaian > 450	- WR II, BIKU - WD bagian kepegawaian - LPBK	- Sertifikat TOEFL, Program Pelatihan Bahasa
6.	Kualifikasi tenaga laboran, teknisi, dan programmer	$\geq 70\%$ memiliki sertifikasi profesi	Risiko : Tendik tidak kompeten Akar permasalahan: Perekrutan tidak sesuai kualifikasi teknis	- Kinerja laboratorium atau IT tidak optimal	- Penyusunan standar kompetensi minimal	- UPT Laboratorium - WD bagian kepegawaian	- CV dan Sertifikat Tenaga, SK Pengangkatan
7.	Kemampuan dosen menghasilkan karya ilmiah yang mendapatkan hak paten	$\geq 20\%$	Risiko : Dosen tidak produktif Akar permasalahan: Tidak ada roadmap inovasi, lemah ekosistem riset	- Produktivitas riset rendah, reputasi turun	- Pembinaan HKI dan pelatihan penyusunan paten	- WR II, BIKU - WD bagian kepegawaian - LPPM	- Sertifikat Pelatihan HKI, SK Permohonan Paten



No	Indikator Kinerja Tambahan	Target Capaian	Risiko & Akar Penyebab	Dampak	Mitigasi	Penanggung Jawab	Dokumen Bukti
8.	Kinerja dosen dalam menulis di jurnal internasional/bereputasi setiap tahunnya	$\geq 10\%$	Risiko : Dosen tidak produktif Akar permasalahan: Lemahnya pendampingan publikasi, kurang motivasi	- Jumlah publikasi tidak memenuhi target akreditasi	- Klinik Publikasi, insentif publikasi internasional	- LPPM	- Daftar Publikasi Scopus/Sinta 1, Laporan Insentif
9.	Indeks Kepuasan Layanan Tenaga Kependidikan	≥ 3 dari skala 1 –4	Risiko : Kepuasan terhadap layanan teknik tidak optimal Akar permasalahan: Tidak ada survei rutin; sistem layanan belum digital	- Mahasiswa dan dosen tidak puas, penurunan mutu layanan	- Survei IKL per semester, sistem pengaduan daring	- LPM, - BAUK	- Hasil Survei IKL, SOP Layanan, Form Kepua



6. Pihak yang terlibat

- a. BPH
- b. Rektor UMPP
- c. Wakil Rektor I Bidang Akademik
- d. Wakil Rektor II Bidang Keuangan, SDM, dan Sarana Prasarana
- e. Kepala Biro SDM
- f. Dekan
- g. Ketua Program Studi

7. Dokumen yang terkait

- a. Statuta UMPP
- b. RIP UMPP
- c. Rencana Strategis UMPP, Fakultas, dan Prodi
- d. Rencana Operasional UMPP, Fakultas, dan Prodi
- e. Kode Etik Dosen dan Tenaga Kependidikan
- f. Dokumen Sistem Penjaminan Mutu

8. Referensi

- a. Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- c. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- d. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- e. Permentistekdikti No 50 Tahun 2018 Perubahan atas Pemenristekdikti No 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- f. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi.
- g. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
- h. 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.
- i. Pedoman SPMI 4.0 PTMA 2019, Majelis Diktilitbang, Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- j. Pedoman Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi tahun 2018, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Direktorat Penjaminan Mutu.
- k. 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.

1. Kepmendikbud No. 754/P/2020 tentang Indikator Kinerja Utama Pendidikan Tinggi dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.





**Universitas Muhammadiyah
Pekajangan Pekalongan**