



**DOKUMEN  
STANDAR MUTU  
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL**


**STANDAR  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**PERINGATAN**

**Dilarang menggandakan tanpa seijin Ketua LPM**

Alamat : Jl. R.A Moertasih Soepomo No.28B Kuningan Jawa Barat, 45511.  
Email: [info@upmk.ac.id](mailto:info@upmk.ac.id). Phone (0232) 874085

**2021**

	<b>STKIP MUHAMMADIYAH KUNINGAN</b>	Kode/No : SSDM/STKIPMK/SPMI/03
		Tanggal : 02 Maret 2021
	<b>STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA</b>	Revisi : 03
		Halaman : 1 - 11

## STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA

Proses	Penanggungjawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tandatangan	
Perumus	Edi Rohaedi, S.Pd.	Kepala Bagian Kepegawaian		02 Maret 2021
Pemeriksa	Nunu Nurfirdaus, M.Pd	Ketua Lembaga Penjaminan Mutu		02 Maret 2021
Persetujuan	Nanan Abdul Manan, M.Pd	Ketua STKIP muhammadiyah Kuningan		02 Maret 2021
Penetapan	Dr. Muhammad Samsudin, S.Ag., M.Pd.	Ketua Badan Pembina Harian		02 Maret 2021
Pengendalian	Nunu Nurfirdaus, M.Pd	Ketua Lembaga Penjaminan Mutu		02 Maret 2021

## **1. Visi dan Misi STKIP Muhammadiyah Kuningan**

### **a. Visi**

“Menjadi Perguruan Tinggi yang Unggul dalam bidang Pendidikan, Teknologi dan Kewirausahaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam”

### **b. Misi**

- 1) Meningkatkan proses pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang unggul dengan basis ilmu pendidikan dan keguruan yang terprogram dan terarah pada program studi yang diselenggarakan.
- 2) Mentransformasikan perkembangan teknologi kekinian dengan basis analisis kebutuhan dalam proses pendidikan dan pengajaran yang mengedepankan nilai-nilai inovatif.
- 3) Menumbuhkembangkan kreativitas kewirausahaan yang merupakan diversifikasi luaran pendidikan dan pengajaran dengan basis keilmuan kolaboratif.
- 4) Menginternalisasikan nilai-nilai ajaran Islam dan tujuan Persyarikatan Muhammadiyah pada setiap pelaksanaan Catur Dharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah dengan pola keteladanan dan habituasi amal soleh yang harus dilakukan oleh segenap sivitas akademika.

## **2. Rasional Standar Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama untuk mendukung keberhasilan penyelenggaraan catur dharma perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan visi, misi, tujuan dan strategi institusi. STKIP Muhammadiyah Kuningan memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan institusi. Mengingat peran sentral sumber daya manusia dalam pelaksanaan catur dharma perguruan tinggi maka sumber daya manusia di lingkungan STKIP Muhammadiyah Kuningan dikelola dan senantiasa ditingkatkan kualifikasinya dalam aspek akademis yang merupakan tuntutan profesional, maupun aspek kualitas kepribadian yang sangat dibutuhkan dalam pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan standar sumber daya manusia beserta standar turunannya untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan mutu sumber daya manusia di STKIP Muhammadiyah Kuningan.

### **3. Pihak yang Bertanggungjawab untuk Mencapai Isi Standar Sumber Daya Manusia**

- a. Ketua STKIP Muhammadiyah Kuningan
- b. Wakil Ketua II STKIP Muhammadiyah Kuningan Bidang Keuangan, SDM, Aset dan Kerjasama
- c. Bagian Kepegawaian
- d. Bagian Keuangan
- e. Lembaga Penjaminan Mutu
- f. Pimpinan Program Studi
- g. Dosen dan Tenaga Kependidikan

### **4. Definisi Istilah**

- a. Standar Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sistem pengelolaan meliputi perencanaan; penerimaan; penempatan; pengembangan karir; pemberhentian; remunerasi; penghargaan dan sanksi terhadap dosen dan tenaga kependidikan untuk untuk menjamin mutu penyelenggaraan STKIP Muhammadiyah Kuningan.
- 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 pendidikan dosen merupakan tingkat pendidikan paling rendah yang harus dipenuhi oleh seorang dosen yaitu minimal strata 2 dengan linieritas keilmuan dan dibuktikan dengan ijazah.
- e. Kompetensi pendidik dinyatakan dengan sertifikat pendidik dan atau sertifikat profesi
- f. Tenaga Kependidikan adalah karyawan STKIP Muhammadiyah Kuningan yang bertugas melaksanakan pelayanan dalam rangka menunjang penyelenggaraan Catur Dharma Perguruan Tinggi
- g. Kompetensi Tenaga Kependidikan meliputi pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi yang

dibuktikan sertifikasi keahlian .

- h. Tenaga Kependidikan adalah karyawan STKIP Muhammadiyah Kuningan yang diangkat dengan pendidikan Minimal SMA/SMK/Alliyah atau dengan standar minimal pendidikan sesuai kompetensi keahlian.
- i. Tenaga Kependidikan di STKIP Muhammadiyah Kuningan terdiri atas Karyawan tetap atau Karyawan kontrak.

#### **5. Pernyataan Isi Standar Sumber Daya Manusia**

- a. STKIP Muhammadiyah Kuningan memiliki pedoman pengelolaan sumberdaya dalam rangka memenuhi catur dharma manusia yang meliputi:
  - 1) perencanaan;
  - 2) rekrutmen;
  - 3) seleksi;
  - 4) penempatan;
  - 5) pemberhentian;
  - 6) pensiun yang ditetapkan dan disosialisasikan.
- b. STKIP Muhammadiyah Kuningan harus memiliki rencana pengembangan dosen yang jelas, terencana dan didukung sepenuhnya oleh institusi (dalam hal pendanaan, maupun beban tugas).
- c. STKIP Muhammadiyah Kuningan memiliki perencanaan yang lengkap tentang kecukupan kualifikasi dan jabatan akademik dosen.
- d. STKIP Muhammadiyah Kuningan mengadakan rekrutmen dosen sesuai persyaratan dalam rangka memenuhi rasio dosen terhadap mahasiswa.
- e. Pimpinan Program Studi mengorganisasikan beban kinerja dosen minimal 12 sks untuk setiap dosen
- f. STKIP Muhammadiyah Kuningan menyusun pedoman pembinaan SDM secara implementatif dan dilakukan peninjauan setiap dua tahun.
- g. Pimpinan STKIP Muhammadiyah Kuningan menentukan mutasi tenaga kependidikan didasarkan pada beban kerja di setiap unit yang ada
- h. Pimpinan STKIP Muhammadiyah Kuningan menetapkan nisbah dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur maksimal 10 mahasiswa per dosen.
- i. Pimpinan STKIP Muhammadiyah Kuningan harus menetapkan nisbah dosen terhadap mahasiswa dalam rangka pemenuhan capain

pembelajaran maksimal 1:35.

- j. Dosen memiliki sertifikat kompetensi profesi dan/atau industri.
- k. Unit Pengelola Program Studi merancang nisbah dosen sebagai pembimbing akademik dalam rangka pencapaian prestasi mahasiswa maksimal 20 mahasiswa.
- l. Unit Pengelola Program Studi mengupayakan dosen pengujian tugas akhir dan skripsi dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik minimal magister dan memiliki keterkaitan topik penelitian.
- m. Dosen harus terlibat pada organisasi profesi dan atau keilmuan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran mahasiswa minimal satu organisasi level nasional atau internasional.
- n. Dosen harus mengikuti kegiatan ilmiah dalam rangka pengembangan kompetensi minimal satu tahun sekali di level nasional dan atau internasional.
- o. STKIP Muhammadiyah Kuningan melakukan rekrutmen tenaga administrasi dalam rangka kegiatan tata kelola dan administrasi penyelenggaraan pembelajaran minimal SMA atau sederajat yang dinyatakan dalam bentuk ijazah.
- p. STKIP Muhammadiyah Kuningan menetapkan penempatan tenaga kependidikan fungsional yang berkualitas dalam rangka mendukung pemenuhan capaian pembelajaran minimal lulusan program D3.
- q. STKIP Muhammadiyah Kuningan tenaga kependidikan yang bersertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, dan pustakawan.
- r. STKIP Muhammadiyah Kuningan memiliki instrumen dan melaksanakan survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.
- s. STKIP Muhammadiyah Kuningan memanfaatkan hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.

#### **6. Strategi Pelaksanaan Standar Sumber Daya Manusia**

- a. STKIP Muhammadiyah Kuningan melakukan pengembangan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan perencanaan dan dilaksanakan serta di monitoring evaluasi dalam upaya

peningkatan akreditasi dan perangkingan institusi.

- b. STKIP Muhammadiyah Kuningan mengalokasikan anggaran khusus setiap tahunnya untuk pengembangan dosen dan tenaga kependidikan
- c. STKIP Muhammadiyah Kuningan mengembangkan rencana strategis yang mengarah pada pencapaian standar yang dilaksanakan dan disesuaikan kebutuhan Prodi, lembaga dan unit pelaksana teknis pendukung lainnya.

## 7. Indikator Ketercapaian Standar Sumber Daya Manusia

### a. Indikator Kinerja Umum

Indikator Kinerja Utama	Target Capaian
Kecukupan DTPS (Dosen Tetap Program Studi) yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di Program Studi	$\geq 5$
Persentase jumlah DTPS dengan pendidikan S3 terhadap jumlah DTPS.	$\geq 10\%$
Persentase jumlah DTPS dengan jabatan akademik Lektor Kepala terhadap jumlah DTPS.	$\geq 10\%$
Persentase jumlah DTPS yang memiliki sertifikat pendidik profesional terhadap jumlah DTPS.	$\geq 75\%$
Persentase jumlah dosen tidak tetap terhadap jumlah DTPS.	$\leq 10\%$
Rasio jumlah mahasiswa Program Studi terhadap jumlah DTPS	$15 \leq RMD \leq 25$
Beban dosen dalam membimbing Tugas Akhir mahasiswa sebagai pembimbing utama.	Persentase jumlah pembimbing utama yang membimbing $\leq 10$ mahasiswa terhadap jumlah seluruh pembimbing utama.
SWMP (Setara Waktu Mengajar Penuh) DTPS (Pendidikan, Penelitian, PkM, dan tugas tambahan).	$12sks \leq SWMP \leq 16sks$

Indikator Kinerja Utama	Target Capaian
Unit pengelola merencanakan dan mengembangkan DTSP mengikuti rencana pengembangan SDM di perguruan tinggi (Renstra PT) secara konsisten	Skor rata-rata Index Kinerja Dosen $\geq 3$ dari skala 4.
Tingkat kehadiran DTSP	Bersedia hadir di institusi dan ikut mengembangkan program studi minimal 75 jam kerja perbulan
Tingkat Kehadiran Tenaga Kependidikan	Wajib hadir setiap hari sesuai jam kerja dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan program studi.
Jumlah dosen yang bekerja di perguruan tinggi dan mempunyai NIDN atau NIDK	100%
Rasio jumlah mahasiswa terhadap dosen	1 : 30
Jumlah Dosen berkegiatan tridarma di perguruan tinggi dalam negeri	$\geq 10\%$
Jumlah Dosen berkegiatan tridarma di perguruan tinggi yang termasuk dalam daftar QS100 berdasarkan ilmu	$\leq 10\%$
Jumlah dosen yang bekerja paruh waktu sebagai praktisi di dunia industri	$\leq 5\%$
Jumlah dosen bekerja sebagai konsultan atau tenaga ahli independen	$\leq 10\%$
Jumlah dosen yang bekerja di Perusahaan startup teknologi dalam negeri maupun luar negeri	$\leq 5\%$
Jumlah dosen yang bekerja Organisasi nirlaba dalam negeri maupun luar negeri	$\leq 5\%$
Jumlah dosen yang bekerja di Institusi	$\leq 5\%$



Indikator Kinerja Utama	Target Capaian
atau organisasi multilateral yang diakui Pemerintah Indonesia	
Jumlah dosen yang bekerja di Kementerian atau kelembagaan Pemerintah Indonesia	≤ 5%
Jumlah dosen yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah	≤ 5%
Jumlah dosen mempunyai latar belakang sebagai pendiri maupun pasangan pendiri perusahaan bentuk Perusahaan Perorangan, Firma, Perseroan Komanditer (CV), atau Perseroan Terbatas (PT)	≤ 10%
Jumlah dosen sebagai pembimbing mahasiswa dalam kompetisi minimal tingkat nasional	≥ 10%
Kegiatan tridarma di kampus lain dan kampus QS100 berdasarkan ilmu, serta bekerja sebagai praktisi di industri harus disetujui oleh Kepala Program Studi, Dekan, atau Rektor	≥ 5%
Jumlah dosen yang mendapat sertifikasi kompetensi di LSK yang diakui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan dapat ditemukan di situs web Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.	≥ 10%
Jumlah dosen yang mendapat sertifikasi profesi di LSP yang diakui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah yang terdaftar di situs Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan dapat ditemukan di: <a href="https://bnsp.go.id/lsp">https://bnsp.go.id/lsp</a>	≥ 10%

Indikator Kinerja Utama	Target Capaian
Jumlah dosen yang mendapat sertifikasi dari Lembaga dan asosiasi profesi atau sertifikasi internasional yang tercakup adalah yang diakui oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan dapat ditemukan di situs web Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.	≤ 10%

b. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator Kinerja Tambahan	Target Capaian
Kualifikasi DTSPS dan tenaga Kependidikan kader persyarikatan Muhammadiyah	<p>≥ 100% DTSPS terlibat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menjalankan ibadah mahdah sesuai syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas</li> <li>2) melaksanakan amanat persyarikatan untuk mencapai tujuan pendidikan Muhammadiyah</li> <li>3) memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada institusi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan Islam, Muhammadiyah, ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.</li> <li>4) Aktif dalam kegiatan Persyarikatan Muhammadiyah di tingkat Ranting/Cabang/ Daerah/Wilayah/ Pusat/Organisasi Otonomi (Ortom).</li> <li>5) 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</li> </ol>

Indikator Kinerja Tambahan	Target Capaian
	jujur dan ikhlas
Kemampuan dosen membaca al-Qur'an.	100% mampu membaca Al Qur'an dengan tartil
Kemampuan tenaga kependidikan membaca al-Qur'an.	100% mampu membaca Al Qur'an dengan tartil
Skor TOEFL dosen minimal 450	≥ 50%
Kualifikasi tenaga laboran, teknisi, dan programmer	≥ 70% memiliki sertifikasi profesi
Hak paten dari karya ilmiah dosen	≥ 20%
Publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional bereputasi setiap tahunnya	≥ 10%
Indeks Kepuasan Layanan Tenaga Kependidikan	≥ 3 dari skala 1 –4
Keterlibatan DTPS dalam organisasi profesi dan atau keilmuan	≥ 10% dosen terlibat pada organisasi internasional

## 8. Dokumen Terkait Pelaksanaan Standar Sumber Daya Manusia

- a. Renstra/Renop STKIP Muhammadiyah Kuningan
- b. Rencana Induk Pengembangan SDM
- c. Pedoman dan SOP Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan
- d. Pedoman dan SOP Kenaikan Kepangkatan Dosen dan Tenaga Kependidikan
- e. Pedoman dan SOP Pemberian renumerasi dan retensi
- f. Pedoman dan SOP Monitoring Evaluasi Dosen dan Tenaga Kependidikan.
- g. Pedoman dan SOP pemberian penghargaan dan sanksi
- h. Kode Etik Dosen

- i. Kode Etik Tenaga Kependidikan
- j. Aturan Kepegawaian

## **9. Referensi**

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- b. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
- c. 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.
- d. Pedoman Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi tahun 2018, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Direktorat Penjaminan Mutu.
- e. Pedoman SPMI PTM/PTA Edisi Keempat Tahun 2019, Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah.
- f. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 05 Tahun 2020 Tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi.
- g. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 754/P/020 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri (IKU-PTN).