

SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL INSTITUT AGAMA KRISTEN NEGERI TARUTUNG



STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA

Kode Dokumen :
Tanggal : Februari 2020

Dipersiapkan Oleh:	Diperiksa Oleh:	Disahkan Oleh:	Ditetapkan Oleh:
Ketua LPM IAKN Tarutung	Warek I IAKN Tarutung	Ketua Senat IAKN Tarutung	Rektor IAKN Tarutung
Tanggal :	Tanggal :	Tanggal :	Tanggal :
 Dra. Rusmauli Simbolon, M.Pd.K Nip. 19680110 199503 2 001	 Dr. Lustani Samosir, M.Pd Nip. 19630123 199403 2 001	 Tianggur Medi Napitupulu, M.Pd.K. Nip. 19711205 200501 2 005	 Prof. Dr. Lince Sihombing Nip. 19600405 199203 1 002 

A. Visi Misi Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Visi IAKN Tarutung adalah Pendidikan berorientasi pelayanan

Misi IAKN Tarutung adalah menghasilkan sarjana yang cerdas, trampil dan religius.

B. Definisi 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 menjamin mutu penyelenggaraan IAKN Tarutung.
- b. 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.
- 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 IAKN Tarutung yang bertugas menunjang penyelenggaraan Caturdarma 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 IAKN Tarutung yang diangkat dengan pendidikan Minimal SMA/SMK Sederajat atau dengan standar minimal pendidikan sesuai kompetensi keahlian.
- i. Tenaga Kependidikan di IAKN Tarutung terdiri atas PNS dan Honorer.
- j. IAKN Tarutung dapat mengangkat Tenaga Kependidikan dengan keahlian khusus sesuai kebutuhan dengan status Honorer.

C. Rasional

Sumber daya manusia merupakan komponen utama untuk menyukseskan penyelenggaraan caturdharma perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan visi dan misinya. IAKN Tarutung sudah seharusnya memiliki sistem pengelolaan SDM yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan. Mengingat perannya yang sentral dalam pelaksanaan caturdharma perguruan tinggi maka SDM di lingkungan IAKN Tarutung 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 SDM di IAKN Tarutung dapat terus maju, diperlukan standar SDM beserta standar turunannya.

Strategi Pencapaian Standar:

- a. IAKN Tarutung mengembangkan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan perencanaan dan dilaksanakan serta di monitoring evaluasi dalam upaya menuju peningkatan akreditasi dan perangkingan institusi.
- b. IAKN Tarutung mengalokasikan anggaran khusus setiap tahunnya untuk pengembangan dosen dan tenaga kependidikan.
- c. IAKN Tarutung mengembangkan rencana strategis yang mengarah pada pencapaian standar yang dilaksanakan dan disesuaikan kebutuhan Fakultas dan Prodi serta unit/lembaga pendukung lainnya.

D. Pernyataan Isi Standar

- a. IAKN Tarutung 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 caturdharma IAKN Tarutung.
- b. Upaya pengembangan dosen sangat baik, tercermin dari proyeksi yang jelas, terencana dan didukung sepenuhnya oleh institusi (dalam hal pendanaan, maupun beban tugas).
- c. IAKN Tarutung memiliki perencanaan yang lengkap tentang kecukupan kualifikasi dan jabatan akademik dosen.

- d. IAKN Tarutung mengadakan rekrutmen dosen sesuai persyaratan agar terpenuhi rasio dosen terhadap mahasiswa.
- e. Ketua Program Studi mengorganisasikan beban kinerja dosen minimal 12 sks untuk setiap dosen.
- f. IAKN Tarutung menyusun panduan/pedoman pembinaan SDM secara ~~implentif~~ dan dilakukan peninjauan setiap dua tahun.
- g. Rektor IAKN Tarutung menentukan mutasi tenaga kependidikan didasarkan pada beban kerja di setiap unit yang ada.
- h. Rektor IAKN Tarutung wajib menetapkan nisbah dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur maksimal 4 mahasiswa.
- i. Rektor IAKN Tarutung harus menetapkan nisbah dosen terhadap mahasiswa dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran maksimal 1 : 35 untuk noneksakta dan 1:25 untuk eksakta, dan diberlakukan nisbah khusus bagi bidang profesi kesehatan.
- j. Dosen memiliki sertifikat kompetensi profesi.
- k. Unit Pengelola Program Studi merancang nisbah dosen sebagai pembimbing akademik dalam rangka pencapaian prestasi mahasiswa maksimal 20 mahasiswa.
- l. Unit Pengelola Program Studi mewajibkan dosen pengujian tugas akhir dan skripsi dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik minimal magister dan jabatan fungsional asisten ahli dan sesuai dengan bidang keahlian.
- m. Unit Pengelola Program Studi mewajibkan 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.
- n. Unit Pengelola Program Studi mewajibkan dosen penguji disertasi dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik guru besar atau doktor 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.

- o. Dosen harus terlibat pada organisasi profesi dan atau keilmuan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran mahasiswa minimal satu organisasi level nasional atau internasional.
- p. Dosen harus mengikuti kegiatan ilmiah dalam rangka pengembangan kompetensi minimal satu tahun sekali di level nasional dan atau internasional.
- q. IAKN Tarutung harus melakukan rekrutmen tenaga administrasi dalam rangka kegiatan tata kelola dan administrasi penyelenggaraan pembelajaran minimal SMA atau sederajat yang dinyatakan dalam bentuk ijazah.
- r. IAKN Tarutung harus menetapkan penempatan tenaga kependidikan fungsional yang berkualitas dalam rangka mendukung pemenuhan capaian pembelajaran minimal lulusan program D3.
- s. IAKN Tarutung memiliki tenaga kependidikan yang bersertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, analis, dan pustakawan.
- t. IAKN Tarutung memiliki instrumen survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.
- u. IAKN Tarutung melaksanakan survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.
- v. IAKN Tarutung memanfaatkan hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.

E. Indikator Pencapaian Standar

Indikator Kinerja Utama	Target Capaian
Kecukupan DTSP (Dosen Tetap Program Studi) yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di Program Studi.	Minimal 6 Orang Dosen (Sesuai dengan Kebutuhan Rasio)
Persentase jumlah DTSP dengan pendidikan S3 terhadap jumlah DTSP.	≥10%

Persentase jumlah DTSPS dengan jabatan akademik Lektor Kepala terhadap jumlah DTSPS.	$\geq 10\%$
Persentase jumlah DTSPS dengan jabatan akademik Guru Besar terhadap jumlah DTSPS.	$\leq 2\%$
Persentase jumlah DTSPS yang memiliki sertifikat pendidik profesional terhadap jumlah DTSPS.	$\geq 50\%$
Persentase jumlah dosen tidak tetap terhadap jumlah DTSPS.	$\leq 5\%$
Rasio jumlah mahasiswa PS terhadap jumlah DTSPS	$1:40 \geq RMD \leq 40$)
Persentase DTSPS yang menjadi Pembimbing Utama Tugas Akhir.	50%
Persentase DTSPS yang menjadi Pembimbing Pendamping Tugas Akhir.	50%
Beban dosen dalam membimbing TA mahasiswa sebagai pembimbing utama.	≥ 4 mahasiswa.
Persentase jumlah pertemuan/pembimbingan selama penyelesaian karya/tugas akhir.	≥ 12 kali
Persentase jumlah mahasiswa dalam bimbingan akademik (PA) per semester.	≤ 20 mahasiswa
SWMP (Setara Waktu Mengajar Penuh)DTSPS (Pendidikan, Penelitian, PkM, dan tugas tambahan).	$12 \text{ sks} \geq \text{SWMP} \leq 16 \text{ sks}$
Dosen yang mendapat pengakuan (rekognisi) atas prestasi/kinerja level nasional/internasional.	20 % dari jumlah dosen
Persentase Dosen yang sudah mengikuti Pekerti.	50%
Persentase Dosen yang sudah mengikuti <i>Applied Approach</i> (AA).	50%
Rata-rata penelitian dosen setiap tahun.	2 judul per tahun
Rata-rata PkM dosen setiap tahun.	2 kegiatan per tahun
Persentase DTSPS studi lanjut (S3) setiap tahunnya.	$\geq 5\%$ dari total DTSPS

Unit pengelola merencanakan dan mengembangkan dosen (DTPS) mengikuti rencana pengembangan SDM di perguruan tinggi (Renstra Institusi) 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.
Persentase tingkat kehadiran DTPS dalam perkuliahan (terhadap jumlah kehadiran yang direncanakan 14-16 X pertemuan).	100%
Persentase Tendik yang bersertifikat kompetensi (Pustakawan, Laboran, Programmer, tenaga administrasi) untuk mendukung proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Prodi.	80%
Tingkat Kehadiran Tenaga Kependidikan	Wajib hadir setiap hari sesuai jam kerja dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan program studi.
Persentase dosen berkinerja baik dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.	75%
Indikator Kinerja Tambahan	Target Capaian
Kualifikasi DTPS	100% DTPS terlibat: 1) Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada institusi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan pengetahuan, kegamaan, teknologi, dan seni. 4) 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 100% Tenaga Kependidikanterlibat.
Kualifikasi Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada institusi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan, ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. 2. 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.

Jumlah staf peneliti bergelar Doktor dan bergelar Lektor Kepala.	Doktor : 1 Lektor Kepala : 1
Skor TOEFL dosen minimal 500.	≥ 10%
Kualifikasi tenaga laboran, teknisi, dan programmer.	≥ 1% memiliki sertifikasi profesi
Tenaga Kependidikan mengikuti pelatihan sesuai jenis pekerjaannya minimal sekali dalam setahun.	5%
DTPS menjadi anggota masyarakat bidang ilmu level internasional.	≥ 5%
DTPS menjadi anggota masyarakat bidang ilmu level nasional.	100%
Persentase jumlah staf administrasi bergelar minimal S1.	95%
Kemampuan dosen menghasilkan karya ilmiah yang mendapatkan hak paten.	≥ 5%
Kinerja dosen dalam menulis di jurnal internasional/bereputasi setiap tahunnya.	≥ 10%
Persentase investasi SDM Dosen, Tenaga Kependidikan, Mahasiswa dan Alumni.	20%
Indeks Kepuasan Layanan Tenaga Kependidikan.	≥ 3,25 dari skala 1-4
Keterlibatan Dosen DTPS dalam organisasi profesi dan atau keilmuan.	≥ 20% dosen terlibat pada organisasi nasional dan internasional.

F. Pihak yang Terlibat dalam Pemenuhan Standar

- a. Rektor
- b. Wakil Rektor Bidang Akademik
- c. Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Kepegawaian
- d. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Alumni
- e. Dekan
- f. Kepala Biro
- g. Lembaga Lingkup IAKN Tarutung
- h. Wakil Dekan
- i. Ketua Program Studi

G. Dokumen Terkait

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

- a. Dokumen Perencanaan dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia baik Dosen dan Tenaga Kependidikan (Rencana Induk Pengembangan bidang SDM IAKN Tarutung)
- b. Pedoman dan SOP Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan
- c. Pedoman dan SOP Kenaikan Kepangkatan Dosen dan Tenaga Kependidikan
- d. Pedoman dan SOP Pemberian Tunjangan Kinerja dan retensi
- e. Pedoman dan SOP Monitoring Evaluasi Dosen dan Tenaga Kependidikan.
- f. Pedoman dan SOP pemberian penghargaan dan sanksi
- g. Rencana Strategis IAKN Tarutung pada aspek SDM
- h. Kode Etik Dosen
- i. Kode Etik Tenaga Kependidikan

a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005

tentang Pendidikan Tinggi Republik
Indonesia dan Standar Nasional Pendidikan

- c. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 tahun 2016 tentang Sistem Pendidikan Tinggi.
- d. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 69 tahun 2016 tentang Pedoman Penilaian dan/atau Reviewer dan Tata Cara Pelaksanaan Penilaian Penelitian Dengan Menggunakan Standar Biaya Keuaran.
- e. Pedoman Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi tahun 2018, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Direktorat Penjaminan Mutu.
- f. 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.