STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO

2026

LEMBAR IDENTITAS DOKUMEN

Nama Dokumen	Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Metro
Kode Dokumen	004.b/II.3.AU/F/LPM/UMM/2026
Status Dokumen	Standar Pendidikan Tinggi UM Metro
Unit Pemilik	Universitas Muhammadiyah Metro
Unit Pengendali	Lembaga Penjaminan Mutu
Periode Evaluasi	Sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun
Dasar Strategis	Renstra UM Metro Tahun 2025-2030

LEMBAR PENGESAHAN

	Lembaga Penjaminan Mutu **Universitas Muhammadiyah Metro**	**Kode/No.**	:004.b/II.3.AU/F/LPM/UMM/2026
		Tanggal	: 15 Januari 2026
	Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Metro	**Revisi**	: -
		Halaman	: -

Proses	**Penanggungjawab**			**Tanggal**	
	Nama	**Jabatan**	**Tandatangan**	**Masehi**	**Hijriah**
1. Perumusan	Dr. Dwi Irawan, M.T.	Tim Perumus		15 Januari 2026 M	26 Rajab 1447 H
2. Pemeriksaan	Dr. Siti Suprihatin, M.Pd.	Kepala P3AI		15 Januari 2026 M	26 Rajab 1447 H
3. Persetujuan	Dr. Dwi Irawan, M.T.	Sekretaris LPM		15 Januari 2026 M	26 Rajab 1447 H
4. Pertimbangan	Dr. Rahmad Bustanul Anwar, M.Pd.	Wakil Rektor I		15 Januari 2026 M	26 Rajab 1447 H
5. Penetapan	Dr. Nyoto Suseno, M.Si.	Rektor		15 Januari 2026 M	26 Rajab 1447 H
6. Pengendalian	Drs. Purwiro Harjati, M.Pd.	Ketua LPM		15 Januari 2026 M	26 Rajab 1447 H

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, atas rahmat dan karunia Allah Swt., Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Metro dapat disusun dengan baik. Dokumen ini menjadi pedoman dalam pengelolaan, pengembangan, dan peningkatan mutu dosen serta tenaga kependidikan agar memiliki kualifikasi, kompetensi, profesionalitas, dan integritas yang mendukung pencapaian visi Universitas Muhammadiyah Metro sebagai pusat keunggulan profetik profesional, modern, dan mencerahkan.

Standar ini disusun dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, kebijakan penjaminan mutu pendidikan tinggi, Pedoman Akademik, serta Rencana Strategis Universitas Muhammadiyah Metro Tahun 2025–2030. Implementasinya diharapkan mampu menjamin kecukupan, pemerataan, pengembangan karier, peningkatan kompetensi, dan kinerja dosen serta tenaga kependidikan secara berkelanjutan melalui siklus PPEPP.

Terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan dokumen ini. Semoga standar ini dapat dilaksanakan secara konsisten dan menjadi dasar peningkatan mutu sumber daya manusia di Universitas Muhammadiyah Metro.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Metro, 15 Januari 2026
Rektor Universitas Muhammadiyah Metro

Dr. Nyoto Suseno, M.Si.
NIP. 19670511 200012 1 001

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i

IDENTITAS DOKUMEN ii

LEMBAR PENGESAHAN..... iii

KATA PENGANTAR..... iv

DAFTAR ISI..... v

BAB I PENDAHULUAN 1

BAB II LANDASAN DAN PRINSIP 3

BAB III STANDAR DOSEN 5

BAB IV STANDAR TENAGA KEPENDIDIKAN 9

BAB V PENGELOLAAN SDM 11

BAB VI INDIKATOR KINERJA DAN TARGET RENSTRA 14

BAB VII MEKANISME PPEPP 17

BAB VIII PENUTUP..... 19

LAMPIRAN

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mutu pendidikan tinggi sangat ditentukan oleh kecukupan, kualifikasi, kompetensi, integritas, produktivitas, dan keberlanjutan pengembangan dosen serta tenaga kependidikan. Dosen berperan sebagai teladan, pendidik, perancang pembelajaran, fasilitator, motivator, peneliti, dan pengabdi kepada masyarakat. Tenaga kependidikan menjalankan fungsi administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta pelayanan teknis yang menopang ketercapaian kompetensi lulusan.

Renstra UM Metro Tahun 2025-2030 menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu pengungkit utama menuju pusat keunggulan profetik profesional, modern, dan mencerahkan. Kondisi awal tahun 2025 menunjukkan UM Metro memiliki 220 dosen tetap, terdiri atas 1 Guru Besar, 18 Lektor Kepala, 108 Lektor, 51 Asisten Ahli, dan 41 tenaga pengajar; dari sisi pendidikan formal terdapat 57 doktor dan 163 magister. Renstra selanjutnya menetapkan target peningkatan rasio dosen-mahasiswa, proporsi dosen bergelar doktor, sertifikasi pendidik, sertifikasi kompetensi tenaga kependidikan, serta percepatan jabatan akademik.

Standar ini disusun untuk memastikan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan secara terencana, objektif, transparan, inklusif, berbasis kebutuhan program studi, selaras dengan Catur Dharma, serta dievaluasi melalui siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP).

1.2 Tujuan

1) Menetapkan kriteria minimal dan target peningkatan kualifikasi, kompetensi, jumlah, distribusi, kinerja, integritas, dan pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan.

2) Menjamin ketersediaan SDM yang cukup dan sesuai bidang keahlian untuk mendukung pembelajaran berbasis OBE, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, AIK, layanan akademik, serta tata kelola modern.
3) Mendorong terbentuknya dosen dan tenaga kependidikan profetik profesional yang meneladani nilai shiddiq, amanah, fathanah, dan tabligh.
4) Menjadi dasar perencanaan formasi, rekrutmen, penempatan, pengembangan, evaluasi kinerja, penghargaan, pembinaan, dan tindak lanjut peningkatan mutu SDM.

1.3 Ruang Lingkup

1) perencanaan kebutuhan dan formasi SDM;
2) rekrutmen, seleksi, pengangkatan, penempatan, dan orientasi;
3) kualifikasi akademik dan kompetensi dosen;
4) kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan;
5) kecukupan jumlah, rasio, distribusi, dan beban kerja;
6) jabatan akademik, sertifikasi, studi lanjut, dan pengembangan kompetensi;
7) kinerja Catur Dharma, AIK, pelayanan, integritas akademik, dan etika profesi;
8) kesejahteraan, keselamatan, inklusivitas, penghargaan, pembinaan, disiplin, dan pemberhentian;
9) evaluasi, dokumentasi, pengendalian, dan peningkatan melalui PPEPP.

BAB II
LANDASAN DAN PRINSIP

2.1 Landasan Hukum dan Kebijakan

1) Al-Qur'an dan As-Sunnah Al-Maqbulah.
2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
5) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
6) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
7) Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022.
8) Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
9) Ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai beban kerja dosen, sertifikasi pendidik, jabatan akademik, dan pelaporan PD Dikti.
10) Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi Penelitian dan Pengembangan PP Muhammadiyah tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah-'Aisyiyah.
11) Statuta Universitas Muhammadiyah Metro Tahun 2023.
12) Peraturan Pokok Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Metro.
13) Pedoman Akademik UM Metro Berbasis MBKM Tahun 2021.
14) Rencana Strategis Universitas Muhammadiyah Metro Tahun 2025-2030.
15) Dokumen SPMI dan standar pendidikan tinggi UM Metro yang berlaku.

2.2 Landasan Nilai

Standar dosen dan tenaga kependidikan dikembangkan berdasarkan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan, Pancasila, profesionalitas, kecendekiaan,

kemanfaatan, pelayanan, integritas, keadilan, inklusivitas, akuntabilitas, dan peningkatan mutu berkelanjutan. Karakter profetik profesional diwujudkan melalui amanah dalam tanggung jawab, shiddiq dalam integritas, fathanah dalam kompetensi, dan tabligh dalam komunikasi serta pelayanan.

2.3 Prinsip

1) berbasis kebutuhan strategis dan analisis beban kerja;
2) meritokratis, objektif, transparan, adil, dan bebas konflik kepentingan;
3) kesesuaian kualifikasi, kompetensi, bidang keahlian, dan tugas;
4) kecukupan dan pemerataan distribusi antarprogram studi dan unit;
5) pengembangan karier dan kompetensi yang terencana sepanjang hayat;
6) inklusif dan tidak diskriminatif;
7) menjamin keselamatan, kesehatan, kesejahteraan, dan martabat SDM;
8) berorientasi kinerja, dampak, inovasi, dan mutu layanan;
9) terdokumentasi, berbasis data, dan dapat diaudit;
10) ditingkatkan secara berkelanjutan melalui PPEPP.

BAB III
STANDAR DOSEN

3.1 Pernyataan Umum Standar Dosen

Rektor melalui unit pengelola sumber daya manusia, fakultas/program, dan program studi wajib menjamin tersedianya dosen yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional, kompetensi AIK, kecakapan digital, serta integritas yang sesuai dengan jenjang program, bidang ilmu, dan tugas untuk mencapai kompetensi lulusan.

3.2 Kualifikasi Akademik

Kategori	Kriteria Minimal
Dosen pada program diploma dan sarjana	paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi dan mata kuliah yang diampu.
Dosen pada program profesi	memiliki kualifikasi akademik dan/atau kompetensi profesi sesuai ketentuan organisasi profesi, lembaga akreditasi mandiri, dan peraturan perundang-undangan.
Dosen pada program magister	paling rendah lulusan doktor atau doktor terapan yang relevan dengan program studi.
Dosen praktisi	dapat dipenuhi melalui rekognisi pembelajaran lampau dan mekanisme pengakuan kompetensi yang sah sesuai ketentuan.
Kesesuaian bidang	dibuktikan melalui ijazah, rekam jejak pendidikan, sertifikat profesi/kompetensi, pengalaman kerja, karya ilmiah, atau portofolio yang relevan.

3.3 Kompetensi Dosen

1) Kompetensi pedagogik: mampu merancang, melaksanakan, mengevaluasi, dan memperbaiki pembelajaran berbasis CPL/CPMK, student-centered learning, teknologi pembelajaran, asesmen autentik, dan kebutuhan mahasiswa yang beragam.
2) Kompetensi profesional: menguasai bidang ilmu dan praktik profesi, mengikuti perkembangan IPTEKS, menghasilkan karya ilmiah/inovasi, serta mengintegrasikan penelitian dan PkM ke pembelajaran.
3) Kompetensi kepribadian: berintegritas, berakhlak mulia, disiplin, bertanggung jawab, menjadi teladan, dan menaati etika akademik.
4) Kompetensi sosial: mampu berkomunikasi, berkolaborasi, menghargai keberagaman, memberikan layanan inklusif, dan membangun jejaring.
5) Kompetensi AIK: memahami, mengamalkan, dan mengintegrasikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan dalam Catur Dharma dan budaya kerja.
6) Kompetensi digital dan AI: mampu memanfaatkan teknologi dan kecerdasan artifisial secara etis, aman, kritis, dan bertanggung jawab.
7) Kompetensi global: memiliki kecakapan bahasa, jejaring, literasi lintas budaya, dan kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan akademik nasional/internasional.

3.4 Kecukupan, Rasio, dan Distribusi

1) Program studi menetapkan kebutuhan dosen berdasarkan jumlah mahasiswa, karakteristik disiplin ilmu, bentuk pembelajaran, kurikulum, beban kerja, kebutuhan pembimbingan, dan standar akreditasi yang berlaku.
2) Rasio dosen dan mahasiswa dikendalikan menuju target institusi 1:30 pada tahun 2030, dengan target bertahap Renstra.
3) Setiap program studi memiliki dosen tetap yang cukup, sesuai bidang keahlian inti, dan memenuhi ketentuan pemerintah serta lembaga akreditasi.
4) Distribusi dosen harus menjamin keberlangsungan perkuliahan, praktikum, pembimbingan akademik, tugas akhir, penelitian, PkM, dan layanan mahasiswa.

5) Penggunaan dosen tidak tetap, dosen tamu, atau praktisi tidak boleh menggantikan kewajiban pemenuhan dosen tetap dan harus didasarkan pada kebutuhan keahlian khusus.

3.5 Beban Kerja dan Penugasan

1) Beban kerja dosen mencakup pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas penunjang sesuai ketentuan perundang-undangan dan kebijakan UM Metro.
2) Penugasan mengajar mempertimbangkan kesesuaian bidang keahlian, jabatan akademik, rekam jejak, sertifikasi, beban kerja, dan hasil evaluasi kinerja.
3) Dosen wajib memenuhi kewajiban perencanaan pembelajaran, kehadiran, asesmen, umpan balik, pembimbingan, pelaporan, dan evaluasi proses pembelajaran.
4) Dosen pembimbing tugas akhir, tesis, praktik profesi, magang, atau kegiatan di luar program studi ditetapkan berdasarkan kompetensi, kecukupan beban, dan ketentuan program.
5) Beban kerja dipantau setiap semester melalui sistem informasi dan diverifikasi oleh unit berwenang.

3.6 Jabatan Akademik dan Sertifikasi

1) UM Metro memfasilitasi dan memantau pengusulan jabatan akademik secara terencana dari Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, hingga Guru Besar.
2) Dosen didorong memiliki sertifikat pendidik profesional dan sertifikat kompetensi/profesi yang relevan.
3) Setiap fakultas/program dan program studi menyusun peta jalan jabatan akademik dan sertifikasi dosen dengan target tahunan.
4) Dosen yang belum memiliki jabatan akademik atau sertifikasi diberikan pembinaan, pendampingan dokumen, peningkatan portofolio, dan target waktu tindak lanjut.

3.7 Pengembangan Kompetensi dan Karier

1) studi lanjut doktor dan postdoctoral sesuai kebutuhan institusi;

2) pelatihan OBE, kurikulum, pedagogi, asesmen, pembelajaran digital, AI, bahasa, penelitian, PkM, kepemimpinan, dan AIK;
3) sertifikasi pendidik, profesi, kompetensi, serta microcredential yang relevan;
4) mobilitas akademik, visiting lecturer, magang industri, sabatikal, dan pertukaran dosen;
5) keikutsertaan seminar, konferensi, asosiasi profesi, konsorsium, reviewer, editor, dan jejaring ilmiah;
6) pendampingan publikasi, HKI, inovasi, hilirisasi, dan kepakaran;
7) kaderisasi pimpinan akademik dan penguatan kompetensi manajerial.

3.8 Kinerja dan Produktivitas

Kinerja dosen dinilai secara periodik dengan indikator yang relevan, terukur, dan terdokumentasi, sekurang-kurangnya meliputi pemenuhan beban kerja, mutu pembelajaran, ketercapaian CPL, kepuasan mahasiswa, penelitian dan publikasi, PkM dan dampaknya, integrasi Catur Dharma, kontribusi AIK, jabatan akademik, sertifikasi, inovasi, jejaring, serta kepatuhan etika dan administrasi.

3.9 Etika, Integritas, dan Keteladanan

1) Dosen menaati kode etik, etika akademik, kebijakan anti-plagiarisme, perlindungan data, pencegahan kekerasan, dan konflik kepentingan.
2) Dosen wajib menciptakan pembelajaran aman, inklusif, adil, dan bebas diskriminasi.
3) Pelanggaran ditangani melalui prosedur yang adil, rahasia, terdokumentasi, dan sesuai peraturan kepegawaian.

BAB IV
STANDAR TENAGA KEPENDIDIKAN

4.1 Pernyataan Umum Standar Tenaga Kependidikan

Rektor melalui unit pengelola sumber daya manusia dan pimpinan unit wajib menjamin tersedianya tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi, kompetensi teknis, manajerial, sosial-kultural, pelayanan, digital, dan AIK sesuai tugas dan fungsi untuk mendukung administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta pelayanan teknis pendidikan.

4.2 Kualifikasi dan Kesesuaian Penempatan

1) Kualifikasi pendidikan tenaga kependidikan ditetapkan berdasarkan analisis jabatan, kompleksitas pekerjaan, risiko layanan, dan kebutuhan unit.
2) Pustakawan, laboran, teknisi, pranata komputer, tenaga kesehatan, arsiparis, pengelola keuangan, pengadaan, dan profesi khusus lainnya wajib memenuhi kualifikasi dan/atau sertifikasi yang dipersyaratkan.
3) Penempatan dilakukan berdasarkan kompetensi dan tidak semata-mata berdasarkan ketersediaan personel.
4) Setiap jabatan memiliki uraian tugas, kewenangan, indikator kinerja, persyaratan kompetensi, dan garis koordinasi yang jelas.

4.3 Kompetensi Tenaga Kependidikan

1) kompetensi teknis sesuai jabatan dan unit kerja;
2) kompetensi layanan prima, komunikasi, kerja sama, dan penanganan keluhan;
3) kompetensi digital, pengelolaan sistem informasi, keamanan data, dan literasi AI;
4) kompetensi administrasi, dokumentasi, arsip, dan pelaporan;
5) kompetensi manajerial, pemecahan masalah, manajemen risiko, dan perbaikan proses;
6) kompetensi AIK, etika kerja, integritas, disiplin, dan budaya mutu;
7) kompetensi inklusivitas dan pelayanan bagi pengguna berkebutuhan khusus;

8) kompetensi keselamatan dan kesehatan kerja sesuai risiko unit.

4.4 Kecukupan dan Distribusi

1) Kebutuhan tenaga kependidikan ditetapkan melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja paling sedikit satu kali dalam setahun.
2) Distribusi tenaga kependidikan menjamin layanan akademik, kemahasiswaan, laboratorium, perpustakaan, teknologi informasi, keuangan, sarana prasarana, penelitian, PkM, AIK, kerja sama, dan penjaminan mutu berjalan efektif.
3) Ketergantungan pada tenaga kontrak dikendalikan dengan memperhatikan kesinambungan layanan dan target Renstra.
4) Unit yang memiliki layanan berisiko tinggi wajib memiliki personel cadangan dan rencana keberlanjutan layanan.

4.5 Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi

1) sertifikasi kompetensi sesuai pekerjaan dari lembaga yang diakui;
2) pelatihan minimal 16 jam atau program pengembangan kompetensi lain yang relevan;
3) studi lanjut sesuai kebutuhan organisasi;
4) pelatihan layanan prima, digitalisasi, keamanan siber, pengelolaan data, bahasa, AIK, mutu, K3, dan kepemimpinan;
5) rotasi terencana, coaching, mentoring, dan komunitas praktik;
6) evaluasi pascapelatihan untuk mengukur penerapan kompetensi dan dampak pada layanan.

4.6 Kinerja dan Layanan

Kinerja tenaga kependidikan dievaluasi secara berkala berdasarkan sasaran kerja, mutu dan kecepatan layanan, akurasi data, kepatuhan SOP, kepuasan pengguna, inovasi, kerja sama, disiplin, integritas, kontribusi AIK, dan tindak lanjut perbaikan. Hasil evaluasi menjadi dasar penghargaan, pengembangan, rotasi, promosi, pembinaan, atau tindakan kepegawaian.

BAB V
PENGELOLAAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

5.1 Perencanaan Kebutuhan

1) Unit pengelola SDM menyusun proyeksi kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan paling sedikit untuk lima tahun berdasarkan Renstra, rencana pembukaan program, jumlah mahasiswa, rasio, kurikulum, teknologi, layanan, pensiun, dan risiko kekosongan.
2) Fakultas/program, program studi, dan unit mengajukan kebutuhan berdasarkan analisis beban kerja dan peta kompetensi.
3) Perencanaan memuat jumlah, kualifikasi, kompetensi, bidang keahlian, status kepegawaian, waktu pemenuhan, sumber rekrutmen, dan kebutuhan anggaran.

5.2 Rekrutmen dan Seleksi

1) dilaksanakan terbuka, objektif, terdokumentasi, dan berbasis merit;
2) meliputi verifikasi administratif, kesesuaian bidang, kompetensi teknis, pedagogik atau layanan, integritas, AIK, kesehatan, dan wawancara;
3) untuk dosen dapat mencakup microteaching, presentasi ilmiah, penilaian portofolio, dan kemampuan digital/bahasa;
4) untuk tenaga kependidikan dapat mencakup uji kompetensi, simulasi layanan, dan tes keterampilan;
5) keputusan seleksi disertai berita acara dan bebas konflik kepentingan.

5.3 Orientasi dan Masa Adaptasi

Pegawai baru mengikuti orientasi mengenai visi-misi, tata kelola, AIK, budaya mutu, kode etik, keselamatan, pencegahan kekerasan, keamanan data, sistem informasi, tugas jabatan, serta target kinerja. Evaluasi masa adaptasi dilakukan sebelum penetapan status lanjutan.

5.4 Pengembangan dan Suksesi

UM Metro memiliki peta kompetensi, rencana pengembangan individu, talent pool, dan rencana suksesi untuk jabatan akademik, manajerial, dan teknis kritis. Prioritas pengembangan diarahkan pada bidang strategis Renstra, program studi baru, doktorisasi, percepatan jabatan akademik, sertifikasi, digitalisasi, internasionalisasi, dan penguatan AIK.

5.5 Penghargaan dan Kesejahteraan

1) sistem penghargaan mempertimbangkan kinerja, integritas, inovasi, prestasi, loyalitas, dan kontribusi terhadap institusi;
2) UM Metro menyediakan dukungan kesehatan, keselamatan, kesejahteraan psikososial, lingkungan kerja aman, dan mekanisme pengaduan;
3) penghargaan dapat berupa finansial, pengembangan karier, rekognisi, dukungan studi/publikasi, atau bentuk lain yang sah.

5.6 Data dan Dokumentasi

Data dosen dan tenaga kependidikan harus lengkap, mutakhir, akurat, aman, terintegrasi, dan dapat ditelusuri. Dokumen minimal meliputi identitas, status, kualifikasi, kompetensi, jabatan, sertifikasi, beban kerja, kinerja, pelatihan, penghargaan, disiplin, dan rencana pengembangan. Data dosen wajib diselaraskan dengan PD Dikti dan sistem nasional lainnya sesuai ketentuan.

5.7 Evaluasi dan Tindak Lanjut

1) Evaluasi dilakukan minimal setiap tahun dan/atau setiap semester untuk indikator tertentu.
2) Evaluasi mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, kesenjangan, risiko, dan akar masalah dengan parameter kuantitatif serta kualitatif.
3) Tindak lanjut harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, berbatas waktu, ditetapkan penanggung jawabnya, dan dimonitor.

4) Hasil evaluasi dibahas dalam rapat tinjauan manajemen dan menjadi dasar penyesuaian formasi, anggaran, program pengembangan, serta peningkatan standar.

BAB VI
INDIKATOR KINERJA DAN TARGET RENSTRA

Indikator berikut mengadopsi target Renstra UM Metro Tahun 2025-2030 yang secara langsung berkaitan dengan dosen dan tenaga kependidikan. Apabila terdapat perubahan Renstra atau regulasi, target disesuaikan melalui mekanisme pengendalian dokumen SPMI.

No	Indikator	Baseline 2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Rasio dosen : mahasiswa	1:38	1:38	1:36	1:34	1:32	1:30
2	Dosen bergelar doktor pada jenjang S1	9%	10%	20%	30%	40%	50%
3	Dosen bersertifikat pendidik profesional/kompetensi relevan	71%	75%	80%	85%	90%	90%
4	Tenaga kependidikan bersertifikat kompetensi sesuai pekerjaan	10%	15%	20%	30%	40%	50%
5	Dosen dengan jabatan akademik Guru Besar	0,45%	0,91%	1,36%	1,82%	2,27%	3,18%
6	Dosen dengan jabatan akademik Lektor Kepala	8,18%	23%	25%	30%	40%	45%
7	Dosen dengan jabatan akademik Lektor	49%	45%	42%	40%	38%	35%
8	Dosen dengan jabatan akademik Asisten Ahli	23,18%	24%	25%	27%	28%	30%
9	Tenaga pengajar terhadap dosen tetap	19%	<17%	<15%	<10%	<7%	<5%

No	Indikator	Baseline 2025	2026	2027	2028	2029	2030
10	Tenaga kependidikan kontrak terhadap tendik tetap	6,03%	<6%	<5%	<5%	<5%	<5%
11	Penelitian dosen bersama mahasiswa	15%	20%	25%	30%	35%	35%
12	Dosen pakar yang diakui internasional per tahun	0	1	2	3	4	5
13	Dosen keynote speaker internasional per tahun	1%	1%	2%	3%	4%	5%
14	Dosen ber-H-index Scopus minimal 1	22,33%	23%	30%	35%	40%	50%
15	Dosen reviewer jurnal nasional per tahun	15%	20%	20%	25%	25%	25%
16	Dosen reviewer jurnal internasional per tahun	1,5%	2%	3%	4%	5%	6%
17	Dosen melaksanakan penelitian terapan per tahun	20%	25%	30%	35%	40%	50%

6.2 Indikator Mutu Tambahan

Indikator	Kriteria/Target
Kesesuaian bidang dosen dengan mata kuliah yang diampu	100% terdokumentasi setiap semester
Dosen mengikuti pengembangan kompetensi relevan	minimal 40% dalam tiga tahun atau target lebih tinggi yang ditetapkan institusi
Tenaga kependidikan mengikuti pengembangan kompetensi relevan	minimal 40% dalam tiga tahun atau target lebih tinggi yang ditetapkan institusi

Indikator	Kriteria/Target
Keterisian data SDM dan sinkronisasi sistem	100% lengkap, valid, dan mutakhir
Evaluasi kinerja dan tindak lanjut	100% unit melaksanakan minimal tahunan
Orientasi pegawai baru	100% pegawai baru
Kepatuhan kode etik dan pencegahan kekerasan	100% tersosialisasi dan ditangani sesuai prosedur
Rencana pengembangan individu	100% dosen dan tenaga kependidikan secara bertahap

BAB VII
MEKANISME PPEPP

Tahap	Pelaksanaan
Penetapan	Rektor menetapkan standar, indikator, target, tanggung jawab, instrumen, dan bukti pemenuhan berdasarkan regulasi, Renstra, kebutuhan program studi, serta hasil evaluasi sebelumnya.
Pelaksanaan	Unit SDM, fakultas/program, program studi, dan unit kerja melaksanakan perencanaan formasi, rekrutmen, penugasan, pengembangan, evaluasi, penghargaan, pembinaan, serta pengelolaan data.
Evaluasi	LPM dan unit terkait melaksanakan monitoring, evaluasi diri, audit mutu internal, survei kepuasan, analisis rasio, analisis kinerja, dan pemeriksaan bukti.
Pengendalian	Pimpinan menetapkan koreksi, tindakan pencegahan, penyesuaian beban, redistribusi, rekrutmen, pembinaan, atau sanksi berdasarkan tingkat ketidaksesuaian.
Peningkatan	Target dan strategi ditingkatkan berdasarkan capaian, benchmarking, perubahan regulasi, kebutuhan pemangku kepentingan, dan arah Renstra.

7.2 Pembagian Tanggung Jawab

Penanggung Jawab	Tanggung Jawab Utama
Rektor	menetapkan kebijakan, standar, formasi strategis, anggaran, dan tindak lanjut institusi.
BPH	menjalankan kewenangan pengangkatan dan pemberhentian sesuai Statuta dan peraturan kepegawaian.
Wakil Rektor terkait	mengoordinasikan kebijakan akademik, SDM, keuangan, kemahasiswaan, kerja sama, dan AIK sesuai bidang.
Unit Kepegawaian/SDM	mengelola perencanaan, rekrutmen, data, pengembangan, karier, kinerja, penghargaan, disiplin, dan pelaporan.
LPM	mengembangkan instrumen, memonitor, mengaudit, dan melaporkan pemenuhan standar.

Penanggung Jawab	Tanggung Jawab Utama
Fakultas/Program	merencanakan kebutuhan, menilai kinerja, mengembangkan, dan mengendalikan SDM pada lingkupnya.
Program Studi	memastikan kecukupan, kesesuaian, beban, kinerja akademik, dan pengembangan dosen.
Pimpinan Unit	memastikan kecukupan, kompetensi, layanan, dan pengembangan tenaga kependidikan.
Dosen dan Tenaga Kependidikan	memenuhi standar kompetensi, kinerja, etika, pengembangan diri, dan kewajiban pelaporan.

BAB VIII
PENUTUP

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Metro menjadi acuan bagi seluruh unit dalam menjamin ketersediaan dan peningkatan mutu sumber daya manusia yang mendukung ketercapaian kompetensi lulusan, pelaksanaan Catur Dharma, penguatan AIK, dan pencapaian Renstra UM Metro Tahun 2025-2030.

Ketentuan teknis yang belum tercantum dalam standar ini diatur melalui peraturan rektor, pedoman, SOP, instrumen, dan keputusan unit berwenang sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Standar dievaluasi sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun dan ditinjau secara menyeluruh apabila terjadi perubahan regulasi, Renstra, Statuta, struktur organisasi, atau kebutuhan strategis institusi.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Matriks Pernyataan Standar

Substandar	Pernyataan	Bukti	Penanggung Jawab	Frekuensi
Kualifikasi dosen	Program studi memiliki dosen dengan kualifikasi sesuai jenjang dan bidang ilmu.	Ijazah, transkrip, peta kesesuaian bidang	Kaprodi/Kepegawaian	Tahunan
Kompetensi dosen	Dosen memenuhi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, kepribadian, AIK, dan digital.	Sertifikat, portofolio, hasil evaluasi	Fakultas/Prodi	Semester/Tahunan
Rasio dosen-mahasiswa	Rasio dikendalikan sesuai target Renstra dan standar akreditasi.	Data mahasiswa, data dosen, analisis rasio	BAAK/Prodi	Semester
Jabatan akademik	Dosen memiliki peta jalan dan kemajuan jabatan akademik.	SK jabatan, roadmap, laporan pendampingan	Kepegawaian	Tahunan
Sertifikasi	Dosen dan tendik memiliki sertifikasi	Sertifikat dan daftar rekap	Kepegawaian/Unit	Tahunan

Substandar	Pernyataan	Bukti	Penanggung Jawab	Frekuensi
	relevan sesuai target.			
Kualifikasi tendik	Tendik memenuhi kualifikasi dan kompetensi sesuai analisis jabatan.	Ijazah, sertifikat, uraian jabatan	Kepegawaian/Unit	Tahunan
Pengembangan kompetensi	Program pengembangan dilaksanakan berbasis kesenjangan kompetensi.	TNA, rencana, sertifikat, evaluasi dampak	Kepegawaian/Unit	Tahunan
Evaluasi kinerja	Kinerja dosen dan tendik dievaluasi dan ditindaklanjuti.	Instrumen, hasil, RTL, bukti monitoring	Pimpinan Unit/LPM	Semester/Tahunan
Data SDM	Data lengkap, mutakhir, aman, dan tersinkron.	Sistem informasi, audit data	Kepegawaian/PUSTIK	Semester
Etika dan keamanan	Lingkungan kerja aman, inklusif, dan bebas kekerasan.	Sosialisasi, kanal pengaduan, laporan tindak lanjut	Pimpinan/Layanan terkait	Tahunan

Lampiran 2. Format Analisis Kebutuhan Dosen

Program Studi	Jumlah Mahasiswa	Dosen Tetap	Rasio	Bidang Keahlian Dibutuhkan	Kesenjangan	Rencana Pemenuhan	Tahun

Lampiran 3. Format Peta Kompetensi dan Pengembangan

Nama	Jabatan/ Unit	Kompetensi Dipersyaratkan	Kompetensi Saat Ini	Kesenjangan	Program Pengembangan	Target Waktu	Hasil

Lampiran 4. Format Evaluasi Kinerja dan Tindak Lanjut

Indikator	Target	Capaian	Analisis Kesenjangan	Akar Masalah	Tindak Lanjut	PIC	Batas Waktu	Status

Indikator	Target	Capaian	Analisis Kesenjangan	Akar Masalah	Tindak Lanjut	PIC	Batas Waktu	Status

Lampiran 5. Daftar Bukti Pemenuhan Standar

- dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja;
- rencana kebutuhan dan formasi lima tahunan/tahunan;
- dokumen rekrutmen, seleksi, pengangkatan, dan orientasi;
- daftar dosen dan tenaga kependidikan beserta kualifikasi;
- peta kesesuaian bidang dosen dan mata kuliah;
- data rasio dosen-mahasiswa;
- SK jabatan akademik dan sertifikat pendidik/kompetensi;
- BKD, SKP, atau dokumen kinerja yang setara;
- rencana dan bukti pengembangan kompetensi;
- hasil EDOM, survei kepuasan, evaluasi layanan, dan tindak lanjut;
- data penelitian, publikasi, PkM, AIK, dan rekognisi;
- dokumen penghargaan, pembinaan, disiplin, dan pengaduan;
- rekap data PD Dikti dan sistem informasi SDM;
- laporan AMI dan rapat tinjauan manajemen.

Lampiran 6. Referensi Utama Dokumen

1. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi, terutama Pasal 46-47.
2. Rencana Strategis Universitas Muhammadiyah Metro Tahun 2025-2030, khususnya Kebijakan dan Program Pendidikan Aspek Sumber Daya Manusia serta target terkait penelitian, PkM, AIK, dan pengelolaan SDM.
3. Pedoman Akademik Universitas Muhammadiyah Metro Berbasis MBKM Tahun 2021.
4. Statuta Universitas Muhammadiyah Metro Tahun 2023.
5. Peraturan Pokok Kepegawaian, pedoman remunerasi, serta dokumen SPMI UM Metro yang berlaku.