

STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN



STANDAR

DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

UNIVERSITAS SUBANG

LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP)

UNIVERSITAS SUBANG

2017

TIM PENYUSUN

- Pengarah : 1. Dr. Ir. Drs. H.A. Moeslihat K. M.Si
2. Drs. H. Deddy As Shidik, S.H., M.Si
3. Dr. H, Kamal Ma'ruf, SE, M.Si
- Ketua : Dr. H. Iwan Henri K. S.Sos., M.Si
- Sekretaris : Drs. Hadi Nugroho, M.Si
- Anggota : 1. Drs. H. Cicin Kusnadi, M.Si
2. Drs. H. Hani Ruchendi, M.AP
3. Drs. H. Didi Rosidi, M.Si
4. Ade Ruhayat S.Sos
5. Drs. H. Aryo Soebiyantoro, M.AP
6. Dini Rizki Fitriani, S.Sy., M.AP
7. Salam Mugoprasojo, S.AN



KATA PENGANTAR

Hakekatnya pada suatu perguruan tinggi, proses akademik yang ada di dalamnya dapat berjalan jika didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Sumber Daya Manusia (SDM) di perguruan tinggi di bedakan menjadi dua yaitu tenaga pendidik dalam hal ini dosen dan tenaga kependidikan, di mana setiap dosen dan tenaga kependidikan mempunyai spesifikasi tugas-tugas yang menuntut adanya kompetensi pelakunya, dukungan fasilitas yang tepat dan memadai, dan kondisi yang kondusif bagi terlaksananya tugas-tugas dosen dan tenaga kependidikan itu.

Dosen dan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran di suatu perguruan tinggi memegang peranan yang strategis terutama dalam upaya membentuk moral bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang dirumuskan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan dosen di Indonesia masih mendominasi walaupun teknologi pembelajaran yang dapat diterapkan berkembang dengan pesat.

Fungsi dosen tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan, sebagai seorang pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya yang sangat berperan dalam proses pembelajaran di suatu perguruan tinggi. Begitu pula dengan tenaga kependidikan, yang bertugas dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen mutu SDM. Dengan menyusun suatu perencanaan yang matang, maka segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Perencanaan SDM juga diartikan sebagai kegiatan prediksi kebutuhan SDM dan perumusan upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Upaya tersebut mencakup kegiatan menyusun dan implementasi agar kuantitas dan kualitas SDM yang diperlukan itu tersedia pada saat dan posisi yang tepat sesuai dengan tuntutan global.

Subang, November 2017

Tim Penyusun.

DAFTAR ISI

	Halaman
TIM PENYUSUN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan dan Fungsi.....	2
1.3 Sasaran	2
BAB II PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP	3
2.1 Pengertian.....	3
2.2 Ruang Lingkup.....	3
BAB III STANDAR MUTU DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN.....	6
3.1 Visi dan Misi	6
3.2 Pihak yang Terlibat.....	7
3.3 Definisi Istilah.....	8
3.4 Pernyataan dan Indikator Standar	9
BAB IV PENJAMINAN MUTU DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	63
4.1 Penetapan Standar Mutu.....	64
4.2 Pelaksanaan Standar Mutu	64
4.3 Evaluasi Pelaksanaan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan	64
4.4 Tindakan Perbaikan dan Pencegahan	65
4.5 Peningkatan Standar Mutu.....	65
4.6 Strategi Pencapaian Standar	66
Referensi.....	72

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar IV.1: Diagram Siklus Penjamininan Mutu Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan.....	63
---	----



LEMBAR PENGESAHAN
 STANDAR DOSEN DAN TENGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS SUBANG

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Perumusan:			
1	Drs. H. Cicin Kusnadi, M.Si	Kabiro Kerjasama	
2	Drs. H. Hani Ruchendi, M.AP	Kabiro Adm Akademik dan Kemahasiswaan	
3	Ade Ruchiyat, S.Sos	Kabag Adm. Akademik	
4	Drs. H. Didi Rosidi, M.Si	Kabag Umum dan Kepegawaian	
5	Drs. H. Aryo Soebiyantoro, M.AP	Kasubag PPT	
Pemeriksaan:			
6	Drs. Hadi Nugroho, M.Si	Sekretaris LPMP	
Persetujuan:			
7	Dr. H. Iwan Henri Kusnadi, S.Sos., M.Si.	Kepala LPMP	
Pengendalian:			
8	Drs. H. Deddy As Shidik, S.H., M.Si	Wakil Rektor 1	
9	Dr. H. Kamal Ma'ruf, SE, M.Si	Wakil Rektor 2	
Penetapan:			
10	Dr. Ir. Drs.H.A. Moeslihat K.,M.Si.	Rektor	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mencapai visi dan misinya, suatu perguruan tinggi harus melakukan perbaikan manajemen di segala bidang, termasuk dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, yaitu dosen dan tenaga kependidikan. Dosen adalah ujung tombak dan motor institusi untuk melaksanakan kegiatan tridharma. Dosen dapat pula berpartisipasi dalam tata pamong institusi dan pengembangan profesi untuk meningkatkan kinerja institusi. Maka standar kualitas dosen harus menjadi prioritas utama. Pada saat ini telah dilakukan berbagai usaha perbaikan manajemen dosen pada berbagai standar mulai dari sistem rekrutmen, sistem pembinaan, remunerasi, sehingga dosen mampu dan unggul dalam kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat di Indonesia, dan berkontribusi aktif dalam tataran internasional, serta menghasilkan lulusan berkompentensi tinggi dalam bidangnya, berjiwa wirausaha, dan mampu bersaing di tingkat internasional.

Tetapi perbaikan di atas belum dapat merujuk ke arah pengembangan kompetensi dosen yang terpadu dan berkelanjutan. Sehingga perlu adanya dokumen standar perencanaan dosen maupun tenaga kependidikan yang terarah dan terpadu disesuaikan dengan pengembangan program studi.

Tujuan Pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sistem pengelolaan sumber daya manusia untuk tenaga pendidik dalam hal ini dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Subang diaturkan dalam beberapa dokumen.

Pengelolaan sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, meliputi dosen dan tenaga kependidikan.

2. Perencanaan seleksi/perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian dosen maupun tenaga kependidikan dan remunerasi, penghargaan, dan sanksi.

Standar perencanaan sumber daya manusia merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen. Dengan menyusun suatu perencanaan yang matang, maka segala fungsinya dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Perencanaan SDM juga diartikan sebagai kegiatan prediksi kebutuhan SDM dan perumusan upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Upaya tersebut mencakup kegiatan menyusun dan implementasi agar kuantitas dan kualitas SDM yang diperlukan itu tersedia pada saat dan posisi yang tepat sesuai dengan tuntutan global.

1.2 Tujuan dan Fungsi

Pedoman Standar dosen dan tenaga kependidikan ini bertujuan untuk :

- 1) Diharapkan dengan adanya dokumen perencanaan pengembangan dosen ini dapat memberikan tuntunan bagi Universitas Subang mengenai pelaksanaan penjaminan mutu dosen sehingga dapat meningkatkan kualitas dosen melalui profesionalisme dosen dan dapat memenuhi kepuasan.
- 2) Dokumen pengembangan Dosen ini ditunjukkan untuk memberikan tuntunan bagi pengelola institusi baik di tingkat universitas, fakultas maupun program studi dan seluruh dosen, baik dosen tetap maupun tidak tetap.

1.3 Sasaran

Sasaran buku pedoman ini adalah pengelola penyelenggaraan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia yang meliputi dosen dan tenaga kependidikan, baik di tingkat Universitas, Fakultas maupun Program Studi di lingkungan Universitas Subang.

BAB II

PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP

2.1 Pengertian

Dalam Undang Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, dikatakan bahwa “Dosen adalah pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Dari pasal 1 ini perlu ditekankan bahwa seorang dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik professional pada perguruan tinggi, tapi juga merupakan seorang ilmuwan.

Dalam sebuah perguruan tinggi, dosen memiliki posisi strategis dalam menentukan mutu lulusan maupun mutu kelembagaan secara umum. Dosen memiliki perbedaan dengan tenaga kependidikan pada lembaga Pendidikan dasar dan menengah yaitu dosen memiliki kewenangan atau otoritas yang lebih dominan dalam proses "mengolah" peserta didik. Hampir tidak ada pengendalian yang cukup berarti dalam mekanisme kelembagaan untuk mendeteksi atau mengkritisi "performa" dosen dalam proses pembelajaran, maka sehubungan dengan itu berlaku adagium, "demikian mutu dosen, demikian pula mutu lulusan".

Dosen menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan Pendidikan tinggi dalam mekanisme akreditasi, selain rasio kelulusan, jenjang kepangkatan dan Pendidikan dosen juga dijadikan pedoman pokok. Dengan demikian upaya pengembangan mutu dosen harus menjadi prioritas setiap pengelola Pendidikan tinggi. Walau ukuran mutu itu bersifat relatif, akan tetapi pada dasarnya mutu tenaga pengajar di perguruan tinggi dapat dilihat dari produktivitas pelaksanaan tri dharma, yakni: Pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

2.2 Ruang Lingkup

Standar mutu kualifikasi dosen dan tenaga kependidikan yang ditetapkan oleh Universitas Subang meliputi garis besar Batasan Standar Kualifikasi Dosen dan Tenaga Kependidikan sesuai Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN DIKTI). Agar

mutu pengembangan kompetensi dan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan dapat terus ditingkatkan, diperlukan suatu standar kualifikasi dosen dan tenaga kependidikan beserta standar turunannya yang merujuk pada kebijakan dan regulasi, serta untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan.

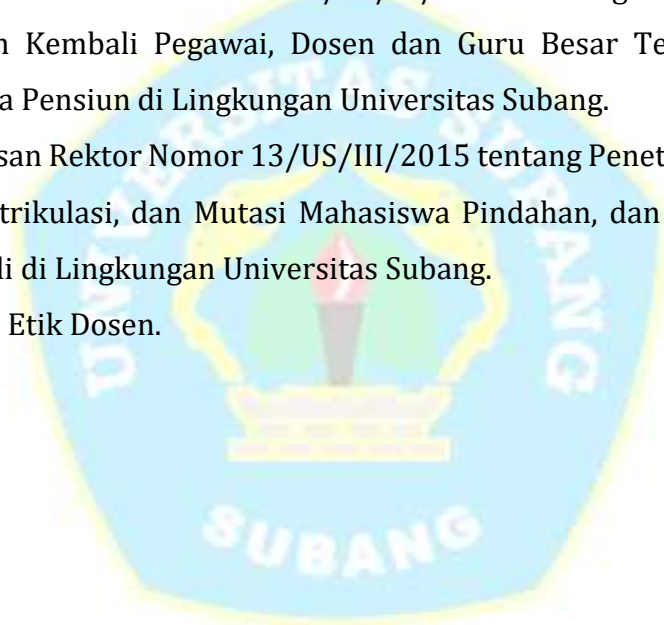
Adapun acuan kebijakan dan regulasi nasional yang digunakan meliputi :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, berikut perubahannya pada Nomor 17 Tahun 2013.
8. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi.
9. Borang Akreditasi BAN-PT

Sedangkan aturan internal Universitas dan Yayasan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia meliputi :

1. Surat Keputusan Yayasan Kutawaringin Subang Nomor 24/Y/IX/2013 tentang Penetapan Perubahan Statuta Universitas Subang
2. Surat Keputusan Rektor Universitas Subang Nomor : 53/US/XII/2017 Tentang Rencana Strategis Universitas Subang Tahun 2017-2023
3. Surat Keputusan Yayasan Kutawaringin Subang Nomor 25/Y/X/2013 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
4. Surat Keputusan Rektor Nomor 26/US/X/2013 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan Universitas Subang.
5. Surat Keputusan Rektor Nomor 27/US/X/2013 tentang Kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal Universitas Subang

6. Surat Keputusan Rektor Nomor 28/US/X/2013 tentang Peraturan Akademik Universitas Subang.
7. Surat Keputusan Rektor Nomor 29/US/X/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengelolaan Kerja Pegawai Dilingkungan Universitas Subang.
8. Surat Keputusan Rektor Nomor 30/US/X/2013 tentang Pengelolaan Pelaksanaan dan Proses Pembelajaran Mata Kuliah Kompetensi Universitas Subang.
9. Surat Keputusan Rektor Nomor 32/US/X/2013 tentang Pedoman Kerjasama di Lingkungan Universitas Subang.
10. Surat Keputusan Rektor Nomor 35/US/X/2013 tentang Pedoman Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Subang.
11. Surat Keputusan Rektor Nomor 40/US/VI/2015 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Kembali Pegawai, Dosen dan Guru Besar Tetap Yayasan yang Mencapai Usia Pensiun di Lingkungan Universitas Subang.
12. Surat Keputusan Rektor Nomor 13/US/III/2015 tentang Penetapan Alokasi Biaya Konversi, Matrikulasi, dan Mutasi Mahasiswa Pindahan, dan Melanjutkan pada Program Studi di Lingkungan Universitas Subang.
13. Standar Kode Etik Dosen.



BAB III

STANDAR MUTU DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Standar dosen dan tenaga kependidikan ini merupakan tolak ukur pencapaian minimal pada suatu siklus penjaminan mutu yang diselenggarakan oleh fakultas dan Universitas agar kualitas dosen dan tenaga kependidikan Universitas Subang dapat mencapai kompetensi, kinerja optimal sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan baik internal maupun eksternal.

Agar dosen dan tenaga kependidikan Universitas Subang mampu menghadapi persaingan global dan memenuhi regulasi dari internal maupun eksternal, maka setiap fakultas harus secara konsisten berupaya memenuhi isi standar dosen dan tenaga kependidikan yang telah ditetapkan dan menjadikan standar ini sebagai tolak ukur bagi fakultas dalam mengembangkan dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas juga.

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Subang mencakup beberapa standar turunan yaitu:

1. Standar Mutu Profesionalisme dosen dan Tenaga Kependidikan.
2. Standar Manajemen Mutu Dosen dan Tenaga Kependidikan (Rekrutasi, Masa Percobaan, Perjanjian kerja, Waktu Kerja, Disiplin dan Pembinaan, Renumerasasi, Penilaian Prestasi Kerja, Mutasi dan Promosi, Perencanaan dan Pengembangan, Jabatan Akademik, Sertifikasi, Penghargaan, Pengakhiran Hubungan Kerja, Data Rekam Jejak, Pembaharuan Data).
3. Standar Mutu Amalan Terbaik Dosen dan Tenaga Kependidikan
4. Standar Mutu Kualifikasi Dosen dan Tenaga Kependidikan
5. Standar Mutu Kewenangan Dosen dalam Tindakan Pembelajaran.

3.1 Visi dan Misi

3.1.1 Visi Universitas Subang

“Menjadi perguruan tinggi berkembang dan terkemuka di tingkat Jawa Barat tahun 2023”

3.1.2 Misi Universitas Subang

1. Menyelenggarakan Pendidikan dan pembelajaran yang bermutu dalam rangka menghasilkan lulusan yang berilmu pengetahuan, bermoral Pancasila, dan berjiwa entrepreneurship.
2. Menjalinkan kerjasama dalam penelitian dengan berbagai pihak, baik dengan instansi pemerintah, swasta, dan lembaga lain dalam rangka meningkatkan mutu lulusan.
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat melalui penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
4. Ikut serta dalam upaya pencapaian visi dan misi Kabupaten Subang dan Propinsi Jawa Barat.

3.2 Pihak yang Terlibat

3.2.1 Pihak yang Bertanggungjawab untuk Memenuhi isi Standar

1. Rektor Universitas Subang
2. Wakil Rektor Universitas Subang
3. Biro Akademik & Kemahasiswaan
4. Dekan Fakultas
5. Wakil Dekan Fakultas
6. Ketua Program Studi

3.2.2 Stakeholders

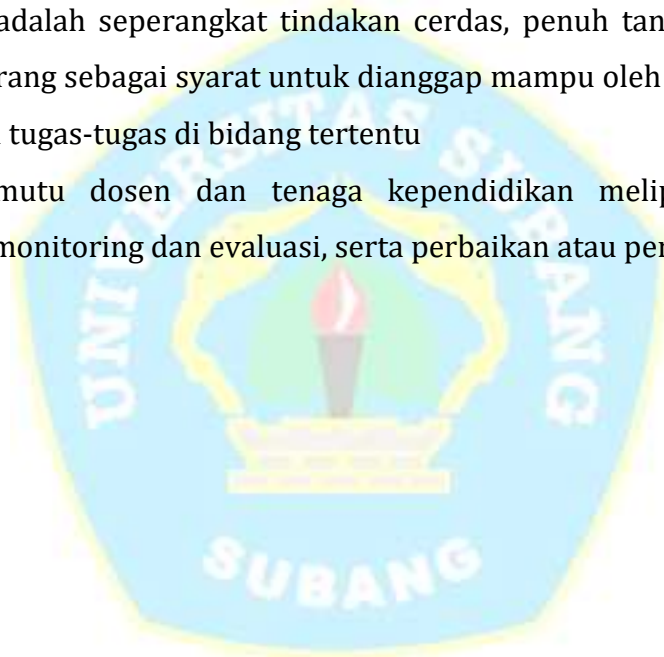
1. Pimpinan fakultas (Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi)
2. Dosen
3. Mahasiswa
4. Tenaga kependidikan

3.2.3 Customer

1. Mahasiswa
2. Industri

3.3 Definisi Istilah

1. **Dosen** adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
2. **Tenaga Kependidikan** adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan tinggi antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata Teknik informasi.
3. **Kompetensi** adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang tertentu
4. Penjaminan mutu dosen dan tenaga kependidikan meliputi perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, serta perbaikan atau penyempurnaan.



3.4 Pernyataan dan Indikator Standar

3.4.1 Standar Mutu Profesionalisme Dosen dan Tenaga Kependidikan

No	Standar	Kriteria	Indikator
1.	Dosen wajib mempunyai kompetensi profesionalisme.	Dosen wajib memiliki kepakaran dan penguasaan keilmuan yang diakui oleh teman sejawat pada kelompok keahlian, kelompok lain baik di lingkungan internal maupun eksternal.	<ol style="list-style-type: none">1. Terdaftar sebagai anggota suatu Kelompok Keahlian2. Melaksanakan kegiatan pengajaran sesuai dengan keilmuan dan bidang keahliannya3. Menghasilkan karya/publikasi/ buku ilmiah yang diterbitkan
		Dosen wajib memiliki jiwa komunikasi social dengan mahasiswa dan masyarakat.	<ol style="list-style-type: none">1. Hadir dan berkontribusi pada kegiatan kemahasiswaan2. Menjadi Pembina kegiatan kemahasiswaan3. Hadir dan berkontribusi pada kegiatan kemasyarakatan
		Dosen wajib memiliki kemampuan penerapan ICT.	<ol style="list-style-type: none">1. Adanya Sertifikasi2. Penggunaan ICT untuk mendukung proses perkuliahan3. Peningkatan hasil kepuasan mahasiswa
		Keteguhan pada kode etik dosen.	Tidak ada catatan keterlibatan pada kegiatan yang melanggar kode etik akademik, profesi dosen, penelitian

No	Standar	Kriteria	Indikator
2.	Dosen wajib melaksanakan Pendidikan dan pengajaran.	Dosen wajib melaksanakan kegiatan pengajaran kepada mahasiswa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran pengajaran minimal 96% 2. Melakukan evaluasi hasil pengajaran 3. Adanya nilai mahasiswa hasil evaluasi 4. Adanya portofolio pengajaran
		Dosen wajib mengembangkan metode pembelajaran.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat silabus, RPS, dan SAP 2. Menerapkan metode pembelajaran pada kegiatan pengajaran 3. Mengembangkan bahan ajar 4. Merujuk pada referensi yang mutakhir
		Dosen wajib melakukan pembinaan/sharing.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyebarkan keilmuan yang dimiliki 2. Membina dosen junior 3. Berkoordinasi dengan teman sejawat berkaitan dengan keilmuan.

No	Standar	Kriteria	Indikator
		Dosen wajib melakukan pembimbingan dan pengujian terhadap karya ilmiah yang disusun mahasiswa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengeluarkan topik TA/PA/Thesis original atau pengembangan dan bukan plagiarisme untuk mahasiswa. 2. Menjadi pembimbing TA/PA/Thesis Mahasiswa. 3. Melakukan bimbingan minimal 8 kali. 4. Menjadi penguji pada seminar atau sidang TA/PA/Thesis Mahasiswa.
3.	Dosen wajib melakukan kegiatan penelitian.	Dosen wajib memiliki profesionalisme dalam penelitian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkontribusi dalam kegiatan penelitian mandiri, hibah internal, eksternal, internasional, baik sebagai anggota maupun ketua. 2. Tidak melakukan plagiarisme. 3. Memperhatikan tingkat kebaruan topik penelitian.
		Dosen wajib memiliki keunggulan penelitian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan publikasi yang terindeks. 2. Merujuk pada referensi yang mutakhir 3. Adanya sitasi karya ilmiah dikalangan akademisi dan peneliti 4. Memperoleh dana penelitian melalui kompetensi/hibah.
		Adanya keterlibatan mahasiswa pada penelitian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya mahasiswa yang dilibatkan pada penelitian 2. Meningkatnya kualitas penelitian dan penulisan karya ilmiah mahasiswa.

No	Standar	Kriteria	Indikator
		Dosen wajib memiliki kemampuan memperluas jejaring kerjasama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berperan aktif menjadi anggota asosiasi profesi 2. Berperan aktif sebagai anggota komunitas ilmiah internasional. 3. Terlibat dalam kerjasama penelitian dengan lembaga pemerintahan atau industri berskala nasional maupun internasional.
		Dosen wajib aktif pada kegiatan kelompok keahlian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkontribusi sebagai anggota atau ketua pada kelompok keahlian. 2. Usulan topik-topik penelitian pada kelompok keahlian 3. Melakukan pembinaan pada anggota KK yang masih junior di bidang penelitian
4.	Dosen wajib melakukan pengabdian kepada masyarakat.	Dosen wajib memiliki profesionalisme pada kegiatan pengabdian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkontribusi dalam kegiatan pengabdian mandiri, hibah internal, eksternal, internasional baik sebagai anggota maupun ketua. 2. Mendapatkan penghargaan dalam pelayanan kepada masyarakat.
		Pengabdian masyarakat yang dilakukan mempunyai manfaat.	Meningkatnya jumlah dana yang bersumber dari kegiatan layanan atau pengabdian kepada masyarakat.
		Pengabdian masyarakat berimpact pada kepuasan layanan.	Meningkatnya permintaan dari masyarakat akan program layanan atau pengabdian masyarakat.

No	Standar	Kriteria	Indikator
5.	Dosen wajib terlibat pada kegiatan pengembangan institusi.	Dosen memiliki profesionalisme pada pengembangan institusi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkontribusi dalam kegiatan pengembangan sebagai anggota maupun ketua. 2. Mendapatkan penghargaan dari institusi.
		Kegiatan yang dilakukan bermanfaat pada program pengembangan institusi.	Meningkatnya ranking nasional maupun internasional dan reputasi institusi.



Sedangkan standar kualifikasi tenaga kependidikan adalah :

No	Standar	Kriteria	Indikator
1.	Tenaga kependidikan wajib mengutamakan kualitas dalam bekerja.	Teliti, cepat dan cekatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada kesalahan dalam melakukan pekerjaan 2. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target 3. Kualitas hasil pekerjaan melebihi target 4. Adanya indicator cek list pekerjaan
		Loyal dan professional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hadir dan berkontribusi pada kegiatan 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan unit pekerjaan
		Menyelesaikan tugas di atas standar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya standar 2. Hasil pekerjaan melebihi target yang diberikan 3. Peningkatan hasil kepuasan mahasiswa dan dosen
		Menjaga citra institusi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada catatan keterlibatan pada kegiatan yang melanggar kode etik pegawai dan profesi 2. Menghasilkan prestasi yang membawa nama institusi
		Realisasi kerja sesuai dengan target yang dibuat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya penetapan jobdesk 2. Adanya penetapan target 3. Hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang ditetapkan.
2.	Tenaga kependidikan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan.	Menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas	Adanya cek list pekerjaan yang dinyatakan status penyelesaiannya oleh atasan
		Tidak menggunakan jam kerja untuk kegiatan di luar pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya daftar kehadiran perhari 2. Monitoring kehadiran oleh atasan
		Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Adanya cek list pekerjaan yang menyatakan status waktu penyelesaiannya oleh atasan.

		Bersedia bekerja lembur jika pekerjaan belum selesai	1. Adanya surat perintah lembur dari atasan 2. Adanya daftar hadir pada jam lembur
		Melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan	Adanya berita acara monitoring proses penyelesaian pekerjaan yang diketahui oleh atasan
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Adanya cek list pekerjaan yang menyatakan status waktu penyelesaiannya oleh atasan
3.	Tenaga kependidikan wajib memiliki kemampuan kerjasama dengan rekan kerja.	Bersedia bekerjasama dengan rekan kerja	Adanya pernyataan dan logbook proses penyelesaian pekerjaan.
		Mempunyai kontribusi pada kegiatan yang berkelompok	1. Adanya daftar hadir untuk melihat kehadiran tenaga kependidikan pada 2. Memberikan kontribusi pada kegiatan kelompok
		Mau menerima saran dan kritik.	Nilai kepuasan terhadap kinerja tenaga kependidikan meningkat.
4.	Tenaga kependidikan harus berorientasi kepada pelanggan.	Selalu berusaha memuaskan sivitas akademika.	Hanya cek list kepuasan sivitas akademika terhadap layanan tenaga kependidikan.
		Memberikan pelayanan lebih kepada sivitas akademika.	Kepuasan sivitas akademika meningkat terhadap layanan tenaga kependidikan.
		Menerapkan customer service excellent.	Penyelesaian proses pekerjaan bersinergi dengan layanan terhadap sivitas akademika.
5.	Tenaga kependidikan wajib mempunyai inisiatif.	Bersedia bekerja tanpa menunggu perintah atasan.	Pekerjaan dapat selesai sesuai dengan target yang ditetapkan dan tepat waktu.
		Memperhatikan umpan balik dalam setiap kegiatan yang dilakukan.	Meningkatnya kepuasan sivitas akademika terhadap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan.

3.4.2 Standar Mutu Manajemen Dosen dan Tenaga Kependidikan

1. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang berlangsung terus-menerus dengan fungsi-fungsi manajerial kinerja Robert Bacal (2004:2) mengemukakan bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus atau berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara karyawan dengan penyedia langsungnya Berdasarkan definisi di atas manajemen kinerja dosen dan tenaga kependidikan itu meliputi:
2. Fungsi kinerja yang esensial yang diharapkan oleh dosen dan tenaga kependidikan
3. Seberapa besar kontribusi pekerjaan dosen dan tenaga kependidikan bagi pencapaian tujuan kependidikan
4. Apa arti konkrit mengerjakan pekerjaan yang baik.
5. Bagaimana dosen dan tenaga Pendidikan serta universitas bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki maupun mengembangkan kinerja yang ada sekarang berdasarkan regulasi yang ada.
6. Bagaimana prestasi kerja akan diukur
7. Mengenali berbagai hambatan kerja dan mencari solusinya

Terkait dengan manajemen kinerja, perlu ditetapkan manajemen mutu dosen dan tenaga kependidikan yang dimaksudkan untuk memberdayakan dosen dan tenaga kependidikan sehingga mereka dapat berprestasi sebaik mungkin Agar dosen dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan fungsinya dengan memuaskan, diperlukan tiga kondisi yaitu:

1. Kondisi yang memberikan aturan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut
2. Kondisi yang memberikan kesempatan dan pengembangan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan memuaskan
3. Kondisi yang mendorong untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan tiga hal tersebut di atas, maka standar manajemen mutu dosen dan tenaga kependidikan dirumuskan sebagai berikut :

No	Standar	Kriteria	Indikator
1.	Kasubag Kepegawaian wajib membuat aturan dan menjamin kemampuan dosen dan tenaga kependidikan melaksanakan pekerjaannya.	Kecukupan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasio dosen mahasiswa 1:30 untuk program studi eksakta 2. Rasio dosen mahasiswa 1:40 untuk program studi non eksakta 3. Beban kerja dosen minimal 12 sks 4. Jamkerja 40 jam seminggu 5. Rasio tenaga kependidikan terhadap mahasiswa 1:100
		Kualifikasi	Terdapat pada standar kualifikasi.
		Kelinieran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pedoman kelinieran keilmuan dosen terhadap program studi, mata kuliah yang diampu, penelitian dan studi lanjut. 2. Terdapat pedoman kelinieran pekerjaan tenaga kependidikan dengan pendidikan, unit kerja, dan sertifikasi kompetensi.
		Rekrutasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedia pedoman mekanisme rekrutasi dosen dan tenaga kependidikan. 2. Adanya laporan implementasi program secara konsisten.
		Pembinaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedia pedoman mekanisme disiplin pembinaan dosen dan tenaga kependidikan. 2. Adanya laporan implementasi program secara konsisten.
2.	Kasubag Kepegawaian memberikan kesempatan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan.	Pengembangan lingkungan kerja yang sehat dan kompetitif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedia pedoman kepegawaian 2. Tersedia pedoman sistem kinerja 3. Tersedia pedoman mutasi dan promosi

No	Standar	Kriteria	Indikator
		Perencanaan dan Pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan.	1. Tersedia pedoman perencanaan dan pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan. 2. Tersedianya data rekam jejak serta pembaharuan data dosen dan tenaga kependidikan.
3.	Kasubag Kepegawaian membuat aturan yang mendorong kinerja dosen dan tenaga kependidikan.	Peningkatan jenjang karir.	Tersedia pedoman pola karir dosen dan tenaga kependidikan.
Penghargaan dan renumerasi.		Tersedia pedoman penghargaan dan renumerasi dosen dan tenaga kependidikan.	
Pemberhentian dan pemberian sanksi.		Tersedia pedoman pemberhentian dan sanksi dosen dan tenaga kependidikan.	



3.4.3 Standar Mutu Profesionalisme Dosen dan Tenaga Kependidikan

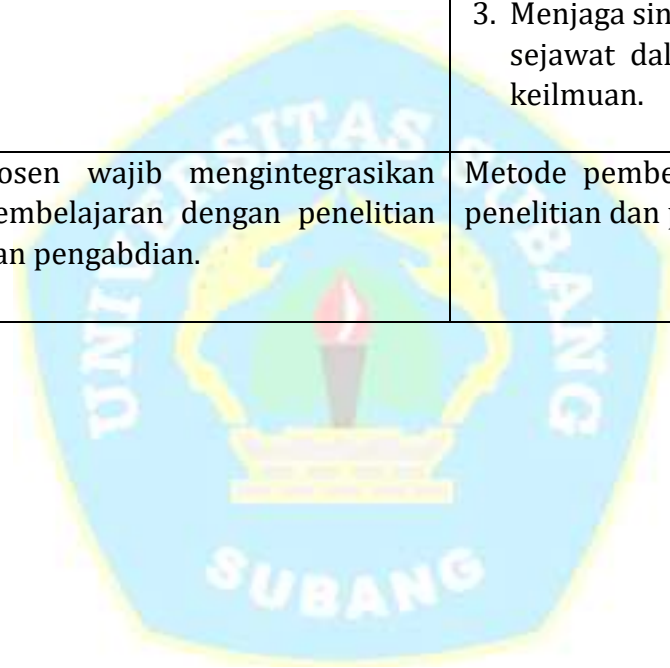
3.4.3.1 Standar Mutu Amalan Terbaik Dosen

No	Standar	Kriteria	Indikator
1.	Dosen wajib mempunyai amalan terbaik di bidang Pendidikan dan pengajaran.	Dosen wajib mentaati kode etik di bidang akademik dan pengajaran.	<ol style="list-style-type: none">1. Ijazah dosen diterbitkan secara resmi oleh perguruan tinggi yang terdaftar pada kemenristek DIKTI sesuai dengan standar kualifikasi2. Tersedianya pedoman kode etik dosen.3. Bahan ajar yang dipublikasikan bukan karya orang lain.
		Pengajaran yang dilakukan mempunyai arah jelas.	<ol style="list-style-type: none">1. Tersedianya RPS Silabus pada setiap matakuliah yang diajarkan.2. Setiap materi pembelajaran yang diajarkan mengacu pada <i>learning outcome</i>.
		Dosen wajib memberikan penilaian yang objektif dan adanya pemberian umpan balik.	<ol style="list-style-type: none">1. Assesment untuk mengukur pencapaian kompetensi mahasiswa.2. Sistem penilaian yang jujur dan objektif.3. Pembahasan dan pemberian umpan balik pada setiap assesment.
		Dosen wajib memegang prinsip belajar sampai akhir hayat.	<ol style="list-style-type: none">1. Selalu belajar untuk memperbarui dan menyesuaikan bahan ajar dengan perkembangan teknologi dan keilmuan.2. Mau menerima masukan dan belajar pada peserta didik
		Dosen wajib memberikan suritauladan pada pengajaran yang dilakukan.	<ol style="list-style-type: none">1. Mengutamakan Pendidikan moral pada proses pengajaran yang dilakukan.2. Menyisipkan materi softskill pada sistem pembelajaran yang diterapkan.

No	Standar	Kriteria	Indikator
2.	Dosen wajib melaksanakan amalan terbaik di bidang penelitian.	Dosen wajib mengutamakan keunggulan dalam melaksanakan kegiatan penelitian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orisonalitas topik penelitian 2. Prinsip kebaruan pada topik penelitian 3. Perolehan dana penelitian melalui program hibah kompetisi. 4. Adanya publikasi hasil penelitian melalui seminar, jurnal maupun HAKI.
		Dosen wajib memegang teguh kode etik penelitian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya kode etik penelitian 2. Tidak melakukan plagiarisme 3. Topik penelitian yang dilakukan berasal dari keilmuan yang dikembangkan.
		Dosen wajib melakukan sinergi dengan industry, rekan sejawat dalam satu kelompok KK, lintas KK, dan industri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melibatkan rekan sejawat dalam kelompok keahlian atau lintas kelompok yang keilmuan sesuai denganbidangpenelitian yangdilakukan 2. Melibatkan mahasiswa pada setiap penelitian yang dilakukan dan melinkkan dengan topik TA/PA mahasiswa. 3. Melakukan kerjasama penelitian untuk menyelesaikan permasalahan industry dan masyarakat.
		Dosen wajib mengacu prinsip kelinieran pada penelitian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya roadmap penelitian individu 2. Tersedianya roadmap penelitian KK 3. Penelitian yang dilakukan linier dengan keilmuan yang ditekuni dan mengacu pada roadmap penelitian individumaupun KK

No	Standar	Kriteria	Indikator
3.	Dosen wajib melakukan amalan terbaik pada kegiatan pengabdian masyarakat.	Dosen wajib mengutamakan kebermanfaatn kegiatan pada masyarakat dan industry.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya roadmap pengabdian masyarakat 2. Topik pengabdian selaras dengan kebutuhan masyarakat dan industri. 3. Output pengabdian harus memperhatikan perkembangan teknologi dan sumber daya masyarakat
		Dosen wajib mengutamakan kepuasan masyarakat dan industry pada kegiatan yang dilakukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan publikasi pengabdian yang dilakukan 2. Tersedianya kuisisioner kepuasan pengabdian yang dilakukan. 3. Adanya keberlanjutan program pengabdian yang dilakukan.
		Profesionalisme dalam melaksanakan pengabdian masyarakat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengabdian yang dilakukan sesuai dengan bidang keilmuan. 2. Meningkatnya kualitas pegabdian yang dilakukan. 3. Memperoleh penghargaan atas pengabdian yang dilakukan.

No	Standar	Kriteria	Indikator
4.	Dosen wajib melakukan amalan terbaik pada integritas.	Dosen wajib membawa nama institusi pada kegiatan tri dharma plus.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkontribusi pada setiap kegiatan di institusi baik di internal maupun eksternal. 2. Melibatkan mahasiswa untuk berkontribusi pada setiap kegiatan pembelajaran, penelitian dan pengabdian. 3. Menjaga sinergi dan integrasi dengan pimpinan, rekan sejawat dalam setiap kegiatan yang berorientasi ke keilmuan.
		Dosen wajib mengintegrasikan pembelajaran dengan penelitian dan pengabdian.	Metode pembelajaran yang dikembangkan berasal dari penelitian dan pengabdian yang dilakukan.



3.4.3.2. Standar Mutu Amalan Terbaik Tenaga Kependidikan

No	Standar	Kriteria	Indikator
.1	Tenaga kependidikan wajib mempunyai amalan terbaik di bidang pekerjaannya.	Tenaga kependidikan wajib menaati kode etik pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya pedoman kode etik pegawai 2. Tidak adanya catatan pelanggaran kode etik pegawai oleh tenaga kependidikan.
		Pekerjaan yang dilakukan mempunyai yang jelas dan terarah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya prosedur atau instruksi kerja dari pekerjaan yang dilakukan 2. Pekerjaan yang dilakukan selalu mengacu pada target unit.
		Tenaga kependidikan wajib memegang prinsip mengembangkan kemampuan sampai akhir hayat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu belajar untuk meningkatkan kemampuannya dan menyesuaikan dengan perkembangan teknologi 2. Mau menerima masukan dan saran dari pelanggan
		Profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memegang prinsip melayani pelanggan 2. Meningkatnya kualitas pekerjaan yang dilakukan 3. Memperoleh penghargaan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan
2.	Tenaga kependidikan wajib melakukan amalan terbaik pada intergritas.	Tenaga kependidikan wajib membawa nama institusi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkontribusi pada setiap kegiatan di institusi baik internal maupun eksternal 2. Menjaga sinergi dan intergrasi dengan pimpinan, yakni sejawat dalam setiap kegiatan
		Tenaga kependidikan wajib mengintegrasikan pekerjaan dengan kegiatan sivitas akademika.	Pekerjaan yang dilakukan untuk mendukung terlaksananya kegiatan akademik, penelitian dan pengabdian masyarakat.

3.4.4 Standar Mutu Kualifikasi Dosen dan Tenaga Kependidikan

Standar mutu kualifikasi dan tenaga kependidikan dimulai dari proses rekrutasi. Adapun mekanisme rekrutasi dosen dan tenaga kependidikan adalah :

1. Seleksi/rekrutasi dosen dan tenaga kependidikan dilakukan oleh institusi berdasarkan usulan kebutuhan sumber daya manusia dari program studi/unit.
2. Pemberitahuan rekrutasi diumumkan secara terbuka di media cetak maupun kependidikan kemudian diuji kemampuan teknis, praktis, kesehatan fisik dan mentalnya.
3. Seleksi dalam rekrutasi terdiri dari: seleksi administrasi, tes potensi akademik, psikotest, test kesehatan, tes wawancara dan tes praktek mengajar (khusus untuk dosen). Dengan sejumlah tes tersebut di harapkan dapat diperoleh SDM dosen hasil seleksi yang memenuhi standar kualifikasi.
4. Proses tersebut dilaksanakan secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan, melibatkan konsultan ahli sebagai pelaksana ujian.
5. Untuk menjamin efektivitas rekrutasi, pelaksanaan seleksi tidak hanya melibatkan bidang sumber daya manusia di universitas, namun juga melibatkan program studi (khususnya dosen). Mekanisme penjangkaran demikian dilaksanakan agar kualifikasi dan kompetensi dosen dengan kebutuhan program studi.

Pasal 45 UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang di persyaratkan satuan Pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional. Dengan demikian maka sistem rekrutmen dosen harus memperhatikan kualifikasi tersebut karena rekrutmen merupakan proses pertama untuk memperoleh dosen dengan kualifikasi sesuai regulasi. Table berikut ini menunjukkan penjelasan dari kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, dan jabatan akademik dosen yang di pertimbangkan dalam sistem rekrutmen dosen, adapun standar kualifikasi dosen sebagai berikut :

NO	Kualifikasi	D3	S1	S2	S3
1.	Dosen wajib mempunyai jenjang Pendidikan minimal	Minimal Magister Akademik atau magister terapan dari Perguruan Tinggi Negeri / Universitas Subang atau Perguruan Tinggi yang setara serta akreditasi di PT mulai dari S1 sampai jenjang Pendidikan minimal sama dengan prodi yang dituju (untuk prodi baru, minimal B).	Magister dari perguruan tinggi negeri / universitas Subang atau perguruan tinggi yang setara, serta akreditasi prodi dan PT mulai S1 sampai jenjang Pendidikan terakhir, dengan peringkat minimal B.	Doktor dari perguruan tinggi negeri / Universitas Subang atau Perguruan Tinggi yang setara, serta akreditasi prodi dan PT mulai S1 sampai jenjang Pendidikan terakhir, dengan peringkat minimal B.	Doktor dari Universitas Negeri / Universitas Subang atau Perguruan tinggi yang setara, serta akreditasi prodi dan PT mulai S1 sampai jenjang pendidikan terakhir dengan peringkat minimal B.
2.	Dosen wajib mempunyai kompetensi akademik.	IPK S2 min 3.00; Toefl min 500; TPA min 500; Memiliki publikasi karya ilmiah.	IPK S2 atau S3 min 3.25; Toefl min 500; TPA min 500; Mempunyai publikasi karya ilmiah.	IPK S2 atau S3 min 3.25; Toefl min 500; TPA min 500; Mempunyai publikasi internasional karya ilmiah terindeks.	IPK S2 atau S3 min 3.5; Toefl min 550; TPA min 550; Mempunyai publikasi karya ilmiah.
3.	Dosen wajib mempunyai sertifikat pendidik.	Sertifikas PEKERTI dan AA* yang dikeluarkan universitas Subang atau sertifikat lain dari PT yang di akui setara dengan Universitas Subang, setelah lulus seleksi.	Sertifikas PEKERTI dan AA* yang dikeluarkan universitas Subang atau sertifikat lain dari PT yang di akui setara dengan Universitas	Sertifikas PEKERTI dan AA* yang dikeluarkan universitas Subang atau sertifikat lain dari PT yang di akui setara dengan	Sertifikas PEKERTI dan AA* yang dikeluarkan universitas Subang atau sertifikat lain dari PT yang di akui setara dengan

			Subang, setelah lulus seleksi.	Universitas Subang, setelah lulus seleksi.	Universitas Subang, setelah lulus seleksi.
4.	Dosen Wajib memenuhi persyaratan kesehatan.	Sehat jasmani dan rohani; lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan.	Sehat jasmani dan rohani; lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan.	Sehat jasmani dan rohani; lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan.	Sehat jasmani dan rohani; lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan.
5.	Dosen wajib mempunyai kemampuan berkomunikasi.	Nilai test microteaching dan wawancara manajemen minimal 3.	Nilai test microteaching dan wawancara manajemen minimal 3.	Nilai test microteaching dan wawancara manajemen minimal 3.	Nilai test microteaching dan wawancara manajemen minimal 3.



Sedangkan standar kualifikasi tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

No	Kualifikasi	Administrasi	Laboran	Teknisi	Programmer	Analisis	Pustakawan
1.	Tenaga Kependidikan wajib mempunyai jenjang Pendidikan minimal.	Minimal SMA dari sekolah yang terdaftar resmi pada DIKNAS dan akreditasi minimal B.	Minimal D3 dari Perguruan Tinggi Negeri /Universitas Subang atau Perguruan Tinggi yang setara, serta akreditasi prodi minimal B dan sesuai dengan laboratoria yang dikelola.	Minimal D3 dari Universitas Negeri/ Universitas Subang atau Perguruan Tinggi yang setara, serta akreditasi prodi minimal B dan sesuai dengan bidang yang dikelola.	Minimal D3 dari Universitas Negeri / Universitas Subang atau Perguruan Tinggi yang setara, serta akreditasi prodi minimal B dan sesuai dengan bidang yang dikelola.	Minimal S1 dari Universitas Negeri/ Universitas Subang atau Perguruan Tinggi yang setara, serta akreditasi prodi minimal B dan sesuai dengan bidang yang dikelola.	Minimal D3 perpustakaan dari Universitas Negeri/ Universitas Subang atau Perguruan Tinggi yang setara, serta akreditasi prodi minimal B.
2.	Tenaga Kependidikan wajib mempunyai kompetensi kepribadian.	Hasil psikotest masih bisa disarankan.	Hasil psikotest masih bisa disarankan.	Hasil psikotest masih bisa disarankan.	Hasil psikotest masih bisa disarankan.	Hasil psikotest masih bisa disarankan.	Hasil psikotest masih bisa disarankan.

No	Kualifikasi	Administrasi	Laboran	Teknisi	Programmer	Analisis	Pustakawan
3.	Tenaga Kependidikan wajib mempunyai sertifikat keahlian.	Sertifikat keahlian sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.	Sertifikat keahlian sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.	Sertifikat keahlian sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.	Sertifikat keahlian sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.	Sertifikat keahlian sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.	Sertifikat keahlian sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.
4.	Tenaga kependidikan wajib memenuhi persyaratan kesehatan.	Sehat jasmani dan rohani: lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan.	Sehat jasmani dan rohani: lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan.	Sehat jasmani dan rohani: lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan.	Sehat jasmani dan rohani: lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan.	Sehat jasmani dan rohani: lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan.	Sehat jasmani dan rohani: lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan.
5.	Tenaga kependidikan wajib mempunyai kemampuan berkomunikasi	Nilai test microteaching dan wawancara manajemen minimal 3.	Nilai test microteaching dan wawancara manajemen minimal 3.	Nilai test microteaching dan wawancara manajemen minimal 3.	Nilai test microteaching dan wawancara manajemen minimal 3.	Nilai test microteaching dan wawancara manajemen minimal 3.	Nilai test microteaching dan wawancara manajemen minimal 3.

3.4.5 Standar Mutu Kewenangan Dosen dalam Tindakan Pembelajaran

Standar Kewenangan dosen dalam pendidikan dan pengajaran pada suatu program studi				
No	JFA	Jenjang Pendidikan	Program Studi	
			Diploma/Sarjana	Magister
1	Asisten Ahli	Magister	Melaksanakan	-
		Doktor	Melaksanakan	Membantu
2	Lektor	Magister	Melaksanakan	-
		Doktor	Melaksanakan	Melaksanakan
3	Lektor Kepala	Magister	Melaksanakan	Melaksanakan
		Doktor	Melaksanakan	Melaksanakan
4	Guru Besar	Doktor	Melaksanakan	Melaksanakan
Standar Kewenangan dosen dalam pembimbingan tugas akhir mahasiswa pada suatu program studi				
No	JFA	Jenjang Pendidikan	Program Studi	
			PA/TA	Thesis
1	Asisten Ahli	Magister	Melaksanakan	-
		Doktor	Melaksanakan	Membantu
2	Lektor	Magister	Melaksanakan	Membantu
		Doktor	Melaksanakan	Melaksanakan
3	Lektor Kepala	Magister	Melaksanakan	Melaksanakan
		Doktor	Melaksanakan	Melaksanakan
4	Guru Besar	Doktor	Melaksanakan	Melaksanakan

3.4.6 Rubrikasi Penilaian Standar

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
Standar Mutu Profesionalisme Dosen						
1.	Dosen wajib mempunyai kompetensi profesionalisme.	Tersedianya SK KK yang di dalamnya ada daftar anggota suatu KK beserta bidang keilmuannya.	Tersedianya SK KK yang didalamnya ada daftar anggota suatu KK tapi tidak berserta bidang keilmuannya.	Tersedianya SK KK tapi tidak dilengkapi daftar anggota.	Tidak ada SK KK.	Tidak ada KK.
		Tersedianya publikasi dosen (jurnal, prosiding), buku ajar yang diterbitkan dan HAKI	Tersedianya publikasi dosen, buku ajar yang diterbitkan, tetapi tidak ada HAKI.	Tersedia hanya publikasi dosen.	Tidak ada publikasi dosen, buku ajar yang diterbitkan HAKI	Tidak ada hasil karya dosen.
		Terdapatnya SK pengajaran yang dilengkapi dengan matakuliah yang diajarkan, Pendidikan bidang keilmuan	Terdapat SK pengajaran yang dilengkapi dengan matakuliah yang ajarkan, Pendidikan tidak ada bidang keilmuan.	Terdapat SK pengajaran yang hanya memuat mata kuliah yang diajarkan.	Hanya ada surat tugas.	Tidak ada SK maupun surat tugas.
		Jumlah Dosen yang mempunyai sertifikasi kompetensi 100%.	Jumlah dosen yang mempunyai sertifikasi kompetensi 80-<100%.	Jumlah dosen yang mempunyai sertifikasi kompetensi 50% <80%	Jumlah Dosen yang mempunyai sertifikasi Kompetensi 25 -< 50%.	Jumlah dosen yang mempunyai sertifikasi kompetensi kurang dari 25%.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
		Tersedianya pedoman kode etik dosen dan dilaksanakan.	Tersedia pedoman kode etik dosen,tetapi tidak dilaksanakan.	Tidak tersedia pedoman kode etik dosen.		
2.	Dosen Wajib Melaksanakan Pendidikan Dan Pengajaran.	Tersedianya pedoman akademik yang mengatur kehadiran dosen dan mahasiswa, metode pembelajaran, penilaian dan evaluasi, portofolio dan dilaksanakan.	Tersedianya pedoman akademik hanya mengatur kehadiran dosen dan mahasiswa, metode pembelajaran dan penilaian dan dilaksanakan.	Tersedianya pedoman akademik yang mengatur kehadiran dosen dan mahasiswa dan tidak dilaksanakan.	Tersedianya pedoman akademik yang mengatur kehadiran dosen dan mahasiswa dan tidak dilaksanakan.	Tidak tersedia pedoman akademik.
		Beban mengajar dosen 9 sks - 12 sks.	Beban mengajar dosen 6 sks- < 9 sks.	Beban Mengajar dosen > 12 sks.	Beban mengajar dosen 3 sks - < 6 sks.	Beban mengajar dosen 0 sks - < 3sks.
		Jumlah dosen yang melakukan bimbingan akademik dan TA/PA 10%.	Jumlah dosen yang melakukan bimbingan TA/PA 80% -< 100%.	Jumlah dosen yang melakukan bimbingan akademik dan TA/PA 50% -< 80%.	Jumlah Dosen yang melakukan bimbingan akademik TA/PA 25% - < 50%.	Jumlah Dosen yang melakukan bimbingan akademik dan TA/PA kurang dari 25%.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
3.	Dosen wajib melakukan kegiatan penelitian.	Terdapat rencana induk penelian, roadmap penlian KK, roadmap penelitian individu.	Terdapat recana induk penelitan roadmap penelitian, KK, dan dilaksanakan.	Terdaoat rencana induk peneltian, dan dilaksanakan.	Terdapat rencana indup penelitian, roadmap penelitian kk, roadmap penelitian individu, tetapi tidak dilaksanakan.	Tidak terdapat rencana induk penelitian, roadmap penelitian KK, roadmap penelitian individu.
		Melaksanakan penelitian, publikasi, sitasi ilmiah, dan haki.	Hanya melaksanakan penelitian, publikasi, sitasi ilmiah .	Hanya melaksanakan penelitian, dan publikasi.	Hanya melaksanakan penelitian.	Tidak Melaksanakan kegiatan penelitian.
		Dalam melakukan penelitian melibatkan industri, temen sejawat, dan mahasiswa.	Dalam melakukan penelitian melibatkan industry dan mahasiswa	Dalam melakukan penelitian melibatkan industry dan mahasiswa.	Dalam melakukan penelitian melibatkan teman sejawat dan mahasiswa.	Tidak melakukan penelitian.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
4.	Dosen wajib melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.	Terdapat rencana induk pengabdian masyarakat, roadmap pengabdian KK, dan dilaksanakan.	Terdapat rencana induk pengabdian masyarakat dan dilaksanakan.	Terdapat rencana induk pengabdian masyarakat, roadmap pengabdian KK dan tetapi tidak dilaksanakan.	Dalam melakukan pengabdian masyarakat hanya melibatkan teman sejawat dan mahasiswa.	Tidak melakukan pengabdian masyarakat
		Dalam melakukan pengabdian masyarakat melibatkan industri, teman sejawat, dan mahasiswa.	Dalam melakukan pengabdian masyarakat hanya melibatkan industri dan mahasiswa.	Dalam melakukan pengabdian masyarakat hanya melibatkan industri dan teman sejawat.	Dalam melakukan pengabdian masyarakat hanya melibatkan teman sejawat dan mahasiswa.	Tidak melakukan pengabdian masyarakat.
5.	Dosen wajib berkontribusi kegiatan pengembangan institusi.	Terdapat sk kepanitiaan kegiatan tim, dilengkapi tugas, terlibat penuh dan terdapat laporan.	Terdapat SK kepanitiaan kegiatan, tim, dilengkapi tugas, terlibat penuh dan tidak terdapat laporan.	Terdapat SK kepanitiaan kegiatan, tim, tidak dilengkapi tugas dan terlibat penuh.	Terdapat SK kepanitiaan kegiatan, tim, dilengkapi tugas tetapi tidak terlibat penuh.	Tidak terlibat di kegiatan pengembangan institusi.

No	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
Standar Manajemen Mutu Pengeolaan Dosen						
1.	Unit SDM wajib membuat aturan dan menjamin kemampuan dosen melaksanakan pekerjaannya.	Untuk bidang eksakta rasio dosen mahasiswa 17 -< 23	Rasio 23 - < 26.	Rasio 26 - < 28	Rasio 28 - < 30	Rasio > 30
		Untuk bidak non eksakta rasio dosen 27 - < 33.	Rasio 33 - < 36	Rasio 36- < 38	Rasio 38 - < 40	Rasio > 40
		SKS beban kerja dosen 11 < SKS ≤ 13	9 < SKS ≤ 11 atau 13 < SKS ≤ 15	7 < SKS ≤ 9 atau 15 < SKS ≤ 17	5 < SKS ≤ 7 atau 17 < SKS ≤ 19	SKS ≤ 5 atau SKS > 19.
		Prosentase dosen tetap terhadap tidak tetap PDTT < 10%	10% ≤ PDTT < 20%	20% ≤ PDTT < 30%	30% ≤ PDTT < 40%	PDTT ≥ 40%
		Terdapat pedoman lineraritas dosen terhadap (pendidikan, matakuliah yang diajarkan, penelitian, program studi dan di laksanakan.	Terdapat pedoman linieritas dosen terhadap (pendidikan, matakuliah yang di ajarkan, penelitian yang di laksanakan).	Terdapat pedoman linieritas dosen terhadap (pendidikan matakuliah yang diajarkan) dan dilaksanakan.	Terdapat pedoman lienaritas dosen terhadap (Pendidikan matakuliah yang diajarkan) dan tidak dilaksanakan.	Tidak terdapat pedoman linieritas dosen.

No	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
		Semua mata kuliah diajar oleh dosen yang sesuai keahliannya	1-3 mata kuliah diajar oleh dosen yang tidak sesuai keahliannya	4-7 mata kuliah diajar oleh dosen yang tidak sesuai keahliannya	8-11 mata kuliah diajar oleh dosen yang tidak sesuai keahliannya.	Lebih dari 11 mata kuliah diajar oleh dosen yang tidak sesuai keahliannya.
		Ada pedoman rekrutasi yang lengkap, dan ada bukti dilaksanakan secara efektif	Ada pedoman rekrutasi yang lengkap, dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif	Ada pedoman rekrutasi yang lengkap tetapi tidak dilaksanakan	Ada pedoman rekrutasi, tidak lengkap dan tidak dilaksanakan	Tidak ada pedoman tertulis
		Ada pedoman mekanisme disiplin, pembinaan yang lengkap, dan ada bukti dilaksanakan secara efektif	Ada pedoman mekanisme disiplin, pembinaan yang lengkap, dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif	Ada pedoman mekanisme disiplin, pembinaan yang lengkap, tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman mekanisme disiplin, pembinaan, tidak lengkap dan tidak dilaksanakan	Tidak ada pedoman tertulis

No	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
2.	Kasubag Kepegawaian memberikan kesempatan pengembangan dosen.	Ada pedoman kepegawaian yang lengkap, dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman kepegawaian yang lengkap dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman kepegawaian yang tidak lengkap; tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman kepegawaian tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak ada pedoman tertulis.
		Ada pedoman sistem kinerja, monitoring, dan evaluasi yang lengkap dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman sistem kinerja, monitoring dan evaluasi yang lengkap dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman sistem kinerja, monitoring dan evaluasi yang lengkap, tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman sistem kinerja monitoring dan evaluasi tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak ada pedoman tertulis.
		Terdapat sistem rekam jejak kinerja yang lengkap, dan ada bukti dilaksanakan.	Terdapat sistem rekam jejak kinerja yang lengkap, dan tidak ada bukti dilaksanakan.	Terdapat sistem rekam jejak yang lengkap, tetapi tidak dilaksanakan.	Terdapat sistem rekam jejak tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak terdapat sistem rekam jejak.

No	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
		Ada sistem monitoring dan evaluasi kinerja bidang pendidikan, penelitian, pengabdian, dan penunjang yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada sistem monitoring dan evaluasi kinerja bidang pendidikan, penelitian, pengabdian, dan penunjang yang lengkap, dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada sistem monitoring dan evaluasi kinerja bidang pendidikan, penelitian, pengabdian, penunjang yang lengkap tetapi tidak dilaksanakan.	Ada sistem monitoring dan evaluasi kinerja bidang pendidikan, penelitian, pengabdian, dan penunjang tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak sistem monitoring dan evaluasi.
		Ada pedoman perencanaan dan pengembangan dosen yang lengkap, dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman perencanaan dan pengembangan yang lengkap, dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman perencanaan dan pengembangan dosen yang lengkap; tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman perencanaan pengembangan dosen tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak ada pedoman tertulis.
		Prosentase dosen S3, $KD2 > 40\%$ ($KD2$ lebih dari 40%)	$30\% < KD2 \leq 40\%$ ($KD2$ lebih dari 30% tetapi kurang atau sama dengan 40%)	$20\% < KD2 \leq 30\%$ ($KD2$ lebih dari 20% tetapi kurang atau sama dengan 30%)	$10\% < KD2 \leq 20\%$ ($KD2$ lebih dari 10% tetapi kurang atau sama dengan 20%)	$KD2 \leq 10\%$ ($KD2$ kurang atau sama dengan 10%)
		Prosentase Dosen JFA lektor kepala $KD3 > 50\%$ ($KD3$ lebih dari 50%)	$40\% < KD3 \leq 50\%$ ($KD3$ lebih kurang dari 40% tetapi	$30\% < KD3 \leq 40\%$ ($KD3$ lebih dari 30% tetapi kurang	$20\% < KD3 \leq 30\%$ ($KD3$ lebih dari 20% tetapi kurang	$KD3 \leq 20\%$ ($KD3$ kurang atau sama dengan 20%)

No	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
			kurang atau sama dengan 50%)	atau sama dengan 40%)	atau sama dengan 30%)	
3.	Kasubag Kepegawaian membuat aturan.	Ada pedoman pola karir dosen yang lengkap, dan ada bukti dilaksanakan secara efektif	Ada pedoman pola karir dosen yang lengkap, dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif	Ada pedoman pola karir dosen yang lengkap tetapi tidak dilaksanakan	Ada pedoman pola karir dosen tidak lengkap dan tidak dilaksanakan	Tidak ada pedoman pola karir dosen.
		Ada pedoman penghargaan dan sistem renumerasi yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif	Ada pedoman penghargaan dan sistem renumerasi yang lengkap, dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif	Ada pedoman penghargaan dan sistem renumerasi yang lengkap, tetapi tidak dilaksanakan	ada pedoman penghargaan dan sistem renumerasi tidak lengkap dan tidak dilaksanakan	Tidak ada pedoman dan sistem
		Ada pedoman pemberhentian dan sanksi yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif	Ada pedoman pemberhentian dan sanksi yang lengkap; dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif	Ada pedoman pemberhentian dan sanksi yang lengkap tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman pemberhentian dan sanks tidak lengkap dan tidak dilaksanakan	Tidak ada pedoman tertulis.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
Standar Mutu Amalan Terbaik Dosen						
1.	Dosen wajib mempunyai amalan terbaik di bidang Pendidikan dan pengajaran.	Terdapat kode etik dosen disertai bukti yang lengkap dan dilaksanakan.	Terdapat kode etik dosen disertai bukti yang lengkap tetapi tidak dilaksanakan	Terdapat kode etik dosen, tidak ada bukti yang lengkap tetapi dilaksanakan	Terdapat kode etik dosen, tidak ada bukti yang lengkap dan tidak dilaksanakan	Tidak terdapat kode etik dosen
		Dalama setahun menghasilkan 2 buku ajar dan diterbitkan serta selalu ada update	Dalam setahun menghasilkan 2 buku ajar dan diterbitkan tidak ada update	Dalam setahun menghaasilkan 1 buku ajar dan diterbitkan tidak ada update	Dalam setahun menghasilkan 1 buku ajar tetapi tidak diterbitkan	Tidak ada buku ajar
		Menerapkan metode pembelajaran SCL dan TCL pada perkuliahan dan ada bukti.	Menerapkan metode pembelajaran TCL pada perkuliahan dan ada bukti.	Menerapkan metode pembelajara SCL ada perkuliahan tetapi tidak ada bukti.	Pembelajaran metode TCL ada perkuliahan tetapi tidak ada bukti.	Tidak menerapkan metode pembelajaran
		Tingkat keputusan mahasiswa terhadap pengajaran dosen >80%.	Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran dosen 75% mahasiswa < 80%.	Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap dosen 70%.	Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran dosen 65% < 70%.	Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran dosen 65%.
2.	Dosen wajib melaksanakan amalan terbaik di bidang penelitian.	Terdapat kode etik penelitian, disertai bukti yang lengkap dan dilaksanakan.	Terdapat kode etik penelitian, disertai bukti yang lengkap tetapi tidak dilaksanakan.	Terdapat kode etik penelitian, tidak ada bukti yang lengkap tetapi dilaksanakan.	Terdapat kode etik penelitian tidak ada bukti yang lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak terdapat kode etik penelitian.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
		Melakukan lebih dari 2 penelitian per tahun, ada bukti dan dipublikasikan.	Melakukan 2 penelitian per tahun ada bukti dan di publikasikan.	Melakukan 1 penelitian per tahun, ada bukti dan dipublikasikan.	Melakukan publikasi 1 penelitian pertahun,ada bukti tetapi tidak di publikasikan.	Tidak melakukan penelitian.
		Menghasilkan publikasi 2 jurnal internasional terindex dan HAKI.	Menghasilkan publikasi 1 jurnal internasional terindex, dan 1 jurnal nasional terakreditasi dan HAKI.	Menghasilkan publikasi 1 jurnal internasional terindex, dan 1 jurnal nasional terakreditasi.	Menghasilkan publikasi 1 jurnal nasional dan akreditasi dan prosiding internasional.	Menghasilkan publikasi 1 jurnal nasional tidak terakreditasi atau prosiding nasional.
3.	Dosen wajib melakukan amalan terbaik di bidang pengabdian masyarakat.	Melakukan lebih dari 2 pengabdian masyarakat per tahun, ada bukti dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat industry.	Melakukan 2 pengabdian masyarakat pertahun, ada bukti dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat industry	Melakukan 1 pengabdian masyarakat per tahun, ada bukti dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, industri.	Melakukan 1 pengabdian masyarakat per tahun, ada bukti tetapi tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat industri.	Tidak melakukan pengabdian masyarakat.
		Tingkat kepuasan masyarakat atau industry terhadap	Tingkat kepuasan masyarakat atau industry. terhadap	Tingkat kepuasan masyarakat atau	Tingkat kepuasan masyarakat atau industri	Tingkat kepuasan masyarakat atau industri. terhadap

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
		Pengabdian Masyarakat	pengabdian masyarakat 75 - < 80%	industry terhadap pengabdian masyarakat 70% - < 75%	terhadap pengabdian masyarakat 65% - < 70%	pengabdian masyarakat < 65%
		Ada publikasi HAKI dan penghargaan dari kebernmanfaatan kegiatan pengabdian masyarakat.	Adanya penghargaan dari kebermanfaatan kegiatan pengabdian masyarakat.	Adanya haki kegiatan pengabdian masyarakat.	Adanya publikasi dari kebermanfaatan kegiatan pengabdian masyarakat.	Tidak ada salah satu dari tiga hal tersebut.
4.	Dosen wajib melakukan amalan terbaik pada intergritas.	Berkontribusi pada kegiatan prodi, fakultas atau institusi 2-3 kegiatan, ada bukti dan aktif.	Berkontribusi pada kegiatan prodi, fakultas atau institusi 2 kegiatan.	Berkontribusi pada kegiatan prodi, fakultas atau institusi 1 kegiatan ada bukti dan aktif.	Berkontribusi pada kegiatan prodi, fakultas atau institusi kegiatan, ada bukti tetapi tidak aktif.	Tidak berkontribusi.
		Mendapatkan penghargaan hibah pendanaan program dan kegiatan akademik dari institusi internasional (disertai bukti).	Mendapatkan penghargaan hibah, pendanaan program dan kegiatan akademik dari institusi nasional (disertai bukti).	Mendapatkan penghargaan hibah, pendanaan program dan kegiatan akademik dari institusi regional/local (disertai bukti)	Mendapatkan penghargaan hibah, pendanaan program dan kegiatan akademik yang berupa hibah dana dari PT sendiri (disertai bukti).	Tidak pernah mendapat penghargaan.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
		Metode pembelajaran dikembangkan berasal dan penelitian dan pengabdian yang dilakukan dan ada bukti	Metode pembelajaran dikembangkan berasal dari penelitian yang dilakukan, dan ada bukti.	Metode pembelajaran dikembangkan berasal dari pengabdian yang dilakukan dan ada bukti.	Metode pembelajaran dikembangkan berasal dari penelitian atau pengabdian yang dilakukan tidak ada bukti	Tidak ada pengembangan metode pembelajaran
		Lebih dari 30% dosen tetap menjadi anggota masyarakat bidang ilmu tingkat internasional.	Lebih dari 30% dosen tetap menjadi anggota masyarakat bidang ilmu tingkat internasional atau nasional.	Antara 15% s.d. 30% dosen tetap yang menjadi anggota masyarakat bidang ilmu tingkat internasional atau nasional.	Ada tapi kurang dari 15% dosen tetap yang menjadi anggota masyarakat bidang ilmu tingkat internasional atau nasional.	Tidak ada dosen tetap yang menjadi anggota masyarakat bidang ilmu.
Standar Mutu Kualifikasi Dosen						
1.	Jenjang pendidikan dosen program studi D3 (KD1 = minimal S2).	KD1 > 90% (KD1 lebih dari 90%).	75% < KD1 ≤ 90% (KD1 lebih dari 75%, tetapi kurang atau sama dengan 90%).	60% < KD1 ≤ 75% (KD1 lebih dari 60%, tetapi kurang atau sama dengan 75%).	45% < KD1 ≤ 60% (KD1 lebih dari 45%, tetapi kurang atau sama dengan 60%).	KD1 ≤ 45% (KD1 kurang atau sama dengan 45%).

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
	Jenjang Pendidikan dosen program studi S1 (KD1 dosen berpendidikan S2 dan S3).	KD1 > 90% (KD1 lebih dari 90%)	75% < KD1 ≤ 90% (KD1 lebih dari 75%, tetapi kurang atau sama dengan 90%)	60% < KD1 ≤ 75% (KD1 lebih dari 60%, tetapi kurang atau sama dengan 75%)	45% < KD1 ≤ 60% (KD1 lebih dari 45%, tetapi kurang atau sama dengan 60%)	KD1 ≤ 45% (KD1 kurang atau sama dengan 45%)
	Jenjang pendidikan dosen program studi S2 (KD1 dosen berpendidikan minimal S3).	KD1 > 90% (KD1 lebih dari 90%)	75% < KD1 ≤ 90% (KD1 lebih dari 75%, tetapi kurang atau sama dengan 90%)	60% < KD1 ≤ 75% (KD1 lebih dari 60%, tetapi kurang atau sama dengan 75%)	45% < KD1 ≤ 60% (KD1 lebih dari 45%, tetapi kurang atau sama dengan 60%)	KD1 ≤ 45% (KD1 kurang atau sama dengan 45%)

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
2.	Kompetensi akademik dosen untuk prodi D3.	IPK S2 min 3.0, Toefl min 500, TPA min 500, mempunyai publikasi ilmiah jurnal internasional terindex.	IPK S2 min 3.0, Toefl min 500, TPA min 500, Mempunyai publikasi ilmiah jurnal nasional terakreditasi.	IPK S2 min 3.0, Toefl min 500, TPA min 500, mempunyai publikasi ilmiah prosiding internasional.	IPK S2 min 3.0, Toefl min 500, TPA min 500, mempunyai publikasi ilmiah prosiding Nasional atau jurnal nasional tidak terakreditasi.	IPK S2 min 3.0, Toefl min 500, TPA min 500, tidak mempunyai karya ilmiah.
	Kompetensi akademik dosen untuk prodi S1.	IPK S2 atau S3 min 3.25, Toefl min 500, TPA min 500, Mempunyai publikasi ilmiah jurnal internasional terindex.	IPK S2 atau S3 min 3.25, Toefl min 500, TPA min 500, Mempunyai Publikasi ilmiah jurnal nasional terakreditasi.	IPK S2 atau S3 min 3.25, Toefl min 500, TPA min 500, mempunyai publikasi ilmiah prosiding internasional.	IPK S2 atau S3 min 3.25, Toefl min 500, TPA min 500, Mempunyai publikasi ilmiah prosiding nasional atau jurnal nasional tidak terakreditasi.	IPK S2 atau S3 min 3.25, Toefl min 500, TPA min 500, tidak mempunyai Karya ilmiah.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
	Kompetensi akademik dosen untuk prodi S2.	IPK S2 dan S3 min 3.25, Toefl min 500, TPA min 500, mempunyai publikasi ilmiah jurnal internasional terindex.	IPK S2 dan S3 min 3.25, Toefl min 500, TPA min 500, mempunyai publikasi ilmiah jurnal nasional terakreditasi.	IPK S2 dan S3 min 3.25, Toefl min 500, TPA min 500, Mempunyai publikasi ilmiah prosiding internasional.	IPK S2 dan S3 min 3.25, Toefl min 500, TPA min 500, Mempunyai publikasi ilmiah prosiding nasional atau jurnal nasional tidak terakreditasi.	IPK S2 dan S3 min 3.25, Toefl min 500, TPA min 500, tidak mempunyai karya ilmiah.



NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
3.	Memiliki sertifikasi.	100% dosen mempunyai sertifikasi PEKERTI/AA*, sertikasi kompetensi sertikasi pendidik dan ada bukti	80% dosen mempunyai sertifikasi PEKERTI/AA*, sertikasi kompetensi sertikasi pendidik dan ada bukti.	70% dosen mempunyai sertifikasi PEKERTI/AA*, sertikasi kompetensi sertikasi pendidik dan ada bukti.	60% dosen mempunyai sertifikasi PEKERTI/AA*, sertikasi kompetensi sertikasi pendidik dan ada bukti.	50% dosen mempunyai sertifikasi PEKERTI/AA*, sertikasi kompetensi sertikasi pendidik dan ada bukti.
4.	Kesehatan.	100% dosen sehat jasmani dan rohani, dan lulus test psikologi dan kesehatan serta ada bukti.				
5.	Komunikasi.	Dapat komunikasi verbal, minimal dalam Bahasa Indonesia dan inggris aktif.				

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
Standar Mutu Kewenangan Dosen dalam Tindakan Pembelajaran						
1.	Kewenangan dosen pada Pendidikan dan pengajaran.	Adanya pedoman akademik, SK pengajaran, ada bukti, dan dilaksanakan.	Adanya pedoman akademik, SK pengajaran, tidak ada bukti, dan dilaksanakan.	Adanya pedoman akademik, SK pengajaran, tidak dilaksanakan.	Hanya pedoman akademik.	Tidak ada pedoman akademik.
2.	Kewenangan dosen pada pembimbingan tugas akhir.	Adanya pedoman tugas akhir, SK pembimbingan ada bukti, dan dilaksanakan.	Adanya pedoman tugas akhir, SK pembimbingan tidak ada bukti, dan dilaksanakan.	Adanya pedoman tugas akhir, SK pembimbingan, tidak dilaksanakan.	Hanya pedoman tugas akhir.	Tidak ada pedoman tugas akhir.

Sedangkan rubrikasi untuk standar tenaga kependidikan sebagai berikut :

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
Standar Mutu Profesionalisme Tenaga Kependidikan						
1.	Tenaga kependidikan wajib mengutamakan kualitas selama bekerja.	Tersedianya standar hasil pekerjaan, target waktu dan hasil, ada bukti dan dilaksanakan.	Tersedianya standar hasil pekerjaan target waktu dan hasil, tidak ada bukti tetapi dilaksanakan.	Tersedianya Standar hasil pekerjaan, target waktu dan hasil, tidak ada bukti dan tidak dilaksanakan.	Tersedianya standar hasil pekerjaan tidak dilengkapi terget waktu dan hasil.	Tidak tersedia standar hasil pekerjaan.
		Dapat menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada kesalahan, waktu sesuai target, hasil melebihi target, dilengkapi ceklist standar penyelesaian pekerjaan.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada kesalahan, waktu sesuai target, hasil sesuai target, dilengkapi ceklist standar penyelesaian.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada kesalahan, waktu sesuai target, hasil sesuai target, tidak dilengkapi ceklist standar penyelesaian pekerjaan.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada kesalahan, waktu sesuai target, hasil sesuai target, tidak dilengkapi ceklist standar penyelesaian pekerjaan.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada kesalahan, waktu sesuai target, hasil sesuai target, tidak dilengkapi ceklist standar penyelesaian pekerjaan.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
2.	Tenaga kependidikan mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaan.	Terdapatnya logbook penyelesaian pekerjaan yang dilengkapi monitoring, dan evaluasi status penyelesaian, dan diketahui oleh atasan.	Terdapatnya logbook penyelesaian pekerjaan, adanya monitoring, tetapi tidak dilengkapi evaluasi status penyelesaian, dan diketahui oleh atasan.	Terdapatnya logbook penyelesaian pekerjaan, tidak dilengkapi monitoring dan evaluasi status penyelesaian, dan diketahui oleh atasan.	Terdapatnya logbook penyelesaian pekerjaan, tidak dilengkapi monitoring dan evaluasi status penyelesaian, dan tidak diketahui oleh atasan.	Tidak terdapat logbook.
		Terdapatnya daftar hadir, berita acara serah terima dan penyelesaian pekerjaan, serta jam lembur jika pekerjaan belum selesai, dan diketahui oleh atasan.	Terdapatnya daftar hadir, berita acara serah terima dan penyelesaian pekerjaan, serta tidak ada jam lembur jika pekerjaan belum selesai, dan diketahui oleh atasan.	Terdapatnya daftar hadir, berita acara serah terima dan penyelesaian pekerjaan, tidak ada jam lembur jika pekerjaan belum selesai, dan tidak diketahui oleh atasan.	Terdapatnya daftar hadir, berita acara serah terima dan penyelesaian pekerjaan, tidak ada jam lembur jika pekerjaan belum selesai, dan tidak diketahui oleh atasan.	Tidak ada daftar hadir dan lainnya.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
3.	Tenaga kependidikan wajib memiliki kemampuan kerjasama dengan rekan kerja.	Terdapatnya logbook untuk pekerjaan yang memerlukan dukungan tim, berita acara serah terima setiap proses, diketahui oleh atasan.	Terdapatnya logbook untuk pekerjaan yang memerlukan dukungan tim, tidak ada berita acara serah terima setiap proses, diketahui oleh atasan.	Terdapatnya logbook untuk pekerjaan yang memerlukan dukungan tim, tidak ada berita acara serah terima setiap proses, dan tidak diketahui oleh atasan.	Terdapat berita acara serah terima.	Tidak terdapat logbook dan berita acara serah terima.
4.	Tenaga kependidikan wajib berorientasi pada kepuasan pelanggan.	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan tenaga kependidikan > 80%.	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan tenaga kependidikan 75% - < 80%.	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan tenaga kependidikan 70% - < 75%.	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan tenaga kependidikan 65% - < 70%.	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan tenaga kependidikan < 65%.
5.	Tenaga kependidikan wajib mempunyai inisiatif.	Terdapat mekanisme umpan balik dan penghargaan ada bukti dan dilaksanakan.	Terdapat mekanisme umpan balik dan penghargaan ada tidak ada bukti dan dilaksanakan.	Terdapat mekanisme umpan balik ada bukti dan dilaksanakan.	Terdapat mekanisme umpan balik dan penghargaan bukti tetapi tidak dilaksanakan.	Tidak ada umpan balik dan penghargaan.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
Standar Manajemen Mutu Tenaga Kependidikan						
1.	Kasubag Kepegawaian wajib membuat aturan dan menjamin kemampuan tenaga kependidikan .	Rasio tenaga kependidikan mahasiswa 40.	Rasio 40 -< 60	Rasio 60 -< 80	Rasio 80 -< 100	Rasio > 100
		Prosentase tenaga kependidikan tetap terhadap tenaga magang .	5% tenaga magang < 7,5%	7,5% <= tenaga magang < 10%	10% <= tenaga magang < 15%	Tenaga kependidikan >= 15%
		Terdapat pedoman linearitas tenaga kependidikan terhadap Pendidikan dengan pekerjaan dan unit dilaksanakan.	Terdapat pedoman linearitas tenaga kependidikan terhadap Pendidikan tidak dengan pekerjaan dan unitnya dilaksanakan.	Terdapat pedoman linearitas tenaga kependidikan terhadap Pendidikan tidak dengan pekerjaan dan unitnya tetap tidak dilaksanakan.	Terdapapt pedoman linearitas tenaga kependidikan terhadap Pendidikan saja.	Tidak ada pedoman linearitas tenaga kependidikan.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
		Ada pedoman rekrutitas yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman rekrutitas yang lengkap dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman rekrutitas yang lengkap tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman rekrutitas, tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak ada pedoman tertulis.
		Ada pedoman mekanisme disiplin, pembinaan yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman mekanisme disiplin, pembinaan yang lengkap; dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman mekanisme disiplin, pembinaan yang lengkap; tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman mekanisme disiplin, pembinaan, tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak ada pedoman tertulis.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
2.	Kasubag Kepegawaian memberikan kesempatan pengembangan tenaga kependidikan.	Ada pedoman kepegawaian yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman kepegawaian yang lengkap; dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman kepegawaian yang lengkap; tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman kepegawaian tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak ada pedoman tertulis.
		Ada pedoman sistem kinerja monitoring dan evaluasi yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman sistem kinerja, monitoring dan evaluasi yang lengkap; dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman sistem kinerja, monitoring dan evaluasi yang lengkap; tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman sistem kinerja, monitoring dan evaluasi tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak ada pedoman tertulis.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
		Terdapat sistem rekam jejak kinerja yang lengkap; dan ada bukti dan dilaksanakan.	Terdapat sistem rekam jejak kinerja yang lengkap; dan tidak ada bukti tetapi tidak dilaksanakan.	Terdapat sistem rekam jejak yang lengkap; tetapi tidak dilaksanakan.	Terdapat rekam jejak tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak terdapat sistem rekam jejak.
		Ada sistem monitoring, dan evaluasi kinerja yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada sistem monitoring dan evaluasi kinerja dilaksanakan secara efektif.	Ada sistem monitoring dan evaluasi kinerja tidak dilaksanakan.	Ada sistem monitoring dan evaluasi kinerja.	Tidak ada sistem monitoring dan evaluasi.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
		Ada pedoman perencanaan dan pengembangan tenaga kependidikan yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman perencanaan dan pengembangan yang lengkap; dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman perencanaan dan pengembangan tenaga kependidikan yang lengkap; tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman perencanaan dan pengembangan tenaga kependidikan tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak ada pedoman tertulis.
		Upaya pengembangan (studi lanjut dana, pelatihan, studi banding) telah dilakukan dengan sangat baik sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.	Upaya pengembangan (studi lanjut dana, pelatihan, studi banding) telah dilakukan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualifikasi kompetensi tenaga kependidikan.	Upaya pengembangan (studi lanjut, dana, pelatihan, studi banding) telah dilakukan dengan cukup sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.	Tidak ada upaya pengembangan, padahal kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan relative kurang.	

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
3.	Kasubag Kepegawaian membuat aturan yang mendorong kinerja tenaga kependidikan.	Ada pedoman pola karir tenaga kependidikan yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman pola karir tenaga kependidikan yang lengkap; dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman karir tenaga kependidikan yang lengkap; tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman pola karir kependidikan tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak ada pedoman pola karir tenaga kependidikan.
		Ada pedoman penghargaan dan sistem renumerasi yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman penghargaan dan sistem renumerasi yang lengkap; dan tidak ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedoman penghargaan dan sistem renumerasi yang lengkap; tetapi tidak dilaksanakan	Ada pedoman penghargaan dan sistem renumerasi tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak ada pedoman dan sistem.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
		Ada pedoman pemberhentian dan sanksi yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara efektif.	Ada pedomaan pemberhentian dan sanksi yang lengkap; dan tidak ada bukti dilaksananakan secara efektif.	Ada pedomaan pemberhentian dan sanksi yang lengkap; tetapi tidak dilaksanakan.	Ada pedoman pemberhentian dan sanksi tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak ada pedomaan tertulis.



NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
Standar Mutu Amalan Terbaik Tenaga Kependidikan						
1.	Tenaga kependidikan wajib mempunyai amalan terbaik di bidang pekerjaannya.	Terdapat kode etik pegawai, disertai bukti yang lengkap dan dilaksanakan	Terdapat kode etik pegawai, disertai bukti yang lengkap tetapi tidak dilaksanakan.	Terdapat kode etik pegawai, tidak ada bukti yang lengkap tetapi dilaksanakan.	Terdapat kode etik pegawai, tidak ada bukti yang lengkap dan tidak dilaksanakan.	Tidak terdapat kode etik pegawai.
		Tersedia prosedur dan instruksi kerja dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya, dan Mengacu pada target unit, ada bukti dan dilaksanakan.	Tersedia dan instruksi dalam setiap pekerjaan dilakukannya, dan mengacu target unit, tidak ada bukti dilaksanakan.	Tersedia prosedur dan instruksi kerja dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya, dan tidak mengacu pada target unit, tidak ada bukti dan dilaksanakan.	Tersedia prosedur dan instruksi kerja dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya, dan tidak mengacu pada Target unit, tidak ada bukti dan tidak dilaksanakan	Tidak tersedia prosedur dan instruksi kerja.
		Nilai NKI P1, memperoleh 2 penghargaan per tahun.	Nilai NKI P1, memperoleh 1 penghargaan per tahun.	Nilai NKI P2, memperoleh 1 penghargaan per tahun.	Nilai NKI P2, tidak memperoleh penghargaan per tahun.	Nilai NKI P3 atau P4.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
		Tingkat kepuasan pelanggan > 80%	Tingkat kepuasan pelanggan 75% - < 80%	Tingkat kepuasan pelanggan 70% - < 75%	Tingkat kepuasan pelanggan 65% - < 70%	Tingkat kepuasan pelanggan < 65%
2.	Tenaga kependidikan wajib melaksanakan amalan terbaik pada integritas.	Berkontribusi pada lebih dari 2 kegiatan institusi per tahun, aktif ada bukti.	Berkontribusi pada 2 kegiatan institusi per tahun aktif, ada bukti.	Berkontribusi pada 1 kegiatan institusi pertahun, aktif, ada bukti.	Berkontribusi pada 1 kegiatan institusi per tahun, tidak aktif.	Tidak berkontribusi pada kegiatan institusi.
		Pekerjaan yang dilakukan secara langsung mendukung Akreditasi program studi dan AIPT, ada bukti dan dilaksanakan.	Pekerjaan dilakukan langsung mendukung Akreditasi program studi dan Tidak ada bukti dan dilaksanakan.	Pekerjaan yang dilakukan secara langsung mendukung akreditasi program studi dan AIPT, tidak dilaksanakan.	Pekerjaan yang dilakukan secara tidak langsung mendukung akreditasi program studi dan AIPT.	Pekerjaan yang dilakukan tidak mendukung Akreditasi program studi dan AIPT.

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
Standar Mutu Kualifikasi Tenaga Kependidikan						
1.	Jenjang Pendidikan tenaga kependidikan administrasi (KTP1 = minimal SMA).	KTP1 > 100% (KTP1 lebih dari 100%).	90% < KTP ≤ 100% (KTP1 lebih dari 90%, tetapi kurang atau sama dengan 90%).	80% < KTP ≤ 90% (KTP1 lebih dari 80%, tetapi kurang atau sama dengan 90%).	75% < KTP ≤ 80% (KTP1 lebih dari 75%, tetapi kurang atau sama dengan 80%).	KTP1 ≤ 75% (KTP1 kurang atau sama dengan 75%)
	Jenjang Pendidikan tenaga kependidikan laboran (KTP1 minimal D3 sesuai dengan jenis laboratoriumnya).	KTP1 > 100% (KTP1 lebih dari 100%).	90% < KTP1 ≤ 100% (KTP1 lebih dari 90% kurang atau sama dengan 90%).	80% < KTP1 ≤ 90% (KTP1 lebih dari 80%, tetapi kurang atau sama dengan 90%).	75% < KTP1 ≤ 80% (KTP1 lebih dari 75%, tetapi kurang atau sama dengan 80%).	KTP1 ≤ 75% (KTP1 kurang atau sama dengan 75%)
	Jenjang Pendidikan tenaga kependidikan teknisi (KTP1 minimal D3 sesuai dengan bidang)	KTP1 > 100% (KTP1 lebih dari 100%)	90% < KTP1 ≤ 100% (KTP1 lebih dari 90%, tetapi kurang atau sama dengan 90%)	80% < KTP1 ≤ 90% (KTP1 lebih dari 80%, tetapi kurang atau sama dengan 90%)	75% < KTP1 ≤ 80% (KTP1 lebih dari 75%, tetapi kurang atau sama dengan 80%)	KTP1 ≤ 75% (KTP1 kurang atau sama dengan 75%)
	Jenjang Pendidikan tenaga kependidikan programmer (KTP1 minimal D3).	KTP1 > 100% (KTP1 lebih dari 100%).	90% < KTP1 ≤ 100% (KTP1 lebih dari 90%, tetapi kurang atau sama dengan 90%).	80% < KTP1 ≤ 90% (KTP1 lebih dari 80%, tetapi kurang atau sama dengan 90%).	75% < KTP1 ≤ 80% (KTP1 lebih dari 75%, tetapi kurang atau sama dengan 80%).	KTP1 ≤ 75% (KTP1 kurang atau sama dengan 75%).

Jenjang Pendidikan tenaga kependidikan analis (KTP1 minimal S1 sesuai dengan bidang).	$KTP1 > 100\%$ (KTP1 lebih dari 100%).	100% (KTP1 lebih dari 90%, tetapi kurang atau sama dengan 90%).	$80\% < KTP1 \leq 90\%$ (KTP1 lebih dari 80%, tetapi kurang atau sama dengan 90%).	$75\% < KTP1 \leq 80\%$ (KTP1 lebih dari 75%, tetapi kurang atau sama dengan 80%).	$KTP1 \leq 75\%$ (KTP1 kurang atau sama dengan 75%).
Jenjang Pendidikan tenaga kependidikan pustakawan (KTP1 minimal D3 perpustakaan).	$KTP1 > 100\%$ (KTP1 lebih dari 100%).	$90\% < KTP1 \leq 100\%$ (KTP1 lebih dari 90%, tetapi kurang atau sama dengan 90%).	$80\% < KTP1 \leq 90\%$ (KTP1 lebih dari 80%, tetapi kurang atau sama dengan 90%).	$75\% < KTP1 \leq 80\%$ (KTP1 lebih dari 75%, tetapi kurang atau sama dengan 80%).	$KTP1 \leq 75\%$ (KTP1 kurang atau sama dengan 75%).

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
1.	Kompetensi tenaga kependidikan.	Hasil psikotest disarankan..	Hasil psikotest masih bisa disarankan.			
2.	Memiliki sertifikasi.	100% tenaga kependidikan mempunyai sertifikasi kompetensi sesuai bidang pekerjaannya dan ada bukti.	80% tenaga kependidikan mempunyai sertifikasi kompetensi sesuai bidang pekerjaannya dan ada bukti.	70% tenaga kependidikan mempunyai sertifikasi kompetensi sesuai bidang pekerjaannya dan ada bukti.	60% tenaga kependidika mempunyai sertifikasi kompetensi sesuai bidang pekerjaannya dan ada bukti.	50% tenaga kependidikan mempunyai sertifikasi kompetensi sesuai bidang pekerjaannya dan ada bukti.
3.	Kesehatan.	100% tenaga kependidikan sehat jasmani dan rohani, dan lulus test psikologi dan kesehatan serta ada bukti.				
4.	Komunikasi .	Dapatkomunikasi verbal, minimal dalam Bahasa Indonesia dan inggris aktif				

BAB IV

PENJAMINAN MUTU STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Penjaminan mutu dosen dan tenaga kependidikan adalah segala upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu dosen dan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh Universitas Subang maupun fakultas secara terus menerus dan berkesinambungan. Kegiatan penjaminan mutu dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi baik internal maupun eksternal. Kegiatan evaluasi internal dilakukan melalui pelaksanaan audit mutu internal (AMI) serta pelaksanaan tinjauan manajemen. Sedangkan kegiatan evaluasi eksternal dimaksudkan untuk keperluan akreditasi (pengakuan terhadap mutu perguruan tinggi sebagai wujud akuntabilitas pada para *stakeholder*). Penjaminan mutu capaian pembelajaran dilakukan melalui siklus **PPEPP** (Penetapan Standar, Pelaksanaan Standar, Evaluasi Pelaksanaan Standar, Pengendalian Standar dan Peningkatan Standar).

Berikut diagram satu siklus penjaminan mutu pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan.



Gambar IV.1 :

Diagram Siklus PPEPP Penjaminan Mutu Dosen dan Tenaga Kependidikan

4.1 Penetapan Standar Mutu

1. Rancangan standar mengacu pada visi dan misi Universitas Subang
2. Melakukan studi pendahuluan penelusuran terhadap ketentuan normative yaitu peraturan perundang undangan yang mengatur tentang dosen dan tenaga kependidikan baik regulasi dari negara maupun aturan-aturan internal.
3. Menentukan kemungkinan standar turunan dari standar yang akan disusun.
4. Menentukan isi standar dengan memperhatikan visi dan misi Universitas Subang.
5. Melakukan evaluasi diri.
6. Melakukan survey tentang aspek yang berhubungan dengan perencanaan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pemangku kepentingan internal/eksternal.

4.2 Pelaksanaan Standar Mutu

Pelaksanaan standar merupakan tahap dalam rangkaian kegiatan menuju pencapaian standar Penetapan kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan harus dilaksanakan sesuai standar mutu dosen dan tenaga kependidikan.

Dalam proses penyusunan capaian standar, terdapat hal-hal yang harus dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Sosialisasi isi standar dosen dan tenaga kependidikan kepada seluruh civitas akademika secara periodic dan konsisten.
2. Implementasi standar yang telah ditetapkan.
3. Menyusun target kinerja standar dosen dan tenaga kependidikan sebagai indicator pencapaian standar.
4. Melakukan pemantauan dan monitoring secara periodic terhadap pencapaian standar.

4.3 Evaluasi Pelaksanaan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan

Evaluasi internal standar pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan merupakan bagian dari kegiatan penjaminan mutu. Evaluasi internal pengelolaan mencakup evaluasi terhadap perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan.

1. Menyusun instrument evaluasi/ audit mutu dalam setiap kriteria/ parameter standar dosen dan tenaga kependidikan.

2. Menyusun laporan hasil evaluasi/audit.
3. Menyusun laporan tertulis semua hal yang berhubungan dengan pengendalian perencanaan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan.

Hasil kegiatan evaluasi internal pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan berupa laporan tertulis di tingkat universitas yang mencakup hasil pengelolaan pengabdian masyarakat. Hasil laporan monitoring dan evaluasi tersebut mencakup rekomendasi untuk tindakan penyempurnaan dan pengembangan capaian.

Evaluasi eksternal merupakan penilaian dari pihak luar untuk melihat apakah capaian pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan telah memenuhi standar yang telah disepakati.

4.4 Tindakan Perbaikan dan Pencegahan

Tindakan perbaikan dan pencegahan adalah dua unsur penting yang dilakukan dalam pelaksanaan sistem manajemen mutu. Tindakan perbaikan dan pencegahan perlu dilakukan untuk menjamin bahwa sistem manajemen mutu bebas dari potensi yang merugikan dengan cara mengidentifikasi masalah menganalisis akar masalah, mencari bentuk perbaikan dan pencegahannya, dan melaporkannya kepada pihak manajemen.

Hasil evaluasi yang telah dilakukan, baik internal maupun eksternal menggambarkan capaian implementasi standar yang telah ditetapkan. Capaian yang telah memenuhi standar harus dipertahankan dan dikembangkan. Capaian yang belum memenuhi standar harus diperbaiki dan disempurnakan. Tindakan penyempurnaan dan pengembangan ini dapat pula disebut dengan tindakan perbaikan dan pencegahan.

4.5 Peningkatan Standar Mutu

1. Melakukan analisis secara komprehensif terhadap laporan-laporan hasil evaluasi/audit Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan
2. Melakukan tinjauan manajemen yang membahas hasil evaluasi Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan tersebut yang melibatkan manajemen dan pimpinan-pimpinan unit.

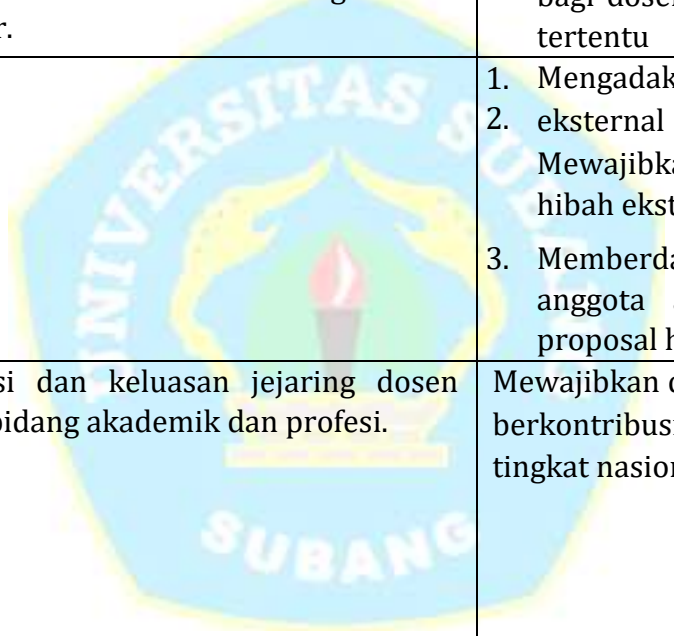
4.6 Strategi Pencapaian Standar

NO	TEMA PROGRAM	PROGRAM	STRATEGI
1.	Sistem rekrutmen, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik.	Pedoman tertulis tentang rekrutmen, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan, serta efektivitas pelaksanaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi terhadap sistem existing. 2. Sistem rekrutmen yang dilakukan teraudit oleh LPMP. 3. Berkoordinasi pihak Kepegawaian untuk melaksanakan aturan rekrutmen yang sesuai aturan yang ada.
2..	Sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan.	Pedoman tertulis tentang sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan, dan konsistensi pelaksanaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sama dengan PUSKOM untuk pembuatan sistem monitoring, evaluasi dan rekam jejak dosen dan staff. 2. Penyampaian informasi hasil monitoring secara transparan melalui media resmi.

NO	TEMA PROGRAM	PROGRAM	STRATEGI
3.	Kualifikasi akademik, kompetensi (pedagogik, kepribadian, social dan profesional), dan jumlah (rasio dosen mahasiswa, jabatan akademik) dosen tetap dan tidak tetap (dosen mata kuliah, dosen tamu, dosen luar biasa dan/atau pakar, sesuai dengan kebutuhan) untuk menjamin mutu program akademik. Pelaksanaan tugas dosen tetap selama tiga tahun terakhir.	Dosen tetap berpendidikan minimal S2 yang bidang keahliannya sesuai dengan kompetensi PS.	Mendorong dan Memantau perkembangan studi lanjut S2 dosen yang masih tersisa secara berkala.
		Dosen tetap berpendidikan minimal S3 yang bidang keahliannya sesuai dengan kompetensi PS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menusun FSDP studi lanjut S3 setiap tahun kumulatif 25% dosen perprodi 2. Melakukan rekrutasi dosen baru dengan jenjang Pendidikan minimal S3.
		Dosen tetap memiliki jabatan lector kepala yang bidang keahliannya sesuai dengan kompetensi PS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membentuk tim PAK yang mencatat poin JFA setiap dosen dan memberikan target kepada dosen berJFA lector untuk bisa mencapai persyaratan LK dan menyiapkan program2 yang mendukung hal ini (studi lanjut S3, workshop penulisan jurnal internasional dll). 2. Membuat sistem informasi reminder kenaikan JFA.
		Rasio mahasiswa terhadap dosen tetap yang bidang keahliannya sesuai dengan bidang PS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga jumlah mahasiswa baru yang diterima sesuai perencanaan dan meningkatkan persen mahasiswa lulus tepat waktu. 2. Melakukan rekrutmen dosen baru sesuai bidang kompetensi prodi.

NO	TEMA PROGRAM	PROGRAM	STRATEGI
		Dosen tetap yang memiliki Sertifikat Pendidik Profesional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara berkala mengajukan dosen yang telah memenuhi syarat sertifikasi dosen. 2. Secara berkala memantau pengajuan sertifikasi dosen yang sedang dilakukan.
		Dosen tetap yang memiliki Sertifikat Kompetensi/Profesi.	Mendorong dan membiayai dosen untuk mengikuti pelatihan keprofesian.
4.	Jumlah, kualifikasi, dan pelaksanaan tugas dosen tidak tetap.	Presentase jumlah dosen tidak tetap terhadap jumlah dosen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembebanan pengajaran secara optimal terhadap dosen tetap. 2. Mengatur agar beban dosen non-tetap dalam setiap prodi bisa sesuai dg bebanmaks (jika ada beban 24 sks, lebih baik untuk membebankan terhadap 2 dosen @12sks, daripada membebankan terhadap 4 dosen @ 6 sks).

NO	TEMA PROGRAM	PROGRAM	STRATEGI
5.	Upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM) dalam tiga tahun terakhir.	<p>Kegiatan tenaga ahli/pakar sebagai pembicara dalam seminar pelatihan, pembicara tamu, dsb, dari luar PT sendiri (tidak termasuk dosen tidak tetap). Catatan: Tenaga ahli dari luar perguruan tinggi dengan tujuan untuk pengayaan pengetahuan dan bukan untuk mengisi kekurangan tenaga pengajar, tidak bekerja secara rutin.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong prodi untuk mengundang pakar dari luar PT setidaknya 1 bulan sekali 2. Mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan yang melibatkan pakar, dimana untuk satu kegiatan bisa diikuti oleh beberapa prodi sekaligus.
		<p>Peningkatan kemampuan dosen tetap melalui tugas belajar dalam bidang sesuai dengan PS.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong dosen untuk melakukan studi lanjut sesuai FSDP yang telah ditetapkan 2. Menetapkan bidang peminatan dosen sesuai kompetensi PS dan Memantau dosen agar melanjutkan studi pada bidang kompetensi PS yang telah ditentukan. 3. Rekrutasi dosen baru minimal berjenjang S2.

NO	TEMA PROGRAM	PROGRAM	STRATEGI
		<p>Kegiatan dosen tetap yang bidang keahliannya sesuai dengan PS dalam seminar ilmiah lokakarya/penataran/<i>workshop</i>/pagelaran/pameran/peragaan yang tidak hanya melibatkan dosenPT sendiri dalam kurun waktu tiga tahun terakhir.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong untuk mengikuti konferensi ilmiah minimal 2 kali dalam setahun sebagai penyaji 2. Mendorong dosen untuk memanfaatkan dana konferensi dari pihak eksternal 3. Memberikan fasilitas pembiayaan konferensi bagi dosen sebagai penyaji dengan persyaratan tertentu
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengadakan pelatihan penulisan proposal dana 2. eksternal <p>Mewajibkan dosen untuk mengajukan proposal hibah eksternal minimal untuk 1 proposal.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Memberdayakan KK untuk mempersiapkan anggota anggotanya untuk mempersiapkan proposal hibah sesuai bidang riset KK.
		<p>Reputasi dan keluasan jejaring dosen dalam bidang akademik dan profesi.</p>	<p>Mewajibkan dosen untuk menjadi anggota dan aktif berkontribusi minimal pada 1 asosiasi profesi tingkat nasional/ internasional.</p>

NO	TEMA PROGRAM	PROGRAM	STRATEGI
6.	Jumlah, rasio, kualifikasi akademik dan kompetensi itenaga kependidikan (pustakawan, laboran, analis, teknisi, operator, programmer, staf administrasi, dan/ atau staf pendukung lainnya) untuk menjamin mutu penyelenggaraan program studi.	Pustakawan dan kualifikasinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat pemetaan kompetensi Laboran, teknisi, analis, operator, programmer dan tenaga administrasi. 2. Mengadakan rekrutasi tenaga Laboran, teknisi, analis, operator, programmer dan administrasi sesuai kompetensi yang dibutuhkan.
		Laboran, teknisi, analisis, operator, programmer dan tenaga administrasi; kecukupan dan kesesuaian kompetensinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat pemetaan kompetensi laporan, teknisi, analisis, operator, programmer dan tenaga administrasi. 2. Mengadakan rekrutasi tenaga laboran, teknisi, analisis, operator, programmer dan admnistrasi sesuai kompetensi dibutuhkan.
		Upaya telah dilakukan PS meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan yang di kaitkan dengan.	
		1. Pemberian kesempatan belajar.	Pemetaan kompetensi tenaga kependidikan dengan jobdesc dan kebutuhan prodi dan fakultas
		2. Pemberian fasilitas, termasuk dana.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun pemetaan kompetensi tenaga kependidikan dengan kebutuhan prodi dan fakultas. 2. Mewajibkan tenaga kependidikan untuk mengikuti program sertifikasi.
		3. Jenjang karir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun rekam jejak prestasi kerja tenaga kependidikan. 2. Mendorong tenaga kependidikan untuk mengikuti lomba, dan menghasilkan suatu prestasi di bidang kerjanya.

Referensi

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, berikut perubahannya pada Nomor 17 Tahun 2013.
8. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi.
9. Surat Keputusan Yayasan Kutawaringin Subang Nomor 24/Y/IX/2013 tentang Penetapan Perubahan Statuta Universitas Subang
10. Surat Keputusan Rektor Universitas Subang Nomor : 53/US/XII/2017 Tentang Rencana Strategis Universitas Subang Tahun 2017-2023
11. Surat Keputusan Yayasan Kutawaringin Subang Nomor 25/Y/X/2013 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
12. Surat Keputusan Rektor Nomor 26/US/X/2013 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan Universitas Subang.
13. Surat Keputusan Rektor Nomor 27/US/X/2013 tentang Kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal Universitas Subang
14. Surat Keputusan Rektor Nomor 28/US/X/2013 tentang Peraturan Akademik Universitas Subang.
15. Surat Keputusan Rektor Nomor 29/US/X/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengelolaan Kerja Pegawai Dilingkungan Universitas Subang.
16. Surat Keputusan Rektor Nomor 30/US/X/2013 tentang Pengelolaan Pelaksanaan dan Proses Pembelajaran Mata Kuliah Kompetensi Universitas Subang.
17. Surat Keputusan Rektor Nomor 32/US/X/2013 tentang Pedoman Kerjasama di Lingkungan Universitas Subang.
18. Surat Keputusan Rektor Nomor 35/US/X/2013 tentang Pedoman Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Subang.
19. Surat Keputusan Rektor Nomor 40/US/VI/2015 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Kembali Pegawai, Dosen dan Guru Besar Tetap Yayasan yang Mencapai Usia Pensiun di Lingkungan Universitas Subang.
20. Surat Keputusan Rektor Nomor 13/US/III/2015 tentang Penetapan Alokasi Biaya Konversi, Matrikulasi, dan Mutasi Mahasiswa Pindahan, dan Melanjutkan pada Program Studi di Lingkungan Universitas Subang.
21. Standar Kode Etik Dosen
22. Prosedur Pelaksanaan Pengelolaan SDM diatur dalam *Standard Operational Procedure* (SOP). SOP meliputi prosedur umum pada tingkat institusi, SOP Institusi, dan prosedur khusus yang ada pada tingkat Fakultas, Prodi, Direktorat, Bagian/Unit.