



# KRITERIA PENILAIAN STANDAR 4 : Sumber Daya Manusia



**M. Budi Djatmiko**

Ketua Umum APTISI Pusat

Ketua Umum HPT Kes Indonesia

Pengagas Akreditasi Mandiri dan Ketua LAM APTISI

**Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia  
Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi**

**I Hotels Batam, 11-12 januari 2017**

# KRITERIA PENILAIAN STANDAR 4 :

## Sumber Daya Manusia

Terdiri dari 16 pertanyaan

Dengan Total Bobot : **18,42**

## KRITERIA PENILAIAN STANDAR 4 : Sumber Daya Manusia

1. Standar ini merupakan acuan keunggulan mutu sumber daya manusia, serta bagaimana seharusnya perguruan tinggi memperlakukan dan memberikan layanan kepada sumber daya manusia. Sumber daya manusia perguruan tinggi adalah dosen dan tenaga kependidikan yang mencakup pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tridarma perguruan tinggi.

## KRITERIA PENILAIAN STANDAR 4 : Sumber Daya Manusia

2. Dosen adalah komponen sumber daya utama yang merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas pokok dan fungsi mentransformasikan, mengembangkan, menyebarkan, dan menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pelayanan/pengabdian kepada masyarakat. Dosen menentukan mutu penyelenggaraan akademik perguruan tinggi.
3. Perguruan tinggi memiliki tenaga kependidikan, terdiri atas pustakawan, laboran, teknisi, dan staf administrasi dengan kualifikasi dan kualitas kinerja serta jumlah yang sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan program-perguruan tinggi yang ada di perguruan tinggi yang bersangkutan.

## KRITERIA PENILAIAN STANDAR 4 : Sumber Daya Manusia

4. Perguruan tinggi merencanakan dan melaksanakan program-program peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan yang selaras dengan kebutuhan, untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misinya.
5. Perguruan tinggi menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi lain untuk memperoleh dosen tidak tetap yang sangat dibutuhkan..

# BOBOT PENILAIAN STANDAR 4 :

## Sumber Daya Manusia

4.1	Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap, transparan, dan akuntabel, mencakup: perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan pemberhentian pegawai, orientasi dan penempatan pegawai, pengembangan karir, remunerasi, penghargaan, dan sanksi.	0.92
4.2.1	Pedoman formal tentang sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan.	0.92
4.2.2	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) kinerja dosen di bidang pendidikan, penelitian, pelayanan/pengabdian kepada masyarakat.	0.92
4.3.1.1	Rasio jumlah mahasiswa terhadap jumlah dosen tetap.	2.76
4.3.1.2	Persentase dosen tetap berpendidikan doktor/Sp-2.	0.92
4.3.1.3	Persentase dosen tetap dengan jabatan guru besar (untuk institut, universitas, dan sekolah tinggi) dan lektor kepala (untuk akademi dan politeknik).	0.92
4.3.1.4	Persentase jumlah dosen tidak tetap terhadap jumlah seluruh dosen.	1.84

## BOBOT PENILAIAN STANDAR 4 : Sumber Daya Manusia

4.4	Persentase dosen tetap yang menjalani program peningkatan kompetensi melalui tugas belajar.	1.84
4.5.1.1	Pustakawan dan kualifikasinya.	0.92
4.5.1.2	Laboran, teknisi, analis, operator, dan programmer.	0.92
4.5.1.3	Tenaga administrasi: jumlah, kualifikasi, dan mutu kerjanya.	0.92
4.5.1.4	Persentase laboran/teknisi/analis/operator/programer yang memiliki sertifikat kompetensi.	0.92
4.5.2	Upaya perguruan tinggi dalam meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.	0.92
4.6.1	Instrumen survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.	0.92
4.6.2	Pelaksanaan survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.	0.92
4.6.3	Pemanfaatan hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.	0.92

#### 4.1 SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG LENGKAP, TRANSPARAN, DAN AKUNTABEL, MENCAKUP: PERENCANAAN, REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI, ORIENTASI DAN PENEMPATAN PEGAWAI, PENGEMBANGAN KARIR, REMUNERASI, PENGHARGAAN, DAN SANKSI

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

##### → **Point (4)**

Dokumen formal sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup:

- (1) perencanaan,
  - (2) rekrutmen, seleksi, dan pemberhentian pegawai
  - (3) orientasi dan penempatan pegawai,
  - (4) pengembangan karir,
  - (5) remunerasi, penghargaan, dan sanksi,
- yang transparan dan akuntabel berbasis pada meritokrasi.

Perencanaan dan Pengembangan Dosen: Peta Potensi, Tantangan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen, seleksi, dan pemberhentian pegawai berpedoman pada Peraturan Yayasan; Peraturan Universitas; SK Rektor

Orientasi dan penempatan pegawai berpedoman pada Peraturan Yayasan ; Peraturan Universitas .

Pengembangan karir : karir jabatan struktural dan fungsional yang berpedoman pada: Peraturan Yayasan dan Peraturan Universitas

Remunerasi, penghargaan, dan sanksi, yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Yayasan dan Peraturan Universitas

##### → **Point (3)**

Dokumen formal sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup:

- (1) perencanaan,
  - (2) rekrutmen, seleksi, dan pemberhentian pegawai
  - (3) orientasi dan penempatan pegawai,
  - (4) pengembangan karir,
  - (5) remunerasi, penghargaan, dan sanksi,
- yang berbasis pada meritokrasi, tetapi tidak transparan dan akuntabel.



#### 4.1 SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG LENGKAP, TRANSPARAN, DAN AKUNTABEL, MENCAKUP: PERENCANAAN, REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI, ORIENTASI DAN PENEMPATAN PEGAWAI, PENGEMBANGAN KARIR, REMUNERASI, PENGHARGAAN, DAN SANKSI

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

##### → Point (2)

Dokumen formal sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup:

- (1) perencanaan,
- (2) rekrutmen, seleksi, dan pemberhentian pegawai
- (3) orientasi dan penempatan pegawai,
- (4) pengembangan karir,
- (5) remunerasi, penghargaan, dan sanksi,

tetapi tidak transparan dan akuntabel serta tidak berbasis pada meritokrasi.

Perencanaan dan Pengembangan Dosen: Peta Potensi, Tantangan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen, seleksi, dan pemberhentian pegawai berpedoman pada Peraturan Yayasan; Peraturan Universitas; SK Rektor

Orientasi dan penempatan pegawai berpedoman pada Peraturan Yayasan ; Peraturan Universitas .

Pengembangan karir : karir jabatan struktural dan fungsional yang berpedoman pada: Peraturan Yayasan dan Peraturan Universitas

Remunerasi, penghargaan, dan sanksi, yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Yayasan dan Peraturan Universitas

##### → Point (1)

Tidak ada dokumen formal sistem pengelolaan sumber daya manusia

## 4.2.1 PEDOMAN FORMAL TENTANG SISTEM MONITORING DAN EVALUASI, SERTA REKAM JEJAK KINERJA DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN.

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

### → **Point (4)**

Pedoman formal yang lengkap; dan ada bukti dilaksanakan secara konsisten.

### → **Point (3)**

Pedoman formal yang lengkap; dan ada bukti tidak dilaksanakan secara konsisten.

### → **Point (2)**

Pedoman formal yang lengkap; tetapi tidak dilaksanakan.

### → **Point (1)**

Pedoman formal tidak lengkap dan tidak dilaksanakan.

Dosen

- Monitoring dan evaluasi Nilai Kinerja Dosen (NKD) yang dilakukan setiap semester
- Laporan Kinerja Dosen (LKD)
- Monitoring dan Evaluasi juga dilakukan melalui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SIMSDM).

Karyawan

- Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)
- Kehadiran, kemampuan, kepribadian

## 4.2.2 PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI (MONEV) KINERJA DOSEN DI BIDANG PENDIDIKAN, PENELITIAN, PELAYANAN/PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu  
dibuktikan :

### → **Point (4)**

Monev kinerja dosen di bidang:

- (1) pendidikan
- (2) penelitian
- (3) pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat yang terdokumentasi dengan baik.

### → **Point (3)**

Monev tentang kinerja dosen di bidang:

- (1) pendidikan
- (2) penelitian
- (3) pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat tetapi tidak terdokumentasi dengan baik.

## 4.2.2 PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI (MONEV) KINERJA DOSEN DI BIDANG PENDIDIKAN, PENELITIAN, PELAYANAN/PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu  
dibuktikan :

### → **Point (2)**

Monev kinerja dosen di bidang pendidikan yang terdokumentasikan dengan baik tetapi tidak ada bukti di bidang penelitian atau pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat.

### → **Point (1)**

Monev kinerja dosen di bidang pendidikan tetapi tidak terdokumentasikan dengan baik serta tidak ada bukti di bidang penelitian atau pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat.

## 4.2.2 PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI (MONEV) KINERJA DOSEN DI BIDANG PENDIDIKAN, PENELITIAN, PELAYANAN/PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu  
dibuktikan :

Fakultas	Semester Genap 2010/2011		Semester Ganjil 2011/2012		Keterangan
	Memenuhi	Tidak Memenuhi	Memenuhi	Tidak Memenuhi	
FE	%	%	%	%	Prosentase laporan per semester berdasarkan jumlah dosen pada masing-masing unit yang melaporkan kinerjanya terhadap jumlah dosen yang berkewajiban membuat laporan semesteran
FH	%	%	%	%	
FTSP	%	%	%	%	
FTI	%	%	%	%	
FPSB	%	%	%	%	
FMIPA	%	%	%	%	
FK	%	%	%	%	
FIAI	%	%	%	%	
	%	%	%	%	
Lain-lain	%	%	%	%	Pejabat Negara/Sedang studi/tidak membuat LKD

### 4.3.1.1 RASIO JUMLAH MAHASISWA TERHADAP JUMLAH DOSEN TETAP

→ **Point (4)**

Jika Rasio  $\leq 30$ ,  
maka skor = 4.

→ **Point (3), Point (2), dan Point (1)**

Jika  $30 < \text{Rasio} < 50$   
Maka skor =  $10 - (\text{Rasio} / 5)$ .

→ Jika Rasio  $\geq 50$ ,  
maka skor = 0.

Besarnya Bobot :

**2,76**

Hal-hal yang perlu  
dibuktikan :

$$\begin{aligned} N_{\text{MHS}} &= \text{Jumlah mahasiswa} \\ &\text{pada TS} \\ &= N_{\text{MR}} + N_{\text{MT}} \text{ (Lihat} \\ &\text{Tabel 3.1.5 yaitu =} \\ &N_{\text{MR}} + N_{\text{MT}}) \end{aligned}$$

$N_{\text{DT}}$  = Jumlah dosen tetap

$$\text{Rasio} = N_{\text{MHS}} / N_{\text{DT}}$$

$N_{\text{MR}}$  = Jumlah mahasiswa  
reguler

$N_{\text{MT}}$  = Jumlah mahasiswa  
transfer

### 4.3.1.2 PERSENTASE DOSEN TETAP BERPENDIDIKAN DOKTOR/SP-2

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu  
dibuktikan :

→ **Point (4)**

Jika  $NDT_{S3} \geq 50\%$   
maka skor = 4.

→ **Point (3), Point (2), dan Point (1)**

Jika  $NDT_{S3} < 50\%$   
maka skor =  $2 + (4 \times NDT_{S2S3})$

→ (Tidak ada skor di bawah 2)

$NDT_{S3}$  = persentase dosen  
tetap berpendidikan  
dokter/Sp-2

### 4.3.1.3 PERSENTASE DOSEN TETAP DENGAN JABATAN GURU BESAR (UNTUK INSTITUT, UNIVERSITAS, DAN SEKOLAH TINGGI) DAN LEKTOR KEPALA (UNTUK AKADEMI DAN POLITEKNIK).

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

#### UNTUK INSTITUT, UNIVERSITAS, DAN SEKOLAH TINGGI

##### → **Point (4)**

Jika  $P_{\text{prof}} \geq 30\%$   
maka skor = 4.

##### → **Point (3) dan Point (2)**

Jika  $P_{\text{prof}} < 30\%$   
maka skor =  $2 + (20 \times P_{\text{prof}}) / 3$ .

→ (Tidak ada skor di bawah 2)

#### UNTUK AKADEMI DAN POLITEKNIK

##### → **Point (4)**

Jika  $P_{\text{LK}} \geq 50\%$   
maka skor = 4.

##### → **Point (3), Point (2), dan Point (1)**

Jika  $P_{\text{LK}} < 50\%$   
maka skor =  $1 + (6 \times P_{\text{LK}})$ .

$P_{\text{prof}}$  = Persentase dosen dengan jabatan guru besar

$P_{\text{LK}}$  = Persentase dosen dengan jabatan lektor kepala

NB: (untuk institut, universitas, dan sekolah tinggi)



#### 4.3.1.4 PERSENTASE JUMLAH DOSEN TIDAK TETAP TERHADAP JUMLAH SELURUH DOSEN

Besarnya Bobot :

**1,84**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

→ **Point (4)**

Jika  $P_{DTT} \leq 10\%$   
maka skor = 4.

→ **Point (3), Point (2), dan Point (1)**

Jika  $10\% < P_{DTT} < 50\%$   
maka skor =  $10 \times (50\% - P_{DTT})$ .

→ Jika  $P_{DTT} \geq 50\%$   
maka skor = 0.

$P_{DTT}$  = Persentase jumlah dosen tidak tetap terhadap jumlah seluruh dosen.

Besarnya Bobot :

**1,84**

Hal-hal yang perlu  
dibuktikan :

#### 4.4 PERSENTASE DOSEN TETAP YANG MENJALANI PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI MELALUI TUGAS BELAJAR

→ Jika persentase dosen bergelar doktor/Sp-2  $\geq 50\%$ , maka skor = 4.

Jika tidak, gunakan aturan berikut.

$$SP = (0.25 N_{PL} + 0.75 N_{S2} + 1.25 N_{S3}) / N_{PS}$$

dimana:

$N_{PL}$  = Banyaknya dosen yang mengikuti pendidikan tanpa gelar

$N_{S2}$  = Banyaknya dosen yang mengikuti pendidikan S2/Sp-1

$N_{S3}$  = Banyaknya dosen yang mengikuti pendidikan S3/Sp-2

$N_{PS}$  = Banyaknya program studi (Tabel 2.9.3)

→ **Point (4)**

Jika  $SP \geq 4$

maka skor = 4.

→ **Point (3), Point (2), dan Point (1)**

Jika  $SP < 4$

maka skor = SP.

## 4.5.1.1 PUSTAKAWAN DAN KUALIFIKASINYA

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

→ **Point (4)**

Jika  $A \geq 4$

maka skor = 4.

→ **Point (3), Point (2), dan Point (1)**

Jika  $A < 4$

maka skor = A.

Catatan: nilai dihitung dengan rumus berikut:

$$A = (4 X_1 + 3 X_2 + 2 X_3)/4$$

$X_1$  = jumlah pustakawan yang berpendidikan S2/S3/*Special Librarian*.

$X_2$  = jumlah pustakawan yang berpendidikan D4 atau S1.

$X_3$  = jumlah pustakawan yang berpendidikan D1, D2, atau D3.

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu  
dibuktikan :

## 4.5.1.2 LABORAN, TEKNISI, ANALIS, OPERATOR, DAN PROGRAMER

### → **Point (4)**

Jumlah cukup dan sangat baik kegiatannya.

### → **Point (3)**

Jumlah cukup dan memadai kegiatannya.

### → **Point (2)**

Cukup dalam jumlah dan kualifikasi tetapi mutu kerjanya sedang-sedang saja.

### → **Point (1)**

Kurang dalam jumlah atau terlalu banyak sehingga kurang kegiatannya.

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu  
dibuktikan :

## 4.5.1.2 LABORAN, TEKNISI, ANALIS, OPERATOR, DAN PROGRAMER

### Laboran Dengan Jabatan Fungsional

No	Jenjang Jabatan Laboran	Jabatan Fungsional	Pendidikan	Angka Kredit	Jumlah
1	Laboran Tingkat Ahli	Laboran Pertama	S1	100	7
2	Laboran Tingkat Terampil	Laboran Pelaksana	D3	60	17
3	Laboran Tingkat Terampil	Laboran Pelaksana	SLTA ditambah pendidikan/pelatihan kompetensi sesuai penugasan laboratorium	30	15

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu  
dibuktikan :

### 4.5.1.3 TENAGA ADMINISTRASI: JUMLAH, KUALIFIKASI, DAN MUTU KERJANYA

→ **Point (4)**

Jumlah cukup dan sangat baik kegiatannya.

→ **Point (3)**

Jumlah cukup dan memadai kegiatannya.

→ **Point (2)**

Cukup dalam jumlah dan kualifikasi tetapi mutu kerjanya sedang-sedang saja.

→ **Point (1)**

Kurang dalam jumlah atau terlalu banyak sehingga kurang kegiatannya.

#### 4.5.1.4 PERSENTASE

### LABORAN/TEKNISI/ANALIS/OPERATOR/ PROGRAMER YANG MEMILIKI SERTIFIKAT KOMPETENSI

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

#### → **Point (4)**

Jika  $P_{TKS} \geq 70\%$   
maka skor = 4.

#### → **Point (3), Point (2), dan Point (1)**

Jika  $P_{TKS} < 70\%$   
maka skor =  $(40 \times P_{TKS}) / 7$ .

$P_{TKS}$  = persentase tenaga  
laboran/ teknisi/ analis/  
operator/programer yang  
memiliki sertifikat  
kompetensi.

## 4.5.2 UPAYA PERGURUAN TINGGI DALAM MENINGKATKAN KUALIFIKASI DAN KOMPETENSI TENAGA KEPENDIDIKAN

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

### → **Point (4)**

Semua empat upaya berikut:

- (1) kesempatan belajar/ pelatihan
- (2) pemberian fasilitas termasuk dana
- (3) jenjang karir yang jelas
- (4) studi banding

dilaksanakan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.

### → **Point (3)**

Tiga dari empat upaya berikut:

- (1) kesempatan belajar/ pelatihan
- (2) pemberian fasilitas termasuk dana
- (3) jenjang karir yang jelas
- (4) studi banding

dilaksanakan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.

Program studi lanjut dan dana

Tes kompetensi jenjang karir

Program studi banding secara rutin



Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu  
dibuktikan :

## 4.5.2 UPAYA PERGURUAN TINGGI DALAM MENINGKATKAN KUALIFIKASI DAN KOMPETENSI TENAGA KEPENDIDIKAN

### → **Point (2)**

Dua dari empat upaya berikut:

- (1) kesempatan belajar/ pelatihan
- (2) pemberian fasilitas termasuk dana
- (3) jenjang karir yang jelas
- (4) studi banding

dilaksanakan dengan baik sehingga cukup dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.

### → **Point (1)**

Dua dari upaya berikut:

- (1) kesempatan belajar/ pelatihan
- (2) pemberian fasilitas termasuk dana
- (3) jenjang karir yang jelas
- (4) studi banding

dilaksanakan dengan baik namun kurang dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.

Program studi  
lanjut dan dana

Tes kompetensi  
jenjang karir

Program studi  
banding secara  
rutin

## 4.6.1 INSTRUMEN SURVEI KEPUASAN DOSEN, PUSTAKAWAN, LABORAN, TEKNISI, DAN TENAGA ADMINISTRASI TERHADAP SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

### → **Point (4)**

Instrumen untuk mengukur kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi, terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia, yang memiliki:

- (1) validitas,
- (2) reliabilitas, dan
- (3) mudah digunakan.

### → **Point (3)**

Instrumen untuk mengukur kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia, yang memiliki:

- (1) validitas,
- (2) reliabilitas, *tetapi tidak* mudah digunakan.

#### 4.6.1 INSTRUMEN SURVEI KEPUASAN DOSEN, PUSTAKAWAN, LABORAN, TEKNISI, DAN TENAGA ADMINISTRASI TERHADAP SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

##### → **Point (2)**

Instrumen untuk mengukur kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia, yang memiliki validitas, *tetapi tidak ada* bukti tentang reliabilitas, dan *tidak mudah* digunakan.

##### → **Point (1)**

Tidak ada instrumen untuk mengukur kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi, terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.

## 4.6.2 PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN DOSEN, PUSTAKAWAN, LABORAN, TEKNISI, TENAGA ADMINISTRASI, DAN TENAGA PENDUKUNG TERHADAP SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

### → **Point (4)**

Hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi terhadap sistem pengelolaan sumber-daya manusia yang:

- (1) jelas,
- (2) komprehensif,
- (3) mudah diakses oleh pemangku kepentingan.

### → **Point (3)**

Hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi terhadap sistem pengelolaan sumber-daya manusia yang:

- (1) jelas,
  - (2) komprehensif,
- tetapi tidak* mudah diakses oleh pemangku kepentingan.

## 4.6.2 PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN DOSEN, PUSTAKAWAN, LABORAN, TEKNISI, TENAGA ADMINISTRASI, DAN TENAGA PENDUKUNG TERHADAP SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

### → **Point (2)**

Hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi terhadap sistem pengelolaan sumber-daya manusia yang jelas, *tetapi tidak* komprehensif dan *tidak* mudah diakses oleh pemangku kepentingan.

### → **Point (1)**

Tidak ada hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.

### 4.6.3 PEMANFAATAN HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN, PUSTAKAWAN, LABORAN, TEKNISI, DAN TENAGA ADMINISTRASI TERHADAP SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

#### → **Point (4)**

Pemanfaatan hasil survei dalam perbaikan yang berkelanjutan untuk mutu:

- (1) pengelolaan sumber daya manusia,
- (2) instrumen pengukuran kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung,
- (3) analisis hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung

#### → **Point (3)**

Pemanfaatan hasil survei dalam perbaikan yang berkelanjutan untuk mutu dua dari tiga aspek berikut.

- (1) pengelolaan sumber daya manusia
- (2) instrumen untuk mengukur kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi
- (3) analisis hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung

### 4.6.3 PEMANFAATAN HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN, PUSTAKAWAN, LABORAN, TEKNISI, DAN TENAGA ADMINISTRASI TERHADAP SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Besarnya Bobot :

**0,92**

Hal-hal yang perlu dibuktikan :

#### → **Point (2)**

Pemanfaatan hasil survei dalam perbaikan yang berkelanjutan untuk mutu satu dari tiga aspek berikut.

- (1) pengelolaan sumber daya manusia,
- (2) instrumen untuk mengukur kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi \
- (3) analisis hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung,

#### → **Point (1)**

Tidak ada pemanfaatan hasil survei.

## **BUKTI YANG DIPERSIAPKAN DALAM PENILAIAN STANDAR 4 : Sumber Daya Manusia**

- 1. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap.**
- 2. Sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja akademik dosen dan kinerja tenaga kependidikan.**
- 3. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja akademik dosen dan kinerja tenaga kependidikan.**
- 4. Jumlah dosen tetap.**



**BUKTI YANG DIPERSIAPKAN DALAM PENILAIAN STANDAR 4 :  
Sumber Daya Manusia**

- 5. Pendidikan dosen tetap.**
- 6. Dosen tetap dengan jabatan guru besar di universitas, institut dan sekolah tinggi, dan lektor kepala untuk politeknik dan akademi, jumlah lektor kepala.**
- 7. Jumlah dosen yang mengikuti tugas belajar.**
- 8. Jumlah dosen tidak tetap.**

**BUKTI YANG DIPERSIAPKAN DALAM PENILAIAN STANDAR 4 :  
Sumber Daya Manusia**

- 9. Jumlah dan kualifikasi tenaga kependidikan (pustakawan, laboran, teknisi, operator, programer, administrasi, dll).**
- 10. Sertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, analis, dan pustakawan.**
- 11. Upaya peningkatan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan.**

**BUKTI YANG DIPERSIAPKAN DALAM PENILAIAN STANDAR 4 :  
Sumber Daya Manusia**

- 12. Instrumen survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia**
- 13. Pelaksanaan survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.**
- 14. Pemanfaatan hasil survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.**

A high-contrast, black and white portrait of a man with a beard and mustache, looking directly at the camera. The image is heavily stylized, with the background being solid black and the subject's features rendered in white and light gray. The man has short hair and is wearing a dark shirt.

## M Budi Djatmiko

Ketua Umum APTISI Pusat  
Ketua Umum HPT Kes Indonesia

[layanandjatkiko@yahoo.com](mailto:layanandjatkiko@yahoo.com)  
[layanandjatkiko27@gmail.com](mailto:layanandjatkiko27@gmail.com)

0822-141414-27 (WA)

081-6420-6520