



UNIVERSITAS
PANCASILA
"A PLACE TO CREATE YOUR SUCCESS"



RENCANA TINDAK LANJUT / RTL

STANDAR ASPEK LAINNYA-
STANDAR SUMBER DAYA
MANUSIA



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	2
BAB I – PENDAHULUAN	3
1. Latar Belakang	3
2. Tujuan Penyusunan RTL	3
3. Ruang Lingkup	4
4. Dasar Hukum dan Acuan	4
5. Metodologi Penyusunan	5
BAB II – PROFIL SINGKAT UNIT KERJA	7
1. Nama dan Jenis Unit	7
2. Tugas, Fungsi, dan Peran dalam Implementasi SPMI	7
3. Struktur Organisasi terkait PPEPP	8
BAB III – HASIL EVALUASI STANDAR SPMI	10
1. Tabel Ringkasan Evaluasi Standar	10
2. Analisis Umum Kekuatan dan Kelemahan	10
BAB IV – RENCANA TINDAK LANJUT (RTL) PER STANDAR	12
1. Identitas Standar (Kode, Nama)	12
2. Temuan atau Masalah yang Ditemukan	12
3. Analisis Akar Masalah	13
4. Rencana Tindakan Perbaikan dan Status Pelaksanaan	14
5. Strategi Pengendalian dan Pemantauan Pelaksanaan RTL	15
BAB V – PENUTUP	17
1. Ringkasan Umum	17
2. Komitmen Unit terhadap Peningkatan Berkelanjutan	17
3. Rencana Monev Internal atas Pelaksanaan RTL	18

BAB I – PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Universitas Pancasila sebagai institusi pendidikan tinggi berkomitmen menghasilkan lulusan yang unggul, adaptif, dan kompeten (APIK), sesuai dengan visinya menjadi universitas yang unggul dan terkemuka berdasarkan nilai-nilai luhur Pancasila. Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia merupakan salah satu standar dalam SPMI yang bertujuan menjamin bahwa proses pengelolaan institusi dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan antisipatif terhadap potensi risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan tinggi.

Standar ini menjadi acuan baku dalam pengelolaan kelembagaan dan tata kelola organisasi di seluruh unit kerja Universitas Pancasila, guna memastikan terlaksananya kegiatan tridarma dan operasional institusi secara efisien, transparan, dan akuntabel, serta adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

Sebagai bagian dari siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP) dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI), Universitas Pancasila telah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan standar ini melalui Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI. Evaluasi difokuskan pada pencapaian indikator-indikator terkait struktur organisasi, pengelolaan SDM, pelaksanaan SOP, sistem informasi, hingga penjaminan mutu layanan akademik dan non-akademik.

Dari hasil evaluasi tersebut, ditemukan beberapa kendala, antara lain belum optimalnya keselarasan struktur organisasi dengan Renstra 2025–2029, belum terstandarnya uraian jabatan di semua unit, serta perlunya penguatan sistem informasi dan pengendalian internal sebagai bagian dari mitigasi risiko institusi.

Berdasarkan temuan tersebut, penyusunan dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini menjadi bagian dari strategi pengendalian mutu dan peningkatan berkelanjutan dalam kerangka PPEPP, guna menjamin bahwa capaian indikator standar terdokumentasi, terukur, dan ditindaklanjuti secara sistematis.

2. Tujuan Penyusunan RTL

Penyusunan Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini bertujuan untuk:

- a. Menindaklanjuti hasil evaluasi pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia yang telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI sebagai bagian dari siklus PPEPP dalam SPMI Universitas Pancasila;
- b. Mengidentifikasi dan mengorelasikan temuan evaluasi terhadap indikator standar, khususnya yang berkaitan dengan struktur organisasi, uraian jabatan, pelaksanaan SOP, pengelolaan SDM, dan integrasi sistem informasi kelembagaan;
- c. Merumuskan tindakan perbaikan dan strategi pengendalian mutu terhadap indikator standar yang belum sepenuhnya tercapai, berdasarkan hasil analisis akar masalah yang dihimpun dari proses evaluasi internal;

- 
- d. Meningkatkan efektivitas tata kelola organisasi, termasuk pembaruan struktur kerja, pelatihan SDM, penguatan sistem keuangan, serta pemeliharaan sarana prasarana penunjang tridarma perguruan tinggi;
 - e. Mendukung pelaksanaan PPEPP secara berkelanjutan sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu internal yang terstruktur, terdokumentasi, dan terintegrasi untuk menjamin kualitas manajemen organisasi yang akuntabel, efisien, dan adaptif.

3. Ruang Lingkup

Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini disusun berdasarkan hasil evaluasi internal terhadap pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI dalam kerangka siklus PPEPP pada Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Pancasila.

Ruang lingkup RTL meliputi:

- a. Pemenuhan indikator capaian dalam standar, yang mencerminkan mutu struktur organisasi, kejelasan uraian jabatan, efektivitas pelaksanaan SOP, pengelolaan SDM, integrasi sistem informasi, serta kualitas layanan akademik dan non-akademik;
- b. Temuan dan ketidaksesuaian yang diidentifikasi dalam proses evaluasi standar, seperti belum optimalnya pemutakhiran struktur organisasi, belum tersedianya SOP yang menyeluruh, dan perlunya penguatan pengelolaan anggaran serta pelatihan SDM secara terstruktur;
- c. Seluruh unit kerja di lingkungan Universitas Pancasila sebagai objek evaluasi terhadap penerapan prinsip tata kelola yang kredibel, transparan, akuntabel, dan berkelanjutan;
- d. Unit kerja terkait, yaitu:
 - Wakil Rektor Bidang Sumber Daya dan unit-unit pelaksana teknis terkait struktur organisasi dan manajemen SDM;
 - Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS sebagai pelaksana teknis pemantauan penerapan struktur organisasi di tingkat program studi;
 - Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) sebagai unit yang melakukan pengawasan mutu organisasi dan pengendalian hasil evaluasi dalam siklus PPEPP;
 - Satuan Pengawasan Internal (SPI) sebagai pengawas dalam aspek akuntabilitas keuangan dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi.

Data yang menjadi dasar evaluasi dalam RTL ini berasal dari capaian pelaksanaan standar pada tahun akademik 2024, yang telah dihimpun dan dikaji secara sistematis oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI.

4. Dasar Hukum dan Acuan

Penyusunan Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini mengacu pada peraturan perundang-undangan dan dokumen institusional yang menjadi landasan pelaksanaan sistem penjaminan mutu di perguruan tinggi, yaitu:

- 
- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - b. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);
 - c. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
 - d. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 210/M/2023 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi;
 - e. Peraturan Yayasan Pendidikan dan Pembina Universitas Pancasila Nomor 01 Tahun 2012 tentang Peraturan Kepegawaian Universitas Pancasila;
 - f. Peraturan Yayasan Pendidikan dan Pembina Universitas Pancasila Nomor 32/YPP-UP/II/2018 tentang Perubahan atas Peraturan Kepegawaian Universitas Pancasila Tahun 2012;
 - g. Keputusan Ketua Pembina Yayasan Pendidikan dan Pembina Universitas Pancasila Nomor 02/KEP/KA.PEMB/YPP-UP/I/2025 tentang Penetapan dan Pengesahan Rencana Strategis Universitas Pancasila 2025–2029;
 - h. Keputusan Rektor Universitas Pancasila Nomor 4712/KEP.R/UP/IX/2024 tentang Struktur Organisasi Universitas Pancasila Periode 2024–2028;
 - i. Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal Universitas Pancasila.

5. Metodologi Penyusunan

Penyusunan dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini dilakukan secara sistematis dan terstruktur dengan mengacu pada prinsip pelaksanaan siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP) dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).

Metodologi yang digunakan melibatkan tahapan sebagai berikut:

- a. Penelaahan Dokumen Standar
Penelaahan terhadap Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia untuk mengidentifikasi indikator capaian yang menjadi dasar evaluasi mutu tata kelola organisasi di lingkungan Universitas Pancasila.
- b. Analisis Temuan Evaluasi Internal
Pengumpulan data dan informasi dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian, kekurangan, dan peluang peningkatan terhadap indikator dalam standar.
- c. Pemetaan Keterkaitan Indikator Standar dengan Fungsi Unit Kerja
Mengorelasikan indikator standar dengan peran dan tanggung jawab unit kerja yang relevan seperti Rektorat, LPM, SPI, unit SDM, dan SJM di tingkat UPPS, guna memastikan RTL disusun secara kontekstual dan tepat sasaran.
- d. Identifikasi Akar Masalah dan Rekomendasi Tim Evaluasi

- 
- 
- Analisis akar penyebab dari setiap temuan berdasarkan pendekatan reflektif dan fungsional, serta pemanfaatan masukan dari Tim Evaluasi Pemenuhan Standar sebagai dasar penyusunan tindakan korektif dan preventif.
 - e. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut
 - RTL disusun berdasarkan temuan yang relevan, dilengkapi dengan penetapan penanggung jawab, indikator keberhasilan, jadwal pelaksanaan, dan estimasi kebutuhan sumber daya.
 - f. Validasi Internal oleh LPM
 - Draf RTL ditelaah dan divalidasi oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) untuk memastikan keterukuran, kelayakan, dan kesesuaian dengan kerangka mutu institusi dan praktik PPEPP.

Metodologi ini diharapkan dapat menghasilkan RTL yang berbasis data, terukur, dan mendukung peningkatan mutu tata kelola organisasi secara berkelanjutan di lingkungan Universitas Pancasila.

BAB II – PROFIL SINGKAT UNIT KERJA

1. Nama dan Jenis Unit

Rencana Tindak Lanjut (RTL) atas Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia ini mencakup seluruh unit kerja di lingkungan Universitas Pancasila yang memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan tata kelola organisasi secara efektif, efisien, dan akuntabel. Adapun unit-unit kerja yang menjadi objek RTL ini meliputi:

- a. Rektorat, sebagai pengarah kebijakan dan penentu struktur organisasi universitas;
- b. Wakil Rektor Bidang Sumber Daya, sebagai pengelola utama sumber daya manusia dan penanggung jawab dalam pengembangan struktur kelembagaan;
- c. Satuan Pengawasan Internal (SPI), sebagai pengawas tata kelola dan kepatuhan terhadap regulasi internal;
- d. Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), sebagai unit pengendali mutu organisasi yang terlibat dalam validasi dan evaluasi berkelanjutan terhadap pelaksanaan standar;
- e. Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS, sebagai pelaksana teknis pemantauan di tingkat fakultas dan program studi;
- f. Unit Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai pelaksana teknis dalam pengelolaan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

Jenis unit kerja yang tercakup dalam RTL ini terdiri dari unit pimpinan, unit penunjang akademik, unit pengawasan, dan unit pelaksana teknis administratif yang berperan dalam implementasi struktur organisasi sesuai dengan Statuta dan Renstra Universitas Pancasila.

2. Tugas, Fungsi, dan Peran dalam Implementasi SPMI

Dalam pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia, masing-masing unit kerja memiliki tugas, fungsi, dan peran yang saling melengkapi untuk menjamin tercapainya mutu tata kelola sumber daya manusia secara sistematis dan berkelanjutan. Rincian peran per unit kerja sebagai berikut:

- a. Rektorat
 - Tugas: Menetapkan arah kebijakan strategis pengembangan SDM dan tata kelola organisasi di tingkat universitas.
 - Fungsi: Mengkoordinasikan perencanaan, pengembangan, dan restrukturisasi organisasi sesuai dengan visi, misi, Statuta, dan Renstra UP.
 - Peran: Mengawasi implementasi kebijakan SDM lintas unit, memastikan keselarasan antar bagian struktural, serta memberi persetujuan atas pengangkatan atau penugasan jabatan struktural dan fungsional.
- b. Wakil Rektor Bidang Sumber Daya
 - Tugas: Mengelola perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia serta struktur kelembagaan secara terintegrasi.

- Fungsi: Memastikan proses rekrutmen, penempatan, pengembangan karier, dan evaluasi kinerja SDM berjalan sesuai kebijakan mutu.
 - Peran: Menjadi penghubung strategis antara kebijakan akademik dan pengelolaan administratif dalam konteks SPMI, termasuk evaluasi capaian standar SDM.
- c. Satuan Pengawasan Internal (SPI)
- Tugas: Melaksanakan audit dan pengawasan terhadap kepatuhan unit kerja terhadap ketentuan peraturan kepegawaian dan kebijakan SDM.
 - Fungsi: Mendeteksi dan menindaklanjuti penyimpangan dalam pengelolaan SDM dan organisasi.
 - Peran: Memberikan rekomendasi sistemik kepada pimpinan untuk perbaikan tata kelola organisasi dan penguatan akuntabilitas SDM.
- d. Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
- Tugas: Merancang sistem mutu dan mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi capaian standar, termasuk pada standar sumber daya manusia.
 - Fungsi: Menyusun instrumen pemantauan dan evaluasi internal terhadap indikator-indikator yang ditetapkan dalam standar.
 - Peran: Memastikan siklus PPEPP berjalan pada ranah pengelolaan SDM dan struktur organisasi secara sistematis dan terdokumentasi.
- e. Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS
- Tugas: Mengawal pelaksanaan standar mutu SDM di tingkat program studi dan fakultas.
 - Fungsi: Melaporkan pelaksanaan standar SDM secara periodik ke LPM, serta mengoordinasikan bukti pemenuhan indikator dari unit-unit pelaksana.
 - Peran: Sebagai penghubung teknis antara kebijakan mutu tingkat universitas dengan implementasi operasional di tingkat unit terkecil.
- f. Unit Sumber Daya Manusia (SDM)
- Tugas: Melaksanakan proses administratif dan teknis terkait rekrutmen, pengembangan, dan manajemen kinerja dosen serta tenaga kependidikan.
 - Fungsi: Menyediakan data dan laporan SDM untuk keperluan evaluasi dan pengambilan keputusan berbasis bukti.
 - Peran: Mendukung proses evaluasi standar dengan menyediakan dokumentasi rasio dosen, sertifikasi tenaga kependidikan, jenjang akademik, hingga pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM.

3. Struktur Organisasi terkait PPEPP

Struktur organisasi yang terlibat dalam pelaksanaan siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP) terhadap Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia di Universitas Pancasila terdiri dari unit-unit yang saling



berkoordinasi untuk menjamin mutu tata kelola sumber daya manusia secara sistematis dan berkelanjutan.

Struktur ini mencakup:

- 1) Rektor
Menetapkan arah kebijakan organisasi, menyetujui struktur kelembagaan, serta memastikan kesesuaian tata kelola organisasi dan manajemen SDM dengan Statuta dan Rencana Strategis Universitas.
- 2) Wakil Rektor Bidang Sumber Daya
Bertanggung jawab dalam pengelolaan struktur organisasi, SDM, dan pengembangan sistem pendukung manajemen SDM yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan institusi.
- 3) Unit Sumber Daya Manusia (SDM)
Menyusun dan memperbarui uraian jabatan, mengelola formasi dan distribusi pegawai, memfasilitasi pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta memastikan pelaksanaan kebijakan kepegawaian sesuai dengan peraturan yayasan.
- 4) Satuan Pengawasan Internal (SPI)
Melaksanakan audit terhadap efektivitas sistem pengelolaan SDM dan struktur organisasi, serta memberikan rekomendasi perbaikan berdasarkan temuan lapangan dan hasil evaluasi kinerja.
- 5) Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS
Memantau penerapan kebijakan SDM di tingkat program studi dan unit kerja fakultas, serta menyampaikan data pelaksanaan standar kepada LPM untuk proses evaluasi mutu.
- 6) Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
Bertugas memfasilitasi proses evaluasi internal oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar, melakukan validasi atas pelaksanaan standar, serta menyusun rekomendasi peningkatan mutu kelembagaan terkait pengelolaan SDM.

Koordinasi antarunit ini memastikan pelaksanaan PPEPP terhadap Standar Sumber Daya Manusia dilakukan secara menyeluruh, terstruktur, dan akuntabel, dengan fokus pada konsistensi tata kelola serta peningkatan berkelanjutan mutu institusi.

BAB III – HASIL EVALUASI STANDAR SPMI

1. Tabel Ringkasan Evaluasi Standar

Evaluasi terhadap Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia dilakukan oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI Universitas Pancasila sebagai bagian dari siklus PPEPP. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai ketercapaian indikator mutu yang telah ditetapkan dalam standar, berdasarkan data dan kondisi aktual pelaksanaan tahun akademik 2024.

Indikator yang dievaluasi mencakup aspek kebijakan pengembangan SDM, digitalisasi sistem administrasi, manajemen rekrutmen, kualifikasi dan jabatan akademik dosen, serta sertifikasi tenaga kependidikan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian indikator belum tercapai, khususnya pada aspek kebijakan kelembagaan, efektivitas digitalisasi, dan penguatan kapasitas tendik. Namun demikian, terdapat capaian yang melampaui target pada indikator persentase dosen S3 dan jabatan akademik dosen.

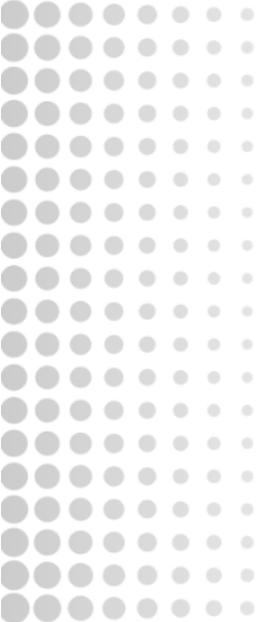
Berikut adalah ringkasan hasil evaluasi:

No	Indikator Standar Sumber Daya Manusia	Target	Ketercapaian Indikator	Status Ketercapaian
1	Tersediannya Kebijakan dan Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia.	Ada	Belum lengkap	Belum Tercapai
2	Digitalisasi SDM dan Administrasi untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing.	Ada	Belum efektif	Belum Tercapai
3	Reformasi Rekrutmen dan Manajemen SDM agar lebih berbasis kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan akademik.	Ada	Belum efektif	Belum Tercapai
4	Kecukupan rasio dosen terhadap mahasiswa 1:30.	1:30	01:13	Belum Tercapai
5	Persentase dosen berpendidikan S3 di atas 50 %.	50%	55.90%	Melampaui
6	Persentase dosen dengan jabatan akademik lektor, lektor kepala dan guru besar di atas 70%.	70%	82%	Melampaui
7	Presentase guru besar di atas 20 %.	20%	13.80%	Belum Tercapai
8	Tenaga Kependidikan yang memiliki sertifikasi kompetensi di atas 50 %.	50%	10%	Belum Tercapai

Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar penyusunan rencana tindakan korektif dan pengendalian mutu yang akan dijabarkan pada bab selanjutnya. Fokus utama diarahkan pada peningkatan kualitas pengelolaan SDM melalui kebijakan yang lebih terstruktur, digitalisasi yang terintegrasi, serta penguatan kapasitas tenaga pendidik dan kependidikan secara berkelanjutan.

2. Analisis Umum Kekuatan dan Kelemahan

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap ketercapaian indikator dalam Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia, diperoleh gambaran umum mengenai kekuatan dan kelemahan pelaksanaan standar di lingkungan Universitas Pancasila.

- 
- 
- Kekuatan:
 - a. Kualifikasi akademik dosen sudah menunjukkan kemajuan signifikan, dengan persentase dosen berpendidikan S3 mencapai 55,90%, melampaui target 50%.
 - b. Jabatan akademik dosen juga menjadi kekuatan, dengan 82% dosen telah memiliki jabatan Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar, melebihi standar minimal 70%.
 - c. Komitmen institusi terhadap penguatan struktur SDM tercermin dari adanya kebijakan dan reformasi kelembagaan meskipun belum optimal, yang menunjukkan arah pengembangan sudah tersedia.
 - d. Rasio dosen terhadap mahasiswa berada pada angka 1:13, yang jauh lebih baik dari batas standar minimal 1:30, memberikan peluang untuk peningkatan mutu proses pembelajaran.

 - Kelemahan:
 - a. Dokumen kebijakan dan pedoman pengembangan SDM belum lengkap dan belum sepenuhnya terimplementasi secara menyeluruh di seluruh unit kerja.
 - b. Digitalisasi sistem SDM dan administrasi belum berjalan efektif, yang berdampak pada efisiensi kerja dan integrasi sistem informasi kelembagaan.
 - c. Reformasi rekrutmen dan manajemen SDM belum sepenuhnya berbasis kompetensi dan kebutuhan akademik yang terstruktur.
 - d. Persentase guru besar masih jauh dari target (baru 13,80% dari target 20%), menunjukkan perlunya program akselerasi kenaikan jabatan akademik ke jenjang tertinggi.
 - e. Tingkat sertifikasi kompetensi tenaga kependidikan masih sangat rendah, hanya 10% dari target 50%, yang menunjukkan perlunya strategi peningkatan kompetensi dan profesionalitas tendik secara menyeluruh.

Analisis ini menunjukkan bahwa Universitas Pancasila memiliki potensi SDM yang kuat pada aspek dosen, namun masih menghadapi tantangan serius dalam tata kelola, penguatan kelembagaan, dan peningkatan kapasitas tendik. Kelemahan-kelemahan tersebut menjadi fokus dalam perumusan rencana tindak lanjut guna mendorong perbaikan yang berkelanjutan.

BAB IV – RENCANA TINDAK LANJUT (RTL)

STANDAR ASPEK LAINNYA-STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA

1. Identitas Standar

Standar yang menjadi fokus dalam dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini adalah salah satu standar dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Pancasila yang masuk dalam kelompok Standar Aspek Lainnya, yaitu:

Kode Standar : KB-1-1.3-0206-18-0
Nama Standar : Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia
Tanggal Penetapan : 11 Maret 2025
Revisi : 0

Standar ini ditetapkan untuk menjamin bahwa pengelolaan institusi di lingkungan Universitas Pancasila dilaksanakan secara sistematis, transparan, akuntabel, dan adaptif, dengan dukungan struktur organisasi yang jelas, sistem kerja yang terdokumentasi, serta sumber daya yang dikelola secara efektif dan efisien.

Standar ini mencakup 18 indikator capaian yang mengatur legalitas dokumen kelembagaan (Statuta, Renstra, dan Struktur Organisasi), kelengkapan SOP, efektivitas pengelolaan SDM, sistem informasi pendukung, tata kelola anggaran, serta mekanisme evaluasi adaptasi organisasi terhadap perubahan dan inovasi. Standar ini menjadi acuan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas kelembagaan mendukung terwujudnya tata kelola universitas yang unggul, adaptif, dan berkelanjutan.

2. Temuan atau Masalah yang Ditemukan

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia, terdapat enam indikator capaian standar yang belum memenuhi target, serta satu indikator tambahan yang meskipun secara angka melampaui target, namun perlu diperhatikan dari sisi efisiensi internal.

Rincian temuan sebagai berikut:

Indikator 1 – Kebijakan dan Pedoman Pengembangan SDM

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa dokumen kebijakan dan pedoman pengembangan SDM belum lengkap dan belum terdokumentasi secara sistematis di seluruh unit kerja. Hal ini menyebabkan belum adanya acuan baku dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia secara institusional.

Indikator 2 – Digitalisasi SDM dan Administrasi

Meskipun telah dilakukan digitalisasi, implementasi sistem SDM belum optimal dan belum terintegrasi antarunit. Proses administrasi SDM masih mengandalkan prosedur manual yang berpotensi menimbulkan inefisiensi dan keterlambatan.

Indikator 3 – Reformasi Rekrutmen dan Manajemen SDM

Prosedur rekrutmen dan manajemen SDM belum sepenuhnya berbasis kompetensi dan kebutuhan akademik. Hal ini berdampak pada distribusi SDM yang belum merata dan pengembangan karier yang belum terstruktur.

Indikator 7 – Persentase Guru Besar $\geq 20\%$

- Capaian guru besar saat ini baru 13,80% dari total dosen, masih di bawah target.
- Kenaikan jabatan ke jenjang tertinggi belum merata di seluruh fakultas, dan strategi akselerasi belum berjalan optimal.

Indikator 8 – Persentase Tendik Bersertifikat $\geq 50\%$

- Tingkat sertifikasi tenaga kependidikan masih sangat rendah, hanya mencapai 10%.
- Ini menunjukkan perlunya penguatan pelatihan, pengembangan kompetensi, dan insentif untuk percepatan sertifikasi tendik.

Indikator 9 – Penilaian Kinerja Dosen dan Tendik

- Sistem penilaian kinerja belum tersedia dalam bentuk yang terstandar dan terdokumentasi. Akibatnya, evaluasi kinerja tidak dilakukan secara objektif dan terstruktur, yang berdampak pada akuntabilitas dan pengembangan karier.

Catatan Khusus – Rasio Dosen : Mahasiswa = 1:30 (Realisasi: 1:13)

- Meskipun secara mutu akademik rasio ini sangat baik, dari sisi efisiensi kelembagaan, rasio tersebut menunjukkan jumlah dosen yang relatif besar dibanding jumlah mahasiswa. Hal ini perlu ditinjau kembali agar distribusi beban kerja lebih optimal dan efisiensi anggaran dapat dijaga.

Temuan-temuan di atas menjadi prioritas utama dalam penyusunan Rencana Tindak Lanjut (RTL), guna memastikan langkah perbaikan yang sistematis, terukur, dan berkelanjutan dalam mendukung tata kelola sumber daya manusia yang unggul dan efisien.

3. Analisis Akar Masalah

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap indikator yang belum tercapai, berikut adalah analisis akar masalah yang berkontribusi terhadap ketidaktercapaian target standar:

Indikator 1 – Kebijakan dan Pedoman Pengembangan SDM

- Tidak tersedia panduan institusional yang lengkap dan terkini terkait kebijakan pengembangan SDM.
- Penyusunan kebijakan masih bersifat sektoral dan tidak terintegrasi antar unit kerja.
- Sosialisasi dokumen pedoman belum merata di semua tingkatan organisasi.

Indikator 2 – Digitalisasi SDM dan Administrasi

- Sistem digital SDM belum terintegrasi secara menyeluruh di tingkat universitas dan fakultas.
- Ketersediaan infrastruktur TIK masih terbatas untuk mendukung digitalisasi yang optimal.
- Penggunaan aplikasi SDM belum dilengkapi dengan prosedur standar operasional yang baku.

Indikator 3 – Reformasi Rekrutmen dan Manajemen SDM

- Belum ada kebijakan seleksi dan rekrutmen berbasis kompetensi yang disusun secara sistemik.

- Penempatan SDM tidak selalu mempertimbangkan pemetaan kebutuhan akademik dan administratif.
- Pengelolaan data SDM belum digunakan secara optimal sebagai dasar pengambilan keputusan.

Indikator 7 – Persentase Guru Besar $\geq 20\%$

- Belum tersedia program akselerasi jabatan akademik yang berkelanjutan dan terfokus.
- Kurangnya pendampingan sistematis bagi dosen senior menuju jenjang guru besar.
- Beban administrasi dan ketidaksesuaian bidang keilmuan menjadi hambatan proses kenaikan jabatan.

Indikator 8 – Persentase Tendik Bersertifikat $\geq 50\%$

- Belum ada kebijakan wajib sertifikasi kompetensi bagi tendik.
- Minimnya akses pelatihan dan sertifikasi yang relevan dengan bidang kerja.
- Rendahnya insentif dan dorongan institusi terhadap peningkatan kompetensi tendik.

Indikator 9 – Penilaian Kinerja Dosen dan Tendik

- Belum tersedia instrumen baku untuk menilai kinerja secara objektif dan terstandar.
- Evaluasi kinerja cenderung bersifat administratif dan tidak ditindaklanjuti secara sistematis.
- Belum ada keterkaitan langsung antara hasil penilaian dan pengembangan karier SDM.

Catatan Khusus – Rasio Dosen : Mahasiswa = 1:30 (Realisasi 1:13)

- Tidak ada kajian efisiensi internal terkait rasio jumlah dosen terhadap kebutuhan aktual mahasiswa.
- Distribusi beban kerja dosen belum merata antar program studi.
- Tidak tersedia kebijakan pengendalian jumlah dosen berbasis analisis rasio ideal dan anggaran.

Analisis akar masalah ini menjadi dasar dalam merumuskan tindakan perbaikan yang lebih terarah dan terukur, guna memastikan penguatan struktur kelembagaan dan peningkatan efektivitas tata kelola sumber daya manusia di lingkungan Universitas Pancasila.

4. Rencana Tindakan Perbaikan dan Status Pelaksanaan

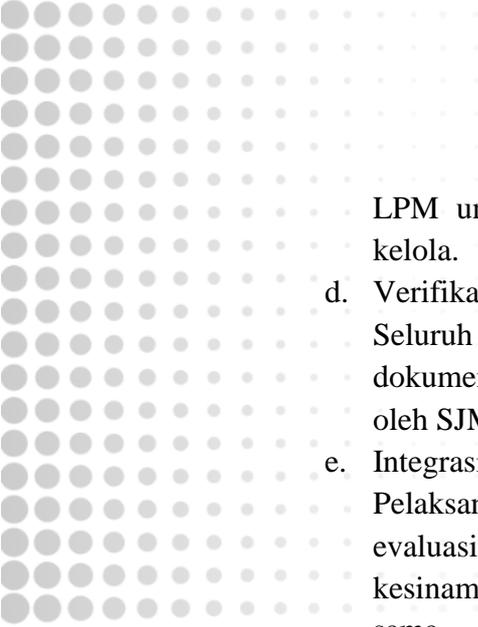
Tindakan yang Direncanakan	Penanggung Jawab	Jadwal Pelaksanaan	Sumber Daya	Indikator Keberhasilan	Status
Menyusun dan menyosialisasikan pedoman pengembangan SDM secara institusional	Wakil Rektor Bidang Sumber Daya, Unit SDM	Triwulan II 2025	Tim SDM, LPM, dokumen acuan	Tersedia dokumen pedoman SDM yang	Dalam proses

Tindakan yang Direncanakan	Penanggung Jawab	Jadwal Pelaksanaan	Sumber Daya	Indikator Keberhasilan	Status
				terdistribusi ke seluruh unit	
Mengintegrasikan sistem digital SDM dan administrasi di seluruh unit	Wakil Rektor Bidang Sumber Daya, Unit TIK dan SDM	Semester Ganjil 2025/2026	Sistem informasi, server, pelatihan TIK	Seluruh unit menggunakan sistem SDM terintegrasi	Belum dilaksanakan
Mereformasi sistem rekrutmen SDM berbasis kompetensi dan kebutuhan unit	Unit SDM, Wakil Rektor Bidang Sumber Daya	Triwulan III 2025	Anggaran seleksi, data kebutuhan SDM	Tersedia prosedur rekrutmen berbasis kompetensi	Belum dilaksanakan
Menyusun dan menjalankan program akselerasi guru besar di setiap fakultas	Dekan, Unit SDM, WR Bidang Akademik	2025–2026	Dana insentif, bimbingan jabatan akademik	Peningkatan persentase guru besar minimal 5% per tahun	Dalam proses
Mendorong sertifikasi tendik dengan kemitraan pelatihan eksternal	Unit SDM, Wakil Rektor Bidang Sumber Daya	Tahunan (mulai 2025)	Kemitraan pelatihan, anggaran sertifikasi	50% tendik tersertifikasi pada 2026	Belum tercapai
Mengembangkan sistem penilaian kinerja dosen dan tendik yang terdokumentasi	Unit SDM, LPM	Triwulan IV 2025	Instrumen evaluasi, aplikasi evaluasi kerja	Tersedia sistem penilaian kinerja yang terdokumentasi dan digunakan	Belum dimulai
Melakukan kajian efisiensi rasio dosen:mahasiswa dan distribusi beban kerja	LPM, WR Bidang Akademik dan SDM	Semester Genap 2025/2026	Data rasio, beban kerja, sistem akademik	Rekomendasi rasio ideal dan distribusi beban disusun	Dalam perencanaan

5. Strategi Pengendalian dan Pemantauan Pelaksanaan RTL

Sebagai bagian dari penguatan siklus PPEPP dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI), pelaksanaan Rencana Tindak Lanjut (RTL) terhadap Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia akan dikendalikan dan dipantau secara sistematis melalui strategi berikut:

- a. Penetapan Dokumen Resmi oleh LPM
RTL ini ditetapkan sebagai dokumen mutu resmi yang wajib dijadikan acuan oleh seluruh unit terkait, dan disahkan oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) untuk menjamin legalitas dan integritas pelaksanaannya.
- b. Koordinasi Pelaksanaan oleh Unit Terkait
Unit SDM, SPI, LPM, dan seluruh pimpinan unit kerja wajib mengintegrasikan pelaksanaan RTL ke dalam kegiatan operasional masing-masing, sesuai dengan tanggung jawab dan peran dalam struktur organisasi.
- c. Pemantauan Berkala oleh SJM dan Evaluasi oleh LPM
Satuan Jaminan Mutu (SJM) melakukan pemantauan progres pelaksanaan RTL setiap semester di tingkat UPPS. Laporan hasil pemantauan disampaikan kepada

- 
- 
- LPM untuk dievaluasi dan ditindaklanjuti sesuai kebutuhan penguatan tata kelola.
 - d. Verifikasi Dokumen sebagai Bentuk Akuntabilitas
 - Seluruh tindakan perbaikan yang dilaksanakan harus dilengkapi dengan bukti dokumen (SOP, notulen, form evaluasi, laporan pelatihan, dll.) yang diverifikasi oleh SJM dan LPM, guna memastikan keterlaksanaan sesuai rencana.
 - e. Integrasi ke dalam Siklus AMI dan PPEPP Selanjutnya
 - Pelaksanaan RTL akan menjadi bagian dari indikator pemantauan dalam siklus evaluasi dan audit mutu internal (AMI) berikutnya, guna menjamin kesinambungan peningkatan mutu dan mencegah pengulangan temuan yang sama.

Strategi ini diharapkan dapat memastikan bahwa RTL tidak hanya menjadi dokumen administratif, tetapi benar-benar dilaksanakan dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan efektivitas tata kelola organisasi di Universitas Pancasila.

BAB V – PENUTUP

1. Ringkasan Umum

Dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini disusun sebagai respons terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia di Universitas Pancasila, yang merupakan bagian integral dari Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI). Hasil evaluasi menunjukkan bahwa dari 18 indikator yang ditetapkan, terdapat 6 indikator yang belum mencapai target dan memerlukan intervensi perbaikan secara terstruktur.

Permasalahan utama yang ditemukan meliputi ketidaklengkapan dokumen kebijakan dan pedoman pengembangan SDM, belum optimalnya digitalisasi administrasi dan manajemen SDM, rendahnya persentase guru besar serta tenaga kependidikan yang bersertifikasi, dan belum tersedianya sistem evaluasi kinerja yang terstandar. Selain itu, rasio dosen terhadap mahasiswa yang sangat baik secara angka (1:13) justru mengindikasikan potensi inefisiensi dalam distribusi beban kerja dosen dan perencanaan kebutuhan SDM.

Dokumen ini merumuskan tindakan perbaikan yang dilengkapi dengan penanggung jawab, jadwal pelaksanaan, sumber daya yang dibutuhkan, serta indikator keberhasilan yang dapat diukur. Selain itu, RTL ini dilengkapi dengan strategi pengendalian dan pemantauan melalui mekanisme PPEPP dan integrasi ke dalam siklus AMI berikutnya.

Melalui pelaksanaan RTL ini, Universitas Pancasila diharapkan dapat memperkuat fondasi tata kelola sumber daya manusia yang adaptif, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

2. Komitmen Unit terhadap Peningkatan Berkelanjutan

Unit-unit terkait, yaitu Unit Sumber Daya Manusia (SDM), Satuan Pengawasan Internal (SPI), Satuan Jaminan Mutu (SJM), dan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), serta seluruh pimpinan unit kerja di lingkungan Universitas Pancasila, menyatakan komitmennya untuk:

- a. Mengintegrasikan tindakan perbaikan ke dalam kegiatan operasional masing-masing unit secara konsisten dan berkelanjutan;
- b. Menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mendukung implementasi Rencana Tindak Lanjut (RTL) sesuai indikator standar;
- c. Memastikan pelaksanaan RTL dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan disertai bukti dokumen sebagai bentuk akuntabilitas pelaksanaan;
- d. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap progres tindakan perbaikan untuk menjamin peningkatan mutu kelembagaan yang berkelanjutan;
- e. Mendukung penuh pelaksanaan siklus PPEPP melalui kolaborasi lintas unit yang terstruktur, terdokumentasi, dan terintegrasi dalam sistem mutu institusi.



Komitmen ini menjadi fondasi dalam memastikan bahwa RTL yang telah disusun bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga diimplementasikan secara nyata dalam praktik kelembagaan untuk mendukung tata kelola organisasi yang unggul dan akuntabel.

3. Rencana Monev Internal atas Pelaksanaan RTL

Untuk menjamin keterlaksanaan dan efektivitas RTL, rencana monitoring dan evaluasi (monev) internal yang akan dilakukan terhadap Standar Aspek Lainnya – Standar Sumber Daya Manusia meliputi:

- a. Pemantauan berkala oleh SJM setiap semester terhadap progres pelaksanaan RTL di tingkat unit kerja dan program studi, khususnya pada pelaksanaan tindakan perbaikan yang berkaitan dengan kebijakan SDM, digitalisasi administrasi, sertifikasi tendik, reformasi rekrutmen, dan sistem penilaian kinerja;
- b. Evaluasi formal oleh LPM terhadap hasil pemantauan yang dilakukan oleh SJM, disertai dengan validasi bukti dokumen dan analisis kendala pelaksanaan yang ditemui di lapangan;
- c. Penyusunan laporan monev RTL oleh LPM sebagai bagian dari siklus PPEPP, yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi mutu kelembagaan pada forum tingkat universitas;
- d. Tindak lanjut dari hasil monev, termasuk penyesuaian strategi, perbaikan rencana aksi, penyusunan atau revisi SOP kelembagaan, serta pembaruan dokumen mutu untuk memastikan kesinambungan peningkatan.

Dengan pelaksanaan monev internal ini, RTL diharapkan tidak hanya menjadi dokumen formalitas, tetapi menjadi alat kendali mutu yang nyata dalam memperkuat sistem pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, akuntabel, dan berkelanjutan di Universitas Pancasila.



LEMBAGA PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS PANCASILA:

Gedung Rektorat Lantai 4, Kampus Universitas Pancasila
Srengseng Sawah , Jagakarsa, Jakarta Selatan 12640.
Telp. (021) 7270086 ext. 120

www.univpancasila.ac.id