



UNIVERSITAS  
**PANCASILA**  
"A PLACE TO CREATE YOUR SUCCESS"



# RENCANA TINDAK LANJUT / RTL

STANDAR ASPEK LAINNYA-  
STANDAR PENGELOLAAN  
ORGANISASI



## 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.....	11
BAB IV – RENCANA TINDAK LANJUT (RTL) STANDAR PENGELOLAAN ORGANISASI.....	13
1. Identitas Standar .....	13
2. Temuan atau Masalah yang Ditemukan .....	13
3. Analisis Akar Masalah .....	14
4. Rencana Tindakan Perbaikan dan Status Pelaksanaan .....	15
5. Strategi Pengendalian dan Pemantauan Pelaksanaan RTL.....	16
BAB V – PENUTUP.....	17
1. Ringkasan Umum .....	17
2. Komitmen Unit terhadap Peningkatan Berkelanjutan .....	17
3. Rencana Money 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 Pengelolaan Organisasi 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 Pengelolaan Organisasi 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 Pengelolaan Organisasi 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. Standar Aspek Lainnya – Standar Pengelolaan Organisasi dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal Universitas Pancasila;
  - f. Keputusan Rektor Universitas Pancasila Nomor 4712/KEP.R/UP/IX/2024 tentang Struktur Organisasi Universitas Pancasila Periode 2024–2028;
  - 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.

## 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 Pengelolaan Organisasi 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 Pengelolaan Organisasi 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. Rektor, 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 implementasi Standar Aspek Lainnya–Standar Pengelolaan Organisasi, masing-masing unit kerja memiliki:

#### 1) Rektor

- Tugas: Menetapkan kebijakan struktur organisasi universitas dan menyetujui perubahan kelembagaan sesuai dengan Statuta dan Renstra.
- Fungsi: Memastikan organisasi universitas berjalan sesuai prinsip tata kelola yang baik (*good university governance*).
- Peran: Sebagai pimpinan institusi, Rektor mengarahkan kebijakan kelembagaan, termasuk penunjukan pimpinan unit kerja dan pembentukan struktur pendukung organisasi.

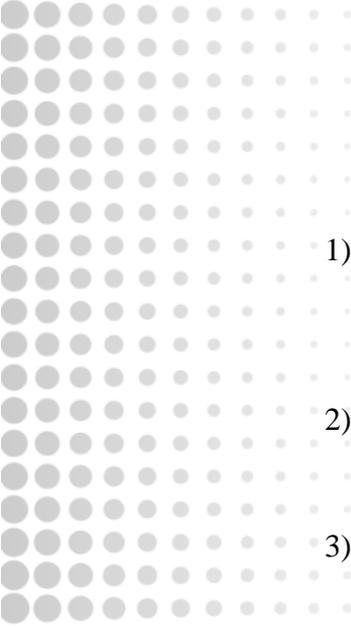
#### 2) Wakil Rektor Bidang Sumber Daya

- Tugas: Mengelola SDM, infrastruktur, serta menyusun formasi struktur organisasi berdasarkan kebutuhan strategis institusi.

- 
- 
- Fungsi: Mengembangkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan melalui program pelatihan dan evaluasi kinerja.
  - Peran: Bertanggung jawab atas efektivitas pengelolaan sumber daya dan struktur kerja unit-unit pendukung di seluruh fakultas dan lembaga.
- 3) Satuan Pengawasan Internal (SPI)
- Tugas: Melakukan audit internal terhadap pelaksanaan struktur organisasi dan kepatuhan unit terhadap regulasi internal.
  - Fungsi: Menjamin bahwa pelaksanaan struktur organisasi tidak menyimpang dari prinsip akuntabilitas dan efisiensi.
  - Peran: Sebagai pengawas independen yang memberikan rekomendasi perbaikan dalam pengelolaan organisasi kepada pimpinan universitas.
- 4) Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
- Tugas: Melakukan validasi terhadap implementasi standar dan menyiapkan laporan mutu organisasi berdasarkan hasil evaluasi.
  - Fungsi: Mengkoordinasikan pelaksanaan siklus PPEPP terhadap seluruh standar, termasuk pengelolaan organisasi.
  - Peran: Sebagai koordinator mutu institusional yang memastikan RTL berjalan sesuai kerangka SPMI.
- 5) Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS
- Tugas: Melaksanakan pemantauan dan pelaporan pelaksanaan standar di tingkat fakultas dan program studi.
  - Fungsi: Menyampaikan temuan lapangan kepada LPM untuk dievaluasi secara institusional.
  - Peran: Sebagai penghubung antara unit pelaksana di tingkat prodi dengan LPM dalam pelaksanaan dan pelaporan implementasi standar mutu.
- 6) Unit Sumber Daya Manusia (SDM)
- Tugas: Menyusun uraian jabatan, menata formasi pegawai, dan mengelola proses seleksi, penempatan, serta pengembangan karier.
  - Fungsi: Memastikan bahwa semua jabatan memiliki deskripsi tugas yang jelas dan sesuai kebutuhan organisasi.
  - Peran: Mendukung pencapaian efektivitas organisasi melalui manajemen SDM yang profesional dan berbasis kompetensi.

### 3. Struktur Organisasi terkait PPEPP

Struktur organisasi yang terlibat dalam pelaksanaan siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP) terhadap Standar Aspek Lainnya – Standar Pengelolaan Organisasi di Universitas Pancasila terdiri dari unit-unit yang saling berkoordinasi untuk menjamin mutu tata kelola organisasi secara sistematis dan berkelanjutan. Struktur ini mencakup:

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

Koordinasi antarunit ini memastikan pelaksanaan PPEPP terhadap Standar Pengelolaan Organisasi 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

Pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Pengelolaan Organisasi di Universitas Pancasila telah dievaluasi oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan dalam dokumen standar. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur ketercapaian target, mengidentifikasi kesenjangan pelaksanaan, dan menjadi dasar penyusunan Rencana Tindak Lanjut (RTL).

Berikut adalah tabel ringkasan hasil evaluasi terhadap 18 indikator standar:

No	Indikator Standar Pengelolaan Organisasi	Target	Ketercapaian Indikator	Status Ketercapaian
1	Statua Universitas Pancasila Tahun 2024.	Ada	Ada	Tercapai
2	Renstra Universitas Pancasila 2025-2029.	Ada	Ada	Tercapai
3	Struktur Organisasi Kerja Universitas Pancasila.	Ada	Ada	Tercapai
4	Tersediannya Struktur organisasi Kerja Universitas.	Ada	Ada	Tercapai
5	Tersediannya Uraian Jabatan organisasi tingkat universitas.	Ada	Belum Lengkap	Belum Tercapai
6	Tersedia SOP yang lengkap.	Ada	Belum Lengkap	Belum Tercapai
7	Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien (pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan).	Efektif dan Efisiensi	Belum Efektif	Belum Tercapai
8	Tersedianya program pelatihan dan pengembangan untuk dosen dan tenaga kependidikan.	Ada	Belum Semua Unit Kerja	Belum Tercapai
9	Penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan yang terukur berdasarkan penilaian yang transparan.	Ada	Belum Tersedia	Belum Tercapai
10	Sistem keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan dan diaudit.	Ada	Ada	Tercapai
11	Pengelolaan anggaran yang sesuai dengan kebutuhan operasional dan pengembangan Universitas.	Ada	Ada	Tercapai
12	Ketersediaan dan pemeliharaan fasilitas yang mendukung proses belajar mengajar dan riset.	Ada	Ada	Tercapai
13	Sarana prasarana sesuai dengan Standar Pendidikan Tinggi.	Ada	Ada	Tercapai
14	Implementasi sistem informasi yang memadai untuk mendukung pengelolaan akademik, administrasi kepegawaian, dan keuangan.	Ada	Ada	Tercapai
15	Kualitas layanan akademik dan non-akademik.	Baik	Baik	Tercapai
16	Akreditasi universitas dan program studi yang menunjukkan kualitas pengelolaan.	Sesuai	Sesuai	Tercapai
17	Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang jelas untuk tiap unit atau bagian.	Ada	Belum lengkap	Belum Tercapai
18	Kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan inovasi di bidang pendidikan.	Ada evaluasi	Ada Evaluasi	Tercapai

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 12 indikator dinyatakan tercapai, sementara 6 indikator belum tercapai, utamanya terkait kelengkapan uraian jabatan, SOP

kelembagaan, efektivitas pengelolaan SDM, program pelatihan yang belum merata, ketidaktersediaan sistem penilaian kinerja dosen dan tendik yang terstandar, serta penetapan IKU yang belum komprehensif di semua unit.

Hasil evaluasi ini menjadi dasar dalam penyusunan rencana perbaikan yang ditujukan untuk memperkuat tata kelola organisasi secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan dalam siklus PPEPP.

## 2. Analisis Umum Kekuatan dan Kelemahan

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Pengelolaan Organisasi, ditemukan beberapa kekuatan dan kelemahan yang memengaruhi efektivitas tata kelola organisasi di Universitas Pancasila. Analisis ini disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi aktual serta menjadi dasar dalam penyusunan strategi tindak lanjut yang tepat sasaran.

### ➤ Kekuatan:

- 1) Universitas telah memiliki dokumen pengarah kelembagaan yang lengkap, seperti Statuta, Renstra 2025–2029, dan Struktur Organisasi yang ditetapkan secara resmi;
- 2) Sistem keuangan dan pengelolaan anggaran telah berjalan sesuai prinsip akuntabilitas dan dapat diaudit;
- 3) Ketersediaan fasilitas dan sarana prasarana pendukung kegiatan tridarma berada dalam kondisi baik dan memenuhi standar;
- 4) Layanan akademik dan non-akademik dinilai sudah baik berdasarkan umpan balik internal;
- 5) Implementasi sistem informasi kelembagaan telah tersedia dan dimanfaatkan untuk mendukung pengelolaan organisasi;
- 6) Akreditasi institusi dan prodi mencerminkan kualitas pengelolaan organisasi yang sudah sesuai standar.

### ➤ Kelemahan:

- 1) Belum tersedia uraian jabatan organisasi yang lengkap di seluruh unit;
- 2) SOP kelembagaan belum sepenuhnya terdokumentasi secara lengkap dan sistematis;
- 3) Pengelolaan SDM belum sepenuhnya efektif dan efisien, terutama dalam aspek pengembangan kompetensi;
- 4) Program pelatihan dan pengembangan dosen/tendik belum mencakup seluruh unit;
- 5) Belum tersedia mekanisme penilaian kinerja dosen dan tendik yang transparan dan terstandar;
- 6) Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) belum merata di seluruh unit pelaksana;
- 7) Kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan dan inovasi masih terbatas pada evaluasi, belum mengarah pada sistem pengembangan adaptif.



Temuan-temuan ini menjadi titik awal untuk merumuskan Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang lebih terarah guna memperkuat dimensi kelembagaan dan meningkatkan kualitas tata kelola Universitas Pancasila secara menyeluruh.



## BAB IV – RENCANA TINDAK LANJUT (RTL) STANDAR PENGELOLAAN ORGANISASI

### 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 Pengelolaan Organisasi
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 Pengelolaan Organisasi, terdapat enam indikator capaian standar yang belum memenuhi target, yaitu:

- 1) Indikator 5 – Tersedianya Uraian Jabatan organisasi tingkat universitas  
Hasil evaluasi menunjukkan bahwa uraian jabatan belum tersedia secara lengkap di seluruh unit kerja. Hal ini menyebabkan ketidakjelasan fungsi dan tanggung jawab antar posisi dalam struktur organisasi, yang dapat berdampak pada efektivitas koordinasi dan pengambilan keputusan.
- 2) Indikator 6 – Tersedia SOP yang lengkap  
Dokumen SOP kelembagaan masih belum lengkap dan belum terdokumentasi secara sistematis di semua unit, sehingga proses kerja belum sepenuhnya terstandar dan terukur.
- 3) Indikator 7 – Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien  
Meskipun sudah tersedia sistem pengelolaan SDM, hasil evaluasi menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan masih rendah, terutama dalam aspek pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan.
- 4) Indikator 8 – Tersedianya program pelatihan dan pengembangan untuk dosen dan tendik

- 
- Program pelatihan belum merata dan belum mencakup seluruh unit kerja. Beberapa program studi belum menerima akses pelatihan yang memadai sesuai kebutuhan pengembangan SDM.
  - 5) Indikator 9 – Penilaian kinerja dosen dan tendik yang transparan dan terukur  
Sistem penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan belum tersedia dalam bentuk yang terstandar dan terdokumentasi, sehingga proses evaluasi kinerja belum dilakukan secara objektif dan terstruktur.
  - 6) Indikator 17 – Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang jelas untuk tiap unit atau bagian  
IKU belum ditetapkan secara lengkap dan konsisten di semua unit kerja. Hal ini menyulitkan proses pemantauan kinerja kelembagaan secara menyeluruh.

Keenam temuan ini menunjukkan adanya kelemahan dalam pengelolaan kelembagaan, khususnya dalam aspek dokumentasi, pengembangan SDM, dan sistem evaluasi kinerja. Temuan ini menjadi prioritas utama dalam penyusunan Rencana Tindak Lanjut (RTL) untuk memastikan tersusunnya langkah perbaikan yang sistematis, terukur, dan berkelanjutan dalam mendukung tata kelola organisasi yang unggul.

### 3. Analisis Akar Masalah

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

- 1) Indikator 5 – Tersedianya Uraian Jabatan organisasi tingkat universitas
  - Belum tersedia panduan penyusunan uraian jabatan yang terintegrasi secara institusional.
  - Proses identifikasi tugas pokok dan fungsi di beberapa unit belum terdokumentasi secara formal.
  - Perubahan struktur organisasi tidak diikuti dengan pemutakhiran uraian jabatan secara konsisten.
- 2) Indikator 6 – Tersedia SOP yang lengkap
  - Belum ada mekanisme pengumpulan dan pemetaan SOP yang berlaku di seluruh unit.
  - Pembuatan SOP masih bersifat parsial dan tidak terstandardisasi antar unit kerja.
  - Kurangnya sosialisasi dan pelatihan terkait pentingnya dokumentasi prosedur operasional.
- 3) Indikator 7 – Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien
  - Belum tersedia sistem evaluasi dan pemetaan kompetensi SDM secara berkelanjutan.
  - Program pengembangan karier belum berbasis kebutuhan spesifik unit kerja.
  - Distribusi SDM belum mempertimbangkan beban kerja dan kebutuhan aktual institusi.
- 4) Indikator 8 – Tersedianya program pelatihan dan pengembangan untuk dosen dan tendik

- Tidak adanya perencanaan pelatihan tahunan berbasis kebutuhan pelatihan per unit.
  - Minimnya koordinasi antara unit SDM dengan pimpinan unit kerja terkait program pengembangan kompetensi.
  - Pelatihan lebih bersifat responsif terhadap kebutuhan jangka pendek, belum mendukung pengembangan strategis.
- 5) Indikator 9 – Penilaian kinerja dosen dan tendik yang transparan dan terukur
- Belum tersedia instrumen baku untuk menilai kinerja dosen dan tendik secara objektif.
  - Proses evaluasi masih bersifat informal tanpa dokumentasi atau tindak lanjut yang jelas.
  - Penilaian kinerja belum dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan SDM.
- 6) Indikator 17 – Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang jelas untuk tiap unit atau bagian
- Tidak ada pedoman institusional dalam penyusunan IKU per unit.
  - Beberapa unit belum memahami konsep IKU sebagai alat ukur kinerja kelembagaan.
  - Penyusunan IKU masih bersifat administratif tanpa melibatkan proses refleksi kinerja unit.

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 organisasi 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 mengesahkan uraian jabatan di seluruh unit kerja	Unit SDM, WR Bidang Sumber Daya	Triwulan II 2025	Tim Penyusun, SK Rektor	Dokumen uraian jabatan terpublikasi di seluruh unit	Dalam Proses
Melengkapi dan menstandarisasi seluruh SOP kelembagaan lintas unit	Unit SDM, LPM	Triwulan II–III 2025	Dokumen SOP, Template Institusi	Seluruh SOP terdokumentasi dan diunggah dalam sistem	Belum Dimulai
Meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM melalui pemetaan kompetensi dan beban kerja	Unit SDM	Triwulan III 2025	Instrumen Pemetaan, Tenaga Ahli SDM	Tersedianya peta kompetensi dan beban kerja per unit	Belum Dimulai
Merancang program pelatihan terstruktur untuk seluruh dosen dan tendik	Unit SDM, LP3M	Triwulan IV 2025	Anggaran Pelatihan, Narasumber	Seluruh unit memiliki akses ke program pengembangan	Belum Dimulai

Tindakan yang Direncanakan	Penanggung Jawab	Jadwal Pelaksanaan	Sumber Daya	Indikator Keberhasilan	Status
Mengembangkan instrumen penilaian kinerja dosen dan tendik secara terstandar	Unit SDM, SPI	Semester II 2025	Form Evaluasi, Sistem Informasi SDM	Tersedia instrumen dan laporan penilaian kinerja tahunan	Belum Dimulai
Menyusun dan menetapkan IKU kelembagaan di seluruh unit kerja	LPM, Pimpinan Unit	Triwulan III 2025	Workshop, Template IKU	IKU unit terdokumentasi dan terintegrasi dalam sistem	Dalam Proses

## 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 Pengelolaan Organisasi 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 Pengelolaan Organisasi 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 uraian jabatan dan SOP, belum optimalnya pengelolaan SDM, keterbatasan program pelatihan, ketiadaan sistem evaluasi kinerja yang terstandar, serta belum menyeluruhnya penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di seluruh unit kerja.

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 organisasi 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 Pengelolaan Organisasi meliputi:

- 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 struktur organisasi, SOP, SDM, dan IKU;
- Evaluasi formal oleh LPM terhadap hasil pemantauan yang dilakukan oleh SJM, disertai dengan validasi bukti dokumen dan analisis kendala pelaksanaan yang ditemui di lapangan;
- Penyusunan laporan monev RTL oleh LPM sebagai bagian dari siklus PPEPP, yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi mutu kelembagaan pada forum tingkat universitas;
- 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 organisasi 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](http://www.univpancasila.ac.id)**

