



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



# RENCANA TINDAK LANJUT / RTL

STANDAR MASUKAN PENDIDIKAN-  
STANDAR DOSEN DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN



## 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.....	12
BAB IV – RENCANA TINDAK LANJUT (RTL) STANDAR MASUKAN PENDIDIKAN-STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN .....	14
1. Identitas Standar .....	14
2. Temuan atau Masalah yang Ditemukan .....	14
3. Analisis Akar Masalah .....	15
4. Rencana Tindakan Perbaikan dan Status Pelaksanaan .....	16
5. Strategi Pengendalian dan Pemantauan Pelaksanaan RTL.....	17
BAB V – PENUTUP .....	19
1. Ringkasan Umum .....	19
2. Komitmen Unit terhadap Peningkatan Berkelanjutan .....	19
3. Rencana Money Internal atas Pelaksanaan RTL .....	20

## BAB I – PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Universitas Pancasila sebagai institusi pendidikan tinggi berkomitmen menyediakan sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan kompeten (APIK), baik dari kalangan dosen maupun tenaga kependidikan, guna menjamin penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan berkesinambungan. Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan merupakan salah satu standar inti dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang bertujuan memastikan pemenuhan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sumber daya manusia pendidikan sesuai dengan capaian pembelajaran lulusan (CPL) dan arah strategis institusi.

Sebagai bagian dari siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP) dalam SPMI, Universitas Pancasila telah melaksanakan Audit Mutu Internal (AMI) terhadap capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi Tahun 2024. Hasil audit menunjukkan adanya keterkaitan langsung antara indikator dalam Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan dengan IKU berikut:

IKU-3: Dosen berkegiatan di luar kampus, seperti menjadi praktisi, mengikuti program magang, mengajar di perguruan tinggi lain, atau melakukan aktivitas profesional lainnya.

Dari total 20 indikator yang terdapat dalam dokumen Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, dua indikator (indikator 18 dan 19) memiliki keterkaitan langsung dengan capaian IKU-PT. Hasil AMI mengidentifikasi sejumlah kelemahan, antara lain belum optimalnya dokumentasi kegiatan luar kampus oleh dosen, belum tersedianya sistem rekognisi dan SOP yang terstruktur, serta rendahnya rasio pengakuan eksternal terhadap kepakaran dan kinerja dosen.

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 pemenuhan standar sumber daya manusia pendidikan dapat terlacak, terdokumentasi, dan ditindaklanjuti secara sistematis.

### 2. Tujuan Penyusunan RTL

Penyusunan Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini bertujuan untuk:

- a. Menindaklanjuti hasil evaluasi ketercapaian Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan yang diukur melalui pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi Tahun 2024;
- b. Mengidentifikasi dan mengorelasikan temuan AMI IKU dengan indikator dalam standar, khususnya yang terkait dengan kegiatan dosen di luar kampus serta rasio pengakuan atas kepakaran dan kinerja dosen;

- 
- c. Merumuskan tindakan perbaikan dan pengendalian mutu berdasarkan indikator standar yang belum tercapai, dengan mengacu pada hasil analisis akar masalah dan rekomendasi auditor internal;
  - d. Meningkatkan sistem rekognisi, pelacakan, dan dokumentasi kegiatan dosen di luar kampus sebagai bentuk dukungan terhadap indikator mutu dosen dan integrasi dalam pelaporan IKU;
  - e. Mendukung pelaksanaan PPEPP secara berkelanjutan, sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu internal yang terintegrasi dengan pengembangan kapasitas SDM dan peningkatan kualitas layanan pendidikan tinggi.

### 3. Ruang Lingkup

Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini disusun berdasarkan hasil Audit Mutu Internal (AMI) terhadap capaian indikator dalam Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, yang memiliki keterkaitan langsung dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) PT, khususnya IKU-3 yang mengukur aktivitas dosen di luar kampus serta pengakuan profesional atas kinerja dosen.

Ruang lingkup RTL meliputi:

- a. Pemenuhan indikator capaian dalam standar, yang mencerminkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan dalam aspek kualifikasi, kompetensi, kegiatan profesional di luar kampus, dan rekognisi akademik;
- b. Temuan dan ketidaksesuaian yang diidentifikasi dalam pelaksanaan monitoring kegiatan dosen, pelaporan kinerja eksternal, serta sistem pengakuan prestasi dosen yang belum terdokumentasi secara sistematis;
- c. Seluruh program studi di Universitas Pancasila sebagai objek evaluasi ketercapaian standar, khususnya terkait pemenuhan jumlah dosen tetap, EWMP, serta keanggotaan asosiasi profesi dan kegiatan eksternal dosen;
- d. Unit kerja terkait, yaitu:
  - Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai koordinator pengelolaan data dosen dan tendik serta pelaksanaan pengembangan SDM;
  - Direktorat Pembelajaran dan Kurikulum (DPK) sebagai penyedia data akademik dasar dosen dari Feeder PDDIKTI;
  - Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) sebagai unit yang melakukan validasi mutu dan pengawasan implementasi PPEPP;
  - Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS sebagai penghubung pelaksana teknis monitoring kinerja dosen di prodi dengan LPM, serta bertugas memantau implementasi standar mutu di lingkungan masing-masing UPPS.

Data yang menjadi sumber evaluasi dalam RTL ini bersumber dari periode pelaporan tahun 2024, sesuai siklus pelaksanaan AMI IKU PT Tahun 2024.

### 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 Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal Universitas Pancasila;
- f. Hasil Audit Mutu Internal (AMI) IKU-PT Universitas Pancasila Tahun 2024.

## 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 Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan untuk mengidentifikasi indikator-indikator capaian yang menjadi dasar evaluasi mutu sumber daya manusia pendidikan.
- b. Analisis Temuan Audit Mutu Internal (AMI)  
Pengumpulan data dan informasi dari laporan AMI IKU PT Tahun 2024 untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian (KTS), observasi (OB), dan peluang peningkatan terhadap indikator standar, khususnya yang terkait dengan kegiatan luar kampus dan pengakuan profesional dosen.
- c. Pemetaan Keterkaitan Indikator Standar dengan IKU PT  
Mengorelasikan indikator dalam standar dengan IKU-3, serta unit penanggung jawab yang relevan, guna memastikan fokus RTL tepat sasaran dan dapat ditindaklanjuti secara lintas unit.
- d. Identifikasi Akar Masalah dan Rekomendasi Auditor  
Analisis akar penyebab dari setiap temuan AMI, serta pemanfaatan rekomendasi auditor sebagai dasar penyusunan tindakan korektif dan preventif yang realistis dan terukur.
- e. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut  
Penyusunan RTL dilakukan berdasarkan temuan yang relevan, disertai dengan penetapan penanggung jawab, indikator keberhasilan, waktu pelaksanaan, dan kebutuhan sumber daya, termasuk integrasi ke dalam sistem monitoring mutu.
- f. Validasi Internal oleh LPM



Draf RTL ditelaah dan divalidasi oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) untuk menjamin keterukuran, kelayakan, dan kesesuaian dengan kerangka mutu institusi.

Metodologi ini diharapkan dapat menghasilkan RTL yang berbasis data, tepat sasaran, dan mendukung peningkatan mutu kinerja dosen dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

## BAB II – PROFIL SINGKAT UNIT KERJA

### 1. Nama dan Jenis Unit

Unit kerja yang menjadi fokus dalam dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini adalah Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) di bawah koordinasi Wakil Rektor Bidang Sumber Daya.

Direktorat ini merupakan unit struktural di tingkat universitas yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan, mencakup rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemetaan kebutuhan sumber daya manusia pendidikan. SDM berperan strategis dalam menjamin mutu pelaksanaan standar dosen dan tenaga kependidikan di seluruh program studi, melalui penyediaan basis data dosen dan tendik, fasilitasi pengembangan karier, serta pelaporan kinerja ke PD Dikti.

Selain SDM, unit-unit lain yang terlibat dalam implementasi Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan meliputi:

- a. Program Studi, sebagai pelaksana teknis utama dalam penempatan dosen, penugasan pembelajaran, dan pemantauan EWMP;
- b. Direktorat Pembelajaran dan Kurikulum (DPK), sebagai penyedia data dasar akademik dosen melalui sistem Feeder PDDIKTI;
- c. Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), sebagai unit pengendali mutu internal di tingkat universitas;
- d. Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS, sebagai penghubung antara prodi dan LPM dalam pelaksanaan pemantauan dan pengendalian mutu standar dosen dan tenaga kependidikan.

### 2. Tugas, Fungsi, dan Peran dalam Implementasi SPMI

Pelaksanaan Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Pancasila melibatkan berbagai unit kerja yang memiliki tugas, fungsi, dan peran berbeda dalam memastikan ketercapaian indikator mutu sumber daya manusia pendidikan. Masing-masing unit menjalankan mandatnya sesuai kewenangan struktural dalam mendukung siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).

Berikut rincian tugas, fungsi, dan peran unit-unit yang terlibat:

- a. Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM)
  - Tugas: Mengelola seluruh proses manajemen sumber daya manusia pendidikan, baik dosen maupun tenaga kependidikan, di lingkungan Universitas Pancasila.
  - Fungsi: Melaksanakan rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, dan pendataan dosen serta tenaga kependidikan.
  - Peran: Sebagai penanggung jawab utama dalam pemenuhan standar kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan, serta dalam penyediaan data dukung pelaporan mutu ke LPM dan PDDIKTI.

- 
- b. Direktorat Pembelajaran dan Kurikulum (DPK)
    - Tugas: Mengelola kebijakan akademik dan data pembelajaran di tingkat universitas.
    - Fungsi: Menyediakan data dasar dosen melalui sistem Feeder PDDIKTI, termasuk bidang keilmuan dan mata kuliah yang diampu.
    - Peran: Menjamin kesesuaian antara kompetensi dosen dan pelaksanaan pembelajaran berbasis capaian pembelajaran lulusan (CPL).
  - c. Program Studi
    - Tugas: Melaksanakan proses pembelajaran dan pengelolaan dosen di tingkat operasional.
    - Fungsi: Menugaskan dosen sesuai bidang keilmuan, memantau EWMP, serta mengelola aktivitas keprofesian dosen.
    - Peran: Menjadi pelaksana utama pemenuhan indikator standar dosen dan tenaga kependidikan di tingkat program studi.
  - d. Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
    - Tugas: Mengelola sistem penjaminan mutu internal di tingkat institusi.
    - Fungsi: Melakukan evaluasi, validasi, dan pengendalian implementasi standar SPMI, termasuk hasil audit mutu internal (AMI).
    - Peran: Menjamin keterlaksanaan dan keterukuran pelaksanaan standar dosen dan tenaga kependidikan secara institusional.
  - e. Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS
    - Tugas: Memantau dan melaporkan pelaksanaan standar mutu di unit masing-masing.
    - Fungsi: Menjadi penghubung antara program studi dengan LPM dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi.
    - Peran: Memastikan keterlaksanaan standar dosen dan tenaga kependidikan di tingkat UPPS dan mendukung tindak lanjut hasil evaluasi mutu.

### 3. Struktur Organisasi terkait PPEPP

Pelaksanaan Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan melibatkan beberapa unit kerja di Universitas Pancasila dengan peran yang terintegrasi dalam siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP). Struktur ini mencerminkan implementasi penjaminan mutu internal yang berjalan secara kolaboratif dan fungsional dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

Adapun struktur organisasi yang terlibat antara lain:

- a. Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM)
  - Bertindak sebagai koordinator utama pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan.
  - SDM bertanggung jawab dalam pemetaan kebutuhan dosen, pengelolaan data



kompetensi dan kualifikasi, penyusunan kebijakan pengembangan SDM, serta fasilitasi studi lanjut dan sertifikasi. SDM juga berperan dalam pelaporan capaian indikator standar dan penyusunan data dukung untuk IKU-PT yang relevan.

b. Program Studi / Unit Pengelola Program Studi (UPPS)

Berperan sebagai pelaksana teknis pelaporan dan pemantauan implementasi standar di tingkat operasional. Program studi bertugas dalam penugasan dosen, pemantauan beban kerja (EWMP), pencatatan aktivitas profesional dosen, serta pelaporan capaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan kepada SJM dan SDM.

c. Direktorat Pembelajaran dan Kurikulum (DPK)

Menyediakan data dasar dosen dari Feeder PDDIKTI yang menjadi acuan penempatan dosen sesuai bidang keilmuan. DPK juga turut memfasilitasi kesesuaian bidang ilmu dosen dengan mata kuliah yang diampu dan mendukung pelaporan kegiatan pembelajaran yang relevan dengan standar kompetensi dosen.

d. Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)

Berperan sebagai pengendali dan evaluator mutu pelaksanaan standar dosen dan tenaga kependidikan. LPM melakukan validasi terhadap pelaksanaan standar, memastikan kesesuaian antara data dan kebijakan, serta mengintegrasikan hasil audit mutu ke dalam perbaikan sistemik melalui dokumen RTL.

e. Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS

Bertugas melakukan pemantauan dan pelaporan pelaksanaan standar mutu di lingkungan masing-masing unit kerja. SJM menjadi penghubung antara program studi dan LPM dalam siklus PPEPP, serta memastikan keterlaksanaan pengendalian mutu secara berkelanjutan.

f. Wakil Rektor Bidang Sumber Daya

Memberikan arah kebijakan dan supervisi terhadap pelaksanaan standar dosen dan tenaga kependidikan, termasuk integrasi antarunit kerja, sinkronisasi data, dan penguatan pelaksanaan PPEPP secara institusional dan lintas sektor.

Kolaborasi antarunit ini memastikan bahwa pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan secara sistematis, terdokumentasi, dan selaras dengan indikator dalam Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, serta menjamin bahwa siklus PPEPP berjalan konsisten dalam konteks peningkatan mutu sumber daya manusia pendidikan.

### BAB III – HASIL EVALUASI STANDAR SPMI

#### 1. Tabel Ringkasan Evaluasi Standar

Evaluasi ketercapaian indikator dalam Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan dilakukan berdasarkan hasil Audit Mutu Internal (AMI) Universitas Pancasila Tahun 2024. Evaluasi ini mencakup pencapaian 20 indikator mutu yang telah ditetapkan dalam dokumen standar, dengan menitikberatkan pada aspek kualifikasi, kompetensi, aktivitas profesional, dan kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

Proses evaluasi dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta verifikasi dokumen pendukung dari unit-unit terkait, seperti Direktorat SDM, Program Studi, dan LPM. Hasil evaluasi diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu:

- Tercapai: indikator telah terpenuhi sesuai target;
- Belum Tercapai: indikator belum memenuhi target capaian;
- Tidak Tersedia Data: indikator tidak dapat dievaluasi karena belum tersedia data yang memadai.

Tabel berikut menyajikan ringkasan evaluasi terhadap masing-masing indikator, yang akan menjadi dasar dalam penyusunan rencana tindak lanjut dan strategi pengendalian mutu berkelanjutan.

No	Indikator Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan	Target	Indikator IKU PT	Ketercapaian Indikator	Status Ketercapaian
1	Tersedianya pedoman tertulis tentang sistem seleksi, perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, serta pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan, disertai dengan bukti pelaksanaan kegiatan secara konsisten.	Ada	-	Ada	Tercapai
2	Tersedianya dokumen rencana pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan di tingkat universitas dan fakultas setiap tahun.	Ada	-	Ada	Tercapai
3	Jumlah dosen studi lanjut $\geq 20\%$ dari jumlah dosen tetap yang berpendidikan magister.	$\geq 20\%$	-	29%	Tercapai
4	Jumlah dosen tetap program studi diploma tiga dengan kualifikasi akademik Doktor Terapan $\geq 30\%$ .	$\geq 30\%$	-	20.6%	Belum Tercapai
5	Jumlah dosen tetap program studi sarjana/sarjana terapan dengan kualifikasi akademik Doktor/Doktor Terapan $\geq 40\%$ .	$\geq 40\%$	-	33.2%	Belum Tercapai
6	Jumlah dosen tetap program studi magister/doktor dengan kualifikasi akademik Doktor/Doktor Terapan 100%.	100%	-	100%	Tercapai
7	Jumlah dosen tetap yang memiliki sertifikat pendidik $\geq 70\%$ .	$\geq 70\%$	-	70%	Tercapai

No	Indikator Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan	Target	Indikator IKU PT	Ketercapaian Indikator	Status Ketercapaian
8	Jumlah dosen tetap program diploma tiga yang memiliki sertifikat kompetensi sesuai bidang keilmuan/keahlian $\geq 50\%$ .	$\geq 50\%$	-	76.5%	Tercapai
9	Jumlah dosen tetap program Sarjana/Sarjana Terapan/Profesi/Magister/Doktor yang memiliki sertifikat kompetensi sesuai bidang keilmuan/keahlian $\geq 25\%$ .	$\geq 25\%$	-	68.3%	Tercapai
10	Jumlah Tenaga Kependidikan yang sedang Tugas/ Izin belajar $\geq 10\%$ .	$\geq 10\%$	-	3%	Belum Tercapai
11	Jumlah Tenaga Kependidikan yang berkesempatan belajar melalui pelatihan, seminar, workshop, dan pembinaan jenjang karier minimal 1 kali per tahun sebesar 100%.	100%	-	20%	Belum Tercapai
12	Jumlah dosen tetap program studi yang sesuai dengan jenjang pendidikan dan bidang keilmuan program studi $\geq 5$ dosen.	$\geq 5$	-	$\geq 5$	Tercapai
13	Persentase dosen tidak tetap terhadap dosen penghitung rasio program Diploma Tiga/ Sarjana Terapan/Sarjana/Magister/Doktor $\leq 10\%$ .	$\leq 10\%$	-	8%	Tercapai
14	Tersedianya dokumen pedoman penilaian EWMP dosen.	Ada	-	Belum ada	Belum Tercapai
15	Jumlah kesesuaian kompetensi dosen dengan mata kuliah yang diampu 100%.	100%	-	100%	Tercapai
16	EWMP dosen tetap program studi adalah $12 \text{ SKS} \leq \text{EWMP} \leq 16 \text{ SKS}$ .	Min 12 SKS & Mak 16 SKS	-	$\geq 12$	Tercapai
17	Jumlah dosen tetap yang menjadi anggota asosiasi sesuai bidang keilmuan baik di tingkat nasional dan/atau internasional $\geq 75\%$ .	$\geq 75\%$	-	46%	Belum Tercapai
18	Jumlah dosen tetap yang berkegiatan di luar kampus $\geq 2$ dosen per semester.	$\geq 2$ dosen per semester	IKU-3-2 Dosen Berkegiatan di Luar Kampus - Dosen Mengajar di Kampus Lain	4	Tercapai
19	Rasio rekognisi atau pengakuan dosen atas kepakaran/prestasi/kinerja (RRD) yang merupakan pembagian jumlah rekognisi/pengakuan dengan jumlah dosen tetap.		IKU-3-2 Dosen Berkegiatan di Luar Kampus - Dosen Mengajar di Kampus Lain		
	Jenjang diploma tiga $\geq 0,25$ .	$\geq 0,25$		1	Melampaui
	Jenjang sarjana/sarjana terapan $\geq 0,5$ .	$\geq 0,5$		1	Tercapai
	Jenjang magister $\geq 1$ .	$\geq 1$		1	Tercapai
	Jenjang doktor $\geq 2$ .	$\geq 2$	1	Belum Tercapai	
20	Tersedianya dokumen penjaminan mutu ketercapaian standar dosen dan tenaga kependidikan.	Ada	-	Ada	Tercapai

Hasil evaluasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 20 indikator dalam Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, sebanyak 13 indikator telah mencapai target dan melampaui, sedangkan 7 indikator belum mencapai target atau tidak memiliki data pendukung yang memadai. Indikator yang belum tercapai mencerminkan perlunya penguatan kebijakan pengembangan SDM, sistem monitoring kinerja, serta integrasi data antarunit kerja.

Secara khusus, indikator nomor 18 dan 19 menjadi perhatian utama karena berkaitan langsung dengan capaian IKU-3, yakni kegiatan dosen di luar kampus dan rasio rekognisi atas kinerja dosen. Keduanya belum mencapai target dan mengindikasikan lemahnya sistem dokumentasi, rekognisi, dan pelaporan kegiatan profesional dosen secara terstruktur.

Temuan-temuan ini menjadi dasar dalam penyusunan analisis mendalam pada subbab berikut, yang bertujuan mengidentifikasi akar masalah dan merumuskan strategi perbaikan yang tepat sasaran dan berkelanjutan dalam konteks siklus PPEPP.

## 2. Analisis Umum Kekuatan dan Kelemahan

Berdasarkan hasil evaluasi ketercapaian indikator dalam Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, dapat diidentifikasi beberapa kekuatan dan kelemahan umum yang memengaruhi implementasi standar di Universitas Pancasila.

### ✓ Kekuatan:

- a. Ketersediaan pedoman pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang terdokumentasi dengan baik, termasuk SOP rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan SDM;
- b. Sistem Feeder PDDIKTI telah terintegrasi dengan data dasar dosen, sehingga memudahkan pelacakan kompetensi dan kualifikasi akademik;
- c. Sebagian besar program studi telah memiliki proporsi dosen tetap yang memadai dan relevan dengan bidang keilmuan program studi;
- d. Direktorat SDM telah menjalankan proses penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan secara periodik sebagai bagian dari sistem pengembangan berbasis merit.

### ✓ Kelemahan:

- a. Masih rendahnya keterlibatan dosen dalam kegiatan profesional di luar kampus (indikator 18) serta belum optimalnya pengakuan eksternal atas kepakaran dosen (indikator 19);
- b. Belum tersedia sistem rekognisi dan pelaporan kegiatan dosen secara terstruktur yang dapat mendukung capaian IKU-3;
- c. Kurangnya pelatihan dan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kependidikan, dengan tingkat partisipasi pelatihan yang masih rendah (indikator 10 dan 11);
- b. Tidak semua program studi memiliki peta kebutuhan dosen berbasis CPL dan perencanaan pengembangan jangka panjang;

- 
- c. Monitoring dan evaluasi terhadap kecocokan dosen dengan mata kuliah yang diampu masih bersifat administratif dan belum berbasis analisis kompetensi.

Analisis ini menjadi landasan dalam mengidentifikasi akar masalah yang akan dibahas pada Bab IV, serta dalam menyusun langkah perbaikan melalui Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang tepat sasaran.



**BAB IV – RENCANA TINDAK LANJUT (RTL)**  
**STANDAR MASUKAN PENDIDIKAN-STANDAR DOSEN DAN TENAGA**  
**KEPENDIDIKAN**

**1. Identitas Standar**

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

Kode Standar : KB-1-1.1-0110-15-0  
Nama Standar : Standar Masukan Pendidikan-Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan  
Tanggal Penetapan : 11 Maret 2025  
Revisi : 0

Standar ini ditetapkan untuk menjamin bahwa dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Pancasila memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran berbasis capaian pembelajaran lulusan (CPL), serta mendukung mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berintegritas dan profesional.

Standar ini memiliki keterkaitan langsung dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi, khususnya IKU-3, yang mencakup kegiatan dosen di luar kampus serta pengakuan profesional atas kepakaran dan prestasi dosen.

Dokumen standar ini digunakan oleh seluruh Unit Pengelola Program Studi (UPPS), program studi, dan unit-unit pendukung seperti Direktorat SDM, DPK, LPM, dan SJM sebagai acuan dalam pengelolaan, pengembangan, dan pemantauan mutu sumber daya manusia pendidikan secara sistematis dan berkelanjutan.

**2. Temuan atau Masalah yang Ditemukan**

Berdasarkan hasil Audit Mutu Internal (AMI) IKU Tahun 2024 dan evaluasi oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI Universitas Pancasila, ditemukan 7 indikator dalam Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan yang belum mencapai target capaian. Temuan-temuan ini menunjukkan adanya gap implementasi antara standar yang ditetapkan dengan realisasi di lapangan, baik dari sisi kualifikasi, pengembangan kompetensi, maupun sistem pendukung mutu SDM pendidikan.

Adapun indikator yang belum tercapai adalah sebagai berikut:

1. **Indikator 4:** *Jumlah dosen tetap program studi diploma tiga dengan kualifikasi akademik Doktor Terapan  $\geq 30\%$* 
  - ▶ Capaian saat ini hanya 20,6%. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan strategi studi lanjut dosen di program diploma tiga.
2. **Indikator 5:** *Jumlah dosen tetap program studi sarjana/sarjana terapan dengan kualifikasi akademik Doktor/Doktor Terapan  $\geq 40\%$*

- ▶ Capaian baru mencapai 33,2%, masih di bawah standar. Prodi sarjana terapan belum sepenuhnya didukung oleh SDM dengan kualifikasi doktoral.
- 3. **Indikator 10:** *Jumlah tenaga kependidikan yang sedang Tugas/Izin belajar  $\geq 10\%$* 
  - ▶ Hanya 3% tendik yang sedang menempuh studi lanjut, menunjukkan rendahnya partisipasi peningkatan kualifikasi formal di kalangan tenaga kependidikan.
- 4. **Indikator 11:** *Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan, seminar, workshop, dan pembinaan karier minimal 1 kali per tahun sebesar 100%*
  - ▶ Capaian hanya 20%, menandakan belum meratanya program pengembangan kapasitas tendik secara institusional.
- 5. **Indikator 14:** *Tersedianya pedoman penilaian EWMP dosen*
  - ▶ Tidak tersedia dokumen pedoman formal. Hal ini menyulitkan pengukuran proporsionalitas beban kerja dosen secara objektif dan seragam.
- 6. **Indikator 17:** *Jumlah dosen tetap yang menjadi anggota asosiasi profesi/keilmuan  $\geq 75\%$* 
  - ▶ Tingkat partisipasi dosen dalam asosiasi masih rendah, yakni 46%. Perlu ada fasilitasi dan dorongan kebijakan agar dosen aktif di komunitas profesional.
- 7. **Indikator 19:** *Rasio rekognisi dosen jenjang doktor  $\geq 2$* 
  - ▶ Saat ini baru tercapai rasio 1. Ini menunjukkan belum optimalnya pengakuan eksternal terhadap kepakaran dosen jenjang doktor, khususnya dalam bentuk penghargaan, publikasi, atau keikutsertaan sebagai narasumber profesional.

Seluruh temuan di atas menjadi dasar penyusunan analisis akar masalah dan tindakan perbaikan yang akan dijabarkan pada subbab selanjutnya, guna memastikan ketercapaian standar dilakukan secara terarah, terukur, dan berkelanjutan dalam kerangka PPEPP.

### 3. Analisis Akar Masalah

Analisis akar masalah dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab utama dari belum tercapainya indikator dalam Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan. Analisis ini mengacu pada hasil Audit Mutu Internal (AMI), evaluasi Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI, serta telaah terhadap sistem, kebijakan, dan pelaksanaan di lapangan.

Berikut uraian akar masalah berdasarkan masing-masing indikator:

#### 1. Indikator 4 & 5 – Kualifikasi Doktor/Doktor Terapan

- Belum adanya kebijakan institusional yang mewajibkan atau memberi insentif kuat bagi dosen diploma dan sarjana terapan untuk studi lanjut ke jenjang doktor.
- Keterbatasan anggaran beasiswa internal dan belum optimalnya akses terhadap program pendanaan eksternal.
- Dosen yang ada sebagian besar berasal dari latar belakang praktisi dengan jenjang pendidikan magister.

#### 2. Indikator 10 – Tugas/Izin Belajar Tendik

- Belum tersedia pemetaan kebutuhan peningkatan kualifikasi tenaga kependidikan secara menyeluruh.
- Tendik belum mendapatkan insentif atau kebijakan afirmatif untuk melanjutkan studi.
- Minimnya sosialisasi dan motivasi dari atasan langsung terhadap pentingnya studi lanjut bagi jenjang karier tendik.

### 3. Indikator 11 – Pelatihan Tendik

- Belum ada sistem perencanaan pelatihan tahunan yang mengikat seluruh unit kerja.
- Kurangnya pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan tugas fungsional tendik.
- Tidak semua pimpinan unit mendorong atau mewajibkan partisipasi pelatihan.

### 4. Indikator 14 – Pedoman Penilaian EWMP Dosen

- Belum tersedia dokumen pedoman baku di tingkat institusi maupun prodi terkait evaluasi EWMP.
- Penilaian beban kerja dosen masih bersifat administratif tanpa pengukuran proporsionalitas berdasarkan bobot tugas tridharma.

### 5. Indikator 17 – Keanggotaan Asosiasi Profesi/Keilmuan

- Dosen belum terbiasa menjadikan asosiasi keilmuan sebagai bagian dari pengembangan profesi berkelanjutan.
- Tidak semua prodi memfasilitasi pendaftaran atau pembayaran iuran ke asosiasi keilmuan.
- Belum ada mekanisme pelaporan dan pemantauan aktif terhadap status keanggotaan asosiasi dosen.

### 6. Indikator 19 – Rasio Rekognisi atas Kepakaran Dosen

- Kegiatan dosen yang berpotensi mendapatkan pengakuan eksternal belum didokumentasikan secara sistematis.
- Belum tersedia platform atau sistem rekognisi internal untuk memantau prestasi dosen.
- Pengajuan penghargaan, sertifikasi, atau keikutsertaan dalam forum profesional masih bersifat inisiatif pribadi tanpa dukungan kelembagaan.

Analisis ini menjadi dasar dalam penyusunan rencana tindakan perbaikan yang tepat dan terukur pada subbab berikutnya.

## 4. Rencana Tindakan Perbaikan dan Status Pelaksanaan

Tindakan yang Direncanakan	Penanggung Jawab	Jadwal Pelaksanaan	Sumber Daya	Indikator Keberhasilan	Status
Mendorong studi lanjut jenjang doktor bagi dosen program diploma dan sarjana terapan melalui beasiswa dan kebijakan afirmatif.	Direktorat SDM	Juli– Desember 2025	Dana internal universitas, beasiswa LPDP	Peningkatan jumlah dosen bergelar doktor $\geq$ target	Direncanakan

Tindakan yang Direncanakan	Penanggung Jawab	Jadwal Pelaksanaan	Sumber Daya	Indikator Keberhasilan	Status
Menyusun pemetaan kebutuhan peningkatan kualifikasi tenaga kependidikan dan menetapkan kuota tugas/izin belajar.	Direktorat SDM	Agustus–November 2025	Anggaran pengembangan SDM	≥10% tendik menjalani studi lanjut	Direncanakan
Menyusun rencana pelatihan tahunan bagi tendik berbasis analisis kebutuhan tugas.	Direktorat SDM	Juli 2025 – Juni 2026	Dana pelatihan tendik	≥100% tendik mengikuti pelatihan 1 kali/tahun	Direncanakan
Menyusun dan menetapkan pedoman penilaian EWMP dosen.	Direktorat SDM, LPM	September–Oktober 2025	Tim teknis dan dokumen SPMI	Tersedia dokumen pedoman penilaian EWMP	Direncanakan
Membuat kebijakan insentif dan sosialisasi keanggotaan asosiasi profesi ke seluruh prodi.	Direktorat SDM, Program Studi	Agustus–Desember 2025	Dana insentif asosiasi dan kampanye sosialisasi	≥75% dosen aktif dalam asosiasi profesi	Direncanakan
Membangun sistem dokumentasi dan pelaporan kegiatan dosen di luar kampus (terkait rekognisi).	LPM, Program Studi	Juli–Desember 2025	Platform pelaporan internal dan pelatihan pengguna	Rasio rekognisi dosen jenjang doktor ≥ 2	Direncanakan
Mendorong pencapaian rekognisi formal terhadap dosen jenjang doktor melalui penghargaan, publikasi, dan pelibatan dalam forum keilmuan nasional/internasional.	Direktorat SDM, LPM	Juli–Desember 2025	Insentif rekognisi, dana publikasi, dan jaringan mitra eksternal	Rasio rekognisi dosen jenjang doktor ≥ 2	Direncanakan

## 5. Strategi Pengendalian dan Pemantauan Pelaksanaan RTL

Sebagai bagian dari penguatan siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP), pelaksanaan Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini dirancang untuk memastikan bahwa seluruh tindakan korektif dan perbaikan mutu pada Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan dapat dilaksanakan secara efektif, terukur, dan terdokumentasi.

Strategi pengendalian dan pemantauan pelaksanaan RTL ini mencakup:

- a. Penetapan RTL sebagai Dokumen Mutu Resmi  
RTL ini akan ditetapkan oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) sebagai bagian dari dokumen resmi dalam sistem SPMI, dan menjadi acuan seluruh unit yang terlibat dalam pemenuhan standar.
- b. Koordinasi Lintas Unit Kerja  
Pelaksanaan RTL dikoordinasikan secara lintas unit antara Direktorat SDM, DPK, LPM, SJM, dan program studi agar seluruh rencana aksi memiliki alur komunikasi yang jelas dan tidak tumpang tindih.
- c. Pemantauan Berkala oleh SJM dan LPM  
Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS melakukan pemantauan pelaksanaan RTL di program studi secara berkala setiap semester, dan hasilnya dilaporkan ke LPM untuk dianalisis lebih lanjut.

d. Evaluasi Progres Pelaksanaan RTL Setiap Semester

LPM akan melakukan evaluasi progres RTL berdasarkan laporan unit terkait, dan menyusun rekap pelaksanaan RTL sebagai bagian dari agenda rapat tinjauan manajemen mutu universitas.

e. Verifikasi dengan Bukti Dokumen

Setiap tindakan perbaikan harus didukung dengan bukti dokumen sebagai bentuk akuntabilitas, termasuk SK, laporan kegiatan, surat tugas, dokumentasi pelatihan, dan rekaman sistem.

f. Integrasi ke dalam Siklus AMI Selanjutnya

Pelaksanaan RTL ini akan dimasukkan ke dalam siklus Audit Mutu Internal (AMI) tahun berikutnya sebagai indikator keberhasilan peningkatan mutu, baik di tingkat unit kerja maupun institusi.

Rekomendasi strategi ini diharapkan dapat memastikan bahwa RTL tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar dilaksanakan dan ditindaklanjuti secara nyata oleh seluruh pihak terkait dalam rangka mencapai standar dosen dan tenaga kependidikan yang unggul, profesional, dan berkelanjutan.

## BAB V – PENUTUP

### 1. Ringkasan Umum

Dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini disusun sebagai tindak lanjut atas hasil Audit Mutu Internal (AMI) dan evaluasi ketercapaian indikator dalam Standar Masukan Pendidikan – Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Tahun 2024 di Universitas Pancasila. Proses penyusunan RTL dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada prinsip PPEPP dalam SPMI, dan bertujuan untuk memperkuat sistem mutu pengelolaan sumber daya manusia pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Dari total 20 indikator dalam standar ini, sebanyak 13 indikator telah mencapai target dan/atau melampaui, sementara 7 indikator masih belum tercapai. Indikator yang belum tercapai berkaitan erat dengan aspek pengembangan kualifikasi dosen, pelatihan tenaga kependidikan, sistem rekognisi, dan dokumentasi aktivitas profesional dosen. Beberapa indikator yang belum tercapai juga beririsan langsung dengan IKU-3, sehingga memerlukan perhatian strategis dari pimpinan dan unit terkait.

RTL ini memuat identifikasi temuan, analisis akar masalah, serta rencana tindakan korektif yang ditujukan untuk memastikan tercapainya standar secara lebih terarah, terukur, dan kolaboratif lintas unit. Dengan keterlibatan aktif dari Direktorat SDM, DPK, LPM, SJM, dan seluruh program studi, implementasi RTL ini diharapkan tidak hanya memperbaiki kinerja masa lalu, tetapi juga menjadi bagian dari penguatan budaya mutu yang berkelanjutan di Universitas Pancasila.

### 2. Komitmen Unit terhadap Peningkatan Berkelanjutan

Seluruh unit yang terlibat, termasuk Direktorat SDM, DPK, LPM, SJM, dan program studi, menunjukkan komitmen kuat terhadap pelaksanaan peningkatan mutu secara berkelanjutan dalam pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan. Komitmen ini tercermin dalam keterlibatan aktif unit dalam evaluasi mutu, penyusunan RTL, serta pelaksanaan tindakan korektif berdasarkan hasil audit dan analisis akar masalah.

Setiap unit kerja bertanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh indikator standar yang belum tercapai dapat diperbaiki secara sistematis melalui langkah-langkah yang telah dirumuskan. Unit-unit terkait juga telah menyatakan kesiapannya dalam:

- a. Menetapkan RTL sebagai dokumen acuan pelaksanaan mutu di tingkat unit;
- b. Mengalokasikan sumber daya dan waktu untuk pelaksanaan tindakan perbaikan;
- c. Melakukan pelaporan progres dan pemantauan secara berkala;
- d. Menyediakan bukti pelaksanaan untuk diverifikasi oleh LPM;
- e. Menjadikan pelaksanaan RTL sebagai bagian integral dari perencanaan dan pelaporan kerja tahunan unit.

Komitmen terhadap peningkatan berkelanjutan ini menjadi fondasi penting dalam mewujudkan tata kelola sumber daya manusia pendidikan yang unggul dan profesional,



serta memperkuat implementasi siklus PPEPP sebagai budaya mutu di Universitas Pancasila.

### 3. Rencana Monev Internal atas Pelaksanaan RTL

Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) akan melakukan monitoring secara periodik setiap triwulan terhadap pelaksanaan RTL dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- ✓ Menerima laporan pelaksanaan dari setiap unit penanggung jawab, sesuai dengan rencana aksi dan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan dalam dokumen RTL;
- ✓ Melakukan verifikasi bukti capaian, seperti dokumen pendukung, SK, laporan kegiatan, dan rekaman sistem, untuk memastikan keterukuran dan akuntabilitas pelaksanaan tindakan perbaikan;
- ✓ Memberikan umpan balik dan rekomendasi perbaikan lanjutan berdasarkan hasil monitoring, guna mendukung peningkatan efektivitas implementasi RTL di unit kerja masing-masing;
- ✓ Mengintegrasikan hasil pelaksanaan RTL ke dalam siklus AMI dan evaluasi mutu tahun berikutnya, sehingga proses perbaikan berjalan secara berkelanjutan dan menjadi bagian dari penguatan sistem penjaminan mutu internal.

Dengan demikian, dokumen RTL ini diharapkan tidak hanya menjadi pelengkap dokumentasi mutu, tetapi juga menjadi instrumen nyata dalam mewujudkan budaya mutu 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)**