



## STANDAR 4 SUMBER DAYA MANUSIA

### 4.1 Dosen Tetap

Dosen tetap dalam borang akreditasi BAN-PT adalah dosen yang diangkat dan ditempatkan sebagai tenaga tetap pada PT yang bersangkutan; termasuk dosen penugasan Kopertis, dan dosen yayasan pada PTS dalam bidang yang relevan dengan keahlian bidang studinya. Seorang dosen hanya dapat menjadi dosen tetap pada satu perguruan tinggi, dan mempunyai penugasan kerja minimum 20 jam/minggu.

Dosen tetap dipilah dalam 2 kelompok, yaitu:

1. Dosen tetap yang bidang keahliannya sesuai dengan PS
2. Dosen tetap yang bidang keahliannya di luar PS

4.1.1 Jumlah dosen tetap yang bidang keahliannya sesuai dengan masing-masing PS di lingkungan FT-UM Palembang, berdasarkan jabatan fungsional dan pendidikan tertinggi

No.	Hal	Jumlah Dosen Tetap yang Bertugas pada Program Studi:					Total di Fakultas
		PS-1 Teknik Sipil	PS-2 Teknik Kimia	PS-3 Teknik Elektro	PS-4 Teknik Arsitektur	PS-5 Teknik Industri	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(7)
<b>A</b>	<b>Jabatan Fungsional :</b>						
1	Asisten Ahli	4	3	11	6	6	30
2	Lektor	7	5	3	2	2	19
3	Lektor Kepala	8	9	1	0	0	18
4	Guru Besar/Profesor	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>19</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>67</b>
<b>B</b>	<b>Pendidikan Tertinggi :</b>						
1	S1	0	0	0	0	0	0
2	S2/Profesi/Sp-1	19	10	17	10	11	68
3	S3/Sp-2	0	7	0	1	0	7
<b>TOTAL</b>		<b>19</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>75</b>

4.1.2 Banyaknya penggantian dan perekrutan serta pengembangan dosen tetap yang bidang keahliannya sesuai dengan program studi pada FT-UM Palembang dalam tiga tahun terakhir



No.	Hal	PS-1 Teknik Sipil	PS-2 Teknik Kimia	PS-3 Teknik Elektro	PS-4 Teknik Arsitektur	PS-5 Teknik Industri	Total di Fakultas
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		(7)
1	Banyaknya dosen pensiun/berhenti	1	1	0	0	0	2
2	Banyaknya perekrutan dosen baru	6	2	0	0	0	8
3	Banyaknya dosen tugas belajar S2/Sp-1	0	0	0	0	0	2
4	Banyaknya dosen tugas belajar S3/Sp-2	0	2	3	1	0	5

4.1.3 Pandangan FT-UM Palembang tentang data pada butir 4.1.1 dan 4.1.2, yang mencakup aspek: kecukupan, kualifikasi, dan pengembangan karir dan kendala yang ada dalam pengembangan tenaga dosen tetap

Pedoman Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang berlandaskan kepada :

- ✚ Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- ✚ Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen. Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
- ✚ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 17 Tahun 2010 tentang Pendidikan Tinggi.
- ✚ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- ✚ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
- ✚ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor.
- ✚ Peraturan Mendiknas Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen.
- ✚ Surat Keputusan Menkowsabngan nomor 38 Tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Nilai Angka Kreditnya.
- ✚ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 092 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen
- ✚ Permenristekdikti RI No.26 tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik pada PT
- ✚ Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja (PPK) PNS.
- ✚ SK Rektor UM Palembang Nomor: 0089/J-18/UMP/I/2017. tentang Peraturan Beban Kerja Dosen dan Monitoring Evaluasi Kinerja Dosen.



Proses pengelolaan sumber daya manusia dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang dilakukan dalam beberapa tahapan yaitu perencanaan sumberdaya manusia, sebagai berikut:

Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada strateginya telah ditetapkan Rencana Pengembangan Dosen (Renbangdos) dan Tenaga Kependidikan (Tendik) dengan tersusunnya blueprint perencanaan dan pengembangan SDM terpadu dan komprehensif. Perencanaan yang menggambarkan jumlah kebutuhan dan pengembangan SDM setiap tahun, dilakukan dari pemetaan renbangdos-tendik tingkat masing-masing Program Studi, Kemudian diusulkan Ke Dekan Fakultas, dan diproyeksikan ke tingkat Universitas. Proyeksi kebutuhan dan rencana pengembangan SDM dosen-tendik pada Fakultas ditetapkan setiap tahun dalam Rapat Kerja Tahunan berdasarkan usulan dari Program Studi.

Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang memiliki sistem Seleksi/Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan yang dilakukan melalui mekanisme yang sama berdasarkan Surat Keputusan Bersama Badan Pembina Harian UM Palembang dan Rektor UM Palembang Nomor: 061/C-17/SKB/BPH-UMP/XII/2012 dan Nomor: 250/C17/KPTS/UMP/XII/2012 tentang Peraturan Kepegawaian UM Palembang.

Dalam Pasal 11 dinyatakan formasi dan pengadaan dosen serta tenaga kependidikan ditetapkan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Sedangkan di dalam Pasal 12 menyebutkan mekanisme seleksi penerimaan dosen dan tenaga kependidikan.

Adapun mekanisme seleksi yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Setiap warga negara yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi pegawai Universitas
2. Untuk dapat diterima menjadi pegawai Universitas, pelamar harus mengikuti seleksi yang ditetapkan oleh Rektor.
3. Apabila pelamar diterima, harus melalui masa percobaan dan berstatus sebagai calon pegawai.
4. Calon pegawai diangkat menjadi pegawai tetap setelah melalui masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun dan harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

Salah satu mekanisme yang harus ditempuh oleh calon dosen maupun tendik baru Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang adalah melalui uji kelayakan, yang diselenggarakan secara baik.

Dalam rangka menjaga kehormatan kampus islami tenaga out sourcing yang ditempatkan di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang harus dapat menyesuaikan dengan tradisi kebersamaan kampus Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penempatan dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang berdasarkan Standar Mutu Dosen dan Tenaga Kependidikan (SK Rektor Nomor 312/I12/KPTS/UMP/VIII/2016) sebagai berikut:



1. Setiap dosen atau tenaga kependidikan yang telah diterima berdasarkan hasil seleksi akan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masing-masing unit kerja yang mengusulkan dengan memperhatikan spesifikasi kompetensi dan keahlian dosen dan tenaga kependidikan tersebut
2. Penempatan dosen atau tenaga kependidikan dilakukan melalui SK Rektor.

Proses rekrutment dosen tetap pada Fakultas teknik dilakukan semata untuk memenuhi kebutuhan rasio dosen dan jumlah mahasiswa yaitu 1:30. Secara umum data tenaga dosen tetap pada Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang sudah mencukupi dilihat dari segi jumlah dosen. Jumlah dosen Fakultas teknik adalah 75 orang, dosen, yang berpendidikan S3 berjumlah 8 orang (10.7 %), S2 berjumlah 67 orang (89.3%). Dosen PNSD Berjumlah 20 orang (26.7%), Sedangkan Tetap Yayasan berjumlah 55 Orang (73.3%). Lektor Kepala berjumlah 18 orang (26.9 %), Lektor berjumlah 19 orang (28.3%), Asisten Ahli berjumlah 30 orang (44.8%). Sedangkan jumlah mahasiswa per Agustus 2018 berjumlah 2076 Mahasiswa dengan jumlah dosen 75 orang, maka rasio jumlah mahasiswa dan dosen adalah 1: 27.68.

Proses kenaikan Jabatan fungsional di lingkungan Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang yang dilakukan oleh dosen dalam mengurus kenaikan pangkat dan jabatan fungsional tepat waktu. Hal ini diakibatkan karena dosen telah melakukan perhitungan angka kredit sendiri, sehingga untuk memprediksi kapan dapat naik pangkat dan naik jabatan tidak mengalami kesulitan dan telah optimalnya sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) fakultas teknik yang terintegrasi dengan system kepegawaian universitas muhammadiyah Palembang. Yang dapat diakses kapan dan dimana saja oleh orang banyak.

Dalam Surat Keputusan Bersama Badan Pembina Harian Universitas Muhammadiyah Palembang dan Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Nomor: 061/C-17/SKB/BPH-UMP/XII/2012 dan Nomor: 250/C-17/KPTS/UMP/XII/2012 tentang Peraturan Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Palembang. Pada pasal 14 tentang pengembangan karier pegawai tetap FT-UM Palembang dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras atau golongan. Untuk mekanisme pengembangan sumber daya manusia terdiri dari:

1. Pendidikan dan pelatihan terdiri dari : Masa orientasi, Studi lanjut, Kursus, workshop, seminar .
2. Pengembangan ideologi terdiri dari : Baitul arqom, Darul arqom, dan Kajian-kajian keagamaan
3. Pengembangan karir pegawai diarahkan secara profesional dengan menitik beratkan pada prestasi kerja, loyalitas serta objektivitas.

Standar Mutu pengembangan karier pegawai di UM Palembang sesuai dengan Standar Mutu Dosen dan Tenaga Kependidikan (SK Rektor Nomor 312/I12/KPTS/UMP/VIII/2016). Pengembangan karir dosen berupa ada



kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun tidak formal, Pengembangan dosen meliputi pengembangan profesi dan karir, Pengembangan kompetensi dan profesi dosen meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesi, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, Pengembangan karir dosen dilakukan melalui: tugas belajar, pelatihan, seminar, dan berbagai kegiatan akademik lain, kenaikan pangkat, serta promosi jabatan, Peningkatan karir dosen dilakukan dalam bentuk fasilitas beasiswa.

Pemberian remunerasi, retensi dan penghargaan serta sanksi terhadap dosen tertuang di dalam Statuta Universitas Muhammadiyah Palembang dan Surat Keputusan Bersama Badan Pembina Harian UM Palembang dan Rektor UM Palembang Nomor : 061/C-17/SKB/BPHUMP/XII/2012 dan Nomor: 250/C-17/KPTS/UMP/XII/2012 tentang Peraturan Kepegawaian UM Palembang. Pasal 23 SK Rektor tersebut menyatakan bahwa Universitas Muhammadiyah Palembang memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan pengabdian dan prestasi kerja dalam berbagai bentuk penghargaan yang ditetapkan dengan keputusan Rektor. Sebaliknya bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dan peraturan akan diberikan sanksi sampai pemberhentian. Dalam upaya pemberian penghargaan, remunerasi dan sanksi dilaksanakan transparan dan akuntabel, dengan melalui beberapa tahap dan berdasarkan Surat Keputusan Rektor.

Dalam dokumen standar mutu dosen dan tenaga kependidikan, upaya menjaga keberlanjutan pengelolaan Universitas Muhammadiyah Palembang, retensi diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan dapat berupa:

- a. Kesempatan pengembangan karir, contohnya: melalui tugas belajar, workshop, seminar, dan kegiatan akademik lainnya.
- b. Kemudahan pengurusan kenaikan jenjang jabatan dan promosi jabatan.
- c. Pemberian penghargaan, bantuan biaya haji, studi banding ke dalam negeri dan luar negeri serta pemberian insentif lainnya.

Beberapa bentuk penghargaan yang diberikan seperti: (a) Dorongan untuk melakukan tugas belajar bagi dosen dan tenaga kependidikan yang sama, pelatihan dan kegiatan akademik, seminar meningkatkan kompetensi; (b) pemberian insentif penghargaan pada hari besar nasional dan hari besar/Milad UM Palembang dan pemilihan pegawai teladan; dan (c) Bantuan keringanan biaya kuliah bagi keluarga pegawai, bantuan biaya ibadah serta fasilitasi rekreasi bagi pegawai dan keluarga (*Gathering day*).

Dalam pelaksanaannya pemberian sanksi sampai pemberhentian yang diatur di dalam Surat Keputusan Bersama Badan Pembina Harian UM Palembang dan Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Nomor: 061/C-17/SKB/BPH-UMP/XII/2012 dan Nomor: 250/C17/KPTS/UMP/XII/2012 tentang Peraturan Kepegawaian UM Palembang, diuraikan Pasal 41 – 46:

Dalam dokumen standar mutu dosen dan tenaga kependidikan, pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang dibagi menjadi:



1. Dosen dan tenaga kependidikan UM Palembang dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena: Meninggal dunia, Telah mencapai batas usia pension, Atas permintaan sendiri, Jika Universitas Muhammadiyah Palembang mengalami pailit, Dan Tidak dapat melaksanakan tugas secara terus menerus selama 6 bulan karena sakit jasmani atau rohani.
2. Dosen dan tenaga kependidikan dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena : Melanggar kode etik dan peraturan disiplin pegawai UM Palembang, Dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena sengaja melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan hukuman penjara dan atau diancam dengan hukuman yang lebih berat.

#### 4.2 Tenaga kependidikan

Tuliskan data tenaga kependidikan yang ada di Fakultas atau PT yang melayani mahasiswa PS dengan mengikuti format table berikut:

No.	Jenis Tenaga Kependidikan	Jumlah Tenaga Kependidikan dengan Pendidikan Terakhir								Unit Kerja
		S3	S2	S1	D4	D3	D2	D1	SMA/SMK	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Pustakawan *	1	2	3		7				Fakultas dan Universitas
2	Laboran /Teknisi/Analis/ Operator/ Programer		6	13		1				Laboratorium PS, Lab. Komputer
3	Administrasi			18		2			10	BAU, BAAK, SKS, Perlengkapan, Keuangan
4	Lainnya								16	Staff Rumah Tangga
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	

\* Hanya yang memiliki pendidikan formal dalam bidang perpustakaan

Uraikan pandangan Fakultas tentang data di atas yang mencakup aspek: kecukupan, dan kualifikasi. Jelaskan kendala yang ada dalam pengembangan tenaga kependidikan.

Yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah pustakawan, Laboran/teknisi /operator/programmer, tenaga administrasi dan lain-lain. Sistem rekrutmen pegawai dan seleksi selama ini dilakukan terpusat di Universitas Muhammadiyah Palembang dan Fakultas menerima hasil evaluasi dari BAU Universitas Muhammadiyah Palembang. Untuk evaluasi internal dilakukan dibawah



kewenangan Wakil Dekan II, Dan sebagai motivator peningkatan kinerja diterapkan system penghargaan dan sanksi terhadap pegawai di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sistem Seleksi/Rekrutmen tenaga kependidikan yang dilakukan melalui mekanisme yang sama berdasarkan Surat Keputusan Bersama Badan Pembina Harian UM Palembang dan Rektor UM Palembang Nomor: 061/C-17/SKB/BPH-UMP/XII/2012 dan Nomor: 250/C17/KPTS/UMP/XII/2012 tentang Peraturan Kepegawaian UM Palembang.

Secara keseluruhan tenaga kependidikan berjumlah 79 orang yang terdiri dari Pustakawan berjumlah 13 orang (16,5%), Laboran/Tenisi/Analisis/Operator 20 orang (25,3%), Administrasi 30 orang (37,9%), Staff Rumah Tangga 16 Orang (20,3%).

Kualifikasi tenaga kependidikan berdasarkan jenjang pendidikannya, tenaga kependidikan yang pendidikannya S3 berjumlah 1 orang, S2 berjumlah 8 Orang, S1 berjumlah 27 Orang, Diploma III berjumlah 16 orang, serta SMA/SMK berjumlah 22 orang.

Jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan telah memenuhi kecukupan baik dari sisi jumlah dan kualifikasi pendidikan, sehingga proses belajar mengajar pada Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang telah berjalan dengan baik.

Untuk meningkatkan keahlian dan jenjang pendidikan, maka dilakukan pengiriman tenaga kependidikan untuk mengikuti pendidikan non-formal, misalnya pelatihan Program system Kepegawain, Pelatihan E-Learning, Pelatihan Teknologi Informasi, Dan Lain-Lain. Tenaga kependidikan Fakultas Teknik senantiasa diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan studi lanjut. Bagi tenaga kependidikan SMA diberi kesempatan untuk studi lanjut ke jenjang Diploma III dan S1 sesuai dengan bidang tugasnya, sedangkan bagi yang sudah S1 diberi kesempatan untuk studi lanjut ke jenjang S2 untuk pengembangan Ilmu dibidangnya. Selain mengikuti kesempatan studi lanjut ketingkat jenjang yang lebih tinggi, Fakultas Teknik Palembang juga memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan lokakarya, workshop dan atau seminar.

Standar Mutu pengembangan karier pegawai di UM Palembang sesuai dengan Standar Mutu Dosen dan Tenaga Kependidikan (SK Rektor Nomor 312/I12/KPTS/UMP/VIII/2016). Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan berupa Pengembangan diri tenaga kependidikan baik melalui pendidikan formal maupun tidak formal, Pengembangan karir tenaga kependidikan dilakukan antara lain melalui: kenaikan pangkat, penugasan, dan promosi jabatan.

Pedoman Standar Mutu Dosen dan Tenaga Kependidikan telah ditetapkan dalam SK Rektor Nomor 312/I-12/KPTS/UMP/VIII/2016 dan Pedoman formal tersebut



dilaksanakan secara terkendali di bawah Lembaga Penjaminan Mutu Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Palembang.

Pelaksanaan sistem monitoring dan evaluasi kinerja tenaga Kependidikan selama ini di Fakultas Teknik melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan dalam jangka waktu 1 tahun sekali. Penilaian tersebut dilakukan oleh Wakil Dekan II untuk Tenaga Kependidikan.

Untuk masalah Tenaga Kependidikan sudah memadai tetapi ada beberapa yang masih jenjang pendidikannya masih SMA dan sebagian juga jenjang akademik tersebut belum sesuai dengan bidang kependidikannya.