YAYASAN PENDIDIKAN INTELEGENSIA KRISTEN MAKASSAR

DIKTISAINTEK BERDAMPAK

STANDAR MASUKAN PENDIDIKAN

(STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN)

UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA PAULUS

BADAN PENJAMINAN MUTU

MAKASSAR
2026

STANDAR MASUKAN PENDIDIKAN
(STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN)
2026

Badan Penjaminan Mutu
Universitas Kristen Indonesia Paulus
Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 13 Daya – Makassar
Website : https://bpm.ukipaulus.ac.id/ Email : bpm@ukipaulus.ac.id

Yayasan Pendidikan Intelegensia Kristen Indonesia Paulus
(Yayasan PIKI Paulus)
Universitas Kristen Indonesia Paulus
(UKI Paulus)

Kampus Daya (Kampus Utama) : Jl. P. Kemerdekaan Km. 13, Telp. (62-411) 582825 Fax (62-411) 582825 (Rektor), Makassar, 90243
Web : http://ukipaulus.ac.id , e-mail : ukip@ukipaulus.ac.id, info@ukipaulus.ac.id
Kampus Program Pascasarjana : Jl. Cendrawasih No. 65, Telp. (62-411) 855397, 8732259 Fax (62-411) 855397 Makassar - Indonesia

KEPUTUSAN REKTOR
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA PAULUS
NOMOR: 019.a/SK/UKIP.02/2026

Tentang

PENETAPAN DAN PEMBERLAKUAN REVISI III STANDAR MUTU SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL (SPMI) UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA PAULUS

REKTOR UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA PAULUS,

MENIMBANG :

a. bahwa dalam rangka menjamin dan meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan, Universitas Kristen Indonesia Paulus perlu menetapkan Standar Mutu Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) sebagai kriteria dan acuan mutu dalam penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi serta pengelolaan institusi;

b. bahwa berdasarkan hasil evaluasi penerapan SPMI serta untuk menyesuaikan dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, kebijakan Universitas, kebutuhan pemangku kepentingan, dan peningkatan mutu berkelanjutan, perlu dilakukan Revisi III Standar Mutu Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Kristen Indonesia Paulus;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Rektor Universitas Kristen Indonesia Paulus tentang Penetapan dan Pemberlakuan Revisi III Standar Mutu Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Kristen Indonesia Paulus.

MENGINGAT :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
4. Statuta Universitas Kristen Indonesia Paulus;
5. Rencana Strategis Universitas Kristen Indonesia Paulus;
6. Kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Kristen Indonesia Paulus.

MEMPERHATIKAN : Hasil Keputusan Rapat Senat Universitas Kristen Indonesia Paulus tanggal 10 Januari 2026 tentang penetapan dan pemberlakuan perangkat Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Kristen Indonesia Paulus.

MEMUTUSKAN:

MENETAPKAN :

KESATU : Menetapkan dan memberlakukan **Revisi III Standar Mutu Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Kristen Indonesia Paulus Tahun 2026**, yang terdiri atas **27 (dua puluh tujuh) Standar SPMI**, meliputi Standar Pendidikan, Standar Penelitian, Standar Pengabdian kepada Masyarakat, dan Standar Tambahan Universitas Kristen Indonesia Paulus, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

Yayasan Pendidikan Intelegensia Kristen Indonesia Paulus
(Yayasan PIKI Paulus)
Universitas Kristen Indonesia Paulus
(UKI Paulus)

Kampus Daya (Kampus Utama) : Jl. P. Kemerdekaan Km. 13, Telp. (62-411) 582825 Fax (62-411) 582825 (Rektor), Makassar, 90243
Web : http://ukipaulus.ac.id , e-mail : ukip@ukipaulus.ac.id, info@ukipaulus.ac.id
Kampus Program Pascasarjana : Jl. Cendrawasih No. 65, Telp. (62-411) 855397, 8732259 Fax (62-411) 855397 Makassar - Indonesia

KEDUA : Standar Mutu SPMI sebagaimana dimaksud dalam Diktum Pertama menjadi **kriteria, ukuran, dan acuan resmi bagi seluruh unit akademik dan nonakademik di lingkungan Universitas Kristen Indonesia Paulus** dalam penyelenggaraan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan melalui siklus **Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP)**. **Badan Penjaminan Mutu Universitas Kristen Indonesia Paulus** mengoordinasikan, memonitor, mengevaluasi, dan mengendalikan penerapan Standar Mutu SPMI sesuai dengan kewenangannya.

KETIGA : Dengan berlakunya Keputusan ini, **Standar Mutu Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Kristen Indonesia Paulus versi sebelumnya dinyatakan tidak berlaku dan digantikan dengan Revisi III**. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan, akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Makassar
Pada Tanggal : 10 Januari 2026

Rektor,

Prof. Dr. Agus Salim, S.H., M.H.
NIDN. 0928085601

Tembusan :
1. Ketua Yayasan PIKI Paulus
2. Para Wakil Rektor dalam lingkup UKI Paulus
3. Ketua BPM UKI Paulus
4. Para Dekan dalam lingkup UKI Paulus
5. Direktur Pascasarjana UKI Paulus
6. Arsip

LEMBAR PENGESAHAN

STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

PROSES	PENANGGUNG JAWAB			
	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Perumusan	Dr. Yeheschiel Bartin Marewa, S.H., M.H.	Ketua Tim Perumus		06-01-2026
Pemeriksaan	Dr. Ir. Corvis L. Rantererung, S.T., M.T.	Sekretaris Universitas		08-01-2026
Pertimbangan (Senat PT)	Prof. Dr. Agus Salim, S.H., M.H.	Ketua Senat Universitas		10-01-2026
Persetujuan (Yayasan)	Pdt. Yohanis Metris, M.Th., M.M.	Ketua Yayasan		10-01-2026
Penetapan Rektor	Prof. Dr. Agus Salim, S.H., M.H.	Rektor UKI Paulus		10-01-2026
Pengendalian	Sudianto Lande, S.T., M.T.	Ketua BPM		10-01-2026

IDENTITAS STANDAR

Komponen	Uraian
Nama Standar	Standar Masukan Pendidikan (Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan)
Kode Standar	UKIP/SPMI/STD/PEND/06/2026
Kelompok Standar	Standar Pendidikan
Bidang	Akademik
Penyusun	Badan Penjaminan Mutu - Universitas Kristen Indonesia Paulus
Penanggung Jawab	Sekretaris Universitas
Pengguna Standar	Fakultas, Pascasarjana, Program Studi, Dosen, dan Unit Pendukung Akademik
Tanggal Berlaku	10 Januari 2026
Nomor Revisi	003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan penyertaan-Nya sehingga **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus (UKI Paulus)** dapat disusun sebagai salah satu dokumen dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) UKI Paulus.

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan merupakan acuan dalam menjamin tersedianya sumber daya manusia yang memiliki **kualifikasi, kompetensi, profesionalisme, integritas, dan kecukupan** sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pendidikan tinggi. Standar ini merupakan bagian dari **Standar Masukan Pendidikan** yang mendukung pencapaian Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL), penyelenggaraan proses pembelajaran yang bermutu, serta pencapaian Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran (VMTS) Universitas Kristen Indonesia Paulus.

Standar ini disusun untuk memberikan arah dan pedoman bagi Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, dan unit terkait dalam melakukan **perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, pengelolaan beban kerja, pembinaan, penghargaan, dan pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan** secara sistematis, objektif, transparan, akuntabel, dan berkelanjutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengelolaan dosen diarahkan untuk menjamin tersedianya dosen yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sesuai dengan bidang keilmuan serta mampu melaksanakan **pendidikan, penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM)** secara profesional. Pengembangan dosen juga diarahkan pada peningkatan jabatan akademik, kompetensi pedagogik dan profesional, produktivitas penelitian dan PkM, publikasi dan luaran akademik, pemanfaatan teknologi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan kebutuhan pendidikan tinggi.

Pengelolaan tenaga kependidikan diarahkan untuk menjamin tersedianya tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan layanan akademik dan nonakademik. Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dilaksanakan secara terencana untuk mendukung efektivitas tata kelola, pelayanan kepada sivitas akademika, pemanfaatan teknologi informasi, serta penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan efisien.

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan juga menjadi instrumen dalam mendukung pencapaian VMTS UKI Paulus melalui pengembangan sumber daya manusia yang **profesional, berintegritas, adaptif, produktif, dan berorientasi pada pelayanan**, serta mengaktualisasikan nilai-nilai Kristiani dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip keadilan, kesetaraan, objektivitas, transparansi, akuntabilitas, serta pengembangan kapasitas secara berkelanjutan.

Pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan dilaksanakan melalui siklus **Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP)** serta didukung oleh penerapan manajemen risiko dan pendokumentasian yang sistematis. Hasil evaluasi terhadap kecukupan, kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan digunakan sebagai dasar dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi dan karier, pengendalian ketidaksesuaian, serta peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Melalui penerapan standar ini, UKI Paulus berkomitmen untuk membangun sistem pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang efektif, profesional, akuntabel, dan berkelanjutan dalam mendukung penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi, pencapaian CPL, penguatan budaya mutu, serta pencapaian Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Universitas Kristen Indonesia Paulus.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** ini. Semoga standar ini dapat dilaksanakan secara konsisten dan menjadi pedoman dalam pengelolaan serta peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Kristen Indonesia Paulus.

Makassar, 10 Januari 2026
Rektor,

Prof. Dr. Agus Salim, S.H., M.H.

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN UKI PAULUS

VISI UKI Paulus

"*Menjadi Universitas Unggul yang mengaktualisasikan Iman Kristiani secara holistik*"

MISI UKI Paulus

Mengembangkan iklim akademis yang terpandang, membentuk Universitas yang berpenampilan mengesankan dan mempersiapkan mahasiswa menjadi pekerja unggulan dan pemimpin stratejik dilandasi oleh nilai-nilai Kristiani

TUJUAN UKI Paulus

Guna mewujudkan visi dan misi sebagaimana dikemukakan di atas, maka visi dan misi tersebut dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih operasional berupa tujuan strategis (*strategic goals*). Berkenaan dengan hal tersebut tujuan strategis penyelenggaraan UKI Paulus adalah:

a. Mewujudkan UKI-Paulus menjadi Universitas yang berbudaya ilmiah, menjunjung tinggi kejujuran dan kebenaran, terbuka, kritis, kreatif, inovatif, kerja keras, mandiri, disiplin, partisipasi tinggi, saling menghargai, rasa persaudaraan di antara sesama serta selalu bersyukur kepada Allah.
b. Menumbuh-kembangkan UKI-Paulus menjadi pusat penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi unggulan yang berbasis pada kebutuhan masyarakat dan industri.
c. Memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menghasilkan produk berupa barang dan jasa guna mendukung pembangunan nasional, daerah dan lembaga-lembaga lain.
d. Mewujudkan UKI Paulus berjiwa kampus paperless, kampus riset, kampus entrepreneur, kampus juara, kampus sehat, dan kampus sejahtera.
e. Mengembangkan kerjasama dengan pemerintah, dunia usaha / industri, perguruan tinggi/lembaga lain, orang tua mahasiswa dan alumni dalam rangka pengembangan

SASARAN UKI Paulus

Pengembangan budaya akademik yang unggul, penguatan tata kelola universitas yang baik, pengembangan riset dan inovasi, transformasi digital menuju kampus paperless, penguatan jejaring kerja sama, serta pengembangan sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas sesuai nilai-nilai Kristiani

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN i

IDENTITAS STANDAR ii

KATA PENGANTAR iii

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN UKI PAULUS iv

DAFTAR ISI v

BAB I. PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Tujuan Standar 1
1.3 Ruang Lingkup Standar 3
1.4 Keterkaitan dengan VMTS 4
1.5 Keterkaitan dengan Perangkat SPMI 5

BAB II. LANDASAN DAN RASIONAL STANDAR 7

2.1 Landasan Yuridis 7
2.2 Landasan Internal 7
2.3 Rasional Standar 8
2.4 Prinsip Penetapan Standar 9
2.5 Keterkaitan dengan Standar Lain 10

BAB III. ISTILAH DAN DEFINISI 13

3.1 Istilah dan Definisi 13
3.2 Singkatan 15

BAB IV PERNYATAAN DAN INDIKATOR STANDAR 17

4.1 Pernyataan Standar 17
4.2 Indikator Pencapaian Standar dan Target Capaian 19

BAB V STRATEGI PENCAPAIAN STANDAR 24

5.1. Strategi Pencapaian 24
5.2. Pihak yang Bertanggung Jawab 25
5.3 Sumber Daya Pendukung 26

BAB VI MANAJEMEN RISIKO PENCAPAIAN STANDAR 28

6.1 Risiko terhadap Pencapaian Standar 28
6.2 Analisis Risiko 29
6.3 Pengendalian/Mitigasi Risiko 29
6.4 Pemantauan Risiko 31

BAB VII PENERAPAN SIKLUS PPEPP 33

7.1 Penetapan 33
7.2 Pelaksanaan 33

7.3. Evaluasi 34
7.4 Pengendalian 35
7.5. Peningkatan 36

BAB VIII PENDOKUMENTASIAN DAN BUKTI IMPLEMENTASI 38

8.1 Dokumen Terkait 38
8.2 Bukti Pemenuhan Standar 39
8.3 Pengelolaan Rekaman Mutu 40
8.4 Sistem Informasi dan Keterlacakan Data 40

BAB IX PENUTUP 42

REFERENSI 43

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dosen dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya utama dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang menentukan mutu pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, layanan akademik dan nonakademik, serta pencapaian Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL). Ketersediaan dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki **kualifikasi, kompetensi, kecukupan, profesionalisme, dan integritas** menjadi prasyarat bagi terselenggaranya pendidikan tinggi yang bermutu dan berkelanjutan.

Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2026 menempatkan **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan sebagai bagian dari Standar Masukan Pendidikan**. Standar tersebut menjadi dasar bagi perguruan tinggi dalam menjamin ketersediaan dosen dan tenaga kependidikan yang diperlukan untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pencapaian standar kompetensi lulusan.

Dosen memiliki peran strategis sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dalam melaksanakan **pendidikan, penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM)**. Oleh karena itu, pengelolaan dosen perlu menjamin kesesuaian kualifikasi akademik dan kompetensi dengan bidang tugas, kecukupan jumlah dan distribusi dosen, pemenuhan beban kerja, pengembangan kompetensi dan karier, peningkatan jabatan akademik, serta kinerja tridharma secara berkelanjutan.

Tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan layanan akademik dan nonakademik melalui fungsi administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis. Kualitas layanan pendidikan tinggi membutuhkan tenaga kependidikan yang memiliki **kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya**, didukung oleh pengembangan kompetensi serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Perubahan lingkungan pendidikan tinggi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, transformasi digital, tuntutan dunia kerja, serta peningkatan standar pelayanan pendidikan menuntut pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang semakin adaptif dan berbasis kebutuhan. Perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, pembinaan, pengembangan karier, dan pemberian penghargaan perlu dilaksanakan secara **objektif, transparan, akuntabel, berkeadilan, dan terdokumentasi**.

Dalam konteks Universitas Kristen Indonesia Paulus, pengembangan dosen dan tenaga kependidikan juga merupakan bagian penting dalam pencapaian Visi **"Menjadi Universitas Unggul yang mengaktualisasikan Iman Kristiani secara holistik."** Oleh karena itu, selain memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi, pengelolaan sumber daya manusia diarahkan untuk membangun **profesionalisme, integritas, etos kerja, tanggung jawab, budaya akademik, budaya pelayanan, serta nilai-nilai Kristiani** dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hal tersebut, Universitas Kristen Indonesia Paulus menetapkan **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** sebagai acuan bagi Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, dan unit terkait dalam melakukan perencanaan, pemenuhan, pengembangan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan. Standar ini diterapkan melalui siklus **Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP)**, didukung dengan penerapan manajemen risiko serta pendokumentasian yang sistematis untuk menjamin peningkatan mutu sumber daya manusia secara berkelanjutan.

1.2 Tujuan Standar

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus disusun untuk menjamin tersedianya dosen dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi, kompeten, profesional, berintegritas, mencukupi dalam jumlah dan distribusi, serta sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pendidikan dan pencapaian Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL). Standar ini menjadi acuan bagi seluruh pihak yang bertanggung jawab dalam perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan kompetensi dan karier, pengelolaan beban kerja, evaluasi kinerja, pembinaan, pengendalian, dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan. Standar ini juga diarahkan untuk mendukung pemenuhan dan pelampauan Standar Nasional Pendidikan Tinggi serta kriteria akreditasi Unggul BAN-PT dan/atau Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM) sesuai dengan jenis, jenjang, dan bidang keilmuan Program Studi. Secara khusus, Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan bertujuan untuk:

1. **menjamin terpenuhinya kualifikasi akademik dan kompetensi dosen** sesuai dengan jenis dan jenjang program pendidikan, bidang keilmuan, mata kuliah yang diampu, serta ketentuan peraturan perundang-undangan dan persyaratan akreditasi yang berlaku;
2. **menjamin kecukupan jumlah dan distribusi dosen tetap** pada setiap Program Studi sesuai dengan jumlah mahasiswa, karakteristik bidang keilmuan, kebutuhan penyelenggaraan pembelajaran, dan persyaratan akreditasi BAN-PT dan/atau LAM yang relevan;
3. **menjamin kesesuaian bidang keahlian dan penugasan dosen** dengan kompetensi, bidang ilmu, mata kuliah yang diampu, penelitian, PkM, serta kebutuhan pencapaian CPL;
4. **mendorong peningkatan kualifikasi akademik dan jabatan akademik dosen** secara terencana dan berkelanjutan, termasuk peningkatan jumlah dosen berkualifikasi doktor, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar sesuai dengan jenis dan jenjang Program Studi serta target akreditasi Unggul;
5. **menjamin pemenuhan kompetensi profesional dan sertifikasi dosen** melalui sertifikasi pendidik, sertifikasi profesi, sertifikasi kompetensi, dan/atau bentuk pengakuan kompetensi lainnya yang relevan dengan bidang tugas dan keilmuan;
6. **menjamin pengelolaan beban kerja dosen secara proporsional** sehingga memungkinkan dosen melaksanakan pendidikan, penelitian, PkM, dan kegiatan penunjang secara optimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
7. **meningkatkan kinerja dan produktivitas dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi**, termasuk penelitian, PkM, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, rekognisi, dan luaran akademik lainnya pada tingkat nasional dan internasional;
8. **menjamin terselenggaranya pengembangan kompetensi dan karier dosen secara sistematis dan berkelanjutan** melalui studi lanjut, pelatihan, sertifikasi, kegiatan ilmiah, pengembangan profesional, kerja sama, serta bentuk pengembangan kompetensi lainnya sesuai kebutuhan institusi dan Program Studi;
9. **menjamin kecukupan, kualifikasi, dan kompetensi tenaga kependidikan** sesuai dengan jenis layanan, tugas, tanggung jawab, perkembangan teknologi, serta kebutuhan penyelenggaraan layanan akademik dan nonakademik yang bermutu;
10. **mendorong pengembangan kompetensi dan karier tenaga kependidikan** melalui pendidikan dan pelatihan, sertifikasi kompetensi/profesi, pengembangan keterampilan digital, serta program pengembangan lainnya yang relevan dengan bidang tugas;
11. **menjamin pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, evaluasi kinerja, penghargaan, dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan** secara objektif, transparan, akuntabel, berkeadilan, dan berbasis kebutuhan serta kompetensi;
12. **menjamin terselenggaranya evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan secara berkala** serta memastikan hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pembinaan, pengembangan kompetensi dan karier, pemberian penghargaan, pengendalian ketidaksesuaian, dan peningkatan mutu;
13. **mendukung pemenuhan dan pelampauan kriteria sumber daya manusia untuk akreditasi Unggul** dengan memperhatikan persyaratan BAN-PT dan/atau LAM yang relevan, khususnya terkait kecukupan dosen, rasio dosen dan mahasiswa, kualifikasi akademik, jabatan akademik, kompetensi, sertifikasi, beban kerja, kinerja tridharma, rekognisi, serta kecukupan dan kompetensi tenaga kependidikan;
14. **menjamin tersedianya data, dokumen, dan rekaman mutu dosen dan tenaga kependidikan** yang lengkap, valid, mutakhir, konsisten, terdokumentasi, dan tertelusur untuk mendukung pengambilan keputusan, pelaporan, SPMI, dan akreditasi;
15. **mewujudkan dosen dan tenaga kependidikan yang profesional, berintegritas, adaptif, produktif, dan berorientasi pada pelayanan** serta mengaktualisasikan nilai-nilai Kristiani dalam mendukung pencapaian VMTS UKI Paulus;
16. **mengendalikan risiko yang dapat memengaruhi kecukupan, kualifikasi, kompetensi, kinerja, pengembangan, dan keberlanjutan dosen dan tenaga kependidikan** melalui penerapan manajemen risiko yang terintegrasi dengan SPMI; dan
17. **menjamin peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan** melalui penerapan siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP), dengan memanfaatkan hasil monitoring dan evaluasi, Audit Mutu Internal (AMI), akreditasi, evaluasi kinerja, serta tindak lanjut peningkatan mutu.

1.3 Ruang Lingkup Standar

Ruang lingkup Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan **perencanaan, pemenuhan, pengelolaan, pengembangan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan** untuk menjamin terselenggaranya tridharma perguruan tinggi dan layanan akademik maupun nonakademik yang bermutu. Standar ini mencakup pemenuhan ketentuan Standar Nasional Pendidikan Tinggi serta diarahkan pada pelampauan standar melalui pemenuhan **kriteria akreditasi Unggul BAN-PT dan/atau LAM** sesuai dengan jenis, jenjang, dan bidang keilmuan Program Studi. Ruang lingkup Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan meliputi:

1. **perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan**, berdasarkan kebutuhan Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, unit kerja, jumlah mahasiswa, beban kerja, bidang keilmuan, pengembangan institusi, dan persyaratan akreditasi;
2. **rekrutmen dan seleksi dosen dan tenaga kependidikan**, yang dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan, kualifikasi, kompetensi, bidang keahlian, serta prinsip objektivitas, transparansi, akuntabilitas, keadilan, dan kesetaraan;
3. **kecukupan jumlah dan distribusi dosen**, termasuk dosen tetap, dosen tidak tetap, dosen praktisi/profesional, dan kategori dosen lainnya sesuai ketentuan, dengan mempertimbangkan jumlah mahasiswa, beban pembelajaran, karakteristik bidang ilmu, jenis dan jenjang Program Studi, serta persyaratan BAN-PT dan/atau LAM;
4. **kualifikasi akademik dosen**, yang mencakup kesesuaian jenjang pendidikan dengan jenis dan jenjang Program Studi serta peningkatan proporsi dosen berkualifikasi doktor sesuai kebutuhan pengembangan Program Studi dan kriteria akreditasi Unggul;
5. **kompetensi dan kesesuaian bidang keahlian dosen**, yang mencakup kesesuaian latar belakang pendidikan, kompetensi, bidang keilmuan, kepakaran, mata kuliah yang diampu, penelitian, PkM, dan kebutuhan pencapaian CPL;
6. **jabatan akademik dosen**, yang mencakup pengembangan dan peningkatan jabatan akademik Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar sesuai dengan jenjang pendidikan, kinerja akademik, kebutuhan Program Studi, serta kriteria akreditasi yang berlaku;
7. **sertifikasi dan pengakuan kompetensi dosen**, yang mencakup sertifikasi pendidik, sertifikasi profesi, sertifikasi kompetensi, sertifikasi industri, dan/atau bentuk pengakuan kompetensi lainnya yang relevan dengan bidang keilmuan dan tugas dosen;
8. **rasio dosen dan mahasiswa**, yang ditetapkan dan dipantau sesuai dengan karakteristik bidang keilmuan, jenis dan jenjang Program Studi, ketentuan peraturan perundang-undangan, serta kriteria BAN-PT dan/atau LAM yang relevan;
9. **penugasan dan beban kerja dosen**, yang mencakup distribusi tugas dan beban kerja dalam bidang pendidikan, penelitian, PkM, dan kegiatan penunjang secara proporsional sehingga mendukung pelaksanaan tridharma secara optimal;
10. **pengembangan kompetensi dan karier dosen**, yang mencakup studi lanjut, pelatihan, sertifikasi, kegiatan ilmiah, pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional, peningkatan jabatan akademik, serta pengembangan profesional berkelanjutan;
11. **kinerja dosen dalam tridharma perguruan tinggi**, yang mencakup kinerja pendidikan, penelitian, PkM, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, serta luaran akademik dan profesional lainnya;
12. **rekognisi dan kepakaran dosen**, yang mencakup pengakuan atas prestasi, kompetensi, kepakaran, karya akademik, keterlibatan profesional, dan kontribusi dosen pada tingkat lokal, nasional, dan internasional;
13. **keterlibatan praktisi, profesional, industri, dan/atau tenaga ahli**, sesuai dengan karakteristik Program Studi untuk memperkuat relevansi pembelajaran dengan perkembangan profesi, dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, dan kebutuhan masyarakat;
14. **kecukupan tenaga kependidikan**, berdasarkan jenis dan volume layanan akademik maupun nonakademik, kebutuhan unit kerja, pemanfaatan teknologi, serta karakteristik dan kebutuhan penyelenggaraan Program Studi;
15. **kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan**, yang mencakup kesesuaian pendidikan, keterampilan, kompetensi teknis, kompetensi digital, sertifikasi profesi/kompetensi, serta persyaratan khusus sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya;

16. **penempatan dan pengembangan tenaga kependidikan**, yang mencakup kesesuaian penempatan dengan kompetensi dan kebutuhan unit kerja, pendidikan dan pelatihan, sertifikasi, pengembangan keterampilan, serta pengembangan karier secara terencana dan berkelanjutan;
17. **evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan**, yang dilaksanakan secara berkala, objektif, terukur, transparan, dan terdokumentasi serta digunakan sebagai dasar pembinaan, pengembangan, penghargaan, pengendalian, dan peningkatan mutu;
18. **penghargaan, pembinaan, dan pengembangan karier**, berdasarkan kinerja, kompetensi, prestasi, integritas, kontribusi terhadap institusi, dan ketentuan kepegawaian yang berlaku;
19. **pemenuhan dan pelampauan kriteria akreditasi**, khususnya persyaratan sumber daya manusia yang ditetapkan dalam instrumen akreditasi BAN-PT dan/atau LAM yang relevan mengenai kecukupan dosen, rasio dosen dan mahasiswa, kualifikasi akademik, jabatan akademik, kompetensi, sertifikasi, beban kerja, kinerja tridharma, rekognisi, serta kecukupan dan kompetensi tenaga kependidikan;
20. **pengelolaan data dan dokumentasi dosen dan tenaga kependidikan**, yang mencakup ketersediaan, validitas, kemutakhiran, konsistensi, keamanan, keterlacakan, dan integrasi data untuk mendukung pengambilan keputusan, pelaporan, SPMI, PD Dikti, dan akreditasi;
21. **penerapan nilai-nilai Kristiani dan budaya mutu**, dalam pelaksanaan tugas dosen dan tenaga kependidikan yang tercermin melalui profesionalisme, integritas, tanggung jawab, etos kerja, pelayanan, keteladanan, dan kontribusi terhadap pencapaian VMTS UKI Paulus;
22. **manajemen risiko pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan**, yang mencakup identifikasi, analisis, pengendalian, dan pemantauan risiko terhadap kecukupan, kualifikasi, kompetensi, beban kerja, kinerja, pengembangan karier, dan keberlanjutan sumber daya manusia; dan
23. **penerapan siklus PPEPP**, yang mencakup Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan secara sistematis, terdokumentasi, berbasis bukti, dan berkelanjutan.

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan berlaku bagi **seluruh Program Studi, Fakultas, Pascasarjana, lembaga, biro, unit pelaksana teknis, dan unit kerja lainnya di lingkungan Universitas Kristen Indonesia Paulus**, dengan penerapan indikator dan target yang disesuaikan dengan karakteristik, jenis dan jenjang pendidikan, kebutuhan unit kerja, serta persyaratan akreditasi BAN-PT dan/atau LAM yang relevan.

1.4 Keterkaitan dengan VMTS

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan memiliki keterkaitan yang erat dengan pencapaian **Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran (VMTS) Universitas Kristen Indonesia Paulus**. Dosen dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya utama yang berperan dalam penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi, pelayanan akademik dan nonakademik, pengembangan budaya akademik, serta penguatan tata kelola universitas. Oleh karena itu, pemenuhan dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan diarahkan untuk mendukung terwujudnya Visi UKI Paulus, yaitu **"Menjadi Universitas Unggul yang mengaktualisasikan Iman Kristiani secara holistik."** Keterkaitan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan dengan VMTS UKI Paulus diwujudkan melalui:

1. **pencapaian visi universitas**, melalui penyediaan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi, kompeten, profesional, berintegritas, produktif, dan mampu mendukung pencapaian keunggulan institusi serta Program Studi;
2. **penyelenggaraan pendidikan yang bermutu**, melalui kecukupan jumlah, kesesuaian kualifikasi dan kompetensi, bidang keahlian, jabatan akademik, serta kinerja dosen yang mendukung proses pembelajaran dan pencapaian Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL);
3. **penguatan budaya akademik dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi**, melalui peningkatan kompetensi, produktivitas penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat (PkM), publikasi, inovasi, kekayaan intelektual, rekognisi, serta pengembangan profesional dosen secara berkelanjutan;
4. **pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan profesional**, melalui perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, studi lanjut, sertifikasi, peningkatan jabatan akademik, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan secara sistematis dan berkelanjutan;
5. **aktualisasi Iman Kristiani secara holistik**, melalui pengembangan dosen dan tenaga kependidikan yang menjunjung tinggi nilai-nilai Kristiani dalam bentuk integritas, kejujuran, tanggung jawab, keteladanan,

kepedulian, etos kerja, pelayanan, penghargaan terhadap sesama, serta profesionalisme dalam melaksanakan tugas;

6. **penguatan tata kelola universitas yang baik**, melalui pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang objektif, transparan, akuntabel, berkeadilan, berbasis kompetensi dan kinerja, serta didukung oleh data dan dokumentasi yang valid dan tertelusur;
7. **peningkatan mutu pelayanan akademik dan nonakademik**, melalui penyediaan tenaga kependidikan yang mencukupi, memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai bidang tugas, adaptif terhadap transformasi digital, serta berorientasi pada pelayanan kepada mahasiswa dan seluruh pemangku kepentingan;
8. **peningkatan daya saing dan reputasi institusi**, melalui peningkatan kualifikasi akademik, jabatan akademik, sertifikasi, kinerja tridharma, rekognisi nasional dan internasional, serta pemenuhan dan pelampauan kriteria sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian **akreditasi Unggul BAN-PT dan/atau LAM** yang relevan;
9. **penguatan jejaring dan kerja sama**, melalui keterlibatan dosen dan tenaga kependidikan dalam kerja sama dengan pemerintah, perguruan tinggi, dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, alumni, dan mitra lainnya pada tingkat nasional maupun internasional; dan
10. **pengembangan budaya mutu dan peningkatan berkelanjutan**, melalui evaluasi kinerja, monitoring dan evaluasi, Audit Mutu Internal (AMI), tindak lanjut hasil evaluasi, penerapan manajemen risiko, serta siklus PPEPP dalam pengelolaan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan.

Dengan keterkaitan tersebut, Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan menjadi salah satu instrumen strategis dalam memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia UKI Paulus tidak hanya diarahkan pada pemenuhan persyaratan regulasi, tetapi juga pada **pencapaian VMTS, pelampauan Standar Nasional Pendidikan Tinggi, pemenuhan kriteria akreditasi Unggul, dan penguatan budaya mutu yang mengaktualisasikan nilai-nilai Kristiani secara holistik**.

1.5 Keterkaitan dengan Perangkat SPMI

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari **Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Kristen Indonesia Paulus**. Standar ini memiliki keterkaitan dengan berbagai kebijakan, standar, pedoman, dan dokumen mutu lainnya karena pemenuhan kualifikasi, kompetensi, kecukupan, kinerja, dan pengembangan dosen serta tenaga kependidikan berpengaruh langsung terhadap mutu penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi dan layanan pendukung. Keterkaitan tersebut meliputi:

1. **Kebijakan SPMI**, sebagai landasan umum dalam penetapan arah, prinsip, tata kelola, dan komitmen UKI Paulus terhadap penjaminan dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan;
2. **Pedoman Penerapan Siklus PPEPP**, sebagai acuan dalam Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan secara sistematis, terukur, terdokumentasi, dan berkelanjutan;
3. **Standar Kompetensi Lulusan**, karena kecukupan, kualifikasi, kompetensi, bidang keahlian, dan kinerja dosen merupakan faktor utama dalam mendukung pencapaian Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL);
4. **Standar Isi Pembelajaran**, karena kompetensi dan bidang keahlian dosen harus mendukung pengembangan dan pemutakhiran isi pembelajaran yang relevan dengan CPL, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, hasil penelitian dan PkM, serta kebutuhan dunia kerja;
5. **Standar Proses Pembelajaran**, karena dosen merupakan pelaksana utama proses pembelajaran sehingga kualifikasi, kompetensi, penugasan, dan beban kerja dosen berpengaruh terhadap efektivitas dan mutu pelaksanaan pembelajaran;
6. **Standar Penilaian Pembelajaran**, karena kompetensi dosen diperlukan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti penilaian hasil belajar secara objektif, transparan, edukatif, akuntabel, dan sesuai dengan pencapaian CPL;
7. **Standar Pengelolaan Pembelajaran**, karena perencanaan kebutuhan, penugasan, distribusi beban kerja, pengembangan, evaluasi kinerja, dan pemanfaatan dosen serta tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam pengelolaan penyelenggaraan pendidikan;
8. **Standar Sarana dan Prasarana**, karena pelaksanaan tugas dan pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan memerlukan dukungan sarana, prasarana, ruang kerja, laboratorium, perpustakaan, teknologi informasi, dan fasilitas pendukung lainnya yang memadai;
9. **Standar Pembiayaan**, karena pemenuhan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan memerlukan dukungan pembiayaan untuk rekrutmen, studi lanjut, peningkatan jabatan akademik,

sertifikasi, pelatihan, penelitian, PkM, pengembangan profesional, dan program peningkatan kompetensi lainnya;

10. **Standar Penelitian**, karena dosen merupakan pelaksana utama penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga kompetensi, produktivitas, publikasi, kekayaan intelektual, inovasi, dan rekognisi dosen berkontribusi terhadap pencapaian standar penelitian;
11. **Standar Pengabdian kepada Masyarakat**, karena kompetensi dan keterlibatan dosen dalam PkM diperlukan untuk menghasilkan kegiatan dan luaran yang relevan dengan bidang keilmuan, kebutuhan masyarakat, serta pengembangan institusi;
12. **Standar Pengelolaan Data dan Sistem Informasi**, karena data mengenai jumlah, status, kualifikasi akademik, bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, beban kerja, kinerja tridharma, pengembangan kompetensi, dan rekognisi dosen serta tenaga kependidikan harus tersedia secara valid, mutakhir, konsisten, aman, dan tertelusur;
13. **Pedoman Manajemen Risiko**, sebagai acuan dalam mengidentifikasi, menganalisis, mengendalikan, dan memantau risiko yang berkaitan dengan kecukupan, kualifikasi, kompetensi, distribusi, beban kerja, kinerja, pengembangan karier, dan keberlanjutan dosen serta tenaga kependidikan;
14. **Tata Cara Pendokumentasian Implementasi SPMI**, sebagai acuan dalam pengelolaan dokumen dan rekaman mutu terkait perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, beban kerja, jabatan akademik, sertifikasi, serta bukti pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan; dan
15. **dokumen Audit Mutu Internal (AMI), Rapat Tinjauan Manajemen (RTM), dan Rencana Tindak Lanjut (RTL)**, sebagai sumber informasi dalam mengevaluasi efektivitas pemenuhan standar, mengidentifikasi ketidaksesuaian dan peluang peningkatan, serta menetapkan tindakan pengendalian dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan.

Keterkaitan antarperangkat SPMI tersebut memastikan bahwa pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan secara **terintegrasi, berbasis bukti, berorientasi pada pencapaian CPL dan VMTS, serta mendukung pemenuhan dan pelampauan Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan kriteria akreditasi Unggul BAN-PT dan/atau LAM** sesuai dengan jenis, jenjang, dan bidang keilmuan Program Studi.

.

BAB II. LANDASAN DAN RASIONAL STANDAR

2.1 Landasan Yuridis

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelenggaraan pendidikan tinggi, Standar Nasional Pendidikan Tinggi, Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi, serta ketentuan yang berkaitan dengan dosen dan tenaga kependidikan. Landasan yuridis Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan meliputi:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022;
4. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
5. Peraturan dan ketentuan mengenai sertifikasi pendidik, beban kerja dosen, jabatan akademik dosen, pengembangan karier, serta pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang berlaku
6. Peraturan dan instrumen akreditasi yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dan/atau Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM) yang relevan, khususnya mengenai kriteria pemenuhan dan pelampauan Standar Nasional Pendidikan Tinggi untuk memperoleh status akreditasi Unggul
7. Peraturan perundang-undangan lain yang relevan dengan penyelenggaraan program pendidikan, bidang keilmuan, profesi, dan kompetensi lulusan.

Berdasarkan landasan yuridis tersebut, Universitas Kristen Indonesia Paulus menetapkan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan sebagai acuan untuk menjamin bahwa **dosen dan tenaga kependidikan memiliki kualifikasi, kompetensi, kecukupan, profesionalisme, dan kinerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta kebutuhan penyelenggaraan pendidikan tinggi**. Standar ini juga menjadi dasar dalam perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengelolaan beban kerja, pengembangan kompetensi dan karier, peningkatan jabatan akademik, sertifikasi, evaluasi kinerja, serta pembinaan dosen dan tenaga kependidikan secara sistematis dan berkelanjutan.

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan juga diarahkan untuk mendukung **pemenuhan dan pelampauan Standar Nasional Pendidikan Tinggi serta kriteria akreditasi Unggul BAN-PT dan/atau LAM** sesuai dengan jenis, jenjang, dan bidang keilmuan Program Studi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia UKI Paulus mampu mendukung pencapaian CPL, pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, pencapaian VMTS, serta peningkatan mutu dan daya saing institusi secara berkelanjutan.

2.2 Landasan Internal

Selain ketentuan peraturan perundang-undangan, Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan disusun dengan memperhatikan dokumen internal Universitas Kristen Indonesia Paulus sebagai dasar dalam menentukan arah, kebutuhan, pengelolaan, pengembangan, dan target mutu sumber daya manusia. Landasan internal yang digunakan meliputi:

1. Statuta Universitas Kristen Indonesia Paulus;
2. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran (VMTS) Universitas Kristen Indonesia Paulus;
3. Rencana Strategis (Renstra) Universitas Kristen Indonesia Paulus;
4. Rencana Operasional (Renop) Universitas Kristen Indonesia Paulus;
5. Kebijakan SPMI Universitas Kristen Indonesia Paulus;
6. Pedoman Penerapan Siklus PPEPP Universitas Kristen Indonesia Paulus;
7. Tata Cara Pendokumentasian Implementasi SPMI Universitas Kristen Indonesia Paulus;
8. Pedoman Manajemen Risiko Universitas Kristen Indonesia Paulus;
9. kebijakan dan pedoman pengelolaan sumber daya manusia Universitas Kristen Indonesia Paulus;
10. kebijakan dan pedoman akademik Universitas Kristen Indonesia Paulus;
11. dokumen perencanaan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan, termasuk analisis kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, studi lanjut, peningkatan jabatan akademik, sertifikasi, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja;

12. dokumen kurikulum Program Studi serta VMTS Fakultas/Pascasarjana dan Program Studi, sebagai dasar dalam menentukan kebutuhan jumlah, kualifikasi, kompetensi, dan bidang keahlian dosen sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan penyelenggaraan Program Studi; dan
13. hasil evaluasi diri, Audit Mutu Internal (AMI), evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan, evaluasi Beban Kerja Dosen (BKD), survei kepuasan, hasil akreditasi, Rapat Tinjauan Manajemen (RTM), Rencana Tindak Lanjut (RTL), serta masukan pemangku kepentingan..

Landasan internal tersebut menjadi dasar bagi Universitas Kristen Indonesia Paulus untuk mengembangkan sistem pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang tidak hanya memenuhi ketentuan nasional, tetapi juga mencerminkan kebutuhan, kekhasan, arah pengembangan, dan target mutu institusi. Pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan diarahkan untuk menjamin kecukupan jumlah dan distribusi, kesesuaian kualifikasi akademik dan kompetensi, bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, beban kerja, kinerja tridharma, rekognisi, pengembangan kompetensi dan karier, serta mutu layanan akademik dan nonakademik.

Dengan demikian, pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan di UKI Paulus diharapkan mampu mendukung pencapaian CPL dan VMTS, pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, penguatan budaya akademik dan nilai-nilai Kristiani, serta pemenuhan dan pelampauan kriteria akreditasi Unggul BAN-PT dan/atau LAM sesuai dengan jenis, jenjang, dan bidang keilmuan Program Studi, serta dapat dievaluasi dan ditingkatkan mutunya secara berkelanjutan melalui siklus PPEPP.

2.3 Rasional Standar

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan ditetapkan sebagai dasar untuk menjamin tersedianya sumber daya manusia yang **berkualifikasi, kompeten, profesional, berintegritas, mencukupi, dan sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pendidikan tinggi**. Dosen dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam menentukan mutu proses pendidikan, pencapaian Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL), pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, mutu layanan akademik dan nonakademik, serta pencapaian Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran (VMTS) Universitas Kristen Indonesia Paulus.

Sesuai dengan **Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2026**, Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan merupakan bagian dari **Standar Masukan Pendidikan**. Oleh karena itu, UKI Paulus perlu menetapkan standar yang menjamin bahwa dosen dan tenaga kependidikan tersedia dalam jumlah yang memadai serta memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, jenis dan jenjang program pendidikan, serta kebutuhan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

Rasional penetapan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan didasarkan pada pertimbangan sebagai berikut:

1. **kecukupan dosen dan tenaga kependidikan**, diperlukan untuk menjamin terselenggaranya proses pendidikan, penelitian, PkM, serta layanan akademik dan nonakademik secara efektif sesuai dengan kebutuhan Program Studi dan unit kerja;
2. **kualifikasi akademik dan kompetensi dosen**, diperlukan untuk menjamin kesesuaian antara latar belakang pendidikan, bidang keilmuan, kepakaran, mata kuliah yang diampu, serta tugas tridharma dengan kebutuhan pencapaian CPL;
3. **kesesuaian jumlah dan distribusi dosen**, diperlukan untuk menjaga rasio dosen dan mahasiswa, pemerataan beban kerja, keberlanjutan penyelenggaraan Program Studi, serta kualitas interaksi akademik dan pembelajaran;
4. **jabatan akademik, sertifikasi, dan pengakuan kompetensi dosen**, diperlukan sebagai bagian dari pengembangan profesionalisme, kapasitas akademik, kepakaran, dan kualitas sumber daya dosen secara berkelanjutan;
5. **pengelolaan beban kerja dosen**, diperlukan untuk menjamin distribusi tugas pendidikan, penelitian, PkM, dan kegiatan penunjang secara proporsional sehingga dosen dapat melaksanakan tridharma perguruan tinggi secara optimal;
6. **pengembangan kompetensi dan karier dosen**, diperlukan untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik dan profesional, jabatan akademik, kemampuan penelitian dan PkM, literasi digital, serta kapasitas dosen dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;

7. **kinerja dan produktivitas tridharma dosen**, diperlukan untuk mendukung peningkatan mutu pembelajaran, penelitian, PkM, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, rekognisi, serta reputasi akademik Program Studi dan Universitas;
8. **kecukupan, kualifikasi, dan kompetensi tenaga kependidikan**, diperlukan untuk menjamin terselenggaranya layanan akademik dan nonakademik yang efektif, profesional, responsif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta kebutuhan sivitas akademika;
9. **rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, dan evaluasi kinerja**, diperlukan untuk memastikan bahwa pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan dan kompetensi secara objektif, transparan, akuntabel, berkeadilan, dan terdokumentasi;
10. **pemenuhan dan pelampauan kriteria akreditasi**, diperlukan agar pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya memenuhi Standar Nasional Pendidikan Tinggi, tetapi juga mendukung pencapaian **status akreditasi Unggul BAN-PT dan/atau LAM**, dengan memperhatikan persyaratan kecukupan dosen, rasio dosen dan mahasiswa, kualifikasi akademik, jabatan akademik, sertifikasi, beban kerja, kinerja tridharma, rekognisi, serta kecukupan dan kompetensi tenaga kependidikan sesuai dengan jenis, jenjang, dan bidang keilmuan Program Studi;
11. **pencapaian VMTS dan aktualisasi nilai-nilai Kristiani**, diperlukan agar pengembangan dosen dan tenaga kependidikan tidak hanya berorientasi pada kompetensi profesional, tetapi juga membangun integritas, tanggung jawab, keteladanan, etos kerja, kepedulian, dan budaya pelayanan sebagai wujud aktualisasi Iman Kristiani secara holistik;
12. **ketersediaan data dan rekaman mutu sumber daya manusia**, diperlukan untuk menjamin validitas, kemutakhiran, konsistensi, keamanan, dan keterlacakan informasi sebagai dasar perencanaan, pengambilan keputusan, pelaporan, evaluasi, SPMI, dan akreditasi; dan
13. **penerapan PPEPP dan manajemen risiko**, diperlukan untuk memastikan bahwa pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan dievaluasi, dikendalikan, dan ditingkatkan secara sistematis berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, evaluasi kinerja, Audit Mutu Internal (AMI), hasil akreditasi, Rapat Tinjauan Manajemen (RTM), Rencana Tindak Lanjut (RTL), serta perubahan kebutuhan institusi dan lingkungan eksternal

Berdasarkan rasional tersebut, Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan menjadi dasar bagi UKI Paulus dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang **terencana, berbasis kebutuhan dan kompetensi, berorientasi pada kinerja, memenuhi dan melampaui standar nasional, mendukung akreditasi Unggul, serta mampu menjamin peningkatan mutu secara berkelanjutan** melalui penerapan siklus PPEPP.

2.4 Prinsip Penetapan Standar

Penetapan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip yang menjamin bahwa pengelolaan sumber daya manusia mampu mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi yang bermutu, pencapaian Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL), pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, pencapaian VMTS, serta pemenuhan dan pelampauan Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan kriteria akreditasi Unggul. Prinsip penetapan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan meliputi:

1. **berorientasi pada mutu pendidikan**, yaitu penetapan kualifikasi, kompetensi, kecukupan, distribusi, dan kinerja dosen serta tenaga kependidikan diarahkan untuk mendukung pencapaian CPL dan peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan;
2. **berbasis kebutuhan**, yaitu jumlah, komposisi, bidang keahlian, dan distribusi dosen serta tenaga kependidikan ditetapkan berdasarkan kebutuhan Program Studi dan unit kerja, jumlah mahasiswa, beban kerja, karakteristik bidang keilmuan, serta rencana pengembangan institusi;
3. **berbasis kualifikasi dan kompetensi**, yaitu penetapan persyaratan dosen dan tenaga kependidikan memperhatikan kualifikasi akademik, kompetensi, bidang keahlian, kepakaran, sertifikasi, pengalaman profesional, serta kesesuaiannya dengan tugas dan tanggung jawab;
4. **menjamin kecukupan dan keberlanjutan sumber daya manusia**, yaitu pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan memperhatikan kecukupan jumlah, distribusi, regenerasi, pengembangan karier, serta keberlanjutan penyelenggaraan Program Studi dan layanan institusi;
5. **menjamin kesesuaian penugasan dan beban kerja**, yaitu penugasan dosen dan tenaga kependidikan dilakukan sesuai dengan kompetensi, bidang keahlian, jabatan, fungsi, serta beban kerja yang proporsional sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara optimal;

6. **berorientasi pada pengembangan profesional berkelanjutan**, yaitu dosen dan tenaga kependidikan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, jabatan akademik, keterampilan digital, kepakaran, dan kapasitas profesional sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, profesi, dan kebutuhan institusi;
7. **berbasis kinerja dan produktivitas**, yaitu pengelolaan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan memperhatikan hasil evaluasi kinerja, produktivitas tridharma, mutu layanan, prestasi, rekognisi, serta kontribusi terhadap Program Studi dan Universitas;
8. **objektif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan**, yaitu perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, penugasan, evaluasi kinerja, pengembangan karier, penghargaan, dan pembinaan dilaksanakan berdasarkan kriteria yang jelas, dapat dipertanggungjawabkan, serta memberikan kesempatan yang adil sesuai dengan kompetensi dan kinerja;
9. **berorientasi pada pelampauan standar**, yaitu penetapan indikator dan target dosen dan tenaga kependidikan tidak hanya diarahkan pada pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Tinggi, tetapi juga memperhatikan **kriteria akreditasi Unggul BAN-PT dan/atau LAM** sesuai dengan jenis, jenjang, dan bidang keilmuan Program Studi serta standar lain yang ditetapkan UKI Paulus;
10. **adaptif terhadap karakteristik Program Studi**, yaitu indikator dan target yang berkaitan dengan kecukupan dosen, rasio dosen dan mahasiswa, kualifikasi akademik, jabatan akademik, sertifikasi, praktisi/profesional, dan persyaratan lainnya dapat disesuaikan dengan karakteristik program akademik, vokasi, profesi, serta persyaratan LAM yang relevan;
11. **selaras dengan VMTS dan nilai-nilai Kristiani**, yaitu pengelolaan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan diarahkan untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, bertanggung jawab, memiliki etos kerja, keteladanan, kepedulian, dan orientasi pelayanan sebagai wujud aktualisasi Iman Kristiani secara holistik;
12. **terukur dan dapat dievaluasi**, yaitu setiap indikator dan target standar dirumuskan secara jelas, terukur, realistis, berbasis bukti, memiliki sumber data yang dapat diverifikasi, serta dapat dievaluasi secara berkala;
13. **berbasis risiko**, yaitu penetapan dan pencapaian standar mempertimbangkan risiko yang dapat memengaruhi kecukupan, kualifikasi, kompetensi, distribusi, beban kerja, kinerja, pengembangan karier, dan keberlanjutan dosen serta tenaga kependidikan;
14. **terdokumentasi dan tertelusur**, yaitu seluruh proses dan hasil pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan didukung oleh dokumen dan rekaman mutu yang lengkap, valid, mutakhir, konsisten, aman, dan dapat ditelusuri untuk mendukung pengambilan keputusan, SPMI, pelaporan, dan akreditasi; dan
15. **berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan**, yaitu hasil monitoring dan evaluasi, evaluasi kinerja, Audit Mutu Internal (AMI), hasil akreditasi, Rapat Tinjauan Manajemen (RTM), dan Rencana Tindak Lanjut (RTL) digunakan sebagai dasar pengendalian dan peningkatan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan melalui siklus PPEPP.

Penerapan prinsip-prinsip tersebut memastikan bahwa Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan UKI Paulus ditetapkan secara **relevan, terukur, berbasis kebutuhan dan risiko, selaras dengan VMTS, serta diarahkan pada pemenuhan dan pelampauan Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan kriteria akreditasi Unggul BAN-PT dan/atau LAM**, sehingga mampu mendukung peningkatan mutu dan daya saing UKI Paulus secara berkelanjutan.

2.5 Keterkaitan dengan Standar Lain

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan memiliki keterkaitan yang erat dengan standar lain dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Kristen Indonesia Paulus. Kualifikasi, kompetensi, kecukupan, distribusi, beban kerja, kinerja, dan pengembangan dosen serta tenaga kependidikan memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pencapaian standar pendidikan, penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat (PkM), dan standar pendukung lainnya. Keterkaitan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan dengan standar lain disajikan sebagai berikut:

No.	Standar Terkait	Keterkaitan dengan Standar Penilaian Pembelajaran
1	**Standar Kompetensi Lulusan**	kualifikasi, kompetensi, bidang keahlian, kecukupan, dan kinerja dosen harus mampu mendukung proses pembentukan kompetensi mahasiswa dan pencapaian Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL).

No.	Standar Terkait	Keterkaitan dengan Standar Penilaian Pembelajaran
2	**Standar Isi Pembelajaran**	kompetensi dan bidang keahlian dosen harus sesuai dengan bahan kajian dan materi pembelajaran serta mendukung pemutakhiran isi pembelajaran berdasarkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, hasil penelitian, PkM, dan kebutuhan dunia kerja.
3	**Standar Proses Pembelajaran**	dosen merupakan pelaksana utama proses pembelajaran sehingga kualifikasi, kompetensi, penugasan, kecukupan, dan beban kerja dosen harus mendukung pembelajaran yang efektif, berpusat pada mahasiswa, dan berorientasi pada pencapaian CPL.
4	**Standar Penilaian Pembelajaran**	kompetensi dosen mendukung perencanaan dan pelaksanaan penilaian hasil belajar yang objektif, transparan, edukatif, akuntabel, serta mampu mengukur ketercapaian CPMK dan CPL.
5	**Standar Pengelolaan Pembelajaran**	perencanaan kebutuhan, penugasan, distribusi beban kerja, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja dosen serta tenaga kependidikan merupakan bagian dari pengelolaan penyelenggaraan pembelajaran pada tingkat Universitas, Fakultas/Pascasarjana, dan Program Studi.
6	**Standar Sarana dan Prasarana**	dosen dan tenaga kependidikan memerlukan dukungan ruang kerja, laboratorium, perpustakaan, fasilitas pembelajaran, teknologi informasi, serta sarana dan prasarana lainnya untuk melaksanakan tugas secara efektif dan mengembangkan kompetensinya.
7	**Standar Pembiayaan**	pemenuhan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan membutuhkan pembiayaan untuk rekrutmen, studi lanjut, sertifikasi, peningkatan jabatan akademik, pelatihan, penelitian, PkM, pengembangan profesional, penghargaan, dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.
8	**Standar Penelitian**	kualifikasi, kompetensi, kepakaran, beban kerja, dan pengembangan dosen harus mendukung produktivitas dan mutu penelitian, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, kerja sama penelitian, serta rekognisi nasional dan internasional.
9	**Standar Pengabdian kepada Masyarakat**	kompetensi, kepakaran, dan keterlibatan dosen harus mendukung pelaksanaan PkM yang relevan dengan bidang keilmuan, hasil penelitian, kebutuhan masyarakat, serta menghasilkan luaran yang bermanfaat dan berkelanjutan.
10	**Standar Kemahasiswaan dan Alumni**	kecukupan dan kompetensi dosen serta tenaga kependidikan mendukung layanan akademik, pembimbingan akademik, pengembangan minat dan bakat, kegiatan kemahasiswaan, pengembangan karier, serta layanan kepada mahasiswa dan alumni.
11	**Standar Tata Pamong, Tata Kelola, dan Kepemimpinan**	pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan harus dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalitas, transparansi, akuntabilitas, keadilan, integritas, efektivitas, serta didukung sistem rekrutmen, penempatan, pengembangan, evaluasi kinerja, penghargaan, dan pembinaan yang jelas.
12	**Standar Pengelolaan Data dan Sistem Informasi**	data dosen dan tenaga kependidikan mengenai status kepegawaian, kualifikasi akademik, bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, beban kerja, kinerja tridharma, pengembangan kompetensi, dan rekognisi harus dikelola

No.	Standar Terkait	Keterkaitan dengan Standar Penilaian Pembelajaran
		secara valid, mutakhir, konsisten, aman, terintegrasi, dan tertelusur.
13	**Standar Kerja Sama**	dosen dan tenaga kependidikan berperan dalam pelaksanaan dan pengembangan kerja sama dengan perguruan tinggi, pemerintah, dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, dan mitra lainnya untuk mendukung tridharma, pengembangan kompetensi, serta rekognisi nasional dan internasional.
14	**Standar Suasana Akademik**	kecukupan, kompetensi, profesionalisme, integritas, dan keterlibatan dosen mendukung terciptanya interaksi akademik, kebebasan akademik, budaya ilmiah, etika akademik, serta lingkungan pembelajaran yang kondusif.

Keterkaitan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan pencapaian standar lainnya. Oleh karena itu, perencanaan, pemenuhan, pengembangan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan harus dilaksanakan secara **terintegrasi dengan seluruh perangkat SPMI**, serta memperhatikan persyaratan sumber daya manusia dalam instrumen akreditasi BAN-PT dan/atau LAM yang relevan.

Dengan keterkaitan tersebut, peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan diharapkan memberikan kontribusi langsung terhadap **pencapaian CPL, peningkatan mutu tridharma perguruan tinggi, pencapaian VMTS, penguatan tata kelola dan budaya mutu, serta pemenuhan dan pelampauan kriteria akreditasi Unggul** secara berkelanjutan.

BAB III. ISTILAH DAN DEFINISI

3.1 Istilah dan Definisi

Dalam Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus, istilah yang digunakan mempunyai pengertian sebagai berikut:

1. **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** adalah kriteria minimal mengenai kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan Capaian Pembelajaran Lulusan serta mendukung penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi dan layanan pendidikan yang bermutu.
2. **Dosen** adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.
3. **Tenaga Kependidikan** adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi sesuai dengan tugas, fungsi, kualifikasi, dan kompetensinya.
4. **Dosen Tetap** adalah dosen yang bekerja penuh waktu pada perguruan tinggi dan memenuhi ketentuan sebagai dosen tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. **Dosen Tidak Tetap** adalah dosen yang bekerja tidak penuh waktu pada perguruan tinggi dan melaksanakan tugas akademik berdasarkan penugasan sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang berlaku.
6. **Dosen Tetap Program Studi (DTPS)** adalah dosen tetap perguruan tinggi yang ditugaskan sebagai pengampu mata kuliah dengan bidang keahlian yang sesuai dengan kompetensi inti Program Studi dan diperhitungkan dalam evaluasi mutu serta akreditasi Program Studi sesuai dengan instrumen akreditasi yang berlaku.
7. **Dosen Tetap Penghitung Rasio (DTPR)** adalah dosen tetap yang memenuhi persyaratan untuk diperhitungkan dalam penentuan rasio dosen dan mahasiswa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau instrumen akreditasi yang berlaku.
8. **Dosen Praktisi/Profesional** adalah dosen atau tenaga ahli yang memiliki pengalaman dan kompetensi profesional pada dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, pemerintahan, atau bidang praktik lainnya yang relevan dan dilibatkan dalam penyelenggaraan pendidikan sesuai kebutuhan Program Studi.
9. **Kualifikasi Akademik Dosen** adalah tingkat pendidikan formal yang harus dimiliki dosen sesuai dengan jenis dan jenjang program pendidikan, bidang keilmuan, serta ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. **Kompetensi Dosen** adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan akademik, pedagogik, profesional, sosial, dan/atau kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dosen secara efektif dan bermutu.
11. **Kesesuaian Bidang Keahlian Dosen** adalah tingkat kesesuaian antara latar belakang pendidikan, bidang keilmuan, kompetensi, kepakaran, pengalaman profesional, dan/atau rekam jejak akademik dosen dengan mata kuliah, penelitian, PkM, dan tugas akademik yang dilaksanakan.
12. **Jabatan Akademik Dosen** adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang dosen dalam satuan pendidikan tinggi yang ditetapkan berdasarkan kompetensi, kinerja, dan persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. **Sertifikasi Pendidik untuk Dosen** adalah proses pemberian sertifikat pendidik sebagai pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional setelah memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. **Sertifikasi Kompetensi/Profesi** adalah proses pemberian pengakuan formal terhadap kompetensi seseorang dalam bidang tertentu melalui sertifikat kompetensi, profesi, industri, atau bentuk pengakuan lain yang diterbitkan oleh lembaga yang berwenang.
15. **Beban Kerja Dosen (BKD)** adalah beban pelaksanaan tugas dosen dalam bidang pendidikan, penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat, dan kegiatan penunjang yang dilaksanakan dan dievaluasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. **Ekuivalen Waktu Mengajar Penuh (EWMP)** adalah ukuran beban kerja dosen yang digunakan untuk menggambarkan keseluruhan aktivitas dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dan tugas penunjang dalam periode tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

17. **Rasio Dosen dan Mahasiswa** adalah perbandingan antara jumlah dosen yang memenuhi kriteria tertentu dengan jumlah mahasiswa pada suatu Program Studi yang digunakan untuk menilai kecukupan sumber daya dosen dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan.
18. **Kecukupan Dosen** adalah kondisi terpenuhinya jumlah dan komposisi dosen yang diperlukan untuk menyelenggarakan pembelajaran dan tridharma perguruan tinggi secara bermutu sesuai dengan jumlah mahasiswa, jenis dan jenjang Program Studi, bidang keilmuan, beban kerja, dan persyaratan akreditasi yang berlaku.
19. **Kecukupan Tenaga Kependidikan** adalah kondisi terpenuhinya jumlah dan jenis tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan layanan akademik dan nonakademik, volume pekerjaan, karakteristik unit kerja, serta kebutuhan penyelenggaraan pendidikan tinggi.
20. **Kualifikasi Tenaga Kependidikan** adalah tingkat pendidikan, kompetensi, keterampilan, sertifikasi, dan/atau persyaratan lain yang harus dimiliki tenaga kependidikan sesuai dengan jabatan, tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya.
21. **Kompetensi Tenaga Kependidikan** adalah kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan teknis, administratif, pelayanan, digital, dan/atau profesional yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan bermutu.
22. **Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan** adalah proses perencanaan, pengumuman kebutuhan, penerimaan, seleksi, dan penetapan calon dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan, kualifikasi, kompetensi, dan persyaratan yang ditetapkan secara objektif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan.
23. **Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan** adalah proses penugasan dosen dan tenaga kependidikan pada Program Studi atau unit kerja berdasarkan kualifikasi, kompetensi, bidang keahlian, kebutuhan organisasi, dan tugas yang akan dilaksanakan.
24. **Pengembangan Kompetensi** adalah upaya sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, profesionalisme, dan kapasitas dosen dan tenaga kependidikan melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi, kegiatan ilmiah, pengalaman profesional, dan bentuk pengembangan lainnya.
25. **Pengembangan Karier Dosen** adalah proses peningkatan kapasitas dan jenjang karier dosen melalui studi lanjut, peningkatan kompetensi, sertifikasi, peningkatan jabatan akademik, pengembangan kepakaran, kinerja tridharma, dan rekognisi secara terencana dan berkelanjutan.
26. **Pengembangan Karier Tenaga Kependidikan** adalah proses peningkatan kompetensi, kapasitas, jenjang jabatan, dan profesionalisme tenaga kependidikan melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi, pengembangan keterampilan, penugasan, dan bentuk pengembangan lainnya sesuai dengan kebutuhan institusi.
27. **Pengembangan Profesional Berkelanjutan** adalah proses peningkatan kompetensi dan profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, profesi, kebutuhan institusi, dan tuntutan mutu pendidikan tinggi.
28. **Evaluasi Kinerja Dosen** adalah proses sistematis untuk menilai pelaksanaan tugas, pencapaian kinerja tridharma, beban kerja, profesionalisme, dan kontribusi dosen sebagai dasar pembinaan, penghargaan, pengembangan karier, pengendalian, dan peningkatan mutu.
29. **Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan** adalah proses sistematis untuk menilai pelaksanaan tugas, kompetensi, produktivitas, kualitas layanan, disiplin, dan kontribusi tenaga kependidikan sebagai dasar pembinaan, penghargaan, pengembangan karier, pengendalian, dan peningkatan mutu.
30. **Kinerja Tridharma Dosen** adalah capaian dosen dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat, dan kegiatan penunjang yang dinilai berdasarkan target, mutu, produktivitas, dan luaran yang dihasilkan.
31. **Produktivitas Dosen** adalah tingkat capaian dosen dalam menghasilkan kinerja dan luaran akademik, antara lain pembelajaran, penelitian, PkM, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, buku, karya profesional, dan luaran lain yang relevan.
32. **Rekognisi Dosen** adalah pengakuan atas kompetensi, kepakaran, prestasi, karya, atau kontribusi dosen yang diberikan oleh pihak eksternal pada tingkat lokal, nasional, dan/atau internasional, seperti menjadi narasumber, pakar, reviewer, editor, asesor, tenaga ahli, pengurus organisasi profesi, atau bentuk pengakuan lainnya.

33. **Studi Lanjut** adalah pendidikan formal pada jenjang yang lebih tinggi yang ditempuh oleh dosen dan/atau tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan kualifikasi akademik dan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan institusi.
34. **Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia** adalah proses sistematis untuk menentukan jumlah, jenis, kualifikasi, kompetensi, bidang keahlian, dan distribusi dosen serta tenaga kependidikan yang diperlukan berdasarkan kebutuhan Program Studi, unit kerja, beban kerja, jumlah mahasiswa, pengembangan institusi, dan persyaratan mutu.
35. **Penghargaan** adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan atas prestasi, kinerja, integritas, inovasi, pengabdian, atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan peningkatan mutu institusi.
36. **Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan** adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan disiplin, kompetensi, kinerja, profesionalisme, integritas, dan pemenuhan tanggung jawab dosen dan tenaga kependidikan.
37. **Akreditasi Unggul** adalah status akreditasi yang menunjukkan bahwa perguruan tinggi atau Program Studi memenuhi kriteria untuk melampaui Standar Nasional Pendidikan Tinggi berdasarkan instrumen dan ketentuan BAN-PT dan/atau LAM yang berwenang.
38. **Pemangku Kepentingan** adalah pihak internal dan eksternal yang memiliki kepentingan terhadap mutu dosen dan tenaga kependidikan, antara lain mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, pimpinan, alumni, pengguna lulusan, pemerintah, asosiasi profesi, dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, mitra, dan masyarakat.
39. **Rekaman Mutu Dosen dan Tenaga Kependidikan** adalah dokumen dan/atau data yang menjadi bukti penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, antara lain data kepegawaian, kualifikasi akademik, jabatan akademik, sertifikasi, BKD, evaluasi kinerja, pengembangan kompetensi, penelitian, PkM, publikasi, rekognisi, dan bukti tindak lanjut.
40. ***Continuous Quality Improvement*** **(CQI)** adalah pendekatan peningkatan mutu secara berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi kinerja, monitoring dan evaluasi, Audit Mutu Internal, hasil akreditasi, serta data dan informasi relevan lainnya sebagai dasar pengendalian dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan

3.2 Singkatan

Singkatan yang digunakan dalam Standar Isi Pembelajaran Universitas Kristen Indonesia Paulus adalah sebagai berikut:

1. **SPMI** : Sistem Penjaminan Mutu Internal.
2. **SN Dikti** : Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
3. **PPEPP** : Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan.
4. **VMTS** : Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran.
5. **Renstra** : Rencana Strategis.
6. **Renop** : Rencana Operasional.
7. **UPPS** : Unit Pengelola Program Studi.
8. **Prodi** : Program Studi.
9. **CPL** : Capaian Pembelajaran Lulusan.
10. **SDM** : Sumber Daya Manusia.
11. **DTPS** : Dosen Tetap Program Studi.
12. **DTPR** : Dosen Tetap Penghitung Rasio.
13. **BKD** : Beban Kerja Dosen.
14. **EWMP** : Ekuivalen Waktu Mengajar Penuh.
15. **JAFA** : Jabatan Akademik Dosen.
16. **Serdos** : Sertifikasi Pendidik untuk Dosen.
17. **PkM** : Pengabdian kepada Masyarakat.
18. **DUDI** : Dunia Usaha dan Dunia Industri.
19. **BAN-PT** : Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.
20. **LAM** : Lembaga Akreditasi Mandiri.
21. **KKNI** : Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
22. **IPTEK** : Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
23. **BPM** : Badan Penjaminan Mutu.

24. **AMI** : Audit Mutu Internal.
25. **RTM** : Rapat Tinjauan Manajemen.
26. **RTL** : Rencana Tindak Lanjut.
27. **CQI** : *Continuous Quality Improvement*.
28. **SOP** : Standar Operasional Prosedur.
29. **PD Dikti** : Pangkalan Data Pendidikan Tinggi.
30. **SIAKAD** : Sistem Informasi Akademik.
31. **LMS** : *Learning Management System*.
32. **RPL** : Rekognisi Pembelajaran Lampau.
33. **SKS** : Satuan Kredit Semester.

BAB IV PERNYATAAN DAN INDIKATOR STANDAR

4.1 Pernyataan Standar

No.	Pernyataan Isi Standar	Strategi Pencapaian Standar	Penanggung Jawab
1	**Rektor melalui Sekretaris Universitas wajib menetapkan dan mengevaluasi kebijakan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan** secara tertulis, terintegrasi, berbasis VMTS UKI Paulus, regulasi nasional, dan kebutuhan institusi sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun.	menyusun dan menetapkan kebijakan pengelolaan SDM; melakukan sosialisasi; mengintegrasikan kebijakan dalam perencanaan institusi; serta melakukan evaluasi dan pemutakhiran secara berkala.	Rektor; Sekretaris Universitas
2	**Rektor melalui Sekretaris Universitas bersama Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib memastikan kompetensi dan kualifikasi dosen** sesuai dengan tugas dan fungsi, bidang keahlian, serta jenis dan jenjang program pendidikan, termasuk kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.	melakukan pemetaan kualifikasi dan kompetensi dosen; memastikan kesesuaian bidang keahlian dengan penugasan; serta melaksanakan evaluasi pemenuhan kompetensi dan kualifikasi secara berkala.	Rektor; Sekretaris Universitas; Dekan/Direktur Pascasarjana; Ketua Program Studi
3	**Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib menjamin kecukupan, kesesuaian bidang keahlian, dan distribusi dosen tetap** sesuai dengan jumlah mahasiswa, kebutuhan Program Studi, beban kerja, rasio dosen dan mahasiswa, serta ketentuan BAN-PT dan/atau LAM yang relevan.	melakukan analisis kebutuhan dosen; memetakan jumlah, bidang keahlian, dan beban kerja dosen; memantau rasio dosen dan mahasiswa; serta mengusulkan pemenuhan kebutuhan dosen berdasarkan hasil analisis.	Sekretaris Universitas; Dekan/Direktur Pascasarjana; Ketua Program Studi
4	**Rektor melalui Sekretaris Universitas bersama Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib meningkatkan kualifikasi akademik, jabatan akademik, sertifikasi, kompetensi, dan karier dosen** secara terencana dan berkelanjutan untuk memenuhi dan melampaui SN Dikti serta mendukung pencapaian akreditasi Unggul.	menyusun peta pengembangan karier dosen; memfasilitasi studi lanjut, pengusulan jabatan akademik, sertifikasi pendidik/profesi/kompetensi, pelatihan, serta kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan.	Rektor; Sekretaris Universitas; Dekan/Direktur Pascasarjana; Ketua Program Studi
5	**Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib memastikan beban kerja dan kinerja tridharma dosen** dalam pendidikan, penelitian, PkM, dan kegiatan penunjang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan dievaluasi secara berkala.	melakukan perencanaan dan pemerataan beban kerja; memantau pelaksanaan BKD; mengevaluasi kinerja tridharma; serta melakukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi setiap semester.	Dekan/Direktur Pascasarjana; Ketua Program Studi
6	**Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib mendorong produktivitas dan rekognisi dosen** melalui penelitian, PkM, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, karya	menyediakan dukungan penelitian dan PkM; memfasilitasi publikasi dan HKI; mengembangkan kerja sama akademik; memberikan insentif; serta	Rektor; Dekan/Direktur Pascasarjana; Ketua Program Studi; Ketua LPPM

No.	Pernyataan Isi Standar	Strategi Pencapaian Standar	Penanggung Jawab
	profesional, dan pengakuan kepakaran pada tingkat nasional dan/atau internasional.	mendorong keterlibatan dosen dalam forum ilmiah dan organisasi profesi.	
7	**Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib memastikan keterlibatan praktisi dan/atau profesional** dari dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, atau bidang praktik lainnya sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan Program Studi.	memetakan kebutuhan praktisi; membangun kerja sama dengan DUDI dan organisasi profesi; melibatkan praktisi dalam pembelajaran dan kegiatan akademik; serta mengevaluasi kontribusinya terhadap pencapaian CPL.	Dekan/Direktur Pascasarjana; Ketua Program Studi
8	**Rektor melalui Sekretaris Universitas bersama Dekan/Direktur Pascasarjana dan pimpinan unit kerja wajib menjamin kompetensi, kualifikasi, kecukupan, dan penempatan tenaga kependidikan** sesuai dengan tugas, fungsi, kebutuhan layanan, dan karakteristik unit kerja.	melakukan analisis kebutuhan tenaga kependidikan; menetapkan persyaratan kompetensi dan kualifikasi; melakukan pemetaan dan penempatan sesuai kompetensi; serta mengevaluasi kecukupan tenaga kependidikan secara berkala.	Rektor; Sekretaris Universitas; Dekan/Direktur Pascasarjana; Pimpinan Unit Kerja
9	**Rektor melalui Sekretaris Universitas wajib memastikan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan** melalui perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, evaluasi kinerja, pembinaan, penghargaan, dan pengembangan karier secara objektif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan.	menyusun analisis kebutuhan SDM; menerapkan prosedur rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi; melakukan evaluasi kinerja; serta menerapkan sistem pembinaan, penghargaan, dan pengembangan karier berdasarkan hasil evaluasi.	Rektor; Sekretaris Universitas
10	**Rektor melalui Sekretaris Universitas bersama Dekan/Direktur Pascasarjana wajib menjamin pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan** melalui studi lanjut, pelatihan, sertifikasi, kegiatan ilmiah, keterampilan digital, dan pengembangan profesional lainnya secara terencana dan berkelanjutan.	menyusun program pengembangan kompetensi tahunan; menyediakan dukungan pembiayaan; memfasilitasi pelatihan dan sertifikasi; serta mengevaluasi manfaat kegiatan pengembangan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja.	Rektor; Sekretaris Universitas; Dekan/Direktur Pascasarjana
11	**Sekretaris Universitas bersama pimpinan unit kerja wajib memastikan tenaga kependidikan memberikan layanan akademik, administrasi, dan operasional secara profesional** serta melakukan evaluasi mutu layanan dan kepuasan pengguna secara berkala.	menetapkan standar pelayanan; meningkatkan kompetensi pelayanan dan digital; melaksanakan survei kepuasan pengguna setiap tahun; menganalisis hasil survei; serta melakukan tindak lanjut terhadap aspek layanan yang belum memenuhi target.	Sekretaris Universitas; Dekan/Direktur Pascasarjana; Pimpinan Unit Kerja
12	**Rektor, Sekretaris Universitas, Dekan/Direktur Pascasarjana, Ketua Program Studi, BPM, dan unit terkait wajib memastikan pengelolaan data, manajemen risiko, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan** dilaksanakan secara terdokumentasi dan berkelanjutan melalui siklus PPEPP.	memutakhirkan data dosen dan tenaga kependidikan; melakukan monitoring dan evaluasi; mengidentifikasi dan mengendalikan risiko; melaksanakan AMI; membahas hasil evaluasi dalam RTM; menetapkan RTL; serta memantau efektivitas tindak lanjut.	Rektor; Sekretaris Universitas; Dekan/Direktur Pascasarjana; Ketua Program Studi; BPM; Pimpinan Unit terkait

4.2 Indikator Pencapaian Standar dan Target Capaian

No.	Pernyataan Isi Standar	Indikator Pencapaian Standar	Baseline 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Target 2029
1	**Rektor melalui Sekretaris Universitas wajib menetapkan dan mengevaluasi kebijakan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan** secara tertulis, terintegrasi, berbasis VMTS UKI Paulus, regulasi nasional, dan kebutuhan institusi sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun.	tersedianya kebijakan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang tertulis, terintegrasi dengan VMTS dan dievaluasi secara berkala	Tersedia	Evaluasi	Evaluasi	Evaluasi	Evaluasi
2	**Rektor melalui Sekretaris Universitas bersama Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib memastikan kompetensi dan kualifikasi dosen** sesuai dengan tugas dan fungsi, bidang keahlian, serta jenis dan jenjang program pendidikan, termasuk kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.	persentase dosen yang memenuhi kualifikasi akademik sesuai jenis dan jenjang program pendidikan	80%	100%	100%	100%	100%
		persentase dosen yang memenuhi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional berdasarkan hasil evaluasi	70%	≥80%	≥85%	≥90%	≥95%
		persentase dosen dengan bidang keahlian/pendidikan yang sesuai dengan bidang Program Studi dan penugasan akademik	60%	≥70%	≥75%	≥80%	≥85%
3	**Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib menjamin kecukupan, kesesuaian bidang keahlian, dan distribusi dosen tetap** sesuai dengan jumlah mahasiswa, kebutuhan Program Studi, beban kerja, rasio dosen dan mahasiswa, serta ketentuan BAN-PT dan/atau LAM yang relevan.	jumlah dosen tetap yang memenuhi kriteria sesuai kebutuhan Program Studi	≥5	≥6	≥8	≥10	≥12
		persentase dosen tidak tetap terhadap keseluruhan dosen	≤10%	≤10%	≤5%	≤5%	≤5%
		rasio dosen tetap terhadap mahasiswa	≤ 1:30	≤ 1:30	≤ 1:30	≤ 1:30	≤ 1:30
		persentase dosen tetap dengan bidang keahlian sesuai kompetensi inti Program Studi	70%	≥80%	≥85%	≥90%	≥90%

No.	Pernyataan Isi Standar	Indikator Pencapaian Standar	Baseline 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Target 2029
4	**Rektor melalui Sekretaris Universitas bersama Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib meningkatkan kualifikasi akademik, jabatan akademik, sertifikasi, kompetensi, dan karier dosen** secara terencana dan berkelanjutan untuk memenuhi dan melampaui SN Dikti serta mendukung pencapaian akreditasi Unggul.	persentase dosen tetap berkualifikasi doktor (S3)	≥30%	≥35%	≥40%	≥45%	≥50%
		persentase dosen tetap memiliki jabatan akademik minimal Lektor	≥30%	≥35%	≥40%	≥45%	≥50%
		persentase dosen tetap dengan jabatan Lektor Kepala dan/atau Profesor	6%	≥10%	≥12%	≥15%	≥20%
		persentase dosen yang memiliki sertifikat pendidik dan/atau sertifikat kompetensi/profesi yang relevan	≥50%	≥60%	≥70%	≥80%	≥90%
5	**Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib memastikan beban kerja dan kinerja tridharma dosen** dalam pendidikan, penelitian, PkM, dan kegiatan penunjang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan dievaluasi secara berkala.	persentase dosen memenuhi BKD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan	100%	100%	100%	100%	100%
		persentase dosen melaporkan dan memperoleh hasil evaluasi BKD setiap semester	100%	100%	100%	100%	100%
		persentase dosen yang terlibat dalam penelitian setiap tahun	≥60%	≥70%	≥80%	≥90%	100%
		persentase dosen yang terlibat dalam PkM sekurang-kurangnya sekali dalam dua tahun	≥60%	≥70%	≥80%	≥90%	100%
6	**Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib mendorong produktivitas dan rekognisi dosen** melalui penelitian, PkM, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, karya profesional, dan pengakuan kepakaran pada tingkat nasional dan/atau internasional.	persentase dosen menghasilkan publikasi ilmiah dalam tiga tahun terakhir	≥50%	≥60%	≥70%	≥80%	≥90%
		persentase dosen menghasilkan luaran penelitian/PkM berupa HKI,	≥15%	≥20%	≥30%	≥40%	≥50%

No.	Pernyataan Isi Standar	Indikator Pencapaian Standar	Baseline 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Target 2029
		buku, model, teknologi tepat guna, produk, kebijakan, atau luaran relevan lainnya					
		persentase dosen memperoleh rekognisi kepakaran pada tingkat nasional dan/atau internasional	≥15%	≥20%	≥25%	≥30%	≥40%
7	**Dekan/Direktur Pascasarjana dan Ketua Program Studi wajib memastikan keterlibatan praktisi dan/atau profesional** dari dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, atau bidang praktik lainnya sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan Program Studi.	persentase Program Studi yang melibatkan praktisi/profesional dalam pembelajaran dan/atau kegiatan akademik sesuai karakteristik Program Studi	≥50%	≥60%	≥70%	≥80%	≥90%
8	**Rektor melalui Sekretaris Universitas bersama Dekan/Direktur Pascasarjana dan pimpinan unit kerja wajib menjamin kompetensi, kualifikasi, kecukupan, dan penempatan tenaga kependidikan** sesuai dengan tugas, fungsi, kebutuhan layanan, dan karakteristik unit kerja.	persentase tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi sesuai tugas dan fungsi	≥50%	≥80%	≥85%	≥90%	≥95%
		persentase unit kerja yang memiliki tenaga kependidikan sesuai kebutuhan layanan	≥70%	≥80%	≥85%	≥90%	100%
		persentase laboran, teknisi, pustakawan, dan tenaga teknis khusus yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi sesuai kebutuhan	≥30%*	≥40%*	≥50%*	≥60%*	≥70%*
9	**Rektor melalui Sekretaris Universitas wajib memastikan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan** melalui perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, evaluasi kinerja, pembinaan, penghargaan, dan pengembangan karier secara objektif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan.	persentase kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan yang didasarkan pada analisis kebutuhan SDM	100%	100%	100%	100%	100%
		persentase proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang dilaksanakan berdasarkan	100%	100%	100%	100%	100%

No.	Pernyataan Isi Standar	Indikator Pencapaian Standar	Baseline 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Target 2029
		kualifikasi dan kompetensi serta terdokumentasi					
		persentase dosen dan tenaga kependidikan yang memperoleh evaluasi kinerja sekurang-kurangnya satu kali setiap tahun	80%	90%	100%	100%	100%
10	**Rektor melalui Sekretaris Universitas bersama Dekan/Direktur Pascasarjana wajib menjamin pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan** melalui studi lanjut, pelatihan, sertifikasi, kegiatan ilmiah, keterampilan digital, dan pengembangan profesional lainnya secara terencana dan berkelanjutan.	jumlah kegiatan pengembangan kompetensi yang difasilitasi setiap tahun	≥2	≥2	≥2	≥2	≥2
		persentase dosen mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi sekurang-kurangnya satu kali per tahun	≥60%	≥70%	≥80%	≥90%	100%
		persentase tenaga kependidikan mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi sekurang-kurangnya satu kali per tahun	≥50%	≥60%	≥70%	≥80%	≥90%
11	**Sekretaris Universitas bersama pimpinan unit kerja wajib memastikan tenaga kependidikan memberikan layanan akademik, administrasi, dan operasional secara profesional** serta melakukan evaluasi mutu layanan dan kepuasan pengguna secara berkala.	tingkat kepuasan pengguna terhadap layanan tenaga kependidikan	≥60%	≥80%	≥82%	≥85%	≥88%
		persentase unit yang melakukan survei kepuasan dan menindaklanjuti hasilnya setiap tahun	80%	100%	100%	100%	100%
12	**Rektor, Sekretaris Universitas, Dekan/Direktur Pascasarjana, Ketua Program Studi, BPM, dan unit terkait wajib memastikan pengelolaan data, manajemen risiko, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan** dilaksanakan secara terdokumentasi dan berkelanjutan melalui siklus PPEPP.	persentase data dosen dan tenaga kependidikan yang lengkap, valid, mutakhir, dan tertelusur	80%	≥95%	≥97%	≥98%	100%
		pelaksanaan evaluasi ketercapaian Standar Dosen	≥1	≥1	≥1	≥1	≥1

No.	Pernyataan Isi Standar	Indikator Pencapaian Standar	Baseline 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Target 2029
		dan Tenaga Kependidikan melalui SPMI					
		persentase risiko signifikan terkait dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki rencana mitigasi	60%	100%	100%	100%	100%
		persentase temuan/ketidaktercapaian standar yang memiliki RTL dan dipantau penyelesaiannya	100%	100%	100%	100%	100%

BAB V STRATEGI PENCAPAIAN STANDAR

5.1. Strategi Pencapaian

Strategi pencapaian **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus** dilaksanakan secara sistematis, terencana, terdokumentasi, dan berkelanjutan untuk menjamin terpenuhinya seluruh pernyataan dan indikator standar. Strategi pencapaian standar meliputi:

1. **menetapkan dan mensosialisasikan kebijakan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan** yang mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, Kebijakan SPMI, Peraturan Akademik UKI Paulus, VMTS, serta kebutuhan pengembangan institusi.
2. **melakukan analisis kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan secara berkala** berdasarkan jumlah mahasiswa, jenis dan jenjang Program Studi, bidang keilmuan, beban kerja, kebutuhan layanan, pengembangan institusi, serta persyaratan BAN-PT dan/atau LAM yang relevan.
3. **melaksanakan rekrutmen, seleksi, dan penempatan dosen dan tenaga kependidikan** berdasarkan kebutuhan, kualifikasi, kompetensi, bidang keahlian, dan kesesuaian tugas secara objektif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan.
4. **menjamin kecukupan dan distribusi dosen tetap pada setiap Program Studi** dengan memperhatikan jumlah minimal dosen, rasio dosen terhadap mahasiswa, kesesuaian bidang keahlian, beban kerja, serta ketentuan akreditasi yang relevan.
5. **meningkatkan kualifikasi akademik dosen secara terencana** melalui pemetaan kebutuhan studi lanjut, pemberian kesempatan dan dukungan studi lanjut, serta pemantauan penyelesaian pendidikan untuk meningkatkan proporsi dosen berkualifikasi doktor.
6. **meningkatkan jabatan akademik dosen secara berkelanjutan** melalui pemetaan jabatan akademik, pendampingan pengusulan, peningkatan produktivitas tridharma, serta pemantauan capaian jabatan Lektor, Lektor Kepala, dan Profesor.
7. **meningkatkan sertifikasi dan kompetensi dosen** melalui fasilitasi sertifikasi pendidik, sertifikasi kompetensi/profesi, pelatihan pedagogik, pengembangan keilmuan, keterampilan digital, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya.
8. **mengelola beban kerja dosen secara proporsional** dengan memperhatikan pelaksanaan pendidikan, penelitian, PkM, dan kegiatan penunjang serta melakukan pemantauan dan evaluasi BKD setiap semester sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
9. **meningkatkan kinerja penelitian dan PkM dosen** melalui penyediaan dukungan pendanaan, pendampingan penyusunan proposal, pengembangan kerja sama, serta peningkatan keterlibatan dosen dalam penelitian dan PkM yang relevan dengan bidang keilmuan dan VMTS UKI Paulus.
10. **meningkatkan produktivitas luaran akademik dosen** melalui fasilitasi publikasi ilmiah, buku, kekayaan intelektual, inovasi, teknologi tepat guna, model, produk, kebijakan, dan luaran penelitian maupun PkM lainnya yang relevan.
11. **meningkatkan rekognisi dosen pada tingkat nasional dan internasional** melalui keterlibatan dalam asosiasi profesi, forum ilmiah, kegiatan sebagai narasumber, reviewer, editor, asesor, tenaga ahli, *visiting lecturer*, serta bentuk pengakuan kepakaran lainnya.
12. **meningkatkan keterlibatan praktisi dan/atau profesional dalam penyelenggaraan pendidikan** melalui kerja sama dengan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, pemerintah, dan mitra lain sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan Program Studi.
13. **menjamin kecukupan, kualifikasi, kompetensi, dan kesesuaian penempatan tenaga kependidikan** berdasarkan kebutuhan layanan akademik, administrasi, laboratorium, perpustakaan, teknologi informasi, dan layanan pendukung lainnya.
14. **meningkatkan kompetensi dan karier tenaga kependidikan secara berkelanjutan** melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi kompetensi/profesi, peningkatan keterampilan digital, serta program pengembangan profesional sesuai dengan tugas dan fungsi.
15. **menyelenggarakan program pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan secara berkala** berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan evaluasi kinerja, sekurang-kurangnya melalui kegiatan pelatihan, lokakarya, sertifikasi, kegiatan ilmiah, dan/atau bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
16. **melaksanakan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan secara berkala** sebagai dasar pembinaan, pengembangan kompetensi dan karier, pemberian penghargaan, penataan beban kerja, serta peningkatan kinerja dan mutu layanan.

17. **mengembangkan sistem penghargaan dan pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan** berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, prestasi, integritas, dan kontribusi terhadap pencapaian VMTS serta peningkatan mutu UKI Paulus.
18. **meningkatkan mutu layanan tenaga kependidikan** melalui penetapan standar pelayanan, peningkatan kompetensi pelayanan, pemanfaatan teknologi informasi, pelaksanaan survei kepuasan pengguna secara berkala, serta tindak lanjut atas hasil survei.
19. **mengembangkan pengelolaan data dan rekaman mutu dosen dan tenaga kependidikan yang terdokumentasi dan tertelusur**, meliputi data kepegawaian, kualifikasi akademik, bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, BKD, kinerja tridharma, pengembangan kompetensi, rekognisi, evaluasi kinerja, dan bukti tindak lanjut.
20. **melakukan identifikasi, analisis, mitigasi, dan pemantauan risiko pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan**, antara lain risiko kekurangan dosen dan tenaga kependidikan, ketidaksesuaian kompetensi dan bidang keahlian, rasio dosen dan mahasiswa yang tidak terpenuhi, ketimpangan beban kerja, rendahnya kualifikasi dan jabatan akademik, serta rendahnya produktivitas dan kompetensi SDM.
21. **melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala** terhadap pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan pada tingkat Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, dan unit kerja dengan menggunakan indikator dan target capaian yang telah ditetapkan.
22. **melaksanakan Audit Mutu Internal (AMI)** terhadap penerapan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan untuk mengidentifikasi kesesuaian, ketidaksesuaian, risiko, serta peluang peningkatan mutu pengelolaan sumber daya manusia.
23. **menindaklanjuti hasil monitoring, evaluasi, dan AMI melalui RTM dan RTL**, serta menggunakan hasil evaluasi kinerja, BKD, survei kepuasan, capaian indikator, hasil akreditasi, perubahan regulasi, dan kebutuhan institusi sebagai dasar peningkatan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan melalui siklus PPEPP dan *Continuous Quality Improvement* (CQI).

5.2. Pihak yang Bertanggung Jawab

Pencapaian **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus** melibatkan pimpinan Universitas, Sekretaris Universitas, pimpinan Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, dosen, tenaga kependidikan, unit penjaminan mutu, serta unit pendukung sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Pihak yang bertanggung jawab meliputi:

1. **Rektor**, bertanggung jawab menetapkan kebijakan dan menjamin terselenggaranya pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, VMTS, kebutuhan institusi, serta Sistem Penjaminan Mutu Internal Universitas Kristen Indonesia Paulus.
2. **Sekretaris Universitas**, bertanggung jawab mengoordinasikan perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan kompetensi dan karier, evaluasi kinerja, pembinaan, penghargaan, serta pengelolaan data dosen dan tenaga kependidikan.
3. **Wakil Rektor bidang akademik**, bertanggung jawab mengoordinasikan pemenuhan dan pengembangan dosen dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan, pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, dan pencapaian Standar Kompetensi Lulusan.
4. **Dekan/Direktur Pascasarjana**, bertanggung jawab mengoordinasikan, mengendalikan, memantau, dan mengevaluasi kecukupan, kualifikasi, kompetensi, distribusi, beban kerja, kinerja, serta pengembangan dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas/Pascasarjana.
5. **Ketua Program Studi**, bertanggung jawab melakukan pemetaan kebutuhan dosen, memastikan kecukupan dan rasio dosen terhadap mahasiswa, kesesuaian bidang keahlian dengan penugasan akademik, serta memantau kinerja dan pengembangan dosen sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik Program Studi.
6. **Dosen**, bertanggung jawab memenuhi dan mengembangkan kualifikasi, kompetensi, profesionalisme, jabatan akademik, sertifikasi, serta melaksanakan beban kerja dan tridharma perguruan tinggi sesuai dengan ketentuan dan target kinerja yang ditetapkan.
7. **Tenaga Kependidikan**, bertanggung jawab memenuhi dan mengembangkan kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsi serta memberikan layanan akademik, administrasi, teknis, dan operasional secara profesional, efektif, dan berorientasi pada kepuasan pengguna.
8. **Badan Penjaminan Mutu (BPM)**, bertanggung jawab mengoordinasikan penjaminan mutu, monitoring dan evaluasi, serta Audit Mutu Internal terhadap pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam siklus PPEPP.

9. **Gugus/Unit Penjaminan Mutu Fakultas/Pascasarjana**, bertanggung jawab membantu monitoring dan evaluasi pencapaian indikator Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, memastikan ketersediaan bukti implementasi, serta memantau tindak lanjut hasil evaluasi dan Audit Mutu Internal pada tingkat Fakultas/Pascasarjana dan Program Studi.
10. **Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat**, bertanggung jawab mendukung, memantau, dan mendokumentasikan peningkatan kinerja dosen dalam penelitian, PkM, publikasi, kekayaan intelektual, inovasi, serta luaran tridharma lainnya.
11. **Unit yang membidangi teknologi informasi**, bertanggung jawab mendukung ketersediaan, keandalan, keamanan, integritas, dan keterlacakan sistem informasi yang digunakan dalam pengelolaan data dosen dan tenaga kependidikan.
12. **Pimpinan Unit Kerja**, bertanggung jawab melakukan analisis kebutuhan, penempatan, pembinaan, pemantauan kinerja, dan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan pada unit masing-masing serta menyampaikan kebutuhan pengembangan SDM kepada Sekretaris Universitas.

5.3 Sumber Daya Pendukung

Pencapaian **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus** memerlukan dukungan sumber daya yang memadai agar perencanaan, pemenuhan, pengembangan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan dapat dilaksanakan secara efektif, profesional, terdokumentasi, dan berkelanjutan. Sumber daya pendukung meliputi:

1. **sumber daya manusia**, meliputi Rektor, Sekretaris Universitas, Wakil Rektor bidang akademik, Dekan/Direktur Pascasarjana, Ketua Program Studi, pimpinan unit kerja, dosen, tenaga kependidikan, Badan Penjaminan Mutu, Gugus/Unit Penjaminan Mutu, serta personel lain yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan.
2. **dokumen perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia**, meliputi analisis kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan, rencana kebutuhan dan pengembangan SDM, dokumen rekrutmen dan seleksi, penempatan, uraian tugas, pengembangan karier, evaluasi kinerja, pembinaan, penghargaan, serta dokumen pengelolaan SDM lainnya.
3. **dokumen kualifikasi dan kompetensi dosen**, meliputi ijazah, bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikat pendidik, sertifikat kompetensi/profesi, riwayat pendidikan, pengalaman profesional, rekognisi, serta dokumen lain yang menunjukkan pemenuhan kualifikasi dan kompetensi dosen.
4. **dokumen beban kerja dan kinerja dosen**, meliputi BKD, penugasan mengajar, pembimbingan mahasiswa, penelitian, PkM, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, karya profesional, kegiatan penunjang, dan rekognisi dosen yang digunakan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja tridharma.
5. **dokumen kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan**, meliputi ijazah, sertifikat kompetensi/profesi, riwayat pendidikan dan pelatihan, uraian tugas, hasil evaluasi kinerja, serta dokumen lain yang menunjukkan kesesuaian kompetensi tenaga kependidikan dengan tugas dan fungsinya.
6. **sistem informasi pengelolaan sumber daya manusia**, meliputi sistem informasi kepegawaian, SIAKAD, PD Dikti, sistem BKD, serta sistem informasi pendukung lainnya yang digunakan untuk pencatatan, pengolahan, pemutakhiran, penyimpanan, verifikasi, dan pelaporan data dosen dan tenaga kependidikan.
7. **sarana dan prasarana pendukung**, meliputi ruang kerja, laboratorium, perpustakaan, perangkat komputer, jaringan internet, perangkat lunak, fasilitas teknologi informasi, serta fasilitas lainnya yang diperlukan dosen dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas dan mengembangkan kompetensinya.
8. **dokumen kebijakan dan pedoman pengelolaan sumber daya manusia**, meliputi Kebijakan SPMI, Pedoman Penerapan Siklus PPEPP, Peraturan Akademik UKI Paulus, kebijakan kepegawaian, pedoman rekrutmen dan seleksi, pedoman pengembangan karier dan kompetensi, pedoman evaluasi kinerja, pedoman BKD, SOP, serta dokumen operasional lain yang berkaitan dengan dosen dan tenaga kependidikan.
9. **sumber daya data dan informasi**, meliputi data jumlah dan distribusi dosen dan tenaga kependidikan, rasio dosen terhadap mahasiswa, kualifikasi akademik, kesesuaian bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, BKD, kinerja tridharma, rekognisi, hasil evaluasi kinerja, survei kepuasan pengguna, serta data lain yang digunakan untuk perencanaan dan pengambilan keputusan.
10. **program pengembangan kompetensi dan karier**, berupa studi lanjut, pelatihan, lokakarya, sertifikasi pendidik, sertifikasi kompetensi/profesi, pendampingan jabatan akademik, kegiatan ilmiah, pengembangan

keterampilan digital, serta program pengembangan profesional berkelanjutan bagi dosen dan tenaga kependidikan.

11. **jejaring dan kemitraan**, meliputi kerja sama dengan perguruan tinggi, pemerintah, dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, lembaga sertifikasi, serta mitra nasional dan internasional untuk mendukung pengembangan kompetensi, keterlibatan praktisi, penelitian, PkM, rekognisi, dan pengembangan karier dosen serta tenaga kependidikan.
12. **sistem pendokumentasian dan rekaman mutu**, meliputi dokumen perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen, penempatan, kualifikasi, kompetensi, jabatan akademik, sertifikasi, BKD, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, penghargaan, survei kepuasan, serta bukti tindak lanjut yang dikelola secara sistematis, aman, mutakhir, dan dapat ditelusuri.
13. **sumber daya penjaminan mutu**, meliputi instrumen monitoring dan evaluasi, instrumen Audit Mutu Internal (AMI), laporan evaluasi ketercapaian indikator, laporan AMI, dokumen Rapat Tinjauan Manajemen (RTM), Rencana Tindak Lanjut (RTL), serta perangkat pengukuran pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan.
14. **sumber daya pengelolaan risiko**, meliputi pedoman manajemen risiko, *risk register*, instrumen identifikasi dan analisis risiko, rencana mitigasi, serta rekaman pemantauan risiko yang berkaitan dengan kecukupan, kualifikasi, kompetensi, distribusi, beban kerja, kinerja, dan pengembangan dosen serta tenaga kependidikan.
15. **sumber daya pembiayaan**, berupa alokasi anggaran yang memadai untuk rekrutmen, studi lanjut, peningkatan jabatan akademik, sertifikasi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penelitian dan PkM, publikasi, rekognisi, penghargaan kinerja, pengembangan sistem informasi, monitoring dan evaluasi, AMI, serta kegiatan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan

Ketersediaan dan kecukupan sumber daya pendukung tersebut dievaluasi secara berkala oleh **Sekretaris Universitas bersama Dekan/Direktur Pascasarjana, Ketua Program Studi, pimpinan unit kerja, dan unit terkait** sesuai dengan kewenangannya. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perencanaan kebutuhan, pengembangan, pengendalian, dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan melalui siklus PPEPP.

BAB VI MANAJEMEN RISIKO PENCAPAIAN STANDAR

Manajemen risiko dalam pencapaian **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** merupakan bagian dari penerapan SPMI Universitas Kristen Indonesia Paulus untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengendalikan, dan memantau risiko yang dapat menghambat pencapaian standar. Pengelolaan risiko mencakup **perencanaan kebutuhan, kecukupan dan distribusi, kualifikasi dan kompetensi, kesesuaian bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, beban kerja dan kinerja tridharma, pengembangan kompetensi dan karier, produktivitas dan rekognisi dosen, kecukupan dan kompetensi tenaga kependidikan, mutu layanan, serta pengelolaan data dan dokumen sumber daya manusia**.

Pengelolaan risiko dilakukan melalui identifikasi, analisis, penetapan tingkat risiko, mitigasi, pemantauan, dan tindak lanjut. Hasilnya didokumentasikan dalam *risk register* dan digunakan sebagai bahan monitoring dan evaluasi, AMI, RTM, RTL, serta peningkatan **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** melalui siklus PPEPP.

6.1 Risiko terhadap Pencapaian Standar

Risiko terhadap pencapaian **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** merupakan kondisi atau kejadian yang dapat menyebabkan pengelolaan, pemenuhan, pengembangan, evaluasi, dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan tidak sesuai dengan pernyataan standar, indikator pencapaian, dan target yang telah ditetapkan. Risiko yang perlu diperhatikan meliputi:

1. **ketidaksesuaian jumlah dan distribusi dosen tetap dengan kebutuhan Program Studi**, sehingga kecukupan dosen, keberlanjutan penyelenggaraan pembelajaran, dan pencapaian rasio dosen terhadap mahasiswa berisiko tidak memenuhi target yang ditetapkan.
2. **ketidaksesuaian kualifikasi akademik dan bidang keahlian dosen dengan kebutuhan Program Studi dan penugasan akademik**, sehingga kompetensi dosen belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pembelajaran dan pencapaian CPL.
3. **belum optimalnya kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dosen**, sehingga kualitas pelaksanaan tugas dosen sebagai teladan, pendidik dan perancang pembelajaran, fasilitator, serta motivator mahasiswa berisiko belum memenuhi standar yang ditetapkan.
4. **rendahnya proporsi dosen berkualifikasi doktor dan belum optimalnya peningkatan jabatan akademik dosen**, khususnya Lektor, Lektor Kepala, dan Profesor, sehingga dapat menghambat pencapaian target pengembangan SDM dan persyaratan akreditasi Unggul.
5. **belum optimalnya kepemilikan sertifikat pendidik dan/atau sertifikat kompetensi/profesi dosen**, sehingga pengakuan terhadap kompetensi profesional dosen dan pemenuhan indikator mutu Program Studi berisiko belum mencapai target.
6. **ketidakseimbangan beban kerja dosen**, baik dalam pendidikan, penelitian, PkM, maupun kegiatan penunjang, sehingga dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tridharma, produktivitas, dan kinerja dosen.
7. **rendahnya produktivitas dosen dalam penelitian, PkM, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, dan luaran akademik lainnya**, sehingga kontribusi dosen terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, reputasi akademik, dan pencapaian indikator akreditasi belum optimal.
8. **rendahnya rekognisi dosen pada tingkat nasional dan/atau internasional**, sehingga pengakuan kepakaran, jejaring akademik, dan reputasi institusi belum berkembang secara optimal.
9. **keterlibatan praktisi dan/atau profesional dari dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, dan bidang praktik lainnya belum optimal**, sehingga keterkaitan kompetensi dosen dan pembelajaran dengan perkembangan profesi serta kebutuhan dunia kerja masih terbatas.
10. **ketidaksesuaian jumlah, kualifikasi, kompetensi, dan penempatan tenaga kependidikan dengan kebutuhan unit kerja**, sehingga pelayanan administrasi, akademik, laboratorium, perpustakaan, teknologi informasi, dan layanan pendukung lainnya berisiko tidak berjalan secara optimal.
11. **belum optimalnya sertifikasi kompetensi/profesi dan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan**, terutama laboran, teknisi, pustakawan, pengelola sistem informasi, dan tenaga teknis lainnya, sehingga kemampuan tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan belum memenuhi target yang ditetapkan.
12. **program pengembangan kompetensi dan karier dosen serta tenaga kependidikan belum dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan**, sehingga peningkatan kualifikasi, kompetensi, jabatan akademik, sertifikasi, keterampilan digital, dan profesionalisme tidak mencapai target.

13. **sistem rekrutmen, seleksi, penempatan, evaluasi kinerja, pembinaan, penghargaan, dan pengembangan karier belum berjalan secara konsisten**, sehingga pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan berisiko belum sepenuhnya objektif, transparan, akuntabel, dan berbasis kompetensi serta kinerja.
14. **mutu layanan tenaga kependidikan dan tingkat kepuasan pengguna belum mencapai target**, sehingga dapat memengaruhi efektivitas pelayanan akademik, administrasi, dan operasional serta kepuasan mahasiswa, dosen, dan pemangku kepentingan lainnya.
15. **ketidaklengkapan, ketidakakuratan, atau ketidakterbaruan data dan rekaman mutu dosen dan tenaga kependidikan**, termasuk data kualifikasi, bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, BKD, kinerja tridharma, pengembangan kompetensi, dan rekognisi, sehingga pemenuhan standar sulit ditelusuri, diverifikasi, dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.
16. **keterbatasan pembiayaan, sarana dan prasarana, sistem informasi, serta dukungan kelembagaan untuk pengembangan dosen dan tenaga kependidikan**, sehingga dapat menghambat studi lanjut, sertifikasi, peningkatan jabatan akademik, pengembangan kompetensi, penelitian, PkM, publikasi, dan peningkatan kinerja.
17. **ketidakmampuan memenuhi atau melampaui kriteria dosen dan tenaga kependidikan yang ditetapkan BAN-PT dan/atau LAM yang relevan**, sehingga dapat memengaruhi pencapaian dan keberlanjutan status akreditasi Unggul Program Studi dan institusi.
18. **monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut terhadap pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan belum berjalan secara konsisten**, sehingga ketidaksesuaian, risiko, dan kelemahan dalam pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan tidak segera dikendalikan dan diperbaiki melalui siklus PPEPP.

6.2 Analisis Risiko

Risiko yang telah diidentifikasi dianalisis untuk menentukan tingkat risiko berdasarkan **kemungkinan terjadinya risiko dan besarnya dampak terhadap pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan**. Analisis dilakukan sesuai dengan kriteria, skala, dan matriks risiko yang ditetapkan dalam **Pedoman Manajemen Risiko Universitas Kristen Indonesia Paulus**. Analisis risiko sekurang-kurangnya mempertimbangkan:

1. **kemungkinan (*likelihood*)**, yaitu tingkat kemungkinan terjadinya risiko yang berkaitan dengan kecukupan, kualifikasi, kompetensi, distribusi, beban kerja, kinerja, pengembangan, dan pengelolaan dosen serta tenaga kependidikan;
2. **dampak (*impact*)**, yaitu tingkat konsekuensi risiko terhadap pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, mutu layanan akademik dan nonakademik, pencapaian CPL, serta pemenuhan kriteria akreditasi;
3. **tingkat risiko**, yang ditentukan berdasarkan kombinasi kemungkinan dan dampak sesuai dengan metode penilaian risiko Universitas;
4. **pengendalian yang telah tersedia**, yaitu kebijakan, pedoman, prosedur, sistem informasi, mekanisme perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pengelolaan beban kerja, pengembangan kompetensi dan karier, evaluasi kinerja, pembinaan, serta tindakan lain yang telah diterapkan untuk mengurangi risiko dalam pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan; dan
5. **risiko residual**, yaitu tingkat risiko yang masih tersisa setelah tindakan pengendalian terhadap risiko dosen dan tenaga kependidikan diterapkan.

Hasil analisis digunakan untuk menentukan risiko yang dapat diterima, risiko yang memerlukan pemantauan, serta risiko yang membutuhkan tindakan pengendalian atau mitigasi. Penentuan prioritas penanganan mempertimbangkan tingkat risiko, dampaknya terhadap pencapaian indikator dan target Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, serta pengaruhnya terhadap pencapaian CPL, VMTS, dan pemenuhan serta pelampauan kriteria akreditasi BAN-PT dan/atau LAM yang relevan.

Hasil analisis secara rinci dicatat dalam **Risk Register** pada tingkat Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, dan/atau unit kerja sesuai dengan kewenangan dan kepemilikan risiko. Risk Register tersebut menjadi dasar dalam penetapan tindakan mitigasi, monitoring dan evaluasi, AMI, RTM, RTL, serta peningkatan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan melalui siklus PPEPP.

6.3 Pengendalian/Mitigasi Risiko

Risiko yang telah diidentifikasi dan dianalisis dikendalikan melalui tindakan mitigasi untuk mengurangi kemungkinan terjadinya dan/atau dampaknya terhadap pencapaian **Standar Dosen dan Tenaga**

Kependidikan. Pengendalian dan mitigasi risiko dilaksanakan sesuai dengan tingkat risiko dan **Pedoman Manajemen Risiko Universitas Kristen Indonesia Paulus**, meliputi:

1. penguatan perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan melalui analisis kebutuhan secara berkala berdasarkan jumlah mahasiswa, rasio dosen terhadap mahasiswa, beban kerja, jenis dan jenjang Program Studi, bidang keilmuan, serta kebutuhan layanan pada setiap unit kerja;
2. pemenuhan kecukupan dan pemerataan distribusi dosen tetap melalui rekrutmen, penempatan, dan penataan penugasan dosen berdasarkan kebutuhan Program Studi, kesesuaian bidang keahlian, beban kerja, serta target rasio dosen terhadap mahasiswa;
3. peningkatan kesesuaian kualifikasi akademik dan bidang keahlian dosen melalui pemetaan kualifikasi, kompetensi, bidang keahlian, dan penugasan akademik serta penyesuaian penugasan berdasarkan kompetensi dosen;
4. peningkatan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dosen melalui pelatihan, lokakarya, sertifikasi, pendampingan, kegiatan ilmiah, pengembangan keterampilan digital, dan program pengembangan profesional berkelanjutan;
5. peningkatan kualifikasi akademik dan jabatan akademik dosen melalui fasilitasi studi lanjut, pendampingan pengusulan jabatan akademik, pemantauan kemajuan karier, serta pemberian dukungan dan penghargaan bagi dosen yang meningkatkan kualifikasi dan jabatan akademiknya;
6. peningkatan kepemilikan sertifikat pendidik dan/atau sertifikat kompetensi/profesi dosen melalui pemetaan kebutuhan sertifikasi, fasilitasi keikutsertaan dalam program sertifikasi, dan pemantauan pemenuhan sertifikasi sesuai bidang keahlian dan kebutuhan Program Studi;
7. pengendalian dan pemerataan beban kerja dosen melalui perencanaan penugasan, pemantauan BKD setiap semester, evaluasi keseimbangan kegiatan pendidikan, penelitian, PkM, dan kegiatan penunjang, serta penyesuaian beban kerja berdasarkan hasil evaluasi;
8. peningkatan produktivitas dosen dalam penelitian, PkM, publikasi, kekayaan intelektual, inovasi, dan luaran akademik lainnya melalui dukungan pendanaan, pendampingan, insentif, pengembangan kerja sama, serta penyediaan fasilitas yang mendukung pelaksanaan tridharma;
9. peningkatan rekognisi dosen pada tingkat nasional dan internasional melalui fasilitasi keterlibatan dalam asosiasi profesi, forum ilmiah, kegiatan sebagai narasumber, reviewer, editor, asesor, tenaga ahli, visiting lecturer, serta bentuk pengakuan kepakaran lainnya;
10. peningkatan keterlibatan praktisi dan/atau profesional melalui penguatan kerja sama dengan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, pemerintah, dan mitra lainnya untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi sesuai karakteristik Program Studi;
11. pemenuhan kecukupan, kualifikasi, kompetensi, dan kesesuaian penempatan tenaga kependidikan melalui analisis kebutuhan, rekrutmen berbasis kompetensi, penempatan sesuai tugas dan fungsi, serta evaluasi kecukupan tenaga kependidikan pada setiap unit kerja;
12. peningkatan kompetensi dan sertifikasi tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan, sertifikasi kompetensi/profesi, pengembangan keterampilan digital, serta program pengembangan profesional sesuai dengan kebutuhan layanan dan tugas masing-masing;
13. penguatan sistem rekrutmen, seleksi, penempatan, evaluasi kinerja, pembinaan, penghargaan, dan pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan agar dilaksanakan secara objektif, transparan, akuntabel, berkeadilan, dan berbasis kompetensi serta kinerja;
14. peningkatan mutu layanan tenaga kependidikan melalui penetapan dan penerapan standar pelayanan, peningkatan kompetensi pelayanan, pemanfaatan teknologi informasi, pelaksanaan survei kepuasan pengguna, serta tindak lanjut terhadap hasil evaluasi layanan;
15. penguatan sistem informasi, dokumentasi, dan keterlacakan data serta rekaman mutu dosen dan tenaga kependidikan, termasuk data kualifikasi akademik, bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, BKD, kinerja tridharma, pengembangan kompetensi, rekognisi, evaluasi kinerja, dan bukti tindak lanjut;
16. penguatan dukungan pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sistem informasi untuk mendukung studi lanjut, peningkatan jabatan akademik, sertifikasi, pengembangan kompetensi, penelitian, PkM, publikasi, rekognisi, dan peningkatan kinerja dosen serta tenaga kependidikan;
17. pemantauan pemenuhan dan pelampauan persyaratan dosen dan tenaga kependidikan yang ditetapkan BAN-PT dan/atau LAM yang relevan melalui pemetaan kesenjangan antara kondisi aktual dan target akreditasi serta penyusunan program tindak lanjut untuk mendukung pencapaian dan keberlanjutan akreditasi Unggul;

18. pelaksanaan monitoring dan evaluasi pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan berbasis data dan bukti pada tingkat Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, dan unit kerja sesuai dengan indikator dan target capaian yang telah ditetapkan;
19. penyusunan dan pelaksanaan Rencana Tindak Lanjut (RTL) terhadap hasil monitoring dan evaluasi, AMI, evaluasi kinerja, BKD, survei kepuasan, hasil akreditasi, serta temuan ketidaksesuaian untuk memastikan risiko dan kelemahan yang teridentifikasi dapat dikendalikan dan diperbaiki; dan
20. peningkatan koordinasi antara Rektor, Sekretaris Universitas, Wakil Rektor bidang akademik, Dekan/Direktur Pascasarjana, Ketua Program Studi, pimpinan unit kerja, BPM, Gugus/Unit Penjaminan Mutu, Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, serta unit terkait lainnya dalam pengelolaan, pengembangan, pemantauan, dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

Setiap tindakan mitigasi ditetapkan dengan memperhatikan **pemilik risiko (*risk owner*), rencana tindakan, indikator keberhasilan, waktu penyelesaian, sumber daya yang diperlukan, penanggung jawab pelaksanaan, dan bukti penyelesaian**, sesuai dengan mekanisme manajemen risiko Universitas Kristen Indonesia Paulus.

Efektivitas tindakan mitigasi dievaluasi secara berkala untuk memastikan terjadinya **penurunan tingkat risiko dan/atau risiko residual**. Apabila hasil evaluasi menunjukkan bahwa tindakan pengendalian belum efektif, pemilik risiko wajib melakukan penyesuaian atau menetapkan tindakan mitigasi tambahan sebagai bagian dari pengendalian dan peningkatan mutu melalui siklus PPEPP

6.4 Pemantauan Risiko

Pemantauan risiko dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa risiko terhadap pencapaian **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** tetap berada pada tingkat yang dapat diterima dan tindakan pengendalian yang telah ditetapkan berjalan secara efektif. Pemantauan dilakukan oleh pemilik risiko (*risk owner*) bersama unit terkait melalui:

1. pemantauan kecukupan dan distribusi dosen tetap pada setiap Program Studi berdasarkan jumlah mahasiswa, kebutuhan bidang keahlian, beban kerja, dan kebutuhan penyelenggaraan pendidikan;
2. pemantauan rasio dosen tetap terhadap mahasiswa untuk memastikan rasio tetap memenuhi target yang ditetapkan Universitas dan/atau ketentuan BAN-PT dan LAM yang relevan;
3. pemantauan kualifikasi akademik, kompetensi, dan kesesuaian bidang keahlian dosen dengan kebutuhan Program Studi, mata kuliah yang diampu, serta jenis dan jenjang program pendidikan;
4. pemantauan perkembangan jabatan akademik dan sertifikasi dosen, termasuk peningkatan jumlah dosen berkualifikasi doktor, jabatan Lektor, Lektor Kepala, Profesor, sertifikat pendidik, dan/atau sertifikat kompetensi/profesi yang relevan;
5. pemantauan beban kerja dan kinerja tridharma dosen melalui BKD serta data pelaksanaan pendidikan, penelitian, PkM, dan kegiatan penunjang untuk memastikan beban kerja dilaksanakan secara proporsional dan sesuai dengan ketentuan;
6. pemantauan produktivitas dan rekognisi dosen melalui capaian penelitian, PkM, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, karya profesional, serta pengakuan kepakaran pada tingkat nasional dan/atau internasional;
7. pemantauan keterlibatan praktisi dan/atau profesional dari dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, dan mitra lainnya dalam mendukung pembelajaran serta kegiatan akademik sesuai dengan karakteristik Program Studi;
8. pemantauan kecukupan, kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, dan kesesuaian penempatan tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan dan karakteristik layanan pada Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, laboratorium, perpustakaan, serta unit kerja lainnya;
9. pemantauan pelaksanaan pengembangan kompetensi dan karier dosen serta tenaga kependidikan, termasuk studi lanjut, pelatihan, sertifikasi, peningkatan jabatan akademik, kegiatan ilmiah, pengembangan keterampilan digital, dan kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan;
10. pemantauan kinerja dan mutu layanan tenaga kependidikan berdasarkan hasil evaluasi kinerja, pencapaian standar pelayanan, survei kepuasan pengguna, serta tindak lanjut terhadap hasil evaluasi;
11. pemantauan pemenuhan indikator dan target dosen dan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan akreditasi, untuk memastikan pencapaian dan pelampauan persyaratan BAN-PT dan/atau LAM yang relevan sesuai dengan jenis, jenjang, dan bidang keilmuan Program Studi;

12. pemantauan kelengkapan, validitas, kemutakhiran, dan keterlacakan data serta rekaman mutu dosen dan tenaga kependidikan, termasuk data kepegawaian, kualifikasi akademik, bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, BKD, kinerja tridharma, pengembangan kompetensi, rekognisi, evaluasi kinerja, dan bukti tindak lanjut;
13. evaluasi efektivitas tindakan pengendalian dan mitigasi yang telah dilaksanakan untuk memastikan bahwa tindakan tersebut mampu menurunkan kemungkinan dan/atau dampak risiko terhadap pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan;
14. pemutakhiran tingkat risiko dan risk register berdasarkan hasil pemantauan, perubahan kondisi internal dan eksternal, perubahan regulasi, hasil evaluasi kinerja, AMI, serta perkembangan persyaratan akreditasi BAN-PT dan/atau LAM yang relevan; dan
15. tindak lanjut terhadap risiko yang masih berada di atas tingkat risiko yang dapat diterima melalui tindakan pengendalian, mitigasi tambahan, penetapan penanggung jawab, batas waktu penyelesaian, serta pemantauan terhadap efektivitas tindakan perbaikan.

Hasil pemantauan risiko **didokumentasikan dan dilaporkan secara berkala** kepada pimpinan sesuai dengan tingkat dan kepemilikan risiko. Hasil tersebut digunakan sebagai bahan **monitoring dan evaluasi, AMI, RTM, penyusunan RTL, serta pengendalian dan peningkatan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** melalui siklus PPEPP dan *Continuous Quality Improvement* (CQI).

BAB VII PENERAPAN SIKLUS PPEPP

Penerapan **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus** dilaksanakan melalui siklus **Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP)** sebagai mekanisme penjaminan mutu internal untuk memastikan standar dilaksanakan secara konsisten, terukur, terdokumentasi, dan berkelanjutan. Siklus PPEPP dilaksanakan dengan melibatkan Rektor, Sekretaris Universitas, Wakil Rektor bidang akademik, Dekan/Direktur Pascasarjana, Ketua Program Studi, pimpinan unit kerja, dosen, tenaga kependidikan, Badan Penjaminan Mutu, serta unit terkait sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Hasil dari setiap tahapan PPEPP didokumentasikan sebagai rekaman mutu dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan serta peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan.

7.1 Penetapan

Penetapan **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** dilakukan sebagai dasar untuk menjamin terpenuhinya **kompetensi, kualifikasi, kecukupan, kesesuaian bidang keahlian, distribusi, beban kerja, kinerja, pengembangan kompetensi dan karier, serta profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan** dalam mendukung penyelenggaraan tridharma, pencapaian CPL, dan VMTS UKI Paulus. Penetapan standar dilakukan melalui:

1. mengidentifikasi dan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan dosen dan tenaga kependidikan, kualifikasi dan kompetensi, beban kerja, jabatan akademik, sertifikasi, pengembangan profesi dan karier, serta penjaminan mutu pendidikan tinggi;
2. mengkaji VMTS, Renstra, Kebijakan SPMI, Peraturan Akademik, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, serta dokumen internal lain yang terkait sebagai dasar penetapan kebutuhan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan;
3. menganalisis kondisi dan kebutuhan dosen serta tenaga kependidikan berdasarkan jumlah mahasiswa, jenis dan jenjang Program Studi, bidang keilmuan, rasio dosen terhadap mahasiswa, beban kerja, kebutuhan layanan, serta arah pengembangan institusi;
4. menganalisis kualifikasi akademik, kompetensi, kesesuaian bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, kinerja tridharma, dan rekognisi dosen, serta kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, dan kecukupan tenaga kependidikan;
5. mengkaji persyaratan dan kriteria BAN-PT dan/atau LAM yang relevan untuk memastikan standar yang ditetapkan mendukung pemenuhan dan pelampauan SN Dikti serta pencapaian akreditasi Unggul;
6. merumuskan pernyataan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan beserta indikator pencapaian dan target capaian yang terukur, termasuk target peningkatan kualifikasi, jabatan akademik, sertifikasi, kinerja, produktivitas, dan kompetensi;
7. mengidentifikasi risiko yang dapat memengaruhi pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan serta menetapkan kebutuhan pengendalian dan mitigasi;
8. melakukan pembahasan dan validasi rancangan standar dengan pimpinan dan unit terkait;
9. menetapkan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan oleh Rektor sesuai dengan mekanisme penetapan dokumen SPMI Universitas Kristen Indonesia Paulus.

Standar yang telah ditetapkan menjadi acuan bagi Sekretaris Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, pimpinan unit kerja, dosen, tenaga kependidikan, dan unit terkait dalam merencanakan, memenuhi, mengembangkan, mengevaluasi, mengendalikan, dan meningkatkan mutu dosen dan tenaga kependidikan.

7.2 Pelaksanaan

Pelaksanaan **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** dilakukan oleh Sekretaris Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, pimpinan unit kerja, dosen, tenaga kependidikan, dan unit terkait sesuai dengan tugas dan kewenangannya untuk memastikan seluruh pernyataan standar, indikator, dan target capaian yang telah ditetapkan dapat dipenuhi. Pelaksanaan standar dilakukan melalui:

1. mensosialisasikan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan kepada Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, dosen, tenaga kependidikan, pimpinan unit kerja, dan unit terkait;
2. melakukan analisis kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan Program Studi dan unit kerja, jumlah mahasiswa, rasio dosen terhadap mahasiswa, beban kerja, bidang keahlian, dan kebutuhan layanan;

3. melaksanakan rekrutmen, seleksi, dan penempatan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan, kualifikasi, kompetensi, dan kesesuaian bidang keahlian secara objektif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan;
4. memenuhi kecukupan dan distribusi dosen tetap pada setiap Program Studi sesuai dengan kebutuhan, bidang keahlian, jumlah mahasiswa, beban kerja, dan target rasio dosen terhadap mahasiswa;
5. melaksanakan pengembangan kualifikasi akademik, kompetensi, jabatan akademik, sertifikasi, dan karier dosen melalui studi lanjut, pelatihan, sertifikasi, pendampingan jabatan akademik, kegiatan ilmiah, dan pengembangan profesional berkelanjutan;
6. mengelola dan memantau beban kerja dosen dalam pendidikan, penelitian, PkM, dan kegiatan penunjang serta memastikan pelaporan dan evaluasi BKD setiap semester;
7. mendorong peningkatan produktivitas dan rekognisi dosen melalui penelitian, PkM, publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, karya profesional, serta pengakuan kepakaran nasional dan/atau internasional;
8. melibatkan praktisi dan/atau profesional dari dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, dan mitra lainnya sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan Program Studi;
9. memenuhi kecukupan, kualifikasi, kompetensi, dan kesesuaian penempatan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik layanan setiap unit kerja;
10. melaksanakan pengembangan kompetensi dan karier tenaga kependidikan melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi kompetensi/profesi, pengembangan keterampilan digital, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya;
11. melaksanakan evaluasi kinerja, pembinaan, penghargaan, dan pengembangan karier dosen serta tenaga kependidikan berdasarkan kinerja, kompetensi, integritas, dan kontribusi terhadap pencapaian VMTS;
12. mengelola dan memutakhirkan data serta rekaman mutu dosen dan tenaga kependidikan secara lengkap, valid, aman, dan tertelusur;
13. menerapkan tindakan pengendalian dan mitigasi risiko yang dapat memengaruhi pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan;
14. menyediakan bukti pelaksanaan standar sebagai rekaman mutu untuk keperluan monitoring dan evaluasi serta Audit Mutu Internal (AMI).

Pelaksanaan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan harus didukung oleh sumber daya yang memadai dan dilaksanakan secara konsisten serta terdokumentasi sebagai dasar bagi tahap evaluasi dalam siklus PPEPP.

7.3. Evaluasi

Evaluasi **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** dilakukan untuk menilai kesesuaian pelaksanaan dengan pernyataan standar serta mengukur ketercapaian indikator dan target yang telah ditetapkan. Evaluasi dilaksanakan secara berkala dan berbasis bukti melalui:

1. melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kecukupan dan distribusi dosen serta tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan Program Studi dan unit kerja;
2. mengukur ketercapaian indikator dan target Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, termasuk jumlah dosen tetap, rasio dosen terhadap mahasiswa, kualifikasi akademik, jabatan akademik, sertifikasi, kompetensi, dan kecukupan tenaga kependidikan;
3. mengevaluasi kesesuaian kualifikasi akademik dan bidang keahlian dosen dengan Program Studi dan penugasan akademik;
4. mengevaluasi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dosen serta pelaksanaan program pengembangan kompetensi;
5. mengevaluasi beban kerja dan kinerja tridharma dosen berdasarkan BKD, pendidikan, penelitian, PkM, dan kegiatan penunjang;
6. mengevaluasi produktivitas dan rekognisi dosen melalui publikasi ilmiah, kekayaan intelektual, inovasi, karya profesional, dan pengakuan kepakaran nasional dan/atau internasional;
7. mengevaluasi pelaksanaan pengembangan kualifikasi, jabatan akademik, sertifikasi, kompetensi, dan karier dosen serta efektivitas program yang telah dilaksanakan;
8. mengevaluasi kecukupan, kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, penempatan, dan kinerja tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan layanan;
9. mengevaluasi mutu layanan tenaga kependidikan dan tingkat kepuasan pengguna serta tindak lanjut atas hasil evaluasi;

10. mengevaluasi pemenuhan indikator dosen dan tenaga kependidikan terhadap persyaratan BAN-PT dan/atau LAM yang relevan, terutama indikator yang mendukung pencapaian akreditasi Unggul;
11. mengevaluasi kelengkapan, validitas, kemutakhiran, konsistensi, dan keterlacakan data serta rekaman mutu dosen dan tenaga kependidikan;
12. mengevaluasi efektivitas pengendalian risiko dalam pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan;
13. melaksanakan Audit Mutu Internal (AMI) untuk menilai kesesuaian dan efektivitas penerapan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan;
14. mendokumentasikan hasil evaluasi berupa capaian, ketidaksesuaian, akar masalah, risiko, dan peluang peningkatan sebagai dasar tindakan pengendalian.

Evaluasi dilaksanakan pada tingkat **Program Studi, Fakultas/Pascasarjana, unit kerja, dan Universitas** sesuai dengan kewenangan masing-masing. Ketua Program Studi melakukan evaluasi terhadap kecukupan, kualifikasi, kompetensi, beban kerja, dan kinerja dosen pada tingkat Program Studi; Dekan/Direktur Pascasarjana mengoordinasikan dan mengevaluasi pemenuhan standar pada Program Studi di lingkungan Fakultas/Pascasarjana; pimpinan unit kerja mengevaluasi tenaga kependidikan pada unit masing-masing; sedangkan **Sekretaris Universitas mengoordinasikan evaluasi pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan pada tingkat Universitas**. **Badan Penjaminan Mutu (BPM) dan unit penjaminan mutu** melaksanakan fungsi fasilitasi, monitoring, evaluasi, dan Audit Mutu Internal sesuai dengan sistem penjaminan mutu yang berlaku..

7.4 Pengendalian

Pengendalian **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** dilakukan berdasarkan hasil evaluasi untuk memastikan ketidaksesuaian, penyimpangan, dan risiko yang ditemukan dapat ditindaklanjuti secara tepat serta mencegah terjadinya kembali ketidaktercapaian standar. Pengendalian dilakukan melalui:

1. mengidentifikasi ketidaksesuaian antara pelaksanaan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan dengan pernyataan standar, indikator, target capaian, dan ketentuan yang berlaku;
2. menganalisis akar penyebab ketidaktercapaian indikator dan target, termasuk yang berkaitan dengan kecukupan dosen, rasio dosen terhadap mahasiswa, kualifikasi akademik, kompetensi, jabatan akademik, sertifikasi, beban kerja, produktivitas, dan tenaga kependidikan;
3. menetapkan tindakan koreksi terhadap ketidakcukupan dan ketidaksesuaian distribusi dosen serta tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan Program Studi dan unit kerja;
4. menindaklanjuti ketidaktercapaian kualifikasi akademik, kompetensi, jabatan akademik, dan sertifikasi dosen melalui studi lanjut, pelatihan, sertifikasi, pendampingan, dan program pengembangan karier;
5. melakukan pengendalian terhadap ketidakseimbangan beban kerja dan ketidaktercapaian kinerja tridharma dosen melalui penataan penugasan, pembinaan, pendampingan, dan pemantauan BKD;
6. menindaklanjuti rendahnya produktivitas dan rekognisi dosen melalui penguatan dukungan penelitian, PkM, publikasi, kekayaan intelektual, inovasi, kerja sama, dan kegiatan peningkatan kepakaran;
7. menindaklanjuti ketidaksesuaian kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, penempatan, dan kinerja tenaga kependidikan melalui penataan penempatan, pengembangan kompetensi, sertifikasi, pembinaan, dan evaluasi kinerja;
8. melakukan pengendalian terhadap mutu layanan tenaga kependidikan berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan survei kepuasan pengguna;
9. melakukan pengendalian terhadap ketidaklengkapan, ketidakakuratan, dan ketidakterlacakan data serta rekaman mutu dosen dan tenaga kependidikan;
10. menindaklanjuti kesenjangan antara kondisi aktual dengan persyaratan BAN-PT dan/atau LAM yang relevan, khususnya indikator yang berpengaruh terhadap pencapaian akreditasi Unggul;
11. menindaklanjuti risiko yang dapat memengaruhi pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan berdasarkan hasil analisis dan pemantauan risiko;
12. menyusun dan melaksanakan Rencana Tindak Lanjut (RTL) berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi serta Audit Mutu Internal (AMI);
13. memantau pelaksanaan dan efektivitas tindakan koreksi serta memastikan tersedianya bukti penyelesaian;
14. mendokumentasikan seluruh tindakan pengendalian sebagai rekaman mutu dan bahan untuk peningkatan standar.

Pengendalian dilaksanakan pada tingkat **Program Studi, Fakultas/Pascasarjana, unit kerja, dan Universitas** sesuai dengan kewenangan masing-masing. Ketua Program Studi bertanggung jawab

menindaklanjuti ketidaksesuaian terkait dosen pada tingkat Program Studi; Dekan/Direktur Pascasarjana mengoordinasikan dan mengendalikan tindak lanjut pada Program Studi di lingkungan Fakultas/Pascasarjana; pimpinan unit kerja bertanggung jawab terhadap tindak lanjut tenaga kependidikan pada unit masing-masing; sedangkan **Sekretaris Universitas mengoordinasikan pengendalian pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan pada tingkat Universitas**. **Badan Penjaminan Mutu (BPM) dan unit penjaminan mutu** memantau pelaksanaan dan efektivitas tindak lanjut serta memastikan hasil pengendalian terdokumentasi dalam sistem penjaminan mutu yang berlaku.

7.5. Peningkatan

Peningkatan **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** dilakukan berdasarkan hasil evaluasi dan pengendalian untuk meningkatkan kecukupan, kualifikasi, kompetensi, profesionalisme, kinerja, produktivitas, dan pengembangan dosen serta tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Peningkatan standar dilakukan melalui:

1. menganalisis hasil monitoring dan evaluasi, Audit Mutu Internal (AMI), Rapat Tinjauan Manajemen (RTM), dan Rencana Tindak Lanjut (RTL) sebagai dasar peningkatan standar;
2. menganalisis tren ketercapaian indikator dan target dosen dan tenaga kependidikan untuk menentukan kebutuhan peningkatan standar pada periode berikutnya;
3. meningkatkan kecukupan dan distribusi dosen tetap berdasarkan perkembangan jumlah mahasiswa, kebutuhan Program Studi, bidang keahlian, dan rasio dosen terhadap mahasiswa;
4. meningkatkan proporsi dosen berkualifikasi doktor dan kesesuaian bidang keahlian melalui pengembangan studi lanjut dan perencanaan kebutuhan dosen secara berkelanjutan;
5. meningkatkan proporsi dosen dengan jabatan akademik Lektor, Lektor Kepala, dan Profesor melalui pengembangan karier, pendampingan, serta peningkatan kinerja tridharma;
6. meningkatkan kepemilikan sertifikat pendidik dan/atau sertifikat kompetensi/profesi yang relevan dengan bidang keahlian dan kebutuhan Program Studi;
7. meningkatkan kinerja dan produktivitas tridharma dosen dalam pendidikan, penelitian, PkM, publikasi, kekayaan intelektual, inovasi, karya profesional, dan luaran akademik lainnya;
8. meningkatkan rekognisi dosen pada tingkat nasional dan internasional melalui penguatan jejaring akademik, organisasi profesi, kerja sama, forum ilmiah, dan bentuk pengakuan kepakaran lainnya;
9. meningkatkan kecukupan, kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, profesionalisme, dan mutu layanan tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan kebutuhan institusi dan teknologi;
10. meningkatkan program pengembangan kompetensi dan karier dosen serta tenaga kependidikan melalui studi lanjut, pelatihan, sertifikasi, pengembangan keterampilan digital, dan pengembangan profesional berkelanjutan;
11. meningkatkan sistem pengelolaan sumber daya manusia melalui penyempurnaan perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, evaluasi kinerja, pembinaan, penghargaan, dan pengembangan karier berdasarkan hasil evaluasi;
12. meningkatkan pemanfaatan sistem informasi dan kualitas pengelolaan data untuk mendukung perencanaan, pemantauan, evaluasi, pengambilan keputusan, dan keterlacakan rekaman mutu dosen dan tenaga kependidikan;
13. meningkatkan pemenuhan dan pelampauan kriteria BAN-PT dan/atau LAM yang relevan sebagai bagian dari upaya pencapaian dan keberlanjutan akreditasi Unggul;
14. melakukan penyempurnaan kebijakan, pedoman, prosedur, indikator, dan mekanisme pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan hasil evaluasi, perubahan regulasi, perkembangan teknologi, kebutuhan institusi, dan persyaratan akreditasi;
15. menetapkan target capaian yang lebih tinggi apabila standar yang berlaku telah tercapai secara konsisten, sebagai bentuk pelampauan standar dan peningkatan mutu berkelanjutan; dan
16. mendokumentasikan hasil peningkatan sebagai dasar penetapan dan pengembangan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan pada siklus PPEPP berikutnya.

Peningkatan dilaksanakan pada tingkat **Program Studi, Fakultas/Pascasarjana, unit kerja, dan Universitas** sesuai dengan kewenangan masing-masing. Ketua Program Studi mengidentifikasi dan mengusulkan peningkatan mutu dosen berdasarkan hasil evaluasi pada tingkat Program Studi; Dekan/Direktur Pascasarjana mengoordinasikan peningkatan pada Program Studi di lingkungan Fakultas/Pascasarjana; pimpinan unit kerja mengidentifikasi kebutuhan peningkatan tenaga kependidikan pada unit masing-masing; sedangkan **Sekretaris Universitas mengoordinasikan peningkatan pengelolaan dan pengembangan**

dosen serta tenaga kependidikan pada tingkat Universitas. **Badan Penjaminan Mutu (BPM) dan unit penjaminan mutu** memfasilitasi proses peningkatan, memantau keberlanjutan tindak lanjut, dan memastikan hasil peningkatan menjadi bagian dari pengembangan SPMI secara berkelanjutan.

BAB VIII PENDOKUMENTASIAN DAN BUKTI IMPLEMENTASI

Pendokumentasian dan bukti implementasi **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** merupakan bagian penting dalam penerapan SPMI Universitas Kristen Indonesia Paulus untuk memastikan bahwa perencanaan, pemenuhan, pengembangan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan dapat dibuktikan secara **valid, lengkap, mutakhir, konsisten, dan tertelusur**. Setiap pelaksanaan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan harus didukung oleh dokumen dan rekaman mutu yang menunjukkan pemenuhan **kecukupan, kualifikasi akademik, kompetensi, kesesuaian bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, beban kerja, kinerja tridharma, produktivitas, rekognisi, pengembangan kompetensi dan karier dosen, serta kecukupan, kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan pengembangan tenaga kependidikan**.

Dokumen dan bukti implementasi dikelola oleh **Sekretaris Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, pimpinan unit kerja, dan unit terkait** sesuai dengan kewenangan masing-masing serta didukung oleh sistem informasi yang digunakan Universitas. Pendokumentasian dilakukan secara sistematis untuk mendukung monitoring dan evaluasi, Audit Mutu Internal (AMI), Rapat Tinjauan Manajemen (RTM), Rencana Tindak Lanjut (RTL), akreditasi, serta pelaksanaan siklus PPEPP secara berkelanjutan.

8.1 Dokumen Terkait

Dokumen yang berkaitan dengan penerapan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan sekurang-kurangnya meliputi:

1. Statuta Universitas Kristen Indonesia Paulus;
2. Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Operasional (Renop) Universitas Kristen Indonesia Paulus;
3. Kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Kristen Indonesia Paulus;
4. Pedoman Penerapan Siklus PPEPP Universitas Kristen Indonesia Paulus;
5. Peraturan Akademik Universitas Kristen Indonesia Paulus;
6. kebijakan dan pedoman pengelolaan sumber daya manusia, termasuk ketentuan mengenai perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, pengembangan, evaluasi kinerja, penghargaan, dan pengembangan karier dosen serta tenaga kependidikan;
7. dokumen analisis dan perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan, termasuk kebutuhan jumlah, kualifikasi, kompetensi, bidang keahlian, distribusi, serta rasio dosen terhadap mahasiswa;
8. dokumen rekrutmen, seleksi, pengangkatan, dan penempatan dosen dan tenaga kependidikan;
9. dokumen kualifikasi dan kompetensi dosen, meliputi ijazah, bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikat pendidik, sertifikat kompetensi/profesi, serta dokumen pendukung lainnya;
10. dokumen Beban Kerja Dosen (BKD) dan dokumen penugasan dosen dalam pendidikan, penelitian, PkM, dan kegiatan penunjang;
11. dokumen kinerja tridharma dan produktivitas dosen, meliputi penelitian, PkM, publikasi ilmiah, buku, kekayaan intelektual, inovasi, karya profesional, dan luaran lainnya;
12. dokumen rekognisi dosen, meliputi bukti keterlibatan sebagai narasumber, reviewer, editor, asesor, tenaga ahli, visiting lecturer, pengurus organisasi profesi, penerima penghargaan, dan bentuk pengakuan kepakaran lainnya;
13. dokumen pengembangan kualifikasi, kompetensi, dan karier dosen, meliputi studi lanjut, pelatihan, sertifikasi, pendampingan jabatan akademik, kegiatan ilmiah, dan pengembangan profesional berkelanjutan;
14. dokumen kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, penempatan, dan pengembangan tenaga kependidikan, termasuk laboran, teknisi, pustakawan, pengelola teknologi informasi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung lainnya;
15. dokumen evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan, termasuk hasil penilaian kinerja, pembinaan, penghargaan, dan tindak lanjut;
16. dokumen survei kepuasan pengguna terhadap layanan tenaga kependidikan beserta hasil analisis dan tindak lanjutnya;
17. dokumen kerja sama dan keterlibatan praktisi/profesional dari dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, organisasi profesi, pemerintah, dan mitra lainnya;
18. Pedoman Manajemen Risiko dan Risk Register yang berkaitan dengan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan;

19. dokumen dan pedoman pengelolaan sistem informasi kepegawaian, SIAKAD, BKD, PD Dikti, dan sistem informasi pendukung lainnya;
20. instrumen Monitoring dan Evaluasi Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan;
21. instrumen dan laporan Audit Mutu Internal (AMI);
22. dokumen Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) dan Rencana Tindak Lanjut (RTL);
23. standar SPMI lain yang terkait, terutama Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi Pembelajaran, Standar Proses Pembelajaran, Standar Penilaian Pembelajaran, Standar Pengelolaan Pembelajaran, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pembiayaan, Standar Penelitian, dan Standar Pengabdian kepada Masyarakat.

8.2 Bukti Pemenuhan Standar

Bukti pemenuhan **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** merupakan dokumen dan rekaman mutu yang menunjukkan bahwa pernyataan standar, indikator pencapaian, dan target yang telah ditetapkan telah dilaksanakan. Bukti pemenuhan standar meliputi:

1. dokumen kebijakan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang telah ditetapkan, disosialisasikan, dievaluasi, dan ditindaklanjuti;
2. dokumen analisis kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan pada tingkat Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, dan/atau unit kerja;
3. bukti pemenuhan jumlah dan kecukupan dosen tetap pada setiap Program Studi;
4. data dan hasil perhitungan rasio dosen tetap terhadap mahasiswa sesuai dengan target yang telah ditetapkan;
5. bukti kualifikasi akademik dan kesesuaian bidang keahlian dosen, berupa ijazah, transkrip, riwayat pendidikan, bidang keahlian, dan dokumen pendukung lainnya;
6. bukti kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dosen berdasarkan sertifikasi, evaluasi kinerja, pelatihan, dan/atau dokumen relevan lainnya;
7. bukti jabatan akademik dosen, berupa keputusan penetapan Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Profesor sesuai dengan ketentuan;
8. bukti sertifikasi dosen, berupa sertifikat pendidik dan/atau sertifikat kompetensi/profesi yang relevan;
9. dokumen BKD dan bukti pemenuhan beban kerja dosen setiap semester;
10. bukti pelaksanaan penelitian dan PkM dosen, berupa surat tugas, kontrak, laporan, luaran, dan dokumen pendukung lainnya;
11. bukti produktivitas dosen, berupa publikasi ilmiah, buku, kekayaan intelektual, inovasi, teknologi tepat guna, model, produk, karya profesional, atau luaran relevan lainnya;
12. bukti rekognisi dosen pada tingkat nasional dan/atau internasional, berupa sertifikat, surat tugas, surat keputusan, undangan, penghargaan, atau dokumen pengakuan kepakaran lainnya;
13. bukti keterlibatan praktisi dan/atau profesional dalam pembelajaran dan kegiatan akademik sesuai dengan karakteristik Program Studi;
14. bukti pelaksanaan studi lanjut dan pengembangan kompetensi dosen, berupa surat tugas/izin belajar, sertifikat pelatihan, sertifikasi, kegiatan ilmiah, dan dokumen pengembangan profesional lainnya;
15. bukti kecukupan, kualifikasi, kompetensi, dan penempatan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan unit kerja;
16. bukti sertifikasi dan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan, berupa sertifikat kompetensi/profesi, pelatihan, lokakarya, dan kegiatan pengembangan lainnya;
17. bukti evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan beserta pembinaan, penghargaan, pengembangan karier, dan tindak lanjutnya;
18. hasil survei kepuasan pengguna terhadap layanan tenaga kependidikan, hasil analisis, rekomendasi, dan bukti tindak lanjut;
19. Risk Register dan bukti pelaksanaan mitigasi risiko yang berkaitan dengan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan;
20. laporan monitoring dan evaluasi pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan;
21. laporan Audit Mutu Internal (AMI) yang berkaitan dengan pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan;
22. dokumen RTM dan RTL, termasuk bukti penyelesaian tindak lanjut terhadap temuan atau ketidaktercapaian standar; dan

23. data dan rekaman pada sistem informasi kepegawaian, SIAKAD, BKD, PD Dikti, dan/atau sistem pendokumentasian Universitas yang mendukung keterlacakan pemenuhan dan peningkatan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan.

Bukti pemenuhan harus memiliki keterkaitan yang jelas dengan indikator yang diukur sehingga dapat digunakan dalam **monitoring dan evaluasi, AMI, akreditasi, evaluasi eksternal, dan pengambilan keputusan peningkatan mutu**.

8.3 Pengelolaan Rekaman Mutu

Rekaman mutu **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan** dikelola secara sistematis untuk menjamin ketersediaan bukti pelaksanaan dan keterlacakan pencapaian standar. Pengelolaan rekaman mutu dilakukan melalui:

1. identifikasi dan pengelompokan rekaman mutu berdasarkan jenis dokumen, kategori dosen/tenaga kependidikan, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi/unit kerja, semester, tahun akademik, dan/atau periode penilaian;
2. pengumpulan dan penyimpanan rekaman mutu, meliputi dokumen perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen, pengangkatan, penempatan, kualifikasi, kompetensi, jabatan akademik, sertifikasi, BKD, kinerja tridharma, pengembangan kompetensi dan karier, rekognisi, evaluasi kinerja, survei kepuasan, serta dokumen tindak lanjut;
3. validasi dan pemutakhiran rekaman mutu untuk memastikan data dan dokumen yang tersimpan lengkap, benar, konsisten, mutakhir, dan sesuai dengan kondisi aktual dosen dan tenaga kependidikan;
4. pengamanan rekaman mutu melalui pengaturan hak akses, pencadangan data, serta perlindungan terhadap kehilangan, kerusakan, perubahan, atau penggunaan yang tidak berwenang;
5. pengendalian perubahan data dan dokumen agar setiap perubahan status kepegawaian, kualifikasi akademik, jabatan akademik, sertifikasi, penugasan, dan data lainnya memiliki dasar, otorisasi, riwayat perubahan, dan bukti yang dapat ditelusuri;
6. penetapan masa simpan dan pemusnahan rekaman mutu sesuai dengan ketentuan pengelolaan dokumen dan arsip Universitas serta ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. penyediaan dan penelusuran rekaman mutu untuk kebutuhan monitoring dan evaluasi, AMI, RTM, akreditasi, pelaporan, evaluasi kinerja, perencanaan SDM, dan pengambilan keputusan; dan
8. pemantauan pengelolaan rekaman mutu secara berkala untuk memastikan kelengkapan, keamanan, kemutakhiran, konsistensi, validitas, dan keterlacakan data serta dokumen.

Pengelolaan rekaman mutu menjadi tanggung jawab **Sekretaris Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, pimpinan unit kerja, dosen, tenaga kependidikan, dan unit terkait** sesuai dengan kewenangan masing-masing. **Badan Penjaminan Mutu (BPM) dan unit penjaminan mutu** memastikan rekaman mutu tersedia dan dapat digunakan sebagai bukti objektif dalam evaluasi pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan serta pelaksanaan siklus PPEPP.

8.4 Sistem Informasi dan Keterlacakan Data

Sistem informasi dan keterlacakan data digunakan untuk mendukung pengelolaan **data dosen dan tenaga kependidikan** secara akurat, aman, terdokumentasi, mutakhir, konsisten, dan dapat ditelusuri. Pengelolaan sistem informasi dan keterlacakan data dilakukan melalui:

1. pemanfaatan sistem informasi kepegawaian, SIAKAD, sistem BKD, PD Dikti, dan/atau sistem informasi pendukung lainnya untuk pengelolaan dan penyimpanan data dosen dan tenaga kependidikan;
2. penginputan dan pemutakhiran data dosen dan tenaga kependidikan secara benar, lengkap, dan tepat waktu, meliputi identitas, status kepegawaian, kualifikasi akademik, bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, penugasan, beban kerja, dan data relevan lainnya;
3. menjaga integrasi dan konsistensi data dosen dan tenaga kependidikan antara Sekretaris Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, unit kerja, sistem informasi Universitas, dan PD Dikti sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
4. pengaturan hak akses pengguna sesuai dengan tugas, kewenangan, dan tanggung jawab untuk menjaga kerahasiaan, keamanan, dan integritas data dosen dan tenaga kependidikan;
5. pengendalian perubahan data agar setiap perubahan status kepegawaian, kualifikasi akademik, jabatan akademik, sertifikasi, penugasan, dan data lainnya memiliki dasar, otorisasi, riwayat perubahan, serta rekaman yang dapat ditelusuri;
6. pencadangan dan pemulihan data secara berkala untuk mencegah kehilangan atau kerusakan data dan menjamin keberlanjutan layanan sistem informasi;

7. penyediaan data kecukupan dan distribusi dosen serta tenaga kependidikan, rasio dosen terhadap mahasiswa, kualifikasi akademik, kesesuaian bidang keahlian, jabatan akademik, sertifikasi, BKD, kinerja tridharma, produktivitas, rekognisi, dan pengembangan kompetensi sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan;
8. penyediaan data dan informasi yang dapat ditelusuri untuk kebutuhan monitoring dan evaluasi, AMI, RTM, akreditasi BAN-PT dan/atau LAM, pelaporan, perencanaan SDM, evaluasi kinerja, dan pengambilan keputusan;
9. sinkronisasi dan verifikasi data secara berkala antara data internal Universitas dan data yang dilaporkan melalui PD Dikti dan/atau sistem eksternal lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku; dan
10. pemantauan keamanan, keakuratan, kelengkapan, konsistensi, kemutakhiran, dan keterlacakan data secara berkala oleh unit yang bertanggung jawab.

Pengelolaan sistem informasi dan keterlacakan data menjadi tanggung jawab **Sekretaris Universitas, Fakultas/Pascasarjana, Program Studi, pimpinan unit kerja, dan unit yang membidangi teknologi informasi** sesuai dengan kewenangan masing-masing. **Badan Penjaminan Mutu (BPM) dan unit penjaminan mutu** menggunakan data dan informasi tersebut sebagai bukti objektif dalam monitoring, evaluasi, dan Audit Mutu Internal serta sebagai dasar pengendalian dan peningkatan **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan melalui siklus PPEPP**.

BAB IX PENUTUP

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus merupakan bagian dari **Standar Masukan Pendidikan** yang menjadi landasan dalam menjamin tersedianya dosen dan tenaga kependidikan yang **berkualifikasi, kompeten, profesional, berintegritas, mencukupi dalam jumlah dan distribusi, serta sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pendidikan**. Standar ini diarahkan untuk mendukung pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, peningkatan mutu layanan akademik dan nonakademik, pencapaian Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL), serta pencapaian Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran (VMTS) Universitas Kristen Indonesia Paulus.

Penerapan standar ini dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan melalui siklus **Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP)**. Pelaksanaannya didukung oleh perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan, pengembangan kualifikasi dan kompetensi, peningkatan jabatan akademik dan sertifikasi, pengelolaan beban kerja, evaluasi kinerja, pengembangan karier, peningkatan produktivitas dan rekognisi, pengelolaan risiko, serta pendokumentasian dan keterlacakan bukti implementasi.

Keberhasilan pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan memerlukan **komitmen dan keterlibatan seluruh unsur Universitas**, terutama Rektor, Sekretaris Universitas, Dekan/Direktur Pascasarjana, Ketua Program Studi, pimpinan unit kerja, dosen, tenaga kependidikan, Badan Penjaminan Mutu, dan unit terkait sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Setiap unit bertanggung jawab memastikan bahwa indikator dan target standar dipenuhi, dievaluasi, ditindaklanjuti, dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Standar ini juga menjadi acuan dalam upaya **pemenuhan dan pelampauan Standar Nasional Pendidikan Tinggi serta kriteria akreditasi BAN-PT dan/atau Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM)** sesuai dengan jenis, jenjang, dan bidang keilmuan Program Studi. Apabila ketentuan BAN-PT dan/atau LAM menetapkan persyaratan yang lebih tinggi, Universitas, Fakultas/Pascasarjana, dan Program Studi melakukan penyesuaian dan peningkatan target untuk mendukung pencapaian dan keberlanjutan **akreditasi Unggul**.

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan ditinjau dan disempurnakan secara berkala berdasarkan **hasil monitoring dan evaluasi, Audit Mutu Internal (AMI), Rapat Tinjauan Manajemen (RTM), Rencana Tindak Lanjut (RTL), evaluasi kinerja, perkembangan kebutuhan institusi, perubahan peraturan perundang-undangan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perkembangan persyaratan akreditasi**. Hasil peninjauan digunakan sebagai dasar peningkatan standar pada siklus PPEPP berikutnya dalam rangka mewujudkan budaya mutu dan *Continuous Quality Improvement* (CQI).

Dengan penerapan standar ini secara konsisten, terdokumentasi, berbasis risiko, dan berorientasi pada peningkatan berkelanjutan, Universitas Kristen Indonesia Paulus diharapkan mampu membangun dan mengembangkan **sumber daya manusia yang unggul, profesional, adaptif, produktif, berintegritas, serta mengaktualisasikan nilai-nilai Kristiani secara holistik**, sehingga mendukung peningkatan mutu pendidikan dan daya saing Universitas secara berkelanjutan

.

REFERENSI

Penyusunan dan penerapan **Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia Paulus** mengacu pada peraturan perundang-undangan, ketentuan mengenai profesi dan karier dosen, sistem penjaminan mutu, ketentuan akreditasi, serta dokumen internal Universitas sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022.
4. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2025 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen.
6. Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39/M/KEP/2026 tentang Petunjuk Teknis Layanan Pengembangan Profesi dan Karier Dosen.
7. Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 19 Tahun 2025 tentang Sistem Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi terkait kriteria pemenuhan dan pelampauan Standar Nasional Pendidikan Tinggi untuk status akreditasi Unggul.
8. Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Sistem Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi.
9. Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 21 Tahun 2025 tentang Kebijakan Penyusunan Instrumen Akreditasi.
10. Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 35 Tahun 2025 tentang Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi (IAPT 4.1).
11. Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi dan/atau instrumen akreditasi Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM)
12. Statuta Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
13. Rencana Strategis (Renstra) Universitas Kristen Indonesia Paulus Tahun 2023–2028.
14. Rencana Operasional (Renop) Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
15. Kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
16. Pedoman Penerapan Siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP) Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
17. Tata Cara Pendokumentasian Implementasi SPMI Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
18. Pedoman Manajemen Risiko Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
19. Peraturan Akademik Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
20. Kebijakan, pedoman, dan/atau ketentuan Universitas Kristen Indonesia Paulus mengenai pengelolaan sumber daya manusia, perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, pengangkatan, penempatan, pengembangan kompetensi, studi lanjut, jabatan akademik, sertifikasi, beban kerja, evaluasi kinerja, pembinaan, penghargaan, dan pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan yang berlaku.
21. Standar Kompetensi Lulusan Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
22. Standar Isi Pembelajaran Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
23. Standar Proses Pembelajaran Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
24. Standar Penilaian Pembelajaran Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
25. Standar Pengelolaan Pembelajaran Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
26. Standar Sarana dan Prasarana Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
27. Standar Pembiayaan Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
28. Standar Penelitian Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku.
29. Standar Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Kristen Indonesia Paulus yang berlaku