|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kriteria** | **Elemen** | **Indikator** | **Evaluasi Internal** |
| **Standar Yang Ditetapkan (4)** | **Akar Masalah** | **Faktor Pendukung** | **Faktor Penghambat** | **Tindak Lanjut** | **Dokumen dan Link** |
| 4. Sumber Daya Manusia (8,00) | Rekrutmen dosen tetap PS (DTPS) (0,5) | 25. Perguruan tinggi/ UPPS memiliki kebijakan tentang rekrutmen dan tes seleksi calon dosen, termasuk tes kompetensi pedagogik (tes kemampuan bidang studi, *peer teaching*, dan wawancara); penghargaan, sanksi dan pemutusan hubungan kerja bagi dosen, dilaksanakan secara konsisten dan didokumentasika secara baik. | Perguruan tinggi/ UPPS:1. Memiliki dokumen kebijakan tentang rekrutmen dan tes seleksi calon dosen,
2. dilaksanakan secara konsisten,
3. didokumentasika n secara cetak dan digital.
 |  |  |  |  |  |
|  | Kualifikasi akademik DTPS (0,5) | 26. PS memiliki DTPS dengan kualifikasi akademik magister/doktor yang relevan dengan mata kuliah inti di PSdalam jumlah yang memadai. | PS memiliki DTPS dengan kualifikasi akademik magister  5 dan doktor > 2 |  |  |  |  |  |
|  | Jabatan akademik DTPS (0,6) | 27. PS memiliki DTPS dengan jabatan fungsional Guru Besar dan Lektor Kepala dalam jumlah yang memadai. | PS memiliki DTPS dengan jabatan fungsional Lektor Kepala dan/atau Guru Besar ≥ 5 |  |  |  |  |  |
|  | Sertifikasi pendidik DTPS (0,7) | 28. PS memiliki DTPS yang telah memiliki sertifikat pendidik dalam jumlah yangmemadai. | PS memiliki DTPS dengan sertifikat pendidik > 40%. |  |  |  |  |  |
|  | Rasio DTPS: mahasiswa (0,6) | 29. PS memiliki rasio jumlah DTPS: jumlah mahasiswa yang sehat, baik untuk kelompok saintek maupunhumaniora. | PS memiliki rasio DTPS: mahasiswa = 1:10 – 1:30 |  |  |  |  |  |
|  | Beban kerja DTPS (0,6) | 30. Beban Kerja (BK) dalam satu tahun terakhir memungkinkanDTPS bekerja secara maksimal. | Rata-rata BK DTPS dalam rentang 13 – 14 sks |  |  |  |  |  |
|  | Kehadiran mengajar DTPS (0,7) | 31. Kehadiran DTPS mengajar di PS sesuai dengan yang direncanakan. | Rata-rata Kehadiran DTPS mengajar di PS sebanyak 16 minggu, termasuk ujian. |  |  |  |  |  |
|  | Jumlah mahasiswa bimbingan tugas akhir/skripsi (0,5) | 32. DTPS menjadi pembimbing utama tugas akhir (gabungan skripsi, tesis, dan disertasi) yang memungkinkan pembimbingan berjalan denganbaik. | DTPS memiliki mahasiswa bimbingan tugas akhir sebagai pembimbing utama (gabungan skripsi, tesis, dan disertasi) 1- 5 orang per semester. |  |  |  |  |  |
|  | Prestasi DTPS (0,8) | 33. DTPS memiliki prestasi (pembicara kunci, dosen tamu, nara sumber, konsultan, editor, dll) yang diakui oleh pihak lain. | ≥ 30% DTPSmemiliki prestasi yang diakui oleh pihak lain |  |  |  |  |  |
|  | Pengembangan kompetensi dan karier DTPS melalui kegiatan keprofesian berkelanjutan (0,5) | 34. DTPS mengikuti kegiatan keprofesian berkelanjutan, seperti studi lanjut, *postdoc*, academic recharging program (ARP), kursus singkat, magang, pelatihan, sertifikasi, konferensi, seminar, dan lokakarya dalam 3tahun terakhir. | ≥ 60% DTPSmengikuti kegiatan keprofesian berkelanjutan dalam 3 tahun terakhir. |  |  |  |  |  |
|  | Rekrutmen tenaga kependidikan (0,5) | 35. Perguruan tinggi/UPPS memiliki kebijakan rekrutmen dan tes seleksi tendik secara lengkap; penghargaan, sanksi dan pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kependidikan, dilaksanakan secara konsisten,dan didokumentasikan | Perguruan tinggi/ UPPS:1. memiliki

dokumen kebijakan tentang rekrutmen dan tes seleksi calon tendik,1. dilaksanakan secara konsisten,

didokumentasika n secara cetak dan digital. |  |  |  |  |  |
|  | Profil tenaga kependidikan (0,5) | 36. UPPS memiliki tendik dalam jumlah yang memadai dan relevan dengan kebutuhan UPPS dan PS, yang terdiri atas: pustakawan, laboran/teknisi/operator. | UPPS memiliki tendik dalam jumlah yang sangat memadai dan sangat relevan dengan kebutuhan UPPS dan PS, yang terdiri atas pustakawan, laboran/teknisi/operator yang sesuai bidangpendidikannya. |  |  |  |  |  |
|  | Pengembangan kompetensi dan karier tenaga kependidikan (0,5) | 37. Tendik mengikuti berbagai kegiatan pengembangan keprofesian seperti studi lanjut, diklat, workshop, sertifikasi, magang, atau peningkatan pelayanan umum lainnya (*excellence service*) yangrelevan dengan tupoksi. | ≥ 40% tendik mengikuti berbagai kegiatan pengembangan keprofesian yang relevan dengan tupoksi. |  |  |  |  |  |
|  | Kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM (0,5) | 38. Adanya kebijakan, implementasi, evaluasi, dan tindak lanjut kepuasan dosen dan tendik tentang manajemen SDM | UPPS memiliki kebijakan tentang pengukuran kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM, melaksanakannya secara periodik, mengevaluasipelaksanaannya, dan menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut. |  |  |  |  |  |