**C.4 Sumber Daya Manusia**

**1. Latar Belakang**

Sesuai dengan visi Program Studi Magister Teknik Kimia (PSMTK) Fakultas Teknik Universitas Diponegoro yang sejalan dengan visi Fakultas Teknik dan Universitas Diponegoro, yaitu pada tahun 2020 PSMTK bereputasi di tingkat nasional dan internasional, maka PSMTK mempunyai misi untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, pengabdian, dan tata kelola yang berkualitas. Berdasarkan visi dan misi tersebut PSMTK mempunyai tujuan yang berorientasi kepada lulusan/peserta didik dalam bentuk pemberian pendidikan; pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bentuk penelitian; pengabdian masyarakat dalam bentuk aplikasi ilmu dan teknologi kimia untuk masyarakat; dan sistem pendidikan dengan tata kelola yang baik. Untuk mencapai tujuan tersebut, PSMTK telah menentukan sasaran-sasaran yang akan dicapai diantaranya yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), yaitu dosen dan tenaga kependidikan.

Dosen dan tenaga kependidikan mempunyai peran yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan pada perguruan tinggi. Hal ini seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan; sedangkan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Dosen merupakan pendidik pada jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Adapun sasaran-sasaran yang akan dicapai berkaitan dengan dosen dan tenaga kependidikan adalah:

1. Meningkatnya kapasitas dosen dalam pendidikan, pembelajaran dan pendampingan mahasiswa
2. Meningkatnya kapasitas dosen dalam penelitian dan pembuatan karya ilmiah/teknologi
3. Meningkatnya jumlah publikasi pada jurnal ilmiah bereputasi, prosiding, paten/HaKI dan teknologi tepat guna
4. Meningkatnya hasil penelitian yang diaplikasikan pada masyarakat dan industri
5. Meningkatnya kapasitas dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat
6. Meningkatnya pemanfaatan hasil-hasil pengabdian kepada masyarakat
7. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi organisasi dan tata kerja universitas
8. Meningkatnya efektifitas dan efisiensi birokrasi dalam pengembangan institusi, administrasi dan komunikasi
9. Meningkatnya kapasitas/ kompetensi tenaga kependidikan
10. Tersedianya jumlah tenaga kependidikan yang rasional
11. Terciptanya suasana kerja yang kondusif, produktif, kreatif dan inovatif
12. Tersedianya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas dan fungsi

Berdasarkan sasaran yang telah dirumuskan, maka ditetapkan strategi untuk mencapai sasaran melalui program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja kegiatan.

**2. Kebijakan**

Penetapan standar dosen dan tenaga kependidikan terdapat dalam dokumen Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan SPMI-UNDIP (SM-01-05) tahun 2016 dan SPMI-FT-UNDIP (SM-01-05) tahun 2019 yang mengacu pada Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Isi standar tersebut yang berkaitan dengan dosen adalah:

- Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan menyelengarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.

- Bagi dosen program magister harus berkualifikasi akademik lulusan doktor yang relevan dengan program studi.

- Jumlah dosen tetap di Universitas Diponegoro (Undip) paling sedikit 60 % (enam puluh persen) dari jumlah seluruh dosen.

- Jumlah dosen tetap yang ditugaskan secara penuh waktu untuk menjalankan proses pembelajaran pada setiap program studi paling sedikit 6 (enam) orang.

Adapun isi standar yang berkaitan dengan tenaga kependidikan adalah:

- Tenaga kependidikan memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan program diploma 3 (tiga) yang dinyatakan dengan ijazah sesuai dengan kualifikasi tugas pokok dan fungsinya, dan tenaga kependidikan yang memerlukan keahlian khusus wajib memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya.

Pengelolaan SDM yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai; pengembangan karir pegawai; pemberhentian dan pensiun pegawai; serta penghargaan dan sanksi telah diatur dalam dokumen formal yang disajikan secara daringpada laman http://[kepegawaian.undip.ac.id](http://www.kepegawaian.undip.ac.id).

Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan pegawai di setiap masing-masing Program Studi atau Unit yang tertuang di dalam Rencana Strategis (Renstra) Universitas Diponegoro 2015-2019, Renstra Fakultas Teknik dan Renstra Departemen Teknik Kimia. Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan tetap mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah ada, yaitu SOP Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS). Rekrutmen tersebut diselenggarakan serentak untuk seluruh Program Studi di Undip dan dilaksanakan oleh Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian dengan melibatkan Fakultas/Prodi dalam penentuan akhir dari proses rekrutmen.

Dosen di PSMTK merupakan dosen tetap Departemen Teknik Kimia yang memenuhi kualifikasi akademik S3 (doktor). Penugasan dosen untuk mengampu mata kuliah di PSMTK mengikuti SOP Penugasan Dosen Pengampu Mata Kuliah. PSMTK mengirimkan surat permohonan kesediaan mengampu mata kuliah tertentu terhadap dosen Departemen Teknik Kimia dengan bidang keahlian yang sesuai. Atas dasar kesediaan mengajar tersebut, selanjutnya PSMTK menetapkan penugasan dosen untuk menjadi pengampu mata kuliah dengan surat penugasan yang diterbitkan oleh Dekan Fakultas Teknik - Universitas Diponegoro.

Manajemen pengembangan SDM dilaksanakan dengan mengikuti SOP Manajemen Pengembangan SDM. Pengembangan karir dosen dan tenaga kependidikan berupa kenaikan jabatan/pangkat diatur dalam SOP Pengusulan Angka Kredit Dosen, SOP Usulan Pengajuan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, dan SOP Prosedur Seleksi Pejabat Struktural. Demikian pula pengembangan SDM untuk studi lanjut diatur dalam SOP Tugas dan Izin Belajar. Absensi harian, permohonan izin, dan permohonan SPPD (misalnya untuk mengikuti kegiatan seminar, pelatihan) mengikuti SOP yang berlaku.

Kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin bagi dosen dan tenaga kependidikan mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74). Lebih lanjut dosen dalam bersikap, bertingkah laku, dan berbuat dalam penyelenggaraan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan pergaulan sehari-hari berpedoman kepada Kode Etik Dosen Universitas Diponegoro yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Senat Akademik Universitas Diponegoro Nomor 02 Tahun 2017. Pelanggaran terhadap Kode Etik Dosen dapat dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Penanganan bagi dosen bermasalah mengikuti SOP Penanganan Dosen Bermasalah. Sementara itu, pemberhentian SDM dapat mengikuti SOP Usul Pemberhentian PNS atau SOP Usulan Pengajuan Pensiun. Selain itu terdapat pula SOP Pemberian Penghargaan dan Sanksi. Pemberian penghargaan bagi PNS yang telah mengabdi selama 10 atau 20 atau 30 tahun lebih berupa Satyalencana Karya Satya mengikuti SOP Pengusulan Satyalencana Karya Satya.

**3. Strategi Pencapaian Standar**

Untuk mencapai standar yang telah ditetapkan terkait dengan SDM, Fakultas Teknik Universitas Diponegoro mempunyai strategi yang dilengkapi dengan indikator kinerja utama, target kinerja per tahun, dan program seperti tercantum dalam Renstra Fakultas Teknik (FT) 2015-2020. Renstra Fakultas Teknik tersebut mengacu pada Renstra Undip dan menjadi bahan rujukan untuk penyusunan Rencana Operasional atau rencana kerja tahunan bagi unit-unit kegiatan yang ada di dalam lingkungan Fakultas Teknik Undip. Lebih lanjut, rencana strategis juga menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Bisnis Anggaran (RBA) serta dapat dipergunakan sebagai indikator dalam penilaian kinerja layanan dalam mekanisme monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di Fakultas Teknik Undip.

Strategi pencapaian standar yang terkait dengan SDM adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas dosen untuk mendukung pendidikan dan pembelajaran

2. Meningkatkan kapasitas pranata dan tatakelola laboratorium

3. Meningkatkan kapasitas dosen dalam penelitian dan publikasi

4. Meningkatkan jumlah publikasi pada jurnal ilmiah dan prosiding

5. Meningkatkan produktivitas penelitian

6. Meningkatkan kualitas dan akses fasilitas dan infastruktur untuk kegiatan penelitian

7. Meningkatkan kerjasama riset bidang kerekayasaan dan teknologi

8. Meningkatan inovasi dan pengembangan hasil riset

9. Meningkatkan produktifitas sumberdaya manusia dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat

10. Meningkatkan akses dalam melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat

11. Meningkatkan teknologi tepat guna dari hasil pengabdian

12. Meningkatkan kinerja sumber daya manusia

Pihak-pihak yang bertanggung jawab untuk mencapai standar terkait SDM adalah Dekan bersama Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ketua PSMTK, serta dosen dan tenaga kependidikan. Sumber daya yang dialokasikan untuk mencapai standar terdapat dalam Rencana Operasional Fakultas Teknik Undip yang disusun per tahun. Pencapaian standar dapat dilihat dari indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan SPMI-FT-UNDIP (SM-01-05) tahun 2019. Indikator tersebut mengikuti indikator dari BAN-PT. Implementasi, monitoring, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan semua program/kegiatan untuk mencapai standar dilakukan berdasarkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015. Implementasi semua program/kegiatan dimonitoring dan dievaluasi melalui Pra Rapat Kerja Fakultas (RKF) dan Rapat Kerja Fakultas yang diadakan setiap tahun.

**4. Indikator Kinerja Utama**

**a) Profil Dosen**

Seluruh dosen PSMTK adalah dosen tetap yang berjumlah 23 orang dengan kualifikasi pendidikan S3 (doktor) dan seluruhnya (100 %) telah memiliki sertifikat pendidik profesional. Jumlah tersebut cukup untuk mengampu mata kuliah yang ada di PSMTK, yaitu setiap mata kuliah diampu oleh 2 (dua) dosen. Penugasan dosen sebagai pengampu mata kuliah di PSMTK disesuaikan dengan bidang keahlian dosen yang bersangkutan. Adapun bauran dosen berdasarkan jabatan akademik di PSMTK adalah 12 dosen Guru Besar (52,2 %), 9 Lektor Kepala (39,1 %), dan 2 Lektor (8,7 %) seperti ditunjukkan pada Tabel 4.1. Dengan demikian dosen di PSMTK dengan jabatan Guru Besar/Lektor Kepala sebesar 91,3%. Bauran dosen berdasarkan jabatan akademik di PSMTK berbeda dengan bauran dosen Program Studi Magister di Fakultas Teknik Undip seperti ditunjukkan oleh Gambar 4.1. Dosen pada Program Studi Magister di Fakultas Teknik Undip berjumlah 140 orang dengan bauran dosen berdasarkan jabatan akademik adalah 22 Guru Besar (15,7 %), 56 Lektor Kepala (40 %), 56 Lektor (40 %), dan 6 Asisten Ahli (4,3 %).

Tabel 4.1 Profil jumlah, kualifikasi dan jabatan akademik dosen tetap PSMTK Undip

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pendidikan** | **Gelar Akademik** | **Total** |
| **Guru Besar** | **Lektor kepala** | **Lektor** | **Asisten** | **Tenaga Pengajar** |
| **(1)** | **(2)** | **(3)** | **(4)** | **(5)** | **(6)** | **(7)** | **(8)** |
| 1 | S-3 | 12 | 9 | 2 | 0 | 0 | 23 |
| **Total** | 12 | 9 | 2 | 0 | 0 | 23 |

Gambar 4.1. Profil jumlah dosen berdasarkan jabatan akademik di PSMTK dan PS Magister FT Undip

Dengan rasio jumlah mahasiswa PSMTK terhadap jumlah dosen tetap adalah 1,2:1, dosen PSMTK memiliki bimbingan utama tugas akhir rata-rata sebanyak 1 mahasiswa per tahun. Adapun jika ditinjau untuk seluruh program studi yang ada, maka bimbingan utama tugas akhir dosen PSMTK rata-rata per tahun adalah sebanyak 3 mahasiswa. Ekuivalensi Waktu Mengajar Penuh (EWMP) dosen PSMTK yang meliputi kegiatan pendidikan (pembelajaran dan pembimbingan), penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas tambahan dan/atau penunjang rata-rata per semester sebesar 12,9 SKS.

**b) Kinerja dosen**

Kinerja dosen PSMTK dapat dilihat dari pengakuan/rekognisi, kegiatan penelitian dan pengabdian kepada mayarakat yang telah dilakukan, publikasi ilmiah yang telah dihasilkan, sitasi pada karya ilmiah yang dihasilkan, serta luaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat lainnya.

Dosen-dosen PSMTK telah mendapat pengakuan/rekognisi atas kepakaran / prestasi / kinerja baik di tingkat wilayah, nasional, maupun internasional. Pengakuan/rekognisi tersebut berupa: menjadi *invited speaker* pada pertemuan ilmiah, menjadi editor atau mitra bestari pada jurnal nasional terakreditasi atau jurnal internasional bereputasi, serta menjadi staf ahli di lembaga/industri. Pertemuan ilmiah di tingkat internasional dengan *invited speaker* dosen PSMTK antara lain adalah pertemuan ilmiah UTM IGEN 2017 (Malaysia), pertemuan ilmiah Chung Yuan Christian University ICEASE 2017 (Taiwan), pertemuan ilmiah di International Conference on Chemical and Process Engineering 2017 (Indonesia), dan pertemuan ilmiah International Conference on Chemical and Material Engineering 2018 (Indonesia). Sementara itu, jurnal internasional bereputasi dengan editor atau mitra bestari dosen PSMTK adalah *Journal of Food Science and Technology*, *Periodica Polytechnica Chemical Engineering*, *Journal of Environmental Chemical Engineering*, *Journal of Membrane Science*, *Journal of Water Processing Engineering*, *Carbohydrate Polymers*, jurnal *Environmental Engineering Research*, *Brazilian Journal of Chemical Engineering*, dan *Bulletin of Chemical Reaction Engineering and Catalysis*. Adapun untuk staf ahli, ada beberapa dosen PSMTK yang menjadi staf ahli di DRPM Dikti dan PT Pertamina.

Jumlah judul penelitian yang dilakukan dosen PSMTK selama 3 (tiga) tahun terakhir dengan pembiayaan dari perguruan tinggi/mandiri, lembaga dalam negeri,dan lembaga luar negeri adalah sebanyak 166 atau rata-rata setiap dosen memiliki 2-3 judul penelitian per tahun. Untuk pengabdian kepada masyarakat, jumlah judul selama 3 (tiga) tahun terakhir adalah sebanyak 129 atau rata-rata setiap dosen terlibat dalam 1-2 judul pengabdian kepada masyarakat.

Publikasi ilmiah yang dihasilkan oleh dosen PSMTK selama 3 (tiga) tahun terakhir sebanyak 601 judul yang terdistribusi ke dalam jurnal nasional tidak terakreditasi 18 judul (3 %), jurnal nasional terakreditasi 36 judul (6 %), jurnal internasional 4 judul (0,7 %), jurnal internasional bereputasi 351 judul (58,4 %), seminar nasional 19 judul (3,2 %), seminar internasional 165 judul (27,4 %), media massa wilayah 2 judul (0,3 %), dan media massa nasional 6 judul (1 %) seperti ditunjukkan oleh Gambar 4.1. Publikasi ilmiah dosen PSMTK di jurnal internasional bereputasi paling banyak diantara media publikasi yang ada dengan rata-rata jumlah publikasi setiap dosen per tahun adalah 5 judul.

Gambar 4.2. Profil jumlah publikasi dosen PSMTK selama tahun 2016-2018 pada berbagai media publikasi

Artikel karya ilmiah dosen PSMTK yang disitasi selama 3 (tiga) tahun terakhir sebanyak 4614 dengan jumlah artikel 704. Dengan demikian jumlah sitasi setiap artikel dosen PSMTK rata-rata sebanyak 6-7. Sementara itu luaran penelitian atau pengabdian kepada masyarakat dosen PSMTK yang mendapat pengakuan HKI (paten/paten sederhana) sebanyak 28, desain produk industri 9, dan buku ber-ISBN sebanyak 9 judul.

**c) Pengembangan Dosen**

Perencanaan dan pengembangan dosen oleh Fakultas Teknik Universitas Diponegoro berdasarkan Renstra Fakultas Teknik (FT) 2015-2020 yang mengacu pada Renstra Undip. Pengembangan dosen berupa peningkatan kualitas dosen baik di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan adalah dengan mendukung dan mendorong keikutsertaan dosen pada berbagai pelatihan, baik yang diadakan oleh Fakultas Teknik maupun Universitas (LP2MP dan LPPM). Pelatihan yang terkait dengan peningkatan kemampuan dosen dalam manajemen pembelajaran antara lain: penyusunan kurikulum, penggunaan *e-learning* (Kuliah On-Line), dosen wali, *Applied Approach*, Pekerti, teknik presentasi, pembuatan bahan kuliah interaktif media, pembelajaran *Student Center Learning*, dan pembuatan buku ajar. Sementara itu, pelatihan yang terkait dengan pengembangan diri dosen sebagai seorang peneliti dan pengabdi masyarakat berupa workshop penyusunan proposal penelitian dan pengabdian masyarakat, klinik manuskrip, dan klinik penyusunan paten.

Selain itu dosen juga didorong mengikuti berbagai kegiatan di tingkat nasional maupun internasional seperti seminar, penelitian, maupun terlibat dalam kerjasama dengan universitas luar negeri dan industri. Untuk pengembangan karir, dosen didorong untuk mempunyai jabatan akademik hingga Guru Besar dengan pemberian motivasi dan pendampingan dalam pengurusan kenaikan jabatan/pangkat.

**d) Tenaga Kependidikan**

Tenaga kependidikan yang ada sejumlah 41 orang, meliputi pustakawan, laboran/ teknisi, dan karyawan administratif seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.2. Berdasarkan jenjang pendidikan, persentase terbesar tenaga kependidikan adalah lulusan S1 sebanyak 51,2 % dan diikuti lulusan SMA/SMK sebanyak 17,1 %.

Tabel 4.2 Profil jumlah, kualifikasi jabatan akademik tenaga kependidikan PSMTK Undip

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Tenaga Kependidikan** | **Jumlah Tenaga Kependidikan dengan** **Pendidikan Terakhir** | **Unit Kerja** |
| **S3** | **S2** | **S1** | **D4** | **D3** | **D2** | **D1** | **SMA / SMK** |
| **(1)** | **(2)** | **(3)** | **(4)** | **(5)** | **(6)** | **(7)** | **(8)** | **(9)** | **(10)** | **(11)** |
| 1 | Pustakawan \* |  | 2 | 13 | 3 | 2 | 2 |  |  | Perpustakaan Universitas/Fak/Dept |
| 2 | Laboran/ Teknisi/ Analis/ Operator/ Programer |  | 1 | 4 | 1 |  |  |  | 3 | PSTK Undip |
| 3 | Administrasi |  |  | 4 |  | 2 |  |  | 3 | PSTK Undip |
| 4 | Lainnya  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | PSTK Undip |
| **Total** |  | 3 | 21 | 4 | 4 | 2 |  | 7 |  |

Tenaga kependidikan dengan jumlah tersebut telah cukup untuk melayani sivitas akademika di PSMTK, namun untuk kualifikasi laboran dan teknisi dinilai masih kurang memadai karena masih ada yang berasal dari lulusan SMA/SMK. Peningkatan kualitas dan kinerja tenaga kependidikan telah dilakukan dengan mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam berbagai pelatihan dan mendukung untuk studi lanjut yang relevan dengan tugasnya.

Adanya pemanfaatan teknologi informasi berupa Sistem Informasi Fakultas Teknik (SIFT) untuk pelayanan administrasi di bidang akademik, administrasi umum, kepegawaian, keuangan, kemahasiswaan dan perpustakaan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membantu meminimalisir kekurangan tenaga kependidikan yang ada.

**5. Indikator Kinerja Tambahan**

Indikator kinerja tambahan terkait dengan SDM yang ditetapkan oleh Fakultas Teknik Universitas Diponegoro dalam SPMI-FT-UNDIP (SM-01-05) antara lain adalah:

* + Persentase dosen yang berpendidikan terakhir doktor yang sesuai dengan bidang PS = 100 % (melebihi indikator tertinggi BAN PT, yaitu > 75 %)

Sementara itu indikator kinerja tambahan yang ditetapkan PSMTK sebagai berikut:

* + Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat pendidik profesional = 100 % (melebihi indikator standar Fakultas Teknik yang sesuai dengan indikator tertinggi BAN-PT sebesar > 80 %)
	+ Persentase jumlah dosen tetap dengan jabatan Lektor Kepala dan Guru Besar > 75 % (melebihi indikator standar Fakultas Teknik yang sesuai dengan indikator tertinggi BAN-PT sebesar 50 %).

Saat ini persentase jumlah dosen dengan jabatan Guru Besar / Lektor Kepala di PSMTK adalah sebesar 91,3 %. Kualifikasi jabatan akademik dosen akan terus ditingkatkan melalui pendampingan dalam pengurusan kenaikan jabatan/pangkat. Ditargetkan dosen pada PSMTK semuanya mempunyai jabatan akademik Guru Besar / Lektor Kepala.

**6. Evaluasi Capaian Kinerja**

Monitoring dan evaluasi capaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan berdasarkan:

- Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disusun setiap pegawai pada bulan Januari. Untuk dosen dan tenaga kependidikan dengan tugas tambahan harus menyusun SKP yang ditugaskan kepada yang bersangkutan. Pada saat yang bersamaan, setiap pegawai menandatangani SKP dan kontrak kerja.

- Beban Kerja Dosen (BKD) yang harus diisi dosen setiap akhir semester dan merupakan pertanggungjawaban dari sertifikasi dosen.

Evaluasi terhadap kinerja pegawai dilaksanakan pada akhir periode penilaian yaitu pada bulan Desember tahun berjalan dan merupakan total nilai akhir kinerja pegawai periode Januari sampai dengan Desember tahun berjalan yang meliputi: SKP, tugas tambahan, kreativitas, serta sikap dan perilaku. Hasil evaluasi kinerja pegawai menjadi dasar dalam pemberian insentif seperti yang tercantum dalam Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 11 tahun 2017 tentang Pedoman Perhitungan Insentif Kinerja Wajib, Insentif Kelebihan Kinerja Pegawai Tetap Universitas Diponegoro, dan Beban Kerja Dosen.

Evaluasi juga dilakukan terhadap dosen berkaitan dengan proses belajar mengajar (PBM), penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Proses monitoring dan evaluasi dosen dalam proses belajar mengajar dilakukan oleh mahasiswa pada akhir semester melalui kuesioner dalam bentuk skala Likert dan pertanyaan terbuka yang wajib diisi oleh mahasiswa secara daring sebelum mahasiswa mengakses nilai pada setiap akhir semester melalui laman <http://siakad.undip.ac.id/site/>. Sistem evaluasi PBM tersebut sudah terintegrasi secara daring, namun dalam perawatan Sistem Informasi dilakukan oleh masing-masing Fakultas. Hasil evaluasi dapat dimonitoring secara daring, dalam hal ini dilakukan oleh Bidang Penjaminan Mutu LP2MP dan Universitas. Hasil evaluasi tersebut dapat menjadi acuan bagi dosen untuk melakukan tindakan perbaikan atau peningkatan.

Dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, monitoring dan evaluasi dilakukan oleh Fakultas Teknik untuk dana yang diperoleh dari Fakultas, serta oleh LPPM apabila dana diperoleh dari Universitas Diponegoro atau Kemenristek Dikti. Hasil evaluasi ini dapat menjadi dasar dalam pemberian dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tahun berikutnya.

Hasil evaluasi dosen dan tenaga kependidikan tersebut dapat menjadi acuan untuk menilai keberhasilan atau ketidakberhasilan dalam mencapai standar dengan indikator kinerja utama maupun indikator kinerja tambahan yang telah ditetapkan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Sebagai contoh, dari hasil evaluasi dosen berdasarkan SKP dan BKD dapat diketahui persentase capaian kinerja dosen 16 SKS (sesuai komposisi) serta jumlah publikasi (seminar nasional/internasional, jurnal nasional terakreditasi/internasional/internasional bereputasi), penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan. Sementara itu untuk tenaga kependidikan, dari hasil evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui persentase capaian kinerja tenaga kependidikan (sesuai komposisi) dan jumlah tenaga pendidikan yang telah mengikuti pelatihan. Kinerja dosen PSMTK dalam 3 (tiga) tahun terakhir rata-rata telah mencapai indikator kinerja utama maupun kinerja tambahan.

**7. Penjaminan Mutu SDM**

Sistem penjaminan mutu internal (SPMI) di lingkungan FT Undip mengacu kepada SPMI Undip yang menerapkan siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan (PPEPP) secara berkelanjutan yang disinkronisasi dengan Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001:2015 yang menerapkan siklus *Plan, Do, Check, Act* (PDCA). Penjaminan mutu tersebut telah dilaksanakan secara konsisten hingga kini. Dokumen kebijakan, manual, SOP, borang, dan rekaman terkelola dengan baik untuk memastikan siklus PDCA berjalan sebagaimana mestinya.

Penjaminan mutu SDM berdasarkan SKP bagi dosen dan tenaga kependidikan serta PBM bagi dosen dilakukan oleh Sistem Penjaminan Mutu Fakultas Teknik (SPMFT) yang berkoordinasi dengan Gugus Penjaminan Mutu (GPM) PSMTK. Sistem monitoring, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan di tingkat fakultas dilaksanakan oleh Tim Penjaminan Mutu Fakultas Teknik (TPMFT), sedangkan pada PSMTK oleh Tim Gugus Penjaminan Mutu (GPM). Implementasi sistem penjaminan mutu didukung dengan kegiatan audit internal yang dilaksanakan sekali dalam 1 (satu) semester dan audit eksternal yang dilakukan sekali dalam setahun. Berdasarkan laporan Audit Internal di lingkungan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro semester kedua yang dilakukan pada tanggal 30-31 Januari 2019, maka pada standar dosen dan tenaga kependidikan, PSMTK telah mencapai standar, yaitu persentase dosen tetap yang memiliki jabatan guru besar yang bidang keahliannya sesuai dengan kompetensi program studi sebesar 52,25 % (>40 %) dan persentase dosen yang berpendidikan terakhir doktor sesuai dengan bidang program studi sebesar 100% (>75 %).

**8. Kepuasan Pengguna**

Kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di PSMTK dapat diketahui dari hasil kuesioner pada <http://polling.ft.undip.ac.id>. Kuesioner dalam bentuk skala Likert bagi dosen mencakup visi, misi, tujuan, dan strategis; tata kelola pendidikan; tata kelola penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; tata kelola pengembangan SDM; tata kelola keuangan; serta tata kelola sarana dan prasarana. Adapun kuesioner bagi tenaga kependidikan mencakup visi, misi, tujuan, dan strategis; tata kelola pengembangan SDM; tata kelola keuangan; serta tata kelola sarana dan prasarana.

Hasil survey kepuasan dosen PSMTK pada tahun 2019 menunjukkan hasil sangat baik pada kriteria visi, misi, tujuan, dan strategis; tata kelola pendidikan; tata kelola pengembangan SDM; dan hasil baik pada kriteria tata kelola penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; tata kelola keuangan; tata kelola sarana dan prasarana. Sementara untuk hasil survey kepuasan tenaga kependidikan PSMTK menunjukkan hasil baik pada semua kriteria.

Pengukuran kepuasan juga telah dilakukan terhadap dosen dan tenaga kependidikan di Fakultas Teknik Undip berdasarkan survey dengan kuesioner yang terdiri dari 30 pernyataan dalam bentuk skala Likert atas kualitas pelayanan yang diberikan Fakultas Teknik, meliputi: aspek pengadaan SDM, pengembangan kompetensi, pengembangan karir/jabatan, penilaian kinerja, sistem keuangan, dan kesejahteraan. Laporan survey kepuasan stakeholder Fakultas Teknik Undip tahun 2018 tersebut dapat diakses pada laman <http://tpm.ft.undip.ac.id/dokumen-mutu/>. Uji validitas kuesioner dilakukan pada setiap aspek kepuasan yang terdiri dari 6 aspek, yaitu *Tangibles, Reliability, Responsivness, Assurance, Empathy* dan *Information System.* Adapun analisis terhadap hasil survey dilakukan dengan *Customer Satisfaction Index* (CSI) dan *Importance Performance Analysis* (IPA). Analisis CSI dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen/tenaga kependidikan terhadap pelayanan yang diberikan oleh Fakultas Teknik. Hasil analisis CSI menunjukkan bahwa dosen/tenaga kependidikan puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Fakultas Teknik. Adapun analisis IPA bertujuan untuk melakukan pemetaan tingkat kepentingan (harapan) dan tingkat kepuasan (persepsi) dosen/tenaga kependidikan atas dimensi dan item-item layanan kampus ke dalam kuadran-kuadran. Kuadran ini akan diperoleh dengan mempertemukan nilai rata-rata antara tingkat kepentingan (harapan) dan tingkat kepuasan (persepsi) atas kinerja layanan Fakultas Teknik ke dalam sebuah garis vertikal dan horisontal. Hasil analisis IPA menunjukkan bahwa terdapat 3 item layanan yang masuk dalam kategori prioritas utama, 16 item layanan yang masuk kategori dipertahankan, 1 item kategori prioritas rendah, dan 10 item kategori berlebihan. Layanan yang masuk kategori prioritas utama adalah pengembangan diri untuk mengikuti kursus/pelatihan; pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi pegawai; dan penyediaan sarana komunikasi untuk menyampaikan kritik, saran, dan keluhan.

**9. Simpulan Hasil Evaluasi serta Tindak Lanjut**

Dosen dan tenaga kependidikan mempunyai peran yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan pada perguruan tinggi sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan berdasarkan standar yang ditetapkan dalam dokumen formal. Strategi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam standar dilengkapi dengan indikator kinerja utama, target kinerja, dan program serta didukung dengan sistem penjaminan mutu yang menerapkan siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan secara berkelanjutan.

Dosen PSMTK seluruhnya memiliki kualifikasi pendidikan S3 (doktor) dan sebanyak 52,2 % memiliki jabatan akademik Guru Besar. Rasio jumlah mahasiswa PSMTK terhadap jumlah dosen tetap adalah 1,2:1 dan setiap dosen PSMTK memiliki bimbingan utama tugas akhir rata-rata sebanyak 1 mahasiswa di PSMTK dan 2 mahasiswa untuk seluruh program studi. Dosen PSMTK telah mendapat pengakuan/rekognisi baik di tingkat wilayah, nasional, maupun internasional. Rata-rata dosen PSMTK memiliki kegiatan penelitian 2-3 judul per tahun dan kegiatan pengabdian kepada mayarakat 1-2 judul per tahun. Publikasi ilmiah yang telah dihasilkan dosen PSMTK terutama pada jurnal internasional bereputasi rata-rata sebanyak 5 artikel per tahun dan sitasi pada karya ilmiah yang dihasilkan dosen PSMTK rata-rata 6-7 per artikel. Luaran penelitian atau pengabdian kepada masyarakat dosen PSMTK juga ada yang telah mendapat pengakuan HKI (paten/paten sederhana) dan lainnya berupa desain produk industri dan buku ber-ISBN. Meskipun kinerja dosen PMSTK dalam 3 (tiga) tahun terakhir rata-rata telah mencapai indikator kinerja utama dan indikator kinerja tambahan, peningkatan kualitas dosen baik di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat terus dilakukan secara berkelanjutan antara lain dengan mengikuti pelatihan dan berbagai kegiatan di tingkat nasional maupun internasional seperti seminar, penelitian, serta kerjasama dengan universitas luar negeri dan industri. Selain itu kualifikasi jabatan akademik dosen juga terus ditingkatkan melalui pemberian motivasi dan pendampingan dalam pengurusan kenaikan jabatan/pangkat hingga jabatan akademik tertinggi Guru Besar.

Sementara itu, tenaga kependidikan PSMTK berjumlah 41 orang dan masih ada laboran dan teknisi yang berasal dari lulusan SMA/SMK sebanyak 17,1 %. Peningkatan kualitas dan kinerja tenaga kependidikan terus dilakukan dengan mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam berbagai pelatihan dan mendukung untuk studi lanjut yang relevan dengan tugasnya.