







	INSTITUT TEKNOLOGI GARUT Jl. Mayor Syamsu No. 1 Garut Tlp: (0262) 232773 Fax: (0262) 232332	Kode Dok. : ITG/Std.30
		Tgl. Terbit : -
	STANDAR SUMBER DAYA MANUSIA	No. Revisi : -
		Jumlah hal. : 6

STANDAR
SUMBER DAYA MANUSIA
INSTITUT TEKNOLOGI GARUT

Proses	Penanggung jawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	
1. Perumusan	Ida Farida, S.T., M.T.	Ketua Tim <i>Ad Hoc</i>		23/08/2021
2. Pemeriksaan	Dr. Andri Ikhwana, S.T., M.T.	Wakil Rektor II		06/09/2021
3. Persetujuan	Ir. Abdusy Syakur Amin, M.Eng, Ph.D.	Ketua Senat		20/09/2021
4. Penetapan	Prof. Dr. Hj. Ummu Salamah, M.S.	Ketua Badan Pengurus Yayasan Al Musaddadiyah		27/09/2021
5. Pengendalian	Dr. Hilmi Aulawi, S.T., M.T.	Rektor ITG		27/09/2021
	Fitri Nuraeni, S.Kom, M.Kom	Kepala LPM		27/09/2021

I. Visi dan Misi

Visi ITG

Menjadi penyelenggara pendidikan tinggi yang unggul di bidang kerekayasaan dengan luaran yang berdaya saing global berbasis kearifan lokal pada tahun 2030.

Misi ITG

1. Menyelenggarakan pendidikan di bidang kerekayasaan untuk menghasilkan lulusan yang beretika dan berdaya saing global serta mampu mengabdikan bagi kepentingan bangsa dan kemanusiaan.
2. Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan teknologi yang berdaya saing global serta maslahat bagi umat manusia dan lingkungan.
3. Menyelenggarakan pengabdian untuk turut serta dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat, industri dan pemerintah dengan mengedepankan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Menyelenggarakan pengelolaan pendidikan yang profesional sesuai dengan standar pengelolaan Perguruan Tinggi yang ditunjang oleh penerapan teknologi informasi dan komunikasi.

II. Rasional Standar Sumber Daya Manusia

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dan Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi telah mengamanatkan bahwa Perguruan Tinggi berkewajiban untuk mengembangkan dan menyelenggarakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI). Berdasarkan Permenristekdikti Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi disampaikan bahwa SPMI adalah kegiatan sistemik penjaminan mutu pendidikan tinggi oleh setiap perguruan tinggi secara otonom untuk mengendalikan dan meningkatkan penyelenggaraan pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi di ITG sangat ditentukan kapasitas dan kemampuan SDM yang memiliki. Oleh sebab itu guna menghasilkan SDM yang berkualitas maka dibutuhkan standar SDM yang jelas dan terukur, dimana standar tersebut harus berorientasi terhadap pemenuhan standar yang dipersyaratkan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang diamanatkan oleh berbagai peraturan dan kebijakan yang berlaku, serta diselaraskan dengan Visi dan Misi ITG guna mewujudkan penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Adapun tujuan dari Standar Sumber Daya Manusia adalah:

1. Sebagai acuan utama dalam merencanakan, mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Manusia guna mewujudkan visi dan misi institusi;
2. Sebagai bentuk pertanggungjawaban ITG dalam mengelola Sumber Daya Manusia secara kredibel, transparan, akuntabel, bertanggungjawab.

Kode Dok.	Tgl. Terbit	No. Revisi	Halaman
ITG/Std.30	-	-	2 dari 6 hal

III. Pihak yang Bertanggung Jawab untuk Mencapai Standar Sumber Daya Manusia

Pihak-pihak yang bertanggung jawab sesuai tugas dan wewenang terkait dengan Standar Sumber Daya Manusia adalah:

1. Rektor ITG;
2. Wakil Rektor II Bidang Administrasi Keuangan, Kepegawaian, Perencanaan dan Administrasi Umum;
3. Ketua Jurusan/ Program Studi dan Pimpinan Unit kerja di lingkungan ITG;
4. Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
5. Dosen dan Tenaga Kependidikan.

IV. Definisi Istilah

1. Standar Pendidikan Tinggi yang ditetapkan oleh Perguruan Tinggi adalah sejumlah standar pada Perguruan Tinggi yang melampaui Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
2. Standar Sumber Daya Manusia merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.
3. Institut adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau vokasi dalam lingkup satu disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni.
4. Program Studi (PS) adalah kesatuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi.
5. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang diangkat dengan tugas utama melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
6. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi.

V. Pernyataan Isi Standar dan Indikator Pencapaian Standar Sumber Daya Manusia

No	Isi Standar	Indikator
1	ITG harus memiliki sistem pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang jelas dan akuntabel	Ketersediaan pedoman pengelolaan Sumber Daya Manusia yang mencakup: <ul style="list-style-type: none">- Perencanaan- Rekrutmen, seleksi dan penempatan dosen- Orientasi dosen- Pengembangan karir- Renumerasi, penghargaan dan sanksi
2	ITG harus memenuhi rasio kecukupan ideal	Jurusan/ Program Studi memiliki rasio dosen terhadap mahasiswa maksimal 1:30 (satu banding tiga puluh)

Kode Dok.	Tgl. Terbit	No. Revisi	Halaman
ITG/Std.30	-	-	3 dari 6 hal

No	Isi Standar	Indikator
	dosen terhadap mahasiswa	
3	Dosen wajib memiliki kualifikasi dan kompetensi pendidik	<p>Dosen pengampu mata kuliah harus berkualifikasi minimal Strata Dua (S2) dan memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) dan/ atau Nomor Induk Dosen Khusus (NIDK)</p> <p>Dosen yang memiliki NIDN setidaknya sudah mengajukan usulan JAD Asisten Ahli dan <i>inpassing</i> pangkat/ golongan, selambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatan Dosen oleh Yayasan</p> <p>Dosen yang memiliki JAD Asisten Ahli setidaknya sudah mengajukan usulan kenaikan JAD dan pangkat/ golongan setelah mencapai masa kerja 2 (dua) tahun</p> <p>Dosen yang memiliki JAD lebih tinggi dari Asisten Ahli setidaknya sudah mengajukan usulan kenaikan JAD dan pangkat/ golongan setelah memenuhi syarat sesuai ketentuan peraturan yang berlaku</p> <p>Jumlah Dosen yang memiliki JAD minimal Lektor sedikitnya 40% dari jumlah Dosen Tetap ITG, dan mengalami peningkatan setiap 2 (dua) tahunnya</p> <p>Jumlah Dosen memiliki sertifikat pendidik sedikitnya 80% dari jumlah Dosen Tetap ITG, dan mengalami peningkatan setiap tahunnya</p> <p>Dosen pembimbing akademik/ kerja praktik/ skripsi berkualifikasi minimal Strata dua (S2) dengan JAD Asisten Ahli dengan bidang keahlian yang sesuai</p> <p>Dosen penguji kerja praktik/ skripsi berkualifikasi minimal Strata dua (S2) dan JAD Asisten Ahli, serta memiliki bidang keahlian yang sesuai</p>
4	Beban kerja dosen didasarkan pada kegiatan pokok dosen, kegiatan dalam bentuk pelaksanaan tugas tambahan dan kegiatan penunjang	<p>Beban kerja dosen sedikitnya 40 (empat puluh) jam/ minggu, atau setara dengan mengelola 12 (dua belas) satuan kredit semester (SKS) beban mengajar mahasiswa untuk kegiatan pendidikan dan pengajaran</p> <p>Beban kerja pada kegiatan dosen disesuaikan dengan besarnya beban tugas tambahan untuk dosen yang mendapatkan tugas tambahan</p>

Kode Dok.	Tgl. Terbit	No. Revisi	Halaman
ITG/Std.30	-	-	4 dari 6 hal

No	Isi Standar	Indikator
		Beban kerja dosen dalam membimbing terstruktur dalam rangka penyusunan skripsi paling banyak 10 (sepuluh) mahasiswa per semester
5	ITG harus memberikan dosen kesempatan untuk melakukan aktivitas pengembangan diri sesuai dengan kebutuhan	<p>Dosen terdaftar sebagai anggota dari organisasi asosiasi dosen/ profesi/ program studi yang sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya</p> <p>Dosen memiliki pengakuan kepakaran/ prestasi/ kinerja minimal 50% dari jumlah Dosen Tetap ITG dan mengalami peningkatan setiap tahunnya</p> <p>Pengakuan kepakaran/ prestasi/ kinerja Dosen dapat berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>visiting lecturer</i> atau <i>visiting scholar</i> di program studi/ perguruan tinggi lain <i>keynote speaker/ invited speaker</i> pada pertemuan ilmiah editor atau mitra bestari pada jurnal eksternal sesuai bidang yang sesuai dengan bidang program studi staf ahli/ narasumber di lembaga tingkat wilayah/ nasional/ internasional pada bidang yang sesuai dengan bidang program studi penghargaan atas prestasi dan kinerja di tingkat wilayah/ nasional/ internasional
6	ITG harus memiliki tingkat kemandirian sumber daya dosen yang tinggi dalam penyelenggaraan pendidikan	<p>Rasio dosen tetap sedikitnya 85% dari keseluruhan jumlah dosen</p> <p>Jumlah dosen memiliki latar belakang pendidikan yang linier dengan program studi sedikitnya 6 (enam) orang setiap Jurusan/ Program Studi</p>
7	Tenaga Kependidikan wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi serta kemampuan untuk menyelenggarakan administrasi pendidikan dalam rangka layanan pendidikan	<p>Tenaga Kependidikan memiliki kualifikasi akademik paling rendah Diploma Tiga dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi tugas pokok dan fungsinya, serta sertifikat yang sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya</p> <p>Seluruh Tenaga Kependidikan memiliki pendidikan jenjang sarjana pada Tahun 2025</p>

Kode Dok.	Tgl. Terbit	No. Revisi	Halaman
ITG/Std.30	-	-	5 dari 6 hal

No	Isi Standar	Indikator
8	ITG meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan melalui pelatihan/ workshop/ seminar disetiap ada kegiatan atau setiap tahun	Tenaga pendidik diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan/ workshop/ seminar minimal 1 (satu) kali per tahun

VI. Strategi Pelaksanaan Standar Sumber Daya Manusia

1. Pelaksanaan rekrutmen dengan mengutamakan sumber daya manusia yang telah memenuhi standar dan kualifikasi yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia di Perguruan Tinggi.
2. Melakukan rekrutmen calon dosen dari sumber daya internal yang disertai penugasan studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Menyusun program pengembangan kompetensi dosen/ tenaga pendidik melalui program studi lanjut dan keikutsertaan dalam pelatihan/ *workshop*/ seminar.

VII. Dokumen Terkait Pelaksanaan Standar Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan Standar ini diperlukan pedoman:

1. Statuta Institut Teknologi Garut;
2. Rencana Strategis Institut Teknologi Garut;
3. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Institut Teknologi Garut;
4. Tata Kelola Kepegawaian Institut Teknologi Garut.

VIII. Referensi

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
2. Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
3. Permenristekdikti Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
4. Surat Keputusan Ketua Badan Pengurus Yayasan Al-Musaddadiyah Nomor 02/YAM/Pgr./Kep./I/2015 tentang Statuta Institut Teknologi Garut.
5. Surat Keputusan Rektor ITG tentang Rencana Induk Pengembangan ITG
6. Surat Keputusan Rektor ITG tentang Rencana Strategis ITG

Kode Dok.	Tgl. Terbit	No. Revisi	Halaman
ITG/Std.30	-	-	6 dari 6 hal