



**UNIVERSITAS HANDAYANI  
MAKASSAR**

Kode/No:  
SPMI/4.2.7.22

Tanggal :  
20 September 2022

**STANDAR SUMBER DAYA  
MANUSIA**

Revisi : 1

Halaman : 1 - 6

Proses	Penanggungjawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tandatangan	
1. Perumusan	Dr. Ir. Abd. Latief Arda, S.Kom.,M.Si.,M.Kom.	Tim SPMI		9 SEP 2022
2. Pemeriksaan	Prof. Dr. Mashur Razak., SE.,MM	Ketua Senat		28 SEP 2022
3. Persetujuan	Dr. Imran Taufiq., ST.,M.Si	Ketua Yayasan		26 SEP 2022
4. Penetapan	Dr. Nasrullah, M.Si., M.Kom	Rektor		12 SEP 2022
5. Pengendalian	Dr. Suardi., M.Pd.I	Ketua LPMI		18 SEP 2022



## 1. **Visi, Misi dan Tujuan UHM**

Visi, Misi dan Tujuan Universitas Handayani Makassar yang tertuang dalam renstra UHM tahun 2022-2027, adalah sebagai berikut:

### **Visi:**

Universitas Handayani Makassar menetapkan adalah: **‘Menjadi Universitas Unggul Menghasilkan Sumber Daya Manusia *Technopreneurship* berbasis Teknologi Informasi Tahun 2047’**

### **Misi:**

Misi yang dicanangkan oleh Universitas Handayani Makassar dalam upaya pencapaian visinya adalah:

- a. Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi melalui sistem pendidikan dan pengajaran yang bermutu bercirikan *Technopreneurship*.
- b. Melaksanakan penelitian dalam bidang *Technopreneurship* yang dapat menciptakan lapangan kerja baru.
- c. Menyelenggarakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dapat memecahkan persoalan masyarakat bercirikan *Technopreneurship*.
- d. Menyelenggarakan tata kelola Universitas yang sehat (*good university governance*) dalam pelaksanaan otonomi perguruan tinggi.

### **Tujuan:**

Berdasarkan visi dan misi Universitas Handayani Makassar, tujuan yang ingin dicapai adalah:

- a. Menghasilkan lulusan kompeten di bidang informatika, administrasi publik, dan hukum yang berjiwa *enterpreneurship*.
- b. Menghasilkan riset dan inovasi di bidang informatika, administrasi publik, dan hukum yang berjiwa *enterpreneurship*.
- c. Memberikan kontribusi dalam pembangunan nasional melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat berbasis teknologi informasi.
- d. Melakukan kerjasama dengan berbagai pemangku kepentingan untuk peningkatan kualitas penyelenggaraan, pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.
- e. Menjadi pusat pengembangan ilmu dibidang teknologi informasi dan komunikasi.

## 2. **Rasional**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama untuk menyukseskan penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan visi dan misinya. UHM sudah seharusnya memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan. Mengingat perannya yang sentral dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi maka sumber daya manusia di lingkungan UHM harus dikelola dan selalu ditingkatkan kualifikasinya baik dari aspek akademis yang merupakan tuntutan profesional, maupun dari sisi kualitas kepribadian yang sangat dibutuhkan dalam pelayanan kepada masyarakat sebagai pihak yang dilayani. Oleh karena itu, agar mutu sumber daya manusia di UHM dapat terus maju, diperlukan standar sumber daya manusia beserta standar turunannya.

### **3. Pihak yang bertanggungjawab**

Pihak-pihak yang bertanggungjawab dalam pemenuhan standar adalah

- a. Ketua Yayasan
- b. Rektor
- c. Wakil Rektor
- d. Dekan Fakultas/ Direktur Pascasarjana
- e. Ketua Program Studi
- f. Ketua LPMI

### **4. Defenisi istilah**

Deskripsi istilah yang digunakan pada standar kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Standar Sumber Daya Manusia (selanjutnya disebut SDM) merupakan system pengelolaan meliputi perencanaan; penerimaan; penempatan; pengembangan karir; retensi; pemberhentian ; penghargaan dan sanksi terhadap dosen dan tenaga kependidikan untuk untuk menjamin mutu penyelenggaraan kegiatan di UHM.
- b. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang memiliki NIDN/NUPTK dan jabatan fungsional minimal Asisten Ahli .
- c. Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.
- d. Kualifikasi merupakan tingkat pendidikan paling rendah minimal strata 2 dengan linieritas keilmuan yang harus dipenuhi oleh seorang dosen dan dibuktikan dengan ijazah.
- e. Kompetensi pendidik dinyatakan dengan sertifikat pendidik dan atau sertifikat profesi
- f. Tenaga Kependidikan adalah karyawan yang bertugas menunjang penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- g. Kompetensi Tenaga Kependidikan antara lain: pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian.
- h. Tenaga Kependidikan adalah karyawan yang diangkat dengan Pendidikan Minimal SMA/SMK/Allyah atau dengan standar minimal pendidikan sesuai kompetensi keahlian.
- i. Tenaga Kependidikan terdiri atas Karyawan Tetap atau Karyawan Kontrak.

### **5. Pernyataan isi**

- a. Universitas wajib memiliki pedoman menyangkut pengelolaan sumberdaya manusia yang mencakup: perencanaan; rekrutmen; seleksi; penempatan; retensi; pemberhentian dan pensiun yang ditetapkan dan disosialisasikan.
- b. Upaya pengembangan dosen tercermin dari proyeksi yang jelas, terencana dan didukung sepenuhnya oleh institusi (dalam hal pendanaan, maupun beban tugas).
- c. Universitas memiliki perencanaan yang lengkap tentang kecukupan kualifikasi dan jabatan akademik dosen.
- d. Universitas mengadakan rekrutmen dosen sesuai persyaratan agar terpenuhi rasio dosen terhadap mahasiswa.
- e. Pimpinan Program Studi mengorganisasikan beban kinerja dosen minimal 12 sks untuk setiap dosen.
- f. Universitas menyusun pedoman pembinaan SDM secara implementatif yang di tinjau dan dikondisikan secara berkala.

- g. Pimpinan Universitas menentukan mutasi tenaga kependidikan didasarkan pada beban kerja di setiap unit yang ada.
- h. Pimpinan Universitas wajib menetapkan nisbah dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur maksimal 4 mahasiswa.
- i. Pimpinan Universitas harus menetapkan nisbah dosen terhadap mahasiswa dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran maksimal 1:30 untuk noneksakta dan 1 : 20 untuk eksakta.
- j. Dosen memiliki sertifikat kompetensi profesi dan/atau industri.
- k. Unit Pengelola Program Studi merancang nisbah dosen sebagai pembimbing akademik dalam rangka pencapaian prestasi mahasiswa maksimal 20 mahasiswa.
- l. Unit Pengelola Program Studi mengupayakan dosen pengujian tugas akhir dan skripsi dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik minimal magister dan jabatan fungsional asisten ahli dan memiliki keterkaitan topik penelitian.
- m. Unit Pengelola Program Studi mengupayakan dosen pengujian tesis dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik minimal doktor dan jabatan fungsional lektor untuk penguji utama dan asisten ahli untuk pembimbing pembantu yang memiliki keterkaitan topik penelitian.
- n. Dosen harus terlibat pada organisasi profesi dan atau keilmuan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran mahasiswa minimal satu organisasi level nasional atau internasional.
- o. Dosen harus mengikuti kegiatan ilmiah dalam rangka pengembangan kompetensi minimal satu tahun sekali di level nasional dan atau internasional.
- p. Universitas harus melakukan rekrutmen tenaga administrasi dalam rangka kegiatan tata kelola dan administrasi penyelenggaraan pembelajaran minimal SMA atau sederajat yang dinyatakan dalam bentuk ijazah.
- q. Universitas harus menetapkan penempatan tenaga kependidikan fungsional yang berkualitas dalam rangka mendukung pemenuhan capaian pembelajaran minimal lulusan program D3.
- r. Universitas memiliki tenaga kependidikan yang bersertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, analis, dan pustakawan.
- s. Universitas memiliki instrumen survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap system pengelolaan sumberdaya manusia.
- t. Universitas melaksanakan survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.
- u. Universitas memanfaatkan hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap system pengelolaan sumberdaya manusia.

## 6. Strategi Pencapaian

Strategi untuk mencapai standar kompetensi lulusan adalah:

- a. Universitas memiliki pedoman pengelolaan sumberdaya manusia yang mencakup : perencanaan; rekrutmen; seleksi; penempatan; retensi; pemberhentian dan, pensiun yang ditetapkan oleh rector.
- b. Universitas melakukan sosialisasi pedoman pengelolaan sumberdaya manusia yang mencakup : perencanaan; rekrutmen; seleksi; penempatan; retensi; pemberhentian dan, pensiun yang telah ditetapkan oleh rector.
- c. Universitas mengembangkan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan

- berdasarkan perencanaan dan dilaksanakan serta di monitoring evaluasi dalam upaya menuju peningkatan akreditasi dan perangkingan institusi.
- d. Universitas mengalokasikan anggaran khusus setiap tahunnya untuk pengembangan dosen dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan.
  - e. Universitas mengembangkan rencana strategis yang mengarah pada pencapaian standar yang dilaksanakan dan disesuaikan kebutuhan Fakultas dan Prodi serta unit/lembaga pendukung lainnya.

## 7. Indikator Ketercapaian

Indikator Kinerja	Indikator
Tersedianya pedoman pengelolaan sumber daya manusia	Tersedia
Tersedianya Dokumen formal kebijakan dan program terjadwal tentang jabatan akademik	Tersedia
Persentase jumlah DTPS dengan kualifikasi akademik Doktor terhadap jumlah DTPS.	10%
Persentase jumlah DTPS dengan jabatan akademik Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar terhadap jumlah DTPS.	30%
Persentase jumlah DTPS yang memiliki sertifikat pendidik professional terhadap jumlah DTPS.	30%
Kualifikasi dan kecukupan laboran untuk mendukung proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan program studi	100%
Persentase Dosen menghasilkan karya ilmiah yang mendapatkan HKI/Paten setiap tahunnya.	20%
Persentase Dosen menghasilkan jurnal nasional terakreditasi setiap tahunnya.	50%
Persentase Dosen menghasilkan jurnal internasional/bereputasi setiap tahunnya	10%
Indeks Kepuasan Tenaga Pendidik	Minimal Baik
Indeks Kepuasan Layanan Tenaga Kependidikan	Minimal Baik
Persentase tendik yang memiliki sertifikat kompetensi	30%
Keterlibatan Dosen DTPS dalam organisasi profesi dan atau keilmuan	30%

## 8. Dokumen Terkait

Dokumen yang terkait dengan standar kompetensi lulusan adalah:

- a. Pedoman pengelolaan sumber daya manusia
- b. Pedoman dan SOP Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan
- c. Rencana Strategis UHM
- d. Kode Etik Dosen
- e. Kode Etik Tenaga Kependidikan

## 9. Referensi

- a. Lampiran Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 2 tahun 2019 tentang Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri dan Panduan Penyusunan Laporan Kinerja Program Studi dalam Instrumen Akreditasi Program Studi – Lampiran 2: Panduan Penyusunan Laporan Kinerja Program Studi
- b. Lampiran Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 2 tahun 2019 tentang Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri dan Panduan Penyusunan Laporan Kinerja Program Studi dalam Instrumen Akreditasi Program Studi – Lampiran 1: Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri
- c. Panduan Penyusunan Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi, Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2014
- d. Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 59 Tahun 2018 Tentang Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri Dan Matriks Penilaian Dalam Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi
- e. Statuta Universitas Handayani Makassar.
- f. Rencana Strategis (Renstra) Universitas Handayani Makassar
- g. Kebijakan SPMI Universitas Handayani Makassar.