

UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA



STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

**PERMENDIKBUDRISTEK 53/2023
TENTANG
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN TINGGI**

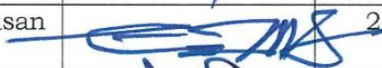
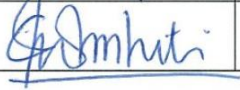
**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA
ATMA JAYA**

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 1 of 17

STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Terpercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 2 of 17

LEMBAR PENGESAHAN

Proses	Penanggungjawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tandatangan	
1. Perumusan	Weli	Tim Perumus/ Ketua		2 Januari 2025
2. Pertimbangan	Clara R. P. Ajisuksmo	Ketua Senat		2 Januari 2025
3. Persetujuan	Linus M. Setiadi	Ketua Yayasan		2 Januari 2025
4. Penetapan	Yuda Turana	Rektor		2 Januari 2025
5. Pengendalian	Christiana Fara Dharmastuti	Ketua LPM		2 Januari 2025

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Terpercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 3 of 17

DAFTAR ISI

Halaman Judul	1
Lembar Pengesahan	2
I. Latar Belakang	4
II. Rasional	4
2.a. Rasional Eksternal	4
2.b. Rasional Internal	4
III. Subjek/Pihak yang Bertanggungjawab	5
IV. Istilah Teknis	5
V. Pernyataan Isi Standar	6
VI. Tabel Indikator Pernyataan Standar	7
VII. Strategi Pencapaian Standar	10
VIII. Risk Register SPMI Terintegrasi ISO 21001:2018	15
IX. Keterkaitan Dengan ISO 21001:2018	15
X. Standar Terkait	15
XI. Referensi yang Digunakan	16

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 4 of 17

I. Latar Belakang

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, pemerintah telah menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia No 53 tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi. Peraturan ini berfungsi sebagai acuan dalam menetapkan standar dosen dan tenaga kependidikan.

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, yang diatur dalam Pasal 46 Permendikbudristek no.53 Tahun 2023, merupakan bagian penting dari peraturan ini. Pada pasal ini menetapkan bahwa Standar dosen dan tenaga kependidikan merupakan kriteria minimal mengenai kompetensi dan kualifikasi dosen untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, pendidik, perancang pembelajaran, fasilitator, serta motivator mahasiswa. Sedangkan, kompetensi dan kualifikasi tenaga kependidikan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan dalam rangka mencapai standar kompetensi lulusan.

II. Rasional

2.a. Rasional Eksternal

Mempertimbangkan bahwa dosen dan tenaga kependidikan Unika Atma Jaya harus mengikuti standar nasional pendidikan tinggi yang tercantum dalam Undang-undang dosen dan guru No.14 Tahun 2005 Bab V tentang dosen, Permendikbudristek No.53 Tahun 2023 Pasal 46, dan Permendikbud no.73 Tahun 2013 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Pendidikan Tinggi, maka diperlukan adanya standar dosen dan tenaga kependidikan.

Penetapan standar dosen dan tenaga kependidikan ini bertujuan untuk menjadi acuan utama dalam pengembangan standar lainnya sehingga lulusan Unika Atma Jaya memiliki kompetensi kesetaraan sesuai dengan jenjang kualifikasi pada KKNI dan menghasilkan lulusan yang profesional, berintegritas tinggi, peduli pada kepentingan masyarakat, berorientasi global, dan tanggap pada kemajuan IPTEKS sesuai dengan ciri khas masing-masing prodi

2.b. Rasional Internal

Sebagaimana diamanatkan dalam salah satu misi Unika Atma Jaya yaitu menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesi untuk pengembangan ilmu, profesionalisme, dan karakter peserta didik serta tujuan Unika Atma Jaya yaitu, mengembangkan menghasilkan lulusan yang profesional, berintegritas tinggi, peduli pada kepentingan masyarakat, berorientasi global, dan tanggap pada kemajuan IPTEKS, maka sebagai suatu lembaga pendidikan yang turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa, Unika Atma Jaya perlu secara berkelanjutan meningkatkan kualitas proses belajar mengajar (PBM) yang diselenggarakan.

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 5 of 17

Unika Atma Jaya memiliki rencana strategis (Renstra) Perguruan Tinggi untuk memastikan hasil pembelajaran melalui penyediaan dosen dan tenaga kependidikan yang baik dapat mencapai tujuan Pendidikan tinggi yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu ditetapkan standar dosen dan tenaga kependidikan sebagai acuan minimal untuk proses belajar mengajar yang mencerminkan ciri khas Unika Atma Jaya.

III. Subjek/Pihak yang Bertanggungjawab

1. Pihak perumus standar: Tim perumus ad hoc
2. Pihak penanggung jawab standar: Sekretaris Universitas
3. Pihak yang memberi pertimbangan standar: Senat universitas
4. Pihak yang memberikan persetujuan standar: Ketua Yayasan Atma Jaya
5. Pihak yang menetapkan standar: Rektor
6. Pihak pelaksana standar: Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia, Wakil Dekan, Ka BSDM, Ka LIPP
7. Pihak yang melakukan evaluasi pemenuhan standar: Tim auditor internal di bawah koordinasi Kapus. Monevin LPM.
8. Pihak yang melakukan pengendalian pelaksanaan standar: Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia, Wakil Dekan, Ka BSDM, Ka LIPP, Ka LPM
9. Pihak yang melakukan peningkatan standar: Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia, Ka BSDM, Ka LIPP, Ka LPM

IV. Istilah Teknis

Sertifikat Profesi	Dokumen resmi yang dikeluarkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang sebagai bukti bahwa seseorang telah memenuhi standar kompetensi tertentu dalam suatu profesi.
Sertifikat Kompetensi	Dokumen resmi yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi yang diakui, yang menandakan bahwa seseorang telah memenuhi kriteria dan standar kompetensi tertentu dalam bidang atau profesi tertentu.
Beban Kerja Dosen (BKD) Ref. UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 72	Merupakan kegiatan yang diwajibkan kepada Dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik profesional dan ilmuwan pada kurun waktu tertentu.
Dosen Ref. Peraturan Perusahaan Yayasan Atma Jaya Bab I, Pasal 1	Pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.
Parameter Standar	Pernyataan Standar dalam SPMI

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 6 of 17

V. Pernyataan Isi Standar

1. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Wakil Dekan dan Ka BSDM memastikan minimal 50% dosen memiliki sertifikat profesi dan atau sertifikat kompetensi yang sesuai bidang keahlian atau mata kuliah yang diampu dosen dan dievaluasi setiap tahun
2. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Wakil Dekan dan Ka BSDM memastikan 40% dosen tetap homebase harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan Doktor/Doktor Terapan dari perguruan tinggi yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian pada program sarjana pada akhir tahun 2028
3. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Wakil Dekan dan Ka BSDM memastikan 40% dosen tetap homebase harus memiliki jabatan akademik LK dan GB pada akhir tahun 2028
4. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Wakil Dekan dan Ka BSDM memastikan jumlah dosen tetap yang memiliki jenjang akademik Guru Besar pada program doktor minimal 2 orang dan dimonev setiap tahun
5. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Wakil Dekan dan Ka BSDM memastikan persyaratan kewenangan mengajar adalah dosen tetap berjenjang akademik minimal asisten ahli, memiliki sertifikat pendidik, dan memiliki sertifikat profesi paling lambat akhir tahun 2028
6. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Wakil Dekan dan Ka BSDM memastikan setiap dosen mengikuti pembinaan dan pengembangan profesi yang meliputi pengembangan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional minimal satu kegiatan setiap tahun paling lambat 2028
7. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Wakil Dekan dan Ka Program Studi memastikan rasio dosen tetap dan mahasiswa:
 - a. Rumpun ilmu alam, rumpun ilmu formal, dan/atau rumpun ilmu terapan (pertanian, arsitektur dan perencanaan, teknik, kehutanan dan lingkungan, kesehatan, dan transportasi) minimal 1:20
 - b. Rumpun ilmu agama, rumpun ilmu humaniora, rumpun ilmu sosial, dan/atau rumpun ilmu terapan (bisnis, pendidikan, keluarga dan konsumen, olahraga, jurnalistik, media massa dan komunikasi, hukum, perpustakaan dan permuseuman, militer, administrasi publik, dan pekerja sosial minimal 1:30
 - c. Rumpun ilmu bidang kesehatan maksimal 1: 10
 dan dievaluasi setiap tahun
8. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Wakil Dekan memastikan jumlah dosen tetap minimal 85% dari jumlah seluruh dosen yang mengajar setiap prodi pada akhir tahun 2028
9. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Wakil Dekan memastikan setiap dosen tetap melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 12-16 sks setiap semester

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 7 of 17

10. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Ka LIPP membuat pedoman akses sumber pembelajaran terbuka relevan dengan kurikulum disebarkan sebagai domain publik dan/atau menggunakan lisensi yang mengijinkan penggunaan, pemodifikasian, dan penyebaran ulang oleh penggunaanya dan dievaluasi setiap tahun.

VI. Tabel Indikator Pernyataan Standar

No	Parameter Standar	Indikator	Base Line	Target/Waktu					Cara Mengukur
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	
1	Dosen memiliki sertifikat profesi dan atau sertifikat kompetensi yang sesuai bidang keahlian atau mata kuliah yang diampu dosen	50% dosen memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai bidang keahlian atau mata kuliah yang diampu dosen	0%	0%	10%	20%	30%	50%	Jumlah dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai bidang keahlian atau mata kuliah yang diampu dosen dibagi total seluruh jumlah dosen tetap
2	Memastikan dosen tetap <i>homebase</i> harus berkualifikasi akademik	40% dosen tetap program sarjana paling rendah lulusan Doktor/Doktor Terapan dari perguruan tinggi yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian	31%	32%	35%	36%	38%	40%	Jumlah dosen tetap S1 dengan kualifikasi S3 dibagi 262 (dosen S1)
3	Memastikan dosen tetap <i>homebase</i> harus memiliki jabatan akademik LK dan GB	40% dosen berjabatan akademik LK dan GB pada akhir tahun 2028	10%	10%	10%	20%	30%	40%	Jumlah dosen berjabatan akademik LK dan GB dibagi seluruh dosen tetap
4	Memastikan jumlah dosen tetap yang memiliki jenjang akademik Guru Besar pada	Program doktor yang memiliki GB (dosen tetap) minimal 2 orang dan dimonev	50%	50%	50%	66%	66%	100%	Jumlah program studi S3 yang memiliki 2 orang GB dibagi seluruh jumlah program studi S3 (LTBI,

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 8 of 17

No	Parameter Standar	Indikator	Base Line	Target/Waktu					Cara Mengukur
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	
	program doktor								Psikologi, Manajemen)
5	Memastikan persyaratan kewenangan mengajar	Syarat kewenangan mengajar adalah dosen tetap berjenjang akademik minimal asisten ahli, memiliki sertifikat pendidik, dan memiliki sertifikat profesi	N/A	N/A	50%	70%	80%	100%	Jumlah dosen tetap yang memiliki jabatan akademik minimal asisten ahli, memiliki sertifikat pendidik, dan memiliki sertifikat profesi dibagi jumlah seluruh dosen tetap
6	Memastikan setiap dosen mengikuti pembinaan dan pengembangan profesi	Setiap dosen mengikuti minimal satu kegiatan setiap tahun yang meliputi pengembangan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional	N/A	N/A	15%	35%	50%	70%	Jumlah dosen tetap yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi per tahun dibagi total dosen tetap
7	Memastikan rasio dosen tetap dan mahasiswa tercapai	Prodi yang memiliki rasio dosen tetap dan mahasiswa: a. Untuk rumpun ilmu alam, rumpun ilmu formal, dan/atau rumpun ilmu terapan (pertanian, arsitektur dan perencanaan, teknik, kehutanan dan lingkungan,	16% (6 Prodi)	16% (6 Prodi)	25% (9 Prodi)	42% (15 Prodi)	56% (20 Prodi)	70% (25 Prodi)	Jumlah program studi yang memenuhi rasio dosen tetap dan mahasiswa dibagi jumlah seluruh prodi (kecuali prodi S3 dan program spesialis)

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 9 of 17

No	Parameter Standar	Indikator	Base Line	Target/Waktu					Cara Mengukur
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	
		kesehatan, dan transportasi) minimal 1:20 b. rumpun ilmu agama, rumpun ilmu humaniora, rumpun ilmu sosial, dan/atau rumpun ilmu terapan (bisnis, pendidikan, keluarga dan konsumen, olahraga, jurnalistik, media massa dan komunikasi, hukum, perpustakaan dan permuseuman, militer, administrasi publik, dan pekerja sosial minimal 1:30 c. rumpun ilmu bidang kesehatan maksimal 1:10							
8	Memastikan jumlah dosen tetap yang mengajar	Jumlah prodi yang 85% pengajarnya adalah dosen tetap	73,6 %	73,6%	85%	85%	85%	85%	Jumlah prodi yang 85% pengajarnya dosen tetap dibagi jumlah seluruh prodi (38 prodi)
9	Memastikan setiap dosen tetap melaksanakan	Jumlah dosen yang memenuhi beban kerja dosen (BKD) sekurang-	N/A	N/A	90%	95%	100%	100%	Jumlah dosen yang memenuhi bkd sekurang-kurangnya 12-16 sks setiap

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 10 of 17

No	Parameter Standar	Indikator	Base Line	Target/Waktu					Cara Mengukur
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	
	n beban kerja	kurangnya 12-16 sks setiap semester							semester dibagi total seluruh dosen
10	Memastikan semua tenaga kependidikan UAJ memiliki kualifikasi akademik	Kualifikasi tenaga Kependidikan paling rendah lulusan program D3 yang dinyatakan dengan ijazah sesuai dengan kualifikasi dan tupoksi atau memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan kualifikasi dan tupoksi serta dievaluasi	N/A	N/A	80%	85%	90%	100%	Jumlah tenaga Kependidikan minimal D3 dibagi total tenaga Kependidikan

VII. Strategi Pencapaian Standar

Kode Butir Standar	Indikator	Strategi Pencapaian	Dokumen yang Dibutuhkan
1	50% dosen memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai bidang keahlian atau mata kuliah yang diampu dosen	1. Rektor dibantu Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat kebijakan tentang kualifikasi dan kompetensi dosen dan mensosialisasikan 2. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Ka BSDM mensosialisasikan standard dosen dan tendik kepada semua dosen dan pihak berkepentingan 3. BSDM mensosialisasikan SOP sertifikasi pendidik 4. BSDM membuat SOP sertifikasi kompetensi profesi bagi dosen	1. Materi sosialisasi standard dosen dan tendik, dan kebijakan kualifikasi dan kompetensi dosen 2. Bukti Sosialisasi 3. SOP Sertifikasi pendidik dan sertifikat profesional 4. SOP sertifikasi kompetensi profesi 5. MPP dari BSDM

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 11 of 17

Kode Butir Standar	Indikator	Strategi Pencapaian	Dokumen yang Dibutuhkan
		5. BSDM membuat perencanaan pelatihan sertifikasi profesi yang diakui industri	
2	40% dosen tetap program sarjana paling rendah lulusan Doktor/Doktor Terapan dari perguruan tinggi yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian	1. Rektor dibantu Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat target kualifikasi dosen bergelar doktor di program studi Sarjana 2. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat kebijakan rekrutmen dosen minimal berkualifikasi S3 untuk program sarjana 3. BSDM membuat daftar dan melakukan move dosen yang sedang tugas belajar jenjang Doktor 4. BSDM membuat rekap MPP dan rencana tindak lanjut untuk pemenuhan jumlah dosen berkualifikasi Doktor sesuai target	1. MPP 2. IKU UAJ 3. Kebijakan program PTB 4. Rekap PTB 5. Rencana tindak lanjut
3	40% dosen berjabatan akademik LK dan GB pada akhir tahun 2028	1. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan SDM bersama Dekan dan Ka. BSDM memetakan dosen yang potensial untuk naik jabatan akademik LK dan GB 2. Rektor menentukan target IKU jumlah LK dan GB setiap tahun 3. Dekan menyediakan fasilitas pendampingan kenaikan Jabatan Akademik dosen 4. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan SDM melakukan monitoring dan tindak lanjut pencapaian target	1. Laporan pemetaan dosen yang potensial naik jabatan akademik ke LK dan GB 2. IKU tahunan 3. Laporan move dan tindak lanjut

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 12 of 17

Kode Butir Standar	Indikator	Strategi Pencapaian	Dokumen yang Dibutuhkan
4	Program doktor yang memiliki GB (dosen tetap) minimal 2 orang dan dimonev	1. Rektor dibantu Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat kebijakan terkait Jabatan Akademik GB pada program Doktor 2. BSDM membuat daftar dosen dan memantau kecukupan jabatan Akademik GB pada program Doktor 3. BSDM mempunyai Renstra kenaikan jabatan akademik dosen	1. SK Rektor tentang keterpenuhan jumlah dosen dengan jabatan akademik GB pada program Doktor 2. Daftar dosen di program Doktor 3. Renstra peningkatan jabatan akademik dosen
5	Syarat kewenangan mengajar adalah dosen tetap berjenjang akademik minimal asisten ahli, memiliki sertifikat pendidik, dan memiliki sertifikat profesi	1. Rektor dibantu Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat kebijakan terkait syarat kewenangan mengajar dosen tetap 2. BSDM membuat SOP terkait kewenangan mengajar dosen tetap 3. BSDM melakukan sosialisasi SOP kewenangan mengajar dosen tetap	1. SK Rektor tentang kewenangan mengajar dosen tetap 2. SOP kewenangan mengajar dosen tetap 3. Bukti sosialisasi
6	Setiap dosen mengikuti minimal satu kegiatan setiap tahun yang meliputi pengembangan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional	1. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Ka BSDM, Wadek dan Ka LIPP membuat kebijakan terkait pengembangan kompetensi dosen tetap meliputi pelaksanaan, persyaratan dan sanksi 2. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Ka BSDM, Wadek dan Ka LIPP membuat Rencana pengembangan kompetensi dosen tetap	1. SK Rektor pengembangan kompetensi dosen tetap meliputi pelaksanaan, persyaratan dan sanksi 2. Renbangdos kompetensi dosen tetap 3. Peta pengembangan kompetensi dosen tetap pada setiap program studi 4. SOP peningkatan kompetensi dosen tetap

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 13 of 17

Kode Butir Standar	Indikator	Strategi Pencapaian	Dokumen yang Dibutuhkan
		3. BSDM bersama Wakil Dekan membuat pemetaan kompetensi dosen tetap 4. BSDM membuat mekanisme peningkatan kompetensi dosen tetap 5. Wakil Dekan bersama Ka BSDM menyusun anggaran pelaksanaan peningkatan kompetensi dosen tetap	
7	Prodi yang memiliki rasio dosen tetap dan mahasiswa: a. Untuk rumpun ilmu alam, rumpun ilmu formal, dan/atau rumpun ilmu terapan (pertanian, arsitektur dan perencanaan, teknik, kehutanan dan lingkungan, kesehatan, dan transportasi) minimal 1:20 b. rumpun ilmu agama, rumpun ilmu humaniora, rumpun ilmu sosial, dan/atau rumpun ilmu terapan (bisnis, pendidikan, keluarga dan konsumen, olahraga, jurnalistik, media massa dan komunikasi, hukum, perpustakaan dan permuseuman, militer, administrasi publik, dan pekerja sosial minimal 1:30	1. Rektor dan para pimpinan membuat renstra dengan indikator jumlah penerimaan mahasiswa diterima setiap tahun dengan mempertimbangkan jumlah dosen yang ada 2. Rektor dan pimpinan melakukan sosialisasi target jumlah penerimaan mahasiswa 3. Sekertaris Universitas dibantu Marketing membuat program penerimaan mahasiswa setiap tahun	1. Renstra UAJ 2. IKU UAJ 3. Program Penerimaan Mahasiswa Baru

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 14 of 17

Kode Butir Standar	Indikator	Strategi Pencapaian	Dokumen yang Dibutuhkan
	c. rumpun ilmu bidang kesehatan maksimal 1: 10		
8	Jumlah prodi yang 85% pengajarnya adalah dosen tetap	1. Rektor dan Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat kebijakan terkait jumlah dosen tetap yang mengajar pada suatu semester 2. Sosialisasi kebijakan 3. Wakil Dekan dan Ka Prodi membuat jadwal kuliah dengan memperhatikan kebijakan yang disosialisasi	1. SK Rektor terkait kewajiban dosen tetap yang mengajar 2. Bukti Sosialisasi 3. Jadwal kuliah
9	Jumlah dosen yang memenuhi beban kerja dosen (BKD) sekurang-kurangnya 12-16 sks setiap semester	1. Rektor dibantu Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat kebijakan pemenuhan BKD 2. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat IKU pemenuhan BKD 3. Wakil Dekan mengumpulkan rencana kerja Dosen setiap tahun 4. Wakil Dekan memantau keterpenuhan BKD setiap semester	1. SK Rektor tentang pemenuhan BKD 2. IKU Dosen 3. Rencana kerja dosen tetap 4. Laporan pemenuhan BKD setiap semester
10	Kualifikasi tenaga Kependidikan paling rendah lulusan program D3 yang dinyatakan dengan ijasah sesuai dengan kualifikasi dan tupoksi atau memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan kualifikasi dan tupoksi serta dievaluasi	1. Rektor dan Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat kebijakan terkait kualifikasi tenaga kependidikan tetap 2. BSDM melakukan monev terkait tenaga kependidikan berkualifikasi D3 dan melaporkan kepada Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia	1. SK Rektor tentang kualifikasi tenaga kependidikan tetap 2. Laporan monev dan tindak lanjut

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 15 of 17

Kode Butir Standar	Indikator	Strategi Pencapaian	Dokumen yang Dibutuhkan
		3. BSDM menindaklanjuti hasil monev berdasarkan persetujuan Rektor	

VIII. Risk Register SPMI Terintegrasi ISO 21001:2018

Pada dokumen ini juga diberikan register risiko dan peluang yang terstruktur yang memuat:

- Risiko → potensi kejadian negatif yang bisa menghambat tercapainya tujuan
- Peluang → potensi kejadian positif yang bisa membantu atau mempercepat tercapainya tujuan

Dokumen ini mencatat:

- Kejadian Risiko/Peluang (risk event) setiap sasaran standar
- Penyebab Risiko/Peluang
- Sumber Risiko/Peluang
- Dampak/Potensi Kerugian/Peluang
- Nama unit internal yang terkait penyebab risiko/peluang
- Nilai inherens Risiko/Peluang
- Pengendalian yang sudah dilakukan untuk menurunkan risiko/memperbesar peluang
- Nilai risiko residual (risiko yang masih ada sesudah pengendalian)
- Mitigasi risiko/peluang
- Nilai Risiko sesudah mitigasi dilakukan

Register terlampir.

IX. Keterkaitan Dengan ISO 21001:2018

1. Klausul 4.2 tentang Memahami Kebutuhan dan Harapan Pihak berkepentingan
3. Klausul 7.1 tentang Sumber Daya
4. Klausul 7.2 tentang Kompetensi
5. Klausul 8.2 tentang Persyaratan bagi Produk dan Layanan
6. Klausul 8.3 tentang Desain dan Pengembangan Layanan Pendidikan
7. Klausul 9.1 tentang Pemantauan, Pengukuran, Analisis, dan Evaluasi

X. Standar Terkait

1. Standar Masukan Pendidikan – Standar Isi
2. Standar Luaran Pendidikan – Standar Kompetensi Lulusan
3. Standar Kurikulum
4. Standar Pemberian Sanksi kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 16 of 17

XI. Referensi yang Digunakan

1. Undang-undang nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
2. Undang-undang nomor 14 Tahun 2025 tentang Guru dan Dosen
3. Peraturan Presiden (Perpres) nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)
4. Permendikbudristek nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) nomor 73 Tahun 2013 tentang Penerapan KKNI Bidang Pendidikan Tinggi
6. Persyaratan ISO 21001:2018
7. Statuta Unika Atma Jaya Tahun 2024
8. Rencana Strategis (Renstra) Unika Atma Jaya Tahun 2024-2029
9. Pedoman Penerapan Siklus PPEPP dalam SPMI
10. SK Yayasan No. 124/I/SK-LL/07/2025 tentang Persetujuan Pemberlakuan Perangkat SPMI di Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
11. SK Rektor No. 2809/II/SK-PMU.10.01/07/2025 tentang Penetapan Pemberlakuan Perangkat SPMI di Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

 UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA Tepercaya Kualitas Lulusannya	Kode	:	UAJ/II/STD.A/030/R0
	Tanggal Berlaku	:	2 Januari 2025
	Tanggal Revisi	:	-
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	Halaman	:	Page 17 of 17

LAMPIRAN

 UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA ATMA JAYA YOGYAKARTA UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA FORMULIR RISK REGISTER SPMI TERINTEGRASI ISO 21001:2018															Kode Dokumen: FR-UJAJ-20-68R0															
Nama Standar : STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN Nama Unit : Universitas (D) Tahun : 2024/2025															Tanggal Beraku:	2 Januari 2025														
															Tanggal Revisi:	-														
RISK REGISTER																														
No	Batasan Standar (B)	Target (C)	Pemilik Risiko (A)	Unit Lata yang Terlibat/ Pihak Terkait	Inisiatif strategi (program kegiatan)	Uraian Peristiwa Risiko (kejadian)	Penyebab Risiko/Peluang	Sumber Risiko/Peluang (Internal / Eksternal)	Dampak/Potensi Kerugian/Peluang		Nama Unit Internal Terkait Penyebab Risiko	Risiko/ Peluang (-1 / 1)	Nilai			Existing Control / Pengendalian yang ada			Risiko/ Peluang (-1 / 1)	Nilai			Risk Treatment			Risiko/ Peluang (-1 / 1)	Score / Nilai Target Risk After Mitigation			
													Kemungkinan (R) (Probability)	Dampak(D) (Severity)	Tingkat Risiko (R x D)	Ada / Tidak Ada	Memadai / belum memadai	Dijalankan 100% / belum dijalankan 100%		Kemungkinan (R) (Probability)	Dampak(D) (Severity)	Tingkat Risiko	Opis Perlakuan Risiko	Deskripsi Tindakan Mitigasi			Kemungkinan (R) (Probability)	Dampak(D) (Severity)	Tingkat Risiko	
1	50% dosen memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai bidang keahlian atau mata kuliah yang diajarkan dosen	100%	ISDM	Prodi	1. Bekerja dibantu Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat target kualifikasi dan kompetensi dosen dan memonitoringnya 2. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Ka ISDM memonitoringkan standar dosen dan terdiri kepada semua dosen dan pihak berkepentingan 3. ISDM memonitoringkan SOP sertifikasi pendidik 4. ISDM membuat SOP sertifikasi kompetensi pendidik bagi dosen 5. ISDM membuat perencanaan pelatihan sertifikasi profesi yang diakui industri	Tidak tercapainya target 50% dosen yang memiliki sertifikat kompetensi sesuai bidang keahlian atau mata kuliah yang diajarkan.	1. Kurangnya dukungan atau kebijakan internal untuk sertifikasi dosen. 2. Biaya sertifikasi yang tinggi dan tidak tersedia anggaran dari mata kuliah yang diajarkan. 3. Ketidaksihan lembaga sertifikasi di bidang bidang tertentu. 4. Ketidaksihan waktu dan standar mata internal. 5. Terbatasnya peluang kerja sama dengan mitra industri untuk sertifikasi karena kurangnya bukti kompetensi dosen.	Internal	1. Penurunan kualitas pembelajaran karena dosen tidak terbeli kompetensi secara formal. 2. Biaya sertifikasi menurun di mata pemangku kepentingan (mahasiswa, orang tua, mitra). 3. Tidak tercapainya indikator akreditasi atau standar mata internal. 4. Terbatasnya peluang kerja sama dengan mitra industri untuk sertifikasi karena kurangnya bukti kompetensi dosen.	Fakultas	-1	4	4	-16	Ada	belum memadai	sedah dijalankan 20%	-1	3	3	-9	mitigasi	1. Membuat kebijakan dan insentif untuk mendorong dosen mendaftar sertifikasi kompetensi. 2. Mengkalkulasikan anggaran rutin untuk pembiayaan sertifikasi. 3. Bekerja sama dengan LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) atau asosiasi profesi untuk pelatihan dan sertifikasi. 4. Menyusun jadwal kegiatan sertifikasi dengan kalender akademik. 5. Melakukan sosialisasi rutin tentang pentingnya sertifikasi kompetensi bagi dosen. 6. Monitoring dan evaluasi tahunan pencapaian target dosen bersertifikasi.	1. Menyusun rencana pengembangan ISDM dosen, dengan target dan waktu capaian studi lanjut S1. 2. Monitoring dosen untuk studi lanjut melalui bimbingan (LPJ, BP, atau sama luar negeri). 3. Memberikan insentif khusus dan pengangan beban kerja bagi dosen yang sedang menngikuti S1. 4. Bekerja sama dengan PT mata S1 yang terakreditasi baik dan relevan bidangnya. 5. Monitoring dan evaluasi beban kerja terdapat capaian dosen yang sedang studi lanjut. 6. Berkoordinasi dengan dosen pengantar beban S1 dan LPJ terakreditasi sesuai bidang. 7. Fasilitas pembantuan akademik (publikasi, bahan, personal) agar dosen bisa selesa S1.	-1	4	4	-16	mitigasi	1. Menyusun rencana pengembangan ISDM dosen, dengan target dan waktu capaian studi lanjut S1. 2. Monitoring dosen untuk studi lanjut melalui bimbingan (LPJ, BP, atau sama luar negeri). 3. Memberikan insentif khusus dan pengangan beban kerja bagi dosen yang sedang menngikuti S1. 4. Bekerja sama dengan PT mata S1 yang terakreditasi baik dan relevan bidangnya. 5. Monitoring dan evaluasi beban kerja terdapat capaian dosen yang sedang studi lanjut. 6. Berkoordinasi dengan dosen pengantar beban S1 dan LPJ terakreditasi sesuai bidang. 7. Fasilitas pembantuan akademik (publikasi, bahan, personal) agar dosen bisa selesa S1.
2	40% dosen tetap program sarjana paling rendah lulusan S1 (Dokter Terapan dari perguruan tinggi yang terakreditasi) sesuai dengan bidang keahlian	35%	ISDM	Prodi	1. Bekerja dibantu Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat target kualifikasi dan kompetensi dosen di program studi terakreditasi 2. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat kebijakan rekruitmen dosen minimal berakreditasi S1 untuk program sarjana 3. ISDM membuat daftar dan melakukan moner dosen yang sedang tetap belajar jenjang Doktor 4. ISDM membuat ulang SOP dan rencana indidagatif untuk pemantauan jumlah dosen berakreditasi Dokter sesuai target	Penurunan dosen tetap program sarjana lulusan S1 (Dokter Terapan dari perguruan tinggi yang terakreditasi) sesuai dengan bidang keahlian	1. Hiasi dosen rendah untuk melanjutkan studi S1 karena beban kerja tinggi. 2. Keterbatasan dana/biaya untuk studi lanjut. 3. Proses rekruitmen dosen baru tidak mengutamakan lulusan S1 sesuai bidang. 4. Kesulitan menyekahkan studi akademik, bahasa, atau administratif. 5. Bidang keahlian tertentu sulit ditemukan lakaannya di level doktor.	Internal	1. Tidak tercapainya standar dosen program tinggi sesuai standar nasional (Permendikbudristek No. 51/2023). 2. Turunnya nilai akreditasi program studi, terutama dalam aspek sumber daya manusia. 3. Terbatasnya pengembangan riset dan publikasi karena keterbatasan dosen bergelar doktor. 4. Berkurangnya daya saing institusi, baik dalam kerja sama akademik maupun internasionalisasi. 5. Keterbatasan dalam pengembangan mahasiswa tugas akhir/Skripsi, khususnya jenjang kejuruan. 6. Risiko hilum atau administratif, bila ketertarikan tidak dijawab dalam waktu tertentu.	Fakultas	-1	4	4	-16	Ada	belum memadai	sedah dijalankan 10%	-1	4	4	-16	mitigasi	1. Menyusun rencana pengembangan ISDM dosen, dengan target dan waktu capaian studi lanjut S1. 2. Monitoring dosen untuk studi lanjut melalui bimbingan (LPJ, BP, atau sama luar negeri). 3. Memberikan insentif khusus dan pengangan beban kerja bagi dosen yang sedang menngikuti S1. 4. Bekerja sama dengan PT mata S1 yang terakreditasi baik dan relevan bidangnya. 5. Monitoring dan evaluasi beban kerja terdapat capaian dosen yang sedang studi lanjut. 6. Berkoordinasi dengan dosen pengantar beban S1 dan LPJ terakreditasi sesuai bidang. 7. Fasilitas pembantuan akademik (publikasi, bahan, personal) agar dosen bisa selesa S1.	1. Menyusun rencana pengembangan ISDM dosen, dengan target dan waktu capaian studi lanjut S1. 2. Monitoring dosen untuk studi lanjut melalui bimbingan (LPJ, BP, atau sama luar negeri). 3. Memberikan insentif khusus dan pengangan beban kerja bagi dosen yang sedang menngikuti S1. 4. Bekerja sama dengan PT mata S1 yang terakreditasi baik dan relevan bidangnya. 5. Monitoring dan evaluasi beban kerja terdapat capaian dosen yang sedang studi lanjut. 6. Berkoordinasi dengan dosen pengantar beban S1 dan LPJ terakreditasi sesuai bidang. 7. Fasilitas pembantuan akademik (publikasi, bahan, personal) agar dosen bisa selesa S1.						
3	40% dosen berijabatan akademik LK dan GB pada akhir tahun 2028	35%	ISDM	Prodi	1. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan ISDM bersama Dekan dan Ka ISDM memetakan dosen yang potensial untuk naik jabatan akademik LK dan GB 2. Bekerja memetakan target (RI) jumlah LK dan GB setiap tahun 3. Bekerja menyediakan fasilitas pendampingan kenaikan jabatan akademik dosen 4. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan ISDM melakukan monitoring dan tidak lanjut pencapaian target	Penurunan dosen dengan jabatan akademik LK dan GB 2. Bekerja menyediakan fasilitas pendampingan kenaikan jabatan akademik dosen	1. Kurangnya publikasi ilmiah beresipat (Sinta 1-2, Scopus, WoS) yang menjadi syarat untuk kenaikan jabatan akademik LK dan GB. 2. Rendahnya pencapaian dalam terdapat prosedur dan persyaratan akademik dosen. 3. Keterbatasan dalam pengandaian fasilitas untuk dosen dalam rangka tidak lengkap atau revisi berulang. 4. Belum terdapat dosen yang tinggi (menengah, administratif) sebagai karya cipta dan publikasi terbitan. 5. Tidak ada pembantuan atau mentoring jabatan akademik secara terstruktur	Internal	1. Rendahnya kualitas akademik dan reputasi institusi. 2. Turunnya nilai akreditasi, khususnya dalam aspek sumber daya manusia (SDM). 3. Terbatasnya pencapaian dalam terdapat prosedur dan persyaratan akademik dosen. 4. Rendahnya dukungan kegiatan publikasi, karya cipta, dan persyaratan akademik LK dan GB. 5. Dosen tidak bisa mengaj pembantuan secara untuk tugas akhir atau dalam rangka tidak lengkap atau revisi berulang. 6. Berkurangnya motivasi dosen untuk mengembangkan karier akademik.	Fakultas	-1	4	4	-16	Ada	memadai	dijalankan 75%	-1	3	3	-9	mitigasi	1. Menyusun rencana jabatan akademik dosen per tahun, dengan target LK dan GB yang jelas. 2. Menyediakan bantuan biaya penelitian atau jurnal internasional. 3. Melakukan tim pengacapan jabatan akademik (reviewer internal, pembimbing jabatan). 4. Melakukan pelatihan dan mentoring dosen dalam terdapat persyaratan jabatan. 5. Mengatur jadwal kerja untuk dosen yang pengacapan, agar terdapat waktu untuk penelitian dan publikasi. 6. Mengadakan timb jabatan akademik, khususnya untuk yang sudah memenuhi sebagian besar syarat. 7. Berkoordinasi dengan dosen senior (GB/LK) untuk pendampingan.	1. Menyusun rencana jabatan akademik dosen per tahun, dengan target LK dan GB yang jelas. 2. Menyediakan bantuan biaya penelitian atau jurnal internasional. 3. Melakukan tim pengacapan jabatan akademik (reviewer internal, pembimbing jabatan). 4. Melakukan pelatihan dan mentoring dosen dalam terdapat persyaratan jabatan. 5. Mengatur jadwal kerja untuk dosen yang pengacapan, agar terdapat waktu untuk penelitian dan publikasi. 6. Mengadakan timb jabatan akademik, khususnya untuk yang sudah memenuhi sebagian besar syarat. 7. Berkoordinasi dengan dosen senior (GB/LK) untuk pendampingan.						
4	Program doktor yang memiliki GB (Dosen tetap minimal 2 orang dan dosen tetap	50%	Prodi	Fakultas	Bekerja dibantu Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat kebijakan terkait jabatan Akademik C2 pada program Doktor ISDM membuat daftar dosen dan memetakan lakaapan jabatan Akademik GB pada program Doktor ISDM menyusun rencana kenaikan jabatan akademik dosen	Penurunan Guru Besar tetap di program doktor kurang dari 2 orang	1. Jumlah Guru Besar aktif yang terbatas atau tidak terdapat di bidang kejuruan program doktor. 2. Terbatasnya jabatan akademik ke Guru Besar sama dan kompleks. 3. Tidak adanya sistem pemantauan dan pelaporan rutin (Rutin) terhadap keterlambatan dosen GB. 4. Kurangnya dukungan dan insentif untuk mempercayai kenaikan jabatan dosen menjadi GB. 5. Lemahnya manajemen ISDM dan perencanaan pengembangan jabatan akademik dosen.	Internal	1. Program doktor tidak memiliki standar akademik nasional atau internasional. 2. Terbatasnya jabatan atau keberlanjutan program doktor. 3. Menurunnya kualitas lingkungan akademik karena keterbatasan terdapat keterlambatan dosen GB. 4. Turunnya harapan pemangku kepentingan (mahasiswa, mitra, masyarakat). 5. Terbatasnya peluang kerja sama karena tidak ada monitoring dan evaluasi.	Fakultas	-1	5	5	-25	Tidak ada	belum memadai	tidak dijalankan	-1	5	5	-25	mitigasi	1. Menyusun rencana jabatan akademik dosen untuk Guru Besar, khususnya bagi dosen tetap program doktor. 2. Monitoring pencapaian pengisian jabatan GB melalui pelatihan, mentoring dan pendampingan. 3. Memberikan insentif berbasis kinerja untuk publikasi dan pengisian GB. 4. Melakukan kerja sama dengan Guru Besar dari institusi lain untuk mengahilisi GB internal. 5. Melakukan monitoring dan evaluasi ISDM secara berkala, minimal setiap semester. 6. Mengkalkulasikan manajemen ISDM yang memuat kegiatan keterlambatan jabatan GB di program doktor. 7. Melakukan tim pengacapan dan monitoring jabatan akademik dosen tetap program doktor.	1. Menyusun rencana jabatan akademik dosen untuk Guru Besar, khususnya bagi dosen tetap program doktor. 2. Monitoring pencapaian pengisian jabatan GB melalui pelatihan, mentoring dan pendampingan. 3. Memberikan insentif berbasis kinerja untuk publikasi dan pengisian GB. 4. Melakukan kerja sama dengan Guru Besar dari institusi lain untuk mengahilisi GB internal. 5. Melakukan monitoring dan evaluasi ISDM secara berkala, minimal setiap semester. 6. Mengkalkulasikan manajemen ISDM yang memuat kegiatan keterlambatan jabatan GB di program doktor. 7. Melakukan tim pengacapan dan monitoring jabatan akademik dosen tetap program doktor.						
5	Syarat kewenangan mengajar adalah dosen tetap berijabatan akademik minimal asisten ahli, memiliki sertifikat pendidik, dan memiliki sertifikat profesi	50%	Fakultas	ISDM	1. Bekerja dibantu Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia membuat kebijakan terkait syarat ke wewenangan mengajar dosen tetap 2. ISDM membuat SOP terkait kewenangan mengajar dosen tetap 3. ISDM melakukan sosialisasi SOP kewenangan mengajar dosen tetap	Terdapat dosen tetap yang tidak memenuhi syarat kewenangan mengajar karena belum memiliki jabatan akademik minimal asisten ahli, sertifikat pendidik, atau sertifikat profesi.	1. Dosen belum mengahilisi atau belum memenuhi syarat jabatan akademik Asisten Ahli. 2. Belum adanya kebijakan internal yang mengahilisi pemenuhan syarat mengajar. 3. Tidak adanya sistem pemantauan dan pelaporan rutin (Rutin) terhadap keterlambatan dosen GB. 4. Kurangnya dukungan dan insentif untuk mempercayai kenaikan jabatan dosen menjadi GB. 5. Lemahnya manajemen ISDM dan perencanaan pengembangan jabatan akademik dosen.	Internal	1. Aktivitas pembelajaran tidak sesuai standar mata atau ketertarikan reguler. 2. Penurunan kualitas proses pendidikan dan pengaji mahasiswa terhadap kompetensi dosen. 3. Temuan saat audit mata internal atau eksternal (akreditasi, BAN-PT, LAM). 4. Turunnya kredibilitas institusi di mata siswa, publik, dan pemangku kepentingan. 5. Dosen tidak dapat mengahilisi mata kuliah sesuai ketertarikan reguler.	Wakil bidang akademik	-1	2	5	-10	Ada	memadai	dijalankan 80%	-1	2	3	-6	mitigasi	1. Menyusun kebijakan internal yang mengahilisi pemenuhan syarat kewenangan mengajar. 2. Membuat jadwal dan monitoring pengisian jabatan akademik bagi dosen baru hingga Asisten Ahli. 3. Menyediakan pelatihan dan anggar untuk mendukung proses sertifikasi dosen. 4. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap status kewenangan mengajar dosen. 5. Memberikan pelatihan teknis dan pendampingan administratif untuk pengisian jabatan akademik dan sertifikasi.	1. Menyusun kebijakan internal yang mengahilisi pemenuhan syarat kewenangan mengajar. 2. Membuat jadwal dan monitoring pengisian jabatan akademik bagi dosen baru hingga Asisten Ahli. 3. Menyediakan pelatihan dan anggar untuk mendukung proses sertifikasi dosen. 4. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap status kewenangan mengajar dosen. 5. Memberikan pelatihan teknis dan pendampingan administratif untuk pengisian jabatan akademik dan sertifikasi.						
6	Setiap dosen memiliki minimal satu kegiatan untuk tahun yang meliputi pengembangan kompetensi pedagogik, kompetensi keprofesional, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional	15%	Fakultas	ISDM	1. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Ka ISDM, Wakil dan Ka LPJ membuat Rencana pengembangan kompetensi dosen tetap 2. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Sumber Daya Manusia dibantu Ka ISDM, Wakil dan Ka LPJ membuat Rencana pengembangan kompetensi dosen tetap 3. ISDM bersama Wakil Dekan membuat pemetaan kompetensi dosen tetap 4. ISDM membuat mekanisme penghitungan kompetensi dosen tetap 5. Wakil Dekan bersama Ka ISDM menyusun anggaran pelaksanaan peningkatan kompetensi dosen tetap	Tidak semua dosen memiliki minimal satu kegiatan pengembangan kompetensi dosen untuk tahun.	1. Kurangnya jadwal kegiatan pengembangan kompetensi untuk semua dan merata. 2. Tidak terdapat kebijakan untuk semua dosen yang tinggi, sehingga tidak sempat mengahilisi pelatihan. 3. Keterbatasan anggaran institusi untuk mendukung pelatihan atau workshop. 4. Kurangnya kesadaran dosen tentang pentingnya pengembangan kompetensi keprofesional. 5. Minimnya insentif atau penghargaan bagi dosen yang mengikuti kegiatan pengembangan. 6. Tidak adanya sistem pemantauan dan pelaporan kegiatan pengembangan kompetensi.	Internal	1. Penurunan kualitas pembelajaran dan interaksi akademik karena kompetensi dosen rendah. 2. Tidak tercapainya indikator mata ISDM dalam akreditasi. 3. Menurunnya daya saing institusi dan lulusan. 4. Terbatasnya pengembangan karier akademik dan profesional dosen. 5. Dosen tidak bisa mengahilisi perubahan kurikulum atau teknologi pembelajaran. 6. Rendahnya dukungan dan insentif untuk mempercayai kenaikan jabatan dosen menjadi GB. 7. Lemahnya manajemen ISDM dan perencanaan pengembangan jabatan akademik dosen.	Wakil bidang akademik	-1	4	4	-16	Ada	memadai	dijalankan 75%	-1	3	3	-9	mitigasi	1. Menyusun kalender tahunan pengembangan kompetensi dosen oleh LPJ, LPJ, LPJ, atau unit ISDM. 2. Melakukan dan monitoring minimal satu publikasi per tahun per dosen dalam tahun SPMI atau SSP. 3. Memberikan insentif atau poin kredit bagi dosen yang aktif dalam pengembangan diri. 4. Menyediakan anggaran rutin dan mengahilisi program pelatihan dari mitra eksternal. 5. Mengkalkulasikan kegiatan pengembangan dalam opas kerja, akademik, atau PDI internal. 6. Menentukan sistem pelaporan untuk kegiatan pengembangan kompetensi (diketahui dan terdapat).	1. Menyusun kalender tahunan pengembangan kompetensi dosen oleh LPJ, LPJ, LPJ, atau unit ISDM. 2. Melakukan dan monitoring minimal satu publikasi per tahun per dosen dalam tahun SPMI atau SSP. 3. Memberikan insentif atau poin kredit bagi dosen yang aktif dalam pengembangan diri. 4. Menyediakan anggaran rutin dan mengahilisi program pelatihan dari mitra eksternal. 5. Mengkalkulasikan kegiatan pengembangan dalam opas kerja, akademik, atau PDI internal. 6. Menentukan sistem pelaporan untuk kegiatan pengembangan kompetensi (diketahui dan terdapat).						
7	Prodi yang memiliki rata-rata dosen tetap dan mahasiswa terakreditasi tinggi atau, atau rampung lima formal, dan/atau rampung lima terapan (bachelor) minimal 1:20 rampung lima agensi, rampung lima komunikasi, rampung lima sosial, dosen minimal, komunikasi, bahasa, administratif, bisnis, psikologi minimal 1:30 rampung lima bidang keahlian minimal 1:10	25%	Fakultas	ISDM	Bekerja dan para pimpinan membuat visi dan indikator jumlah pemenuhan mahasiswa diterima untuk terakreditasi tinggi atau, atau rampung lima formal, dan/atau rampung lima terapan (bachelor) minimal 1:20 rampung lima agensi, rampung lima komunikasi, rampung lima sosial, dosen minimal, komunikasi, bahasa, administratif, bisnis, psikologi minimal 1:30 rampung lima bidang keahlian minimal 1:10	Berita dosen tetap dan mahasiswa tidak sesuai pemenuhan per rampung lima formal, tinggi atau, atau terakreditasi tinggi atau, atau rampung lima formal, dan/atau rampung lima terapan (bachelor) minimal 1:20 rampung lima agensi, rampung lima komunikasi, rampung lima sosial, dosen minimal, komunikasi, bahasa, administratif, bisnis, psikologi minimal 1:30 rampung lima bidang keahlian minimal 1:10	1. Jumlah mahasiswa kurang dari daya tampung. 2. Dosen tetap atau mahasiswa yang tidak terakreditasi tinggi atau, atau rampung lima formal, dan/atau rampung lima terapan (bachelor) minimal 1:20 rampung lima agensi, rampung lima komunikasi, rampung lima sosial, dosen minimal, komunikasi, bahasa, administratif, bisnis, psikologi minimal 1:30 rampung lima bidang keahlian minimal 1:10. 3. Ketidaksihan dengan standar akreditasi, baik nasional (BAN-PT/LAM) maupun internasional. 4. Rendahnya dukungan dan insentif untuk mempercayai kenaikan jabatan dosen menjadi GB. 5. Menurunnya kepuasan mahasiswa karena interaksi akademik yang terbatas.	Internal	1. Menurunnya kualitas pembelajaran karena belum dosen terakreditasi tinggi atau, atau rampung lima formal, dan/atau rampung lima terapan (bachelor) minimal 1:20 rampung lima agensi, rampung lima komunikasi, rampung lima sosial, dosen minimal, komunikasi, bahasa, administratif, bisnis, psikologi minimal 1:30 rampung lima bidang keahlian minimal 1:10. 2. Tidak terdapat kebijakan untuk semua dosen yang tinggi, sehingga tidak sempat mengahilisi pelatihan. 3. Keterbatasan anggaran institusi untuk mendukung pelatihan atau workshop. 4. Kurangnya kesadaran dosen tentang pentingnya pengembangan kompetensi keprofesional. 5. Minimnya insentif atau penghargaan bagi dosen yang mengikuti kegiatan pengembangan. 6. Tidak adanya sistem pemantauan dan pelaporan kegiatan pengembangan kompetensi.	Wakil bidang akademik	-1	4	4	-16	Ada	memadai	dijalankan 75%	-1	5	3	-15	mitigasi	1. Menyusun proyeksi daya tampung mahasiswa berdasarkan ratio ideal dosen-mahasiswa. 2. Cara tetap atau akreditasi dosen tetap untuk pemenuhan sesuai kebutuhan terdapat prodi dan terapan lima. 3. Melakukan rekrutmen dosen dari mata ajar prodi secara proporsional. 4. Menyediakan anggaran rutin untuk insentif, pengembangan karier, dan mahasiswa bekerja kerja. 5. Monitoring ratio dosen-mahasiswa secara berkala (minimal setiap semester) oleh unit pemenuhan mata ISDM.	1. Menyusun proyeksi daya tampung mahasiswa berdasarkan ratio ideal dosen-mahasiswa. 2. Cara tetap atau akreditasi dosen tetap untuk pemenuhan sesuai kebutuhan terdapat prodi dan terapan lima. 3. Melakukan rekrutmen dosen dari mata ajar prodi secara proporsional. 4. Menyediakan anggaran rutin untuk insentif, pengembangan karier, dan mahasiswa bekerja kerja. 5. Monitoring ratio dosen-mahasiswa secara berkala (minimal setiap semester) oleh unit pemenuhan mata ISDM.						

Catatan : Target kinerja Pimpinan dapat muncul lagi di unit kerja terkait



UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA
ATMA JAYA
Tepercaya Kualitas Lulusannya



**DIKTISAINTEK
BERDAMPAK**



KAN
Komite Akreditasi Nasional
LSSMOP-001-IDN



Kampus Semanggi

Jl. Jenderal Sudirman No. 51

Jakarta, 12930

Telp: (62-21) 570 3306

Fax: (62-21) 570 8811

Kampus Pluit

Jl. Pluit Raya No. 2

Jakarta 1440

Telp: (62-21) 669 1944, 669 4366, 669 3168

Fax: (62-21) 660 6122, 660 6123

Kampus BSD

Jl. Cisauk Raya, Lapan, Desa Sempora

RT 02 / RW 02

Cisauk, Tangerang

Banten 15345