



UMSURA
Universitas Muhammadiyah Surabaya

kampus
**para
juara**



**DIKTISAINTEK
BERDAMPAK**

STANDAR MASUKAN

STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

2025-2029



Quality

QA
Quality
Assurance



@umsuraofficial



umsura



www.um-surabaya.ac.id



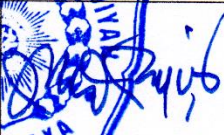
0858-5244-6337

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA	No. Kode Dokumen	: SM-DM-UMSURA-006
	STANDAR MASUKAN STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Tanggal Terbit No. Revisi Halaman	: 01 Juli 2026 : 03 : 1 dari 10

HALAMAN PENGESAHAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Proses	Penanggung jawab			Tanggal	
	Nama	Jabatan	Tanda tangan	Masehi	Hijriah
Perumusan	Hadi Kusnanto, S.T., M.T.	Ketua Tim Perumus		1 Juni 2026	15 Dzulhijjah 1447 H
Pemeriksaan	Dr. Nur Mukarromah, M.Kes.	Wakil Rektor Bidang SDL, Kemahasiswaan, dan Kewirausahaan		25 Juni 2026	10 Muharram 1448 H
Pertimbangan	Prof. Dr. Didin Fatihudin, S.E., M.Si	Ketua Senat		26 Juni 2026	11 Muharram 1448 H
Persetujuan	Dr. M. Saad Ibrahim, M.A.	Ketua BPH		27 Juni 2026	12 Muharram 1448 H
Penetapan	Prof. Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep.	Rektor		28 Juni 2026	13 Muharram 1448 H
Pengendalian	Dr. M. Fazlurrahman Hadi, Lc., M.Pd.I.	Kepala LPM		30 Juni 2026	15 Muharram 1448 H

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA	No. Kode Dokumen	: SM-DM-UMSURA-006
	STANDAR MASUKAN STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Tanggal Terbit No. Revisi Halaman	: 01 Juli 2026 : 03 : 2 dari 10

KATA PENGANTAR

Puji syukur dihaturkan kepada Allah *Subhanahu Wata'ala*, yang telah mencurahkan nikmat dan karunia-Nya, hingga kita dapat menjalankan tugas sehari-hari khususnya dalam melaksanakan amanah pendidikan tinggi.

Salah satu bagian penyelenggaraan pendidikan tinggi adalah melaksanakan penjaminan mutu. Tugas ini menjadi penting karena mutu merupakan tolok ukur bagi kualitas sebuah lembaga pendidikan. Bila mutu baik, maka lembaga pendidikan dapat dikatakan berhasil dalam mengemban tugas kelembagaanya yang sekaligus dapat mengangkat citra dan statusnya di masyarakat. Namun bila mutu tidak baik, itu berarti tugas kelembagaan tidak dapat dijalankan dengan baik pula. Implikasinya tentu citra di mata publik menjadi kurang baik.

Menjadikan mutu lembaga pendidikan berkualitas, membutuhkan kerangka sistem yang dapat menopang keberlangsungannya dalam menjalankan proses penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks pendidikan tinggi, sistem penjaminan mutu ini dikenal dengan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME).

SPMI merupakan kegiatan sistemik penjaminan mutu pendidikan tinggi oleh setiap perguruan tinggi secara otonom untuk mengendalikan dan meningkatkan penyelenggaraan pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan. Sedangkan SPME merupakan kegiatan penilaian melalui akreditasi untuk menentukan kelayakan dan kualitas mutu perguruan tinggi.

Untuk mencapai standar pendidikan tinggi, maka perguruan tinggi mempunyai tugas dan wewenang merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, mengendalikan, dan mengembangkan SPMI. Perguruan tinggi juga perlu menyusun dokumen SPMI yang terdiri atas: (1) dokumen kebijakan SPMI; (2) dokumen manual SPMI; (3) dokumen standar SPMI; dan (4) dokumen formulir yang digunakan dalam SPMI.

Mengacu pada ketentuan di atas, maka LPM UMSURA melakukan proses-proses penjaminan mutu diawali dengan penyusunan dokumen SPMI. Dokumen yang dimaksud adalah: (1) dokumen kebijakan SPMI; (2) dokumen manual SPMI; (3) dokumen standar dalam SPMI; dan (4) dokumen formulir yang digunakan dalam SPMI.

Surabaya, 01 Juli 2026

Kepala LPM,

Dr. M. Fazlurrahman Hadi, Lc., M.Pd.I

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA	No. Kode Dokumen	: SM-DM-UMSURA-006
	STANDAR MASUKAN STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Tanggal Terbit No. Revisi Halaman	: 01 Juli 2026 : 03 : 3 dari 10

VISI MISI TUJUAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

Visi UMSURA

Universitas unggul di bidang moralitas, intelektualitas, berjiwa entrepreneur dan berdaya saing global.

Misi UMSURA

- Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang memiliki keunggulan inovasi dan berjiwa entrepreneur
- Menyelenggarakan penelitian dan publikasi yang berkontribusi pada IPTEK dan inovasi
- Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat berbasis riset dan inovasi.
- Berperan sebagai pusat pengembangan muhammadiyah, serta menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan civitas akademika berdasarkan dengan nilai Al Islam dan Kemuhammadiyah
- Menyelenggarakan kerjasama dan tata kelola dengan prinsip *good governance*.

Tujuan PTMA

- Menghasilkan lulusan yang beriman, berakhlak, memiliki kompetensi profesional yang tinggi, serta unggul dalam inovasi dan berjiwa entrepreneur
- Menghasilkan produk penelitian dan publikasi yang berkontribusi pada IPTEK dan inovasi
- Menghasilkan produk pengabdian kepada masyarakat yang berbasis riset dan inovasi
- Menghasilkan civitas akademika yang menjadi teladan, serta berprinsip pada nilai Al Islam dan Kemuhammadiyah melalui dakwah islam dengan menegakkan amar makruf nahi munkar
- Mewujudkan kerja sama dan pengelolaan universitas yang terencana, terorganisasi, produktif dan berkelanjutan

A. DEFINISI ISTILAH

1	Kompetensi pedagogik adalah kemampuan dosen dalam mengelola pembelajaran
2	Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian dosen yang berakhlak mulia, arif, berwibawa, dan menjadi teladan bagi peserta didik serta mengembangkan diri secara berkelanjutan
3	Kompetensi sosial adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan mahasiswa, sesama dosen, tenaga kependidikan, pengguna, orang tua mahasiswa, dan masyarakat sekitar
4	Dosen Tetap Program Studi (DTPS) adalah dosen yang mengajar pada mata kuliah inti program studi
5	Dosen Penghitung Rasio adalah dosen yang mengajar di program studi pada setiap semester

B. RASIONAL

1	Sesuai amanah Permendikbud Ristekdikti Nomor 39 tahun 2025 tentang Penjaminan mutu Pasal 46 yang menyatakan bahwa Standar dosen dan tenaga kependidikan merupakan kriteria minimal mengenai: 1) kompetensi dan kualifikasi dosen untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, pendidik dan perancang pembelajaran, fasilitator, serta motivator mahasiswa; 2) kompetensi dan kualifikasi tenaga kependidikan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan, untuk mencapai
---	--

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA	No. Kode Dokumen : SM-DM-UMSURA-006 Tanggal Terbit : 01 Juli 2026
	STANDAR MASUKAN STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	No. Revisi : 03 Halaman : 4 dari 10

	standar kompetensi lulusan. Oleh karena itu, UMSURA perlu menetapkan kompetensi dan kualifikasi dosen serta tenaga kependidikan sebagai standar mutu.
2	Dalam rangka memenuhi visi dan misi UMSURA terkait pemenuhan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan maka UMSURA perlu menetapkan kompetensi dan kualifikasi dosen serta tenaga kependidikan sebagai standar mutu.

C. PERNYATAAN ISI STANDAR DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Pernyataan Standar		Indikator Kinerja Utama (IKU)		Nilai Standar	Referensi
1	Wakil Rektor Bidang SDM/Wakil Dekan bidang SDM memastikan dosen harus memiliki kompetensi dan kualifikasi dosen untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, pendidik dan perancang pembelajaran, fasilitator, serta motivator mahasiswa yang pelaksanaan tugasnya dievaluasi setiap semester.	1.1	Persentase jumlah Guru Besar dan Lektor Kepala dari total dosen tetap (AIPT)	10%	Pasal 46 (1) Permendikti Saintek No 39 2025 dan Syarat Unggul Ban-PT
		1.2	Persentase jumlah doktor dari total dosen tetap (AIPT)	20%	BAN-PT
		1.3	Persentase jumlah Lektor Kepala dan Guru Besar dari total dosen tetap program studi (Prodi S2 dan S3)	52,5%	
		1.4	Persentase jumlah Lektor Kepala dan Guru Besar dari total dosen tetap program studi (Prodi S2 dan S3)	40%	
		1.5	Persentase jumlah Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar dari total dosen tetap program studi (Prodi S1)	40%	
		1.6	Dosen S3 (S1)	≥ 1 org	
		Pemenuhan Syarat Unggul 5 tahun			Lamdik
		Program Studi Sarjana			
		1.7	Jumlah DTPS S3	≥ 2	
		1.8	Jumlah DTPS minimal Lektor	≥2	
		1.9	Jumlah DTPS Lektor Kepala	≥1	
		Pemenuhan Syarat Unggul 3 tahun			
		1.10	Jumlah DTPS S3	≥ 1	
		1.11	Jumlah DTPS minimal Lektor	≥ 1	
		Pemenuhan Syarat Unggul 5 tahun			
		Program Studi Magister			
		1.12	Jumlah DTPS S3	100%	
		1.13	Lektor Kepala	≥ 2 LK	

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA	No. Kode Dokumen : SM-DM-UMSURA-006
	STANDAR MASUKAN STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Tanggal Terbit : 01 Juli 2026 No. Revisi : 03 Halaman : 5 dari 10

		1.9	Jumlah DTPS Guru Besar	≥ 1	
		Pemenuhan Syarat Unggul 3 tahun			
		1.20	Jumlah DTPS S3	100%	
		1.21	Lektor Kepala	≥ 2 LK	
		Pemenuhan Syarat Unggul 5 tahun			
		Program Studi Doktor			
		1.22	Jumlah DTPS S3	100%	
		1.23	Guru Besar	≥ 4	
		Pemenuhan Syarat Unggul 3 tahun			
		1.24	Jumlah DTPS S3	100%	
		1.25	Guru Besar	≥ 3	
		1.26	Persentase jumlah doktor dari total dosen tetap program studi (Prodi S1)	37,35%	Ban PT
		1.27	Persentase jumlah Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar dari total dosen tetap program studi (Prodi S1)	52,5%	
		1.28	Persentase jumlah dosen S3 terhadap jumlah dosen tetap(Prodi S1)	40%	Lamteknik
		1.29	Persentase jumlah Lektor Kepala dan Guru Besar dari total dosen tetap program studi (Prodi S2 dan S3)	50%	
		1.30	Persentase jumlah Lektor Kepala dan Guru Besar dari total dosen tetap program studi (Prodi S1 Sarjana)	50%	Lam PT IP
		1.31	Persentase jumlah Lektor Kepala dan Guru Besar dari total dosen tetap program studi (Prodi S2 dan S3)	50%	
		Pemenuhan Syarat Terakreditasi			Lampspak
		1.32	Persentase kualifikasi Pendidikan Doktor akademik DPRPS	$PDS3 \geq 15\%$	
		1.33	Persentase kualifikasi Jabatan Fungsional DPRPS	$PGBLKL \geq 20\%$	
		Pemenuhan Syarat Unggul			
		1.34	Persentase DPRPS anggota asosiasi keilmuan	50%	

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA	No. Kode Dokumen : SM-DM-UMSURA-006 Tanggal Terbit : 01 Juli 2026 No. Revisi : 03 Halaman : 6 dari 10
	STANDAR MASUKAN STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	

2	Wakil Rektor Bidang SDM/Wakil Dekan bidang SDM memastikan kompetensi dan kualifikasi tenaga kependidikan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan yang pelaksanaan tugasnya dievaluasi setiap akhir tahun akademik.	2.1	Persentase jumlah tenaga kependidikan terhadap jumlah dosen (Lembaga)	1:100	Pasal 46 (2) Permendikti Saintek
		2.2	Persentase jumlah tenaga kependidikan terhadap jumlah dosen (Biro)	1:40	
		2.3	Persentase jumlah tenaga kependidikan terhadap jumlah dosen (Fakultas)	1:30	
		2.4	Persentase jumlah tenaga kependidikan terhadap jumlah mahasiswa (Fakultas)	1:40	
		2.5	Persentase jumlah tenaga kependidikan berpendidikan (Tendik) minimal S1/D4 terhadap jumlah Tendik sesuai dengan pekerjaan	100	
3	Wakil Rektor Bidang SDM/Wakil Dekan bidang SDM memastikan Pemenuhan kualifikasi dosen yang berasal dari praktisi dapat dilakukan melalui rekognisi pembelajaran lampau yang pelaksanaan tugasnya dievaluasi setiap akhir tahun akademik	2.6	Persentase jumlah dosen praktisi terhadap jumlah dosen tetap		Pasal 46 (1) Permendikti Saintek
Indikator Kinerja Tambahan (IKT)					
1	Jumlah dosen perguruan tinggi yang mendapat rekognisi internasional	1.1	Persentase jumlah dosen yang artikelnya terbit pada jurnal ilmiah dan book chapter terindeks pada Lembaga global bereputasi terhadap jumlah dosen tetap	2%	IKU Diktisaintek Berdampak 2025
		1.2	Persentase jumlah handbook, textbook, monograf, ensiklopedia yang disusun oleh penulis dengan latar belakang internasional dan dipakai komunitas akademik internasional terhadap jumlah dosen tetap.	5%	

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA	No. Kode Dokumen : SM-DM-UMSURA-006 Tanggal Terbit : 01 Juli 2026
	STANDAR MASUKAN STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	No. Revisi : 03 Halaman : 7 dari 10

		1.3	Persentase jumlah dosen yang mendapat penghargaan internasional terhadap jumlah dosen tetap	2%	
		1.4	Persentase jumlah dosen yang melakukan visiting professor/visiting lecture pada perguruan tinggi internasional bereputasi terhadap jumlah dosen tetap	2%	
2	Jumlah dosen perguruan tinggi yang mendapat rekognisi nasional	2.1	Persentase jumlah dosen yang melakukan visiting professor/visiting lecture pada perguruan tinggi bereputasi nasional terhadap jumlah dosen tetap	15%	BAN-PT
		2.2	Persentase jumlah dosen yang memperoleh invited speaker pada perguruan tinggi bereputasi nasional terhadap jumlah dosen tetap	15%	
		2.3	Persentase jumlah dosen tetap yang memperoleh penghargaan atas prestasi, editor atau mitra bestari pada jurnal nasional terakreditasi, staf ahli pada Lembaga nasional terhadap jumlah dosen tetap	15%	
3	Wakil Rektor/Wakil Ketua/Wakil Direktur/Asisten Direktur/Wakil Dekan bidang Akademik harus memastikan dosen memiliki sertifikat kompetensi minimal 80% dari total dosen tetap setiap tahun	3.1	Persentase jumlah dosen yang telah bersertifikasi profesional (Serdos) terhadap total dosen tetap	80%	
		3.2	Persentase jumlah dosen yang telah tersertifikasi selain serdos terhadap total dosen tetap	30%	
4	Wakil Rektor Bidang SDM menjamin ketersediaan dosen tetap yang memenuhi persyaratan dosen yang	4.1	Rasio dosen tetap terhadap jumlah program studi	1:10	BAN-PT
		4.2	Rasio dosen tetap terhadap jumlah mahasiswa	1:30	

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA	No. Kode Dokumen : SM-DM-UMSURA-006 Tanggal Terbit : 01 Juli 2026
	STANDAR MASUKAN STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	No. Revisi : 03 Halaman : 8 dari 10

	dievaluasi setiap akhir tahun akademik	4.3	Rasio dosen tidak tetap terhadap jumlah mahasiswa	Msk 10%	
		4.4	Rasio Dosen Pembagi Rasio terhadap jumlah dosen tetap	1:40	
		4.5	Ketersediaan Dosen Pembagi Rasio (DPR) maksimal 6 orang setiap semester	Msk 6 org	
		4.6	Jumlah Guru Besar pada program doktor	Min 2 GB	
5	Wakil Rektor Bidang SDM menetapkan rencana strategis pengelolaan SDM dan petunjuk teknis layanan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen	5.1	Ketersediaan rencana strategis pengelolaan sumber daya manusia	100%	BAN-PT
		5.2	Ketersediaan petunjuk teknis layanan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen	100%	BAN-PT
6	Wakil Rektor bidang SDM menjamin ketersediaan dosen asing dalam setiap semester	6.1	Persentase dosen asing terhadap total dosen tetap	1%	

D. STRATEGI PENCAPAIAN STANDAR

1	Strategi pencapaian kualifikasi Pendidikan Doktor dosen	1.1	Identifikasi dosen yang belum berkualifikasi doktor khususnya yang berusia 35 tahun ke bawah
		1.2	Alokasi anggaran untuk kursus Bahasa Asing termasuk TOEFL atau IELTS para dosen untuk memperoleh beasiswa studi lanjut S3 utamakan perguruan tinggi luar negeri bereputasi
		1.3	Alokasi anggaran beasiswa internal terhadap dosen yang tidak memperoleh beasiswa eksternal
		1.4	Sebelum dosen studi lanjut S3 harus tanda tangani komitmen untuk Kembali ke perguruan tinggi asal dan tidak akan pindah ke perguruan tinggi lain sampai purnabakti
		1.5	Penerimaan dosen baru berkualifikasi doktor
2	Strategi pencapaian kualifikasi jabatan fungsional dosen	2.1	Identifikasi dosen yang belum memiliki jabatan fungsional Asisten Ahli, Lektor, atau Lektor Kepala, bahkan Guru Besar
		2.2	Pendampingan difasilitasi oleh pimpinan PTMA terhadap dosen untuk memperoleh syarat khusus jabatan fungsional sesuai jenjang jabatan yang dibutuhkan
		2.3	Mellakukan monitoring hasil pendampingan untuk mengetahui progres perolehan syarat khusus jabatan fungsional
		2.4	Jika memungkinkan pimpinan perguruan tinggi memfasilitasi pembiayaan terhadap dosen yang artikelnnya mendapat tagihan

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA	No. Kode Dokumen : SM-DM-UMSURA-006 Tanggal Terbit : 01 Juli 2026
	STANDAR MASUKAN STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	No. Revisi : 03 Halaman : 9 dari 10

			AFC khususnya artikel yang akan terbit pada jurnal sinta 1 dan 2 serta jurnal internasional bereputasi
		2.5	Pimpinan perguruan tinggi bidang SDM memantau perkembangan pengusulan jabatan fungsional para dosen sehingga terdeteksi kendala pengusulan jabfung yang dialami para dosen
3	Jumlah dosen perguruan tinggi yang mendapat rekognisi	3.1	Memperluas kemitraan dengan perguruan tinggi bereputasi untuk memperoleh rekognisi baik nasional maupun internasional termasuk publikasi ilmiah
		3.2	Memfasilitasi dosen untuk melaksanakan visiting professor, visiting lecturer, dan invited speaker
		3.3	Mendorong dosen untuk melakukan inovasi yang pada akhirnya berpotensi mendapatkan penghargaan dari Lembaga eksternal
4	Strategi pencapaian kualifikasi Pendidikan tenaga kependidikan	4.1	Identifikasi tenaga kependidikan yang berpotensi untuk studi lanjut minimal S1
		4.2	Memfasilitasi tenaga kependidikan untuk mengikuti diklat baik diklat teknis maupun diklat fungsional untuk peningkatan keterampilan sesuai tugas dan fungsinya
		4.3	Memfasilitasi tenaga kependidikan untuk mengikuti sertifikasi profesi
5	Strategi penyiapan rencana strategis pengelolaan SDM	5.1	Membentuk Tim Penyusun
		5.2	Analisis kondisi internal dan eksternal terkait SDM
		5.3	Menyusun program dan kegiatan SDM
		5.4	Menyusun dokumen renstra SDM
		5.5	Validasi dan pengesahan
6	Strategi penyiapan petunjuk teknis layanan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen	6.1	Menetapkan Dasar Kebijakan dan Regulasi
		6.2	Membentuk Tim Penyusun Juknis
		6.3	Analisis Kebutuhan dan Pemetaan Karier Dosen
		6.4	Merumuskan Layanan Pembinaan dan Pengembangan
		6.5	Menyusun Prosedur Operasional Layanan
		6.6	Penyusunan Dokumen Petunjuk Teknis
		6.7	Uji Publik, Sosialisasi, dan Implementasi

E. PIHAK TERLIBAT DALAM PEMENUHAN STANDAR

1	Wakil Rektor bidang Sumber Daya
2	Dekan
3	Wakil Dekan bidang Sumber Daya
4	Kepala program studi

F. DOKUMEN STANDAR

1	Standar kesejahteraan dosen
2	Standar proses pembelajaran
3	Renstra Pengelolaan SDM
4	Peraturan akademik

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA	No. Kode Dokumen : SM-DM-UMSURA-006 Tanggal Terbit : 01 Juli 2026
	STANDAR MASUKAN STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	No. Revisi : 03 Halaman : 10 dari 10

5	Pedoman Pengembangan SDM
G. REFERENSI	
1	UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2	UU RI No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
3	Peraturan Presiden No 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
4	Kepmen Dikti Saintek No 39 Tahun 2005 tentang Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi



Quality
Assurance

