

# IAPT 3.0 Untuk PTS baru

Prof. Dr. Intiyas Utami, SE., M.Si, Ak, CA, CMA, QIA, CFra

LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah  
18 April 2022



# Persiapan IAPT. 3.0

- ❑ SPMI & Bukti tindak lanjut
- ❑ Renstra
- ❑ Renop
- ❑ Road Map Penelitian
- ❑ Rencana Pengembangan Dosen
- ❑ Peraturan SDM
- ❑ Dokumen Kurikulum
- ❑ RIP Penelitian
- ❑ RIP Pengabdian Masyarakat
- ❑ dll

# Fenomena seputar IAPT 3 .0

- ▶ SPMI sekedar dokumen tanpa bukti pelaksanaan.
- ▶ Dosen belum memiliki karya penelitian
- ▶ Tracer study belum dilaksanakan
- ▶ Dokumen kurikulum tidak lengkap
- ▶ IKU, IKT tidak selaras dengan program kerja

# TIPS menyusun IAPT 3 .0

## LKPT

Kerjakan Excell LKPT  
dulu baru ke LED.

Mohon tidak merubah  
template.

## LED

Menyusun LED dengan  
bukti pendukung

Menyusun LED dengan  
data yang sesuai dengan  
LKPT

BAB II.  
LAPORAN  
EVALUSI DIRI

C

## Kriteria

1

Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi

2

Tata Pamong, Tata Kelola, dan Kerjasama

3

Mahasiswa

4

Sumber Daya Manusia

5

Keuangan, Sarana, dan Prasarana

6

Pendidikan

7

Penelitian

8

Pengabdian kepada Masyarakat

9

Luaran dan Capaian Tridharma

# TIPS menyusun LED

- ▶ Perhatikan kata-kata kunci di panduan.
- ▶ Jelaskan dengan lugas
- ▶ Setiap bukti pendukung yang dituliskan dapat disajikan dalam bentuk link.
- ▶ Sajikan dalam kombinasi grafik, tabel, gambar.

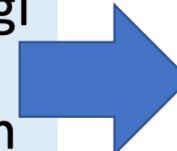


# Penulisan Latar Belakang

## C1. Kriteria Visi dan Misi

### Latar Belakang

- Bagian ini menjelaskan **latar belakang**, **tujuan**, **rasional**, dan **mekanisme penetapan** Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi (VMTS), yang mencakup antara lain: keterlibatan para pemangku kepentingan internal maupun eksternal, pertimbangan terhadap kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, dan kebutuhan pengembangan perguruan tinggi.



### Kata kunci

- Latar Belakang
- Tujuan
- Rasional
- Mekanisme
- Penetapan VMTS

# Penulisan Latar Belakang

## Latar Belakang

- Paparkan mengapa memilih VMTS (jelaskan kekuatan institusi sehingga VMTS tersebut menjadi penciri dan cita-cita yang akan dicapai).

## Tujuan VMTS:

1. sebagai acuan untuk penyusunan Renstra, Renop dst
2. Sebagai dasar penyusunan kurikulum dst

**Rasional-->** jelaskan mengapa VMTS rasional akan dicapai (apa kekuatan yang dimiliki?)

**Mekanisme-->** keterlibatan para pemangku kepentingan internal maupun eksternal, pertimbangan terhadap kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, dan kebutuhan pengembangan perguruan tinggi.

# Perhatikan Matriks Penilaian LKPT

3	C Kriteria C.1 <b>Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran</b> C.1.4 Indikator Kinerja Utama	Perguruan Tinggi memiliki rencana pengembangan jangka panjang, menengah, dan pendek yang memuat indikator kinerja dan targetnya untuk mengukur ketercapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan.	Perguruan tinggi memiliki: 1) rencana pengembangan mencakup: jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek, 2) indikator kinerja, 3) target yang berorientasi pada daya saing internasional, dan 4) bukti pelaksanaan pengembangan yang konsisten.	Bobot ; 4.
---	--	---	---	------------

# Penulisan Kebijakan

- Tuliskan kebijakan internal yang relevan tiap kriteria, dan urutkan dari yang tertinggi sampai level operasional (Mulai dari Statuta, Renstra, Renop, Peraturan, pedoman, SOPm)
- Tidak perlu menjelaskan kebijakan eksternal (Undang- Undang, Peraturan, Pedoman).
- Ikuti panduan tiap kriteria
  - **Contoh Kriteria 1 VMTS:**  
*Deskripsi dokumen formal kebijakan: penyusunan, evaluasi, sosialisasi, dan implementasi VMTS kedalam peraturan dan program pengembangan.*
  - **Contoh Kriteria 2:**  
*Deskripsi dokumen formal kebijakan pengembangan sistem tata pamong yang ditetapkan oleh PT, legalitas organisasi dan tata kerja institusi, sistem pengelolaan, sistem penjaminan mutu, dan kerjasama.*

# Penulisan Kebijakan

- **Contoh Kriteria 3 Kemahasiswaan:**

Dokumen formal kebijakan (sistem penerimaan mahasiswa baru ) dan layanan mahasiswa (bimbingan dan konseling, pengembangan nalar, minat dan bakat, pengembangan *soft skills*, layanan beasiswa, bimbingan karir dan kewirausahaan, dan layanan kesehatan).

.

- **Contoh Kriteria 4 Sumber Daya Manusia:**

•Kebijakan penetapan standar kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, serta pengelolaan SDM: perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM. Kriteria perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun ditetapkan serta dikomunikasikan. Kegiatan mencakup studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.

# Penulisan Kebijakan

- **Contoh Kriteria 5 Keuangan, sarana dan prasarana:**
  - Dokumen formal tentang: 1) kebijakan pengelolaan keuangan (perencanaan, sumber-sumber keuangan, pengalokasian, realisasi, dan pertanggung jawaban), 2) kebijakan pengelolaan sarpras (perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, pemeliharaan, dan penghapusan).
  -
- **Contoh Kriteria 6 Pendidikan**

Deskripsi dokumen formal kebijakan dan panduan pendidikan yang mencakup tujuan dan sasaran pendidikan, strategi dan metode untuk mencapainya dan instrumen atau cara untuk mengukur efektivitasnya.

# Penulisan Kebijakan

- **Contoh Kriteria 7 Penelitian:**

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan penelitian yang mencakup perencanaan (termasuk arah dan fokus penelitian), pelaksanaan, dan pelaporan penelitian serta panduan penelitian.

*Contoh: Standar Penelitian, Rencana Induk Penelitian, Kebijakan Penelitian, SOP pengajuan hibah penelitian dll*

- **Contoh Kriteria 8 Pengabdian Masyarakat**

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan dan panduan PkM yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan PkM.

*Contoh: Standar PKM, Rencana Induk PKM, Kebijakan PKM, Pedoman Hibah PKM, SOP Pelaporan Hibah Penelitian.*

# Penulisan Standar

**Contoh Standar Tata Pamong, Tata Kelola dan Sistem Penjaminan Mutu, Standar Kerjasama**

### **3. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar**

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar terkait tata pamong (pemenuhan kelengkapan organ perguruan tinggi dan tupoksinya), tata kelola (sistem pengelolaan dan sistem penjaminan mutu) dan kerjasama. Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya.

**Kata Kunci**



Standar  
Strategi  
Sumber Daya  
Mekanisme Kontrol Pencapaian

# Penulisan Standar

## Contoh Standar Tata Pamong, Tata Kelola dan Sistem Penjaminan Mutu, Standar Kerjasama

No	STANDAR	STRATEGI	SUMBER DAYA	MEKANISME KONTROL PENCAPAIAN
1	<b>Standar Tata Pamong</b> PT memiliki Rencana Strategis yang mengacu pada SNDIKTI yang dimutakhirkan setiap 5 tahun.  dst	PT melakukan evaluasi diri untuk menilai ketercapaian target tiap tahun.	Anggaran yang tersedia, dosen dan tendik.	Rapat kerja setiap tahun, Rapat Fakultas setiap bulan, Rapat Pimpinan setiap minggu, monitoring dan evaluasi setiap semester, AMI setiap tahun
2	Standar Kerjasama PT memiliki kerjasama dengan mitra industry dalam bentuk MOA, SPK untuk setiap bidang Tridharma	PT menyusun tim yang melakukan kunjungan mitra industry untuk penjajagan kerjasama setiap semester di tiap fakultas.	Anggaran, sumber daya manusia (dosen, tendik), sarpras	Rapat kerja Rapat Biro Rapat Pimpinan Monev AMI

# Contoh IKU Standar Tata Kelola

## 4. Indikator Kinerja Utama

### a) Tata Pamong dan Tata Kelola

- 1) Ketersediaan dokumen formal sistem tata pamong dan tata kelola untuk menyusun arah strategis sesuai dengan konteks institusi untuk menjamin akuntabilitas, keberlanjutan dan transparansi, serta memitigasi potensi risiko, termasuk dalam pengembangan organisasi.
- 2) Ketersediaan dokumen formal struktur organisasi dan tata kerja institusi beserta tugas pokok dan fungsinya.
- 3) Ketersediaan bukti yang sahih terkait praktek baik perwujudan GUG mencakup 5 pilar, yaitu: kredibilitas, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan berkeadilan.

# Contoh

Kata Kunci	Penjelasan
Ketersediaan <b>dokumen formal</b> sistem tata pamong dan tata kelola untuk menyusun arah strategis sesuai dengan konteks institusi untuk menjamin akuntabilitas, keberlanjutan dan transparansi, serta memitigasi potensi risiko, termasuk dalam pengembangan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tersedia SK Rektor No...tahun...tentang Standar Tata Pamong dan Tata Kelola.</li><li>• Tersedia SK Rektor No...tahun...tentang Pemberlakuan Renstra</li><li>• Tersedia SK Rektor No...tahun..tentang Manajemen Risiko</li><li>• Tersedia SK Rektor No...tahun...tentang Penganggaran</li></ul>

Ketersediaan dokumen formal struktur organisasi dan tata kerja institusi beserta tugas pokok dan fungsinya.	SK Rektor tentang Struktur Organisasi dan Tupoksi (sertakan penjelasan singkatnya, juga gambar struktur)
Ketersediaan bukti yang sahih terkait praktek baik perwujudan GUG mencakup 5 pilar, yaitu: kredibilitas, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan berkeadilan.	Jelaskan satu per satu komponen dengan contoh: Kredibilitas → berikan contoh Tridharma Akuntabilitas → contoh: BKD, Laporan Dies, Laporan keuangan, Sistem Akademik dll dst

# Indikator Kinerja Tambahan

## Kriteria Tata Pamong

Indikator kinerja tambahan adalah indikator kinerja tata pamong, tata kelola dan kerjasama lain berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perguruan tinggi. Data indikator kinerja tambahan yang sahih harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

## Kriteria Mahasiswa

Indikator kinerja tambahan adalah indikator kinerja mahasiswa lain berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perguruan tinggi. Data indikator kinerja tambahan yang sahih harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

# Penjelasan IKT

- Data indikator kinerja tambahan yang sahih harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.
- Pengukuran data IKT → melalui indicator yang bisa dikuantifikasi → diukur dengan frekuensi, atau prosentase, atau jumlah atau ketersediaan atau keterlaksanaan
- Dimonitor → Monev atau Rapat-rapat, AMI
- Dikaji → FGD, Workshop, Rapat-rapat
- Dianalisis → didiskusikan dalam forum internal dan dijadikan bahan kebijakan

# Penjaminan Mutu Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama



Berisi deskripsi dan bukti yang sahih sistem penjaminan mutu tata pamong, tata kelola dan kerjasama yang ditetapkan, dilaksanakan, hasilnya dievaluasi dan dikendalikan, serta dilakukan upaya peningkatan sesuai dengan siklus PPEPP.

## Bukti sahih

- ❖ Standar Mutu tata Pamong, tata kelola dan kerjasama (SK Penetapan)
- ❖ Instrumen Monev
- ❖ Hasil Monev
- ❖ Tindak lanjut

# Kepuasan Pengguna

- ▶ Pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap para pemangku kepentingan: mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna dan mitra yang memenuhi aspek-aspek berikut:
  - 1) menggunakan instrumen kepuasan yang sahih, andal, mudah digunakan,
  - 2) dilaksanakan secara berkala, serta datanya terekam secara komprehensif,

Instrumen sahih →  
ada pengujian  
validitas reliabilitas

Keberkalaan → 1  
tahun/1 semester

Data terekam → oleh  
siapa, dimana  
(sistem Informasi,  
laporan di website)

# Lanjutan..

- ▶ 3) dianalisis dengan metode yang tepat serta bermanfaat untuk pengambilan keputusan, dan
- 4) tingkat kepuasan dan umpan balik ditindaklanjuti untuk perbaikan dan peningkatan mutu luaran secara berkala dan tersistem.
- 5) review terhadap pelaksanaan pengukuran kepuasan para pemangku kepentingan.
- 6) hasilnya dipublikasikan dan mudah diakses oleh para pemangku kepentingan.

- Metode → FGD
- Pengambilan keputusan dipaparkan kongkritnya.
- Tingkat kepuasan....%
- Tindak lanjut → aktivitas riil
- Review-> forum rapat
- Publikasi → website

# Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Tata Pamong, Tata kelola dan Kerjasama serta Tindak Lanjut

- ▶ Berisi ringkasan dari:
  - ▶ pemasangan,
  - ▶ masalah dan akar masalah,
  - ▶ rencana perbaikan dan pengembangan tata pamong, tata kelola dan kerjasama.

Menentukan posisi bisa dengan Analisis SWOT

# Kesimpulan Hasil Evaluasi

Masalah	Akar Masalah	Rencana Perbaikan
1 VMTS yang disusun belum menunjukkan ketercapaian indikator kinerja bidang Sumber Daya Manusia. Keterkaitan VMTS Fakultas dengan Universitas belum selaras.	Belum ada kebijakan dan pedoman teknis untuk Penyusunan dan Review VMTS di UPPS (Fakultas)	<ul style="list-style-type: none"><li>•Perlu penyusunan Rencana Pengembangan Dosen</li><li>•Perlu SK Rektor yang menetapkan Visi Misi Tujuan, Sasaran dan Strategi Prodi dan Fakultas.</li><li>•Perlu SK Rektor tentang tim validasi VMTS Prodi dan kesesuaianya dengan VMTS Universitas</li></ul>

Penjelasan dapat diuraikan di bawah tabel

# C.3 Mahasiswa

## 1. Latar Belakang

Bagian ini menjelaskan latar belakang, tujuan, rasional, dan mekanisme penetapan standar perguruan tinggi terkait mahasiswa yang mencakup sistem seleksi dan layanan mahasiswa.

## 2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan yang mencakup sistem penerimaan mahasiswa baru dan layanan mahasiswa (bimbingan dan konseling, pengembangan nalar, minat dan bakat, pengembangan *soft skills*, layanan beasiswa, bimbingan karir dan kewirausahaan, dan layanan kesehatan).

## 3. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar terkait mahasiswa yang berisi: sistem seleksi dan layanan mahasiswa. Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya.

- Latar belakang → kaitkan dengan profil lulusan yang dipilih
- Tujuan → tujuan standar kemahasiswaan
- Mekanisme → Prosedur Sistem Seleksi dan Layanan Mahasiswa

## 4. Indikator Kinerja Utama

### a) Kualitas input mahasiswa

Hasil analisis data

- 1) Seleksi Mahasiswa Baru: rasio jumlah pendaftar terhadap jumlah pendaftar yang lulus seleksi, dan persentase jumlah pendaftar yang lulus seleksi terhadap jumlah yang mendaftar ulang (Tabel 2.a LKPT).
- 2) Mahasiswa Asing: rasio jumlah mahasiswa asing terhadap jumlah seluruh mahasiswa (Tabel 2.b. LKPT).

- ▶ Sajikan konsisten dengan LKPT

# Layanan Kemahasiswaan

Layanan mahasiswa yang disediakan oleh perguruan tinggi untuk seluruh mahasiswa dalam bentuk pembinaan, peningkatan dan pengembangan:

- 1) penalaran, termasuk *softskills*,
- 2) minat dan bakat, termasuk didalamnya pengembangan kegiatan mahasiswa dan UKM,
- 3) kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, layanan kesehatan, serta
- 4) karir dan bimbingan kewirausahaan.

- ▶ Dijelaskan per komponen: Apa bentuknya, siapa pelaksananya, kapan dilaksanakan, contoh (foto)

# Sumber: IKT di SPMI

## 5. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator kinerja tambahan adalah indikator kinerja mahasiswa lain berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perguruan tinggi. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

## 6. Evaluasi Capaian Kinerja

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.

## 7. Penjaminan Mutu Mahasiswa

Berisi deskripsi dan bukti yang sahih sistem penjaminan mutu mahasiswa yang ditetapkan, dilaksanakan, hasilnya dievaluasi dan dikendalikan serta dilakukan upaya peningkatan sesuai dengan siklus PPEPP.

## 8. Kepuasan Pengguna

- a) Deskripsi sistem untuk mengukur kepuasan mahasiswa termasuk kejelasan instrumen yang digunakan, pelaksanaan, perekaman, dan analisis datanya.
- b) Ketersediaan bukti yang sahih tentang hasil pengukuran kepuasan pengguna yang dilaksanakan secara konsisten, dan ditindaklanjuti secara berkala dan tersistem.

## 9. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Mahasiswa serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan kemahasiswaan.

STANDAR  
KEMAHASISWAAN

Pernyataan standar  
dan Indikator Kinerja  
Tambahan

Bukti hasil survey  
kepuasan pengguna

Evaluasi → SWOT

# C.4 Sumber Daya Manusia

## 1. Latar Belakang

Bagian ini menjelaskan latar belakang, tujuan, rasional, dan mekanisme penetapan standar perguruan tinggi terkait Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencakup: kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, serta pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan).

## 2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan yang mencakup:

- a) Kebijakan penetapan standar kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, serta pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan).
- b) Pengelolaan SDM mencakup:
  - 1) Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.
  - 2) Kriteria perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun ditetapkan serta dikomunikasikan.
  - 3) Kegiatan mencakup studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.
  - 4) Skema pemberian penghargaan (*reward*), pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.

Peraturan Kepegawaian  
SOP rekrutmen dosen dan  
tendik

Peraturan studi lanjut

Peraturan keuangan untuk  
seminar, konferensi dll

### **3. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar**

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar terkait SDM yang berisi: bagaimana menetapkan standar SDM (pendidik, peneliti, dan pelaksana PkM). Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaianya.

### **4. Indikator Kinerja Utama**

#### **a) Profil Dosen**

Analisis data tentang:

- 1) Kecukupan Dosen Perguruan Tinggi (Tabel 3.a.1 LKPT).
- 2) Jabatan Akademik Dosen (Tabel 3.a.2 LKPT).
- 3) Sertifikasi Dosen (Pendidik Profesional/Profesi/Industri/Kompetensi) (Tabel 3.a.3 LKPT).
- 4) Dosen Tidak Tetap (Tabel 3.a.4 LKPT).
- 5) Beban Kerja Dosen (Tabel 3.b LKPT).

**STANDAR  
DOSEN DAN  
TENDIK**

Sumber daya:  
anggaran

Mekanisme:  
forum rapat,  
monev, AMI

## b) Kinerja dosen

Analisis data tentang:

- 1) Produktivitas Penelitian dan PkM (Tabel 3.c.1 dan Tabel 3.c.2 LKPT).
- 2) Rekognisi Dosen (Tabel 3.d LKPT).

## c) Tenaga Kependidikan

Kecukupan dan kualifikasi tenaga kependidikan berdasarkan jenis pekerjaannya (pustakawan, laboran, teknisi, dll.). Indikator Kecukupan: FTE tenaga kependidikan, jumlah, dukungan teknologi informasi (fungsi-fungsi yang sudah berjalan), dan kompetensi tenaga kependidikan.

Analisis Data  
yang  
diminta→  
membaca  
tabel dan  
interpretasi

## **5. Indikator Kinerja Tambahan**

Indikator kinerja tambahan adalah indikator kinerja SDM lain berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perguruan tinggi untuk melampaui SN DIKTI. Data indikator kinerja tambahan yang sahih harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

## **6. Evaluasi Capaian Kinerja**

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.

## **7. Penjaminan Mutu SDM**

Berisi deskripsi dan bukti yang sahih sistem penjaminan mutu SDM yang ditetapkan, dilaksanakan, hasilnya dievaluasi dan dikendalikan serta dilakukan upaya peningkatan sesuai dengan siklus PPEPP.

Sumber: Standar  
Mutu Dosen dan  
Tendik

Hasil AMI  
Hasil Monev

Bukti sah  
Rapat terkait  
SDM  
Biro SDM