

 <b>UAI</b> Universitas Al Azhar Indonesia	AUDIT MUTU INTERNAL	NO. DOKUMEN: 02/A-02/AMI/DPA/IV/2018
	DAFTAR PENGECEKAN AUDIT	

STANDAR	STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PELAKSANA STANDAR	DIREKTORAT SDM

NO	INDIKATOR	KATEGORI/ STATUS	LAPORAN KONDISI OLEH DIREKTORAT SDM	VERIFIKASI AUDITOR	CATATAN
1	A.05.1 Bagi Program Sarjana: tersedianya dosen yang minimal memiliki kualifikasi akademik magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi yang dibuktikan dengan ijazah dari perguruan tinggi terakreditasi. Target 79%.	0		<p>Terpenuhi 86%.</p> <p>Total DT UAI: 110 Total DT PDDIKTI: 134</p> <p>Nilai Kategori 0 dinaikkan menjadi 3 karena sudah mencapai 86% lebih target yang ditentukan (79%).</p>	<p>Serdos: 61</p> <p>SARAN: perlu perbaikan data DT di PDDIKTI untuk penyesuaian dengan data DT di UAI.</p>
2	A.05.2 Bagi Program Magister: tersedianya dosen yang minimal memiliki kualifikasi akademik doktor atau doktor terapan yang relevan dengan program studi.	0		<p>Terpenuhi.</p> <p>Nilai Kategori 0 dinaikkan menjadi 4 karena indikator sudah terpenuhi.</p>	
3	A.05.3 Bagi Program Sarjana: dosen bersertifikat profesi yang diperbolehkan mengajar adalah dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan dan setara dengan jenjang level 8 KKNi. Target 59%.	0		<p>Terpenuhi 82%.</p> <p>Ada 61 dosen yang sudah tersertifikasi dari 110 DT.</p> <p>Nilai Kategori 0 dinaikkan menjadi 4 karena sudah mencapai 82% lebih</p>	

	AUDIT MUTU INTERNAL	NO. DOKUMEN: 02/A-02/AMI/DPA/IV/2018
	DAFTAR PENGECEKAN AUDIT	

STANDAR	STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PELAKSANA STANDAR	DIREKTORAT SDM

NO	INDIKATOR	KATEGORI/ STATUS	LAPORAN KONDISI OLEH DIREKTORAT SDM	VERIFIKASI AUDITOR	CATATAN
				target yang ditentukan (59%).	
4	A.05.4 Bagi Program Magister: dosen bersertifikat profesi yang diperbolehkan mengajar adalah dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan dan setara dengan jenjang level 9 KKNI. Target 59%.	0		<p>Terpenuhi 33%.</p> <p>Ada 2 dosen yang sudah tersertifikasi dari 6 DT.</p> <p>Nilai Kategori 0 dinaikkan menjadi 2 karena baru mencapai 33% dari target yang ditentukan (59%).</p>	
5	A.05.5 Tersedianya Dosen tetap minimal 6 per program studi, dengan rasio 1:45 untuk program studi sosial dan 1: 30 untuk program studi eksak	0		<p>Belum terpenuhi 100%. Prodi Ilkom, Psikologi dan Manajemen belum memenuhi rasio.</p> <p>Nilai Kategori 0 dinaikkan menjadi 3 karena rasio ketersediaan dosen tetap sudah mencapai 82%.</p>	SARAN: Untuk DT yang sudah tidak aktif, tetapi masih tercatat di PDDIKTI perlu dilakukan perbaikan data
6	A.05.6 Tersedianya dosen tetap paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari jumlah seluruh dosen	2	Belum terpenuhi sementara ini baru antara 30-40%.	Belum terpenuhi karena pemenuhan jumlah Dosen Tetap masih berdasarkan tingkat kebutuhan prodi dan rasio DT: mahasiswa.	Belum ada rencana strategis untuk pemenuhan Dosen Tetap mencapai 60% dari Dosen Tidak Tetap.
7	A.05.7.1 Merencanakan, melaksanakan, dan	0		Peraturan Kepegawaian - SK Rektor No. 010/SK/R/UAI/I/2014 - masih berlaku.	SARAN: Perlu ada SOP untuk melengkapi peraturan

*[Handwritten signature]*

	AUDIT MUTU INTERNAL	NO. DOKUMEN: 02/A-02/AMI/DPA/IV/2018
	DAFTAR PENGECEKAN AUDIT	

STANDAR	STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PELAKSANA STANDAR	DIREKTORAT SDM

NO	INDIKATOR	KATEGORI/ STATUS	LAPORAN KONDISI OLEH DIREKTORAT SDM	VERIFIKASI AUDITOR	CATATAN
	mengendalikan proses pembelajaran, melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran dan melaksanakan proses pembimbingan minimal 9 sks.			<p>untuk internal UAI, izin Disnaker habis sejak 2016.</p> <p><b>Nilai Kategori 0 dinaikkan menjadi 2 karena sudah tersedia Panduan Dosen tapi belum ada pengendalian dari Direktorat SDM.</b></p>	kepegawaian dan SK rektor
8	A.05.7.2 Merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan penelitian yang sesuai dengan bidang keahliannya minimal 3 sks.	0		<p>Perlu aturan/kebijakan atau instrumen dari SDM untuk monev kinerja dosen dalam bidang penelitian.</p> <p>Perlu aturan KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) penelitian bagi dosen.</p> <p><b>Nilai Kategori 0 dinaikkan menjadi 2 karena Panduan Dosen sudah ada tapi belum ada pengendalian dari Direktorat SDM</b></p>	SARAN: Perlu adanya KPI dosen dan panduan dosen dibuat lebih rinci.
9	A.05.7.3 Merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan	0		Perlu aturan/kebijakan atau instrumen dari SDM untuk monev kinerja dosen dalam bidang pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang.	

	AUDIT MUTU INTERNAL	NO. DOKUMEN: 02/A-02/AMI/DPA/IV/2018
	DAFTAR PENGECEKAN AUDIT	

STANDAR	STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PELAKSANA STANDAR	DIREKTORAT SDM

NO	INDIKATOR	KATEGORI/ STATUS	LAPORAN KONDISI OLEH DIREKTORAT SDM	VERIFIKASI AUDITOR	CATATAN
	penunjang sesuai dengan bidang keahlian minimal 3 sks.			<p>Perlu aturan KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) bagi dosen.</p> <p>Nilai Kategori 0 dinaikkan menjadi 2 karena Panduan Dosen sudah ada tapi belum ada pengendalian dari Direktorat SDM</p>	
10	A.05.10.1 Memiliki pedoman penerimaan/seleksi, penempatan, dan pengembangan dosen.	4	Pedoman mengenai recruitment dosen telah ada demikian juga dengan penempatan dan pengembangannya meskipun masih sederhana peraturannya.	<p>Peraturan Kepegawaian - SK Rektor No. 010/SK/R/UAI/1/2014 - masih berlaku. untuk internal UAI, sedangkan izin Disnaker habis sejak tahun 2016.</p> <p>Nilai Kategori 4 diturunkan menjadi 3 karena terdapat ketidaksesuaian terhadap Peraturan Kepegawaian yang berlaku. Contoh: ada dosen yang menduduki posisi Kepala Sub-direktorat – sejajar dengan Kepala Bagian pada masa lampau (pasal 26).</p>	SARAN: Buku Peraturan Kepegawaian perlu ditinjau ulang dengan memperhatikan perkembangan yang terjadi.
11	A.05.10.2 Memastikan sistem penerimaan	4	Proses penerimaan dosen sesuai dengan	Tercantum dalam Peraturan Kepegawaian - SK Rektor No.	SARAN: Buku Peraturan Kepegawaian perlu ditinjau

STANDAR	STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PELAKSANA STANDAR	DIREKTORAT SDM

NO	INDIKATOR	KATEGORI/ STATUS	LAPORAN KONDISI OLEH DIREKTORAT SDM	VERIFIKASI AUDITOR	CATATAN
	dosen adil, akuntabel, dan transparan.		mekanisme berupa open recruitment, dengan test psikologi, TOEFL, serta wawancara dengan user maupun pimpinan	010/SK/R/UAI/I/2014 - masih berlaku. untuk internal UAI, masa berlaku registrasi pada Disnaker habis sejak 2016.	ulang dengan memperhatikan perkembangan yang terjadi.
12	A.05.13 Bagi Tenaga Kependidikan yang memerlukan keahlian khusus: terpenuhinya kewajiban memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya.	3	baru terpenuhi dalam hal ijazah formal, untk sertifikasi keahlian sebagian besar belum mempunyai.	Baru terpenuhi sementara ini antara 30-40%. Belum ada aturan tentang Tenaga Kependidikan bersertifikasi. Saat ini masih berdasarkan pada kebutuhan Prodi.	SARAN: Perlu ada audit laboratorium terkait alat dan operator yang menangani dan perlu dibuat standar.
13	A.05.18.4 – pengelolaan Dosen: Tersedianya prosedur tertulis untuk penerbitan Kontrak Kerja.	4	Telah ada kontrak kerja secara legal	Kontrak sudah ada tapi belum ada prosedur tertulis perihal tersebut.  <b>Nilai Kategori 4 diturunkan menjadi 2 karena secara praktik sudah berjalan sesuai Peraturan Kepegawaian untuk Kontrak Kerja DT meskipun belum memiliki prosedur tertulis untuk penerbitan Kontrak Kerja.</b>	SARAN: Perlu dibuatkan prosedur tertulis untuk penerbitan Kontrak Kerja

	AUDIT MUTU INTERNAL	NO. DOKUMEN: 02/A-02/AMI/DPA/IV/2018
	DAFTAR PENGECEKAN AUDIT	

STANDAR	STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PELAKSANA STANDAR	DIREKTORAT SDM

NO	INDIKATOR	KATEGORI/ STATUS	LAPORAN KONDISI OLEH DIREKTORAT SDM	VERIFIKASI AUDITOR	CATATAN
				<p>Selama ini belum ada aturan untuk penerbitan Kontrak Kerja bagi DTT, yang ada hanyalah penerbitan SK Pengangkatan Tenaga Edukatif per-semester, bagi DT dan DTT.</p> <p>Kontrak kerja DTT tidak berada dalam wewenang Direktorat SDM.</p>	
14	A.05.18.5 Tersedianya prosedur tertulis untuk penilaian kinerja Dosen.	4	Telah ada instrumen BKD	<p>Sudah tercantum dalam BKD Dosen tapi belum ada prosedur tertulis perihal tersebut.</p> <p>Nilai Kategori 4 diturunkan menjadi 2 karena untuk DT Bersertifikasi selama ini menggunakan Sistem BKD dari Kemenristekdikti, sementara untuk DT yang belum bersertifikat diterapkan Sistem BKD Internal yang mengadopsi sistem BKD Kemenristekdikti.</p> <p>Belum ada prosedur tertulis untuk</p>	SARAN: Perlu dibuatkan prosedur tertulis untuk penilaian kinerja Dosen.

*[Handwritten signature]*

STANDAR	STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PELAKSANA STANDAR	DIREKTORAT SDM

NO	INDIKATOR	KATEGORI/ STATUS	LAPORAN KONDISI OLEH DIREKTORAT SDM	VERIFIKASI AUDITOR	CATATAN
				<b>penilaian kinerja Dosen.</b>	
15	A.05.18.6 Tersedianya prosedur tertulis untuk promosi, demosi.	4	Sudah terpenuhi secara garis besar tertulis dalam peraturan kepegawaian dan statuta universitas	Aturan sudah tercantum dalam Peraturan kepegawaian tapi belum ada prosedur tertulis.  Nilai Kategori 4 diturunkan menjadi 2 karena peraturan sudah ada, secara praktik sudah berjalan untuk promosi mengikuti peraturan kenaikan JJA yang ditetapkan Kemenristekdikti, tetapi tidak memiliki prosedur internal yang tertulis.	SARAN: Buku Peraturan Kepegawaian perlu ditinjau ulang dengan memperhatikan perkembangan yang terjadi.
16	A.05.18.8 Tersedianya prosedur tertulis untuk remunerasi Dosen.	4	Sudah terpenuhi	Aturan sudah tercantum dalam Peraturan kepegawaian tapi belum ada prosedur tertulis.  Nilai Kategori 4 diturunkan menjadi 2 karena peraturan sudah ada, diterjemahkan dalam SK Rektor, tetapi belum memiliki prosedur tertulis dalam pemuthakhiran remunerasi untuk mempertahankan <i>competitiveness</i> UAI.	SARAN: Buku Peraturan Kepegawaian perlu ditinjau ulang dengan memperhatikan perkembangan yang terjadi.

STANDAR	STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PELAKSANA STANDAR	DIREKTORAT SDM

NO	INDIKATOR	KATEGORI/ STATUS	LAPORAN KONDISI OLEH DIREKTORAT SDM	VERIFIKASI AUDITOR	CATATAN
17	A.05.18.10 Tersedianya kebijakan dan prosedur tertulis untuk pengakhiran hubungan kerja Dosen.	4	Sudah terpenuhi secara garis besar tertulis dalam peraturan kepegawaian	Aturan sudah tercantum dalam Peraturan kepegawaian tapi belum ada prosedur tertulis.  Nilai Kategori 4 diturunkan menjadi 2 karena sudah tercantum dalam Peraturan Kepegawaian, secara praktik sudah berjalan, tetapi karena belum memiliki prosedur tertulis.	SARAN: Buku Peraturan Kepegawaian perlu ditinjau ulang dengan memperhatikan perkembangan yang terjadi.
18	A.05.19.2 – pengelolaan Tenaga Kependidikan: Tersedianya prosedur tertulis untuk rekrutmen Pegawai Kontrak.	4	Sudah terpenuhi secara garis besar tertulis dalam peraturan kepegawaian	Pegawai Kontrak sudah ada tapi belum ada prosedur tertulis.  Nilai Kategori 4 diturunkan menjadi 2 karena peraturan sudah ada dalam Peraturan Kepegawaian, dilaksanakan dalam praktik, tetapi belum memiliki prosedur tertulis baik untuk Karyawan Kontrak maupun untuk DTT.  Saat ini pengelolaan "Pegawai Kontrak" (Karyawan Kontrak dan DTT) terbagi di dua Wakil Rektor berbeda.	SARAN: Perlu dibuat SOP pengelolaan Tenaga Kependidikan.



STANDAR	STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PELAKSANA STANDAR	DIREKTORAT SDM

NO	INDIKATOR	KATEGORI/ STATUS	LAPORAN KONDISI OLEH DIREKTORAT SDM	VERIFIKASI AUDITOR	CATATAN
19	A.05.19.5 Tersedianya prosedur tertulis untuk penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) Pegawai.	4	Sudah terpenuhi secara garis besar tertulis dalam peraturan kepegawaian	DP3 sudah ada tapi belum ada prosedur tertulis.  Nilai Kategori 4 diturunkan menjadi 2 karena peraturan sudah ada dalam Peraturan Kepegawaian, dilaksanakan dalam praktik, tetapi belum ada prosedur tertulis.	SARAN: Perlu dibuat SOP untuk penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai
20	A.05.19.6 Tersedianya prosedur tertulis untuk mutasi, promosi, demosi.	4	Sudah terpenuhi secara garis besar tertulis dalam peraturan kepegawaian	Penjelasan untuk mutasi, promosi, demosi sudah ada di Peraturan Kepegawaian tapi belum ada prosedur tertulis.  Nilai Kategori 4 diturunkan menjadi 2 karena peraturan sudah ada dalam Peraturan Kepegawaian, dilaksanakan dalam praktik, tetapi belum ada prosedur tertulis. Proses demosi pernah terjadi, tetapi masih ditangani secara ad-hoc (berbentuk kebijakan), belum ada prosedur tertulis.	SARAN: Buku Peraturan Kepegawaian perlu ditinjau ulang dengan memperhatikan perkembangan yang terjadi.  Perlu dibuat SOP untuk mutasi, promosi, demosi.

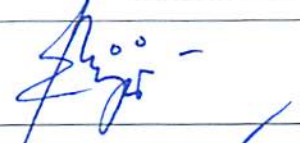



	AUDIT MUTU INTERNAL	NO. DOKUMEN: 02/A-02/AMI/DPA/IV/2018
	DAFTAR PENGECEKAN AUDIT	

STANDAR	STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PELAKSANA STANDAR	DIREKTORAT SDM

NO	INDIKATOR	KATEGORI/ STATUS	LAPORAN KONDISI OLEH DIREKTORAT SDM	VERIFIKASI AUDITOR	CATATAN
21	A.05.19.7 Tersedianya prosedur tertulis untuk waktu Pegawai, termasuk pengelolaan shift.	4	Sudah terpenuhi secara garis besar tertulis dalam peraturan kepegawaian	Penjelasan masih dalam surat edaran.  Nilai Kategori 4 diturunkan menjadi 1 karena belum ada peraturannya. Ada prodi secara mandiri memberlakukan kebijakan shift bagi Karyawan Tata Usahanya.	SARAN: Perlu dibuat aturannya terlebih dahulu dan tertuang dalam aturan kepegawaian.
22	A.05.19.10 Tersedianya prosedur tertulis untuk remunerasi Pegawai	4	Sudah terpenuhi secara garis besar tertulis dalam peraturan kepegawaian	Penjelasan masih dalam surat edaran.  Nilai Kategori 4 diturunkan menjadi 2 karena peraturan sudah ada dalam Peraturan Kepegawaian, dilaksanakan dalam praktik, tetapi belum ada prosedur tertulis.	SARAN: Perlu dibuat KPI nya terlebih dahulu, kemudian dibuat SOP nya.

*Handwritten signature/initials*

Jakarta, \_\_\_\_\_

NO	PEJABAT	NAMA	TANDATANGAN
1.	KETUA TIM AUDITOR	Ir. Endang Ripmiatin, MT	
2.	AUDITOR 1	Widya Nurcahayanti Tanjung, ST.,MT	
3.	AUDITOR 2	Nanang Suhendar, S.Kom.	
4.	AUDITOR 3	Sari Tukma Dewi, SE	
5.	DIREKTUR SDM	Bambang Samudro, ST., MM.	