UMPWR
Inspiring & Empowering

RENCANA STRATEGIS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

2025-2030



www.umpwr.ac.id

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO
Alamat: Jl. K.H.A. Dahlan 3 Telepon / Fax. (0275) 321494
PURWOREJO 54111
Home page : http://www.umpwr.ac.id, email : info@umpwr.ac.id

SURAT KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO
Nomor: 814/KEP/II.3.AU/F/2025
tentang
RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO
PERIODE 2025 - 2030

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Rektor Universitas Muhammadiyah Purworejo,

Menimbang :
1. Bahwa sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berperan penting dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Universitas Muhammadiyah Purworejo;
2. Bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu dilaksanakan secara terencana, sistematis, berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan kualitas, profesionalisme, produktivitas serta kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan;
3. Bahwa untuk memberikan arah dan pedoman dalam pengembangan serta pengelolaan sumber daya manusia, perlu ditetapkan Rencana Strategis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Purworejo;
4. Berdasar pertimbangan sebagaimana dimaksud pada diktum 1, 2 dan 3 perlu ditetapkan Rencana Strategis (Renstra) Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Purworejo Periode 2025 - 2030.

Mengingat :
1. Undang – Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang – Undang nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor: 1/PED/I.0/B/2025 tanggal 7 Zulkaidah 1446 H / 5 Mei 2025 M tentang PerguruanTinggi Muhammadiyah;
4. Statuta Universitas Muhammadiyah Purworejo;
5. Rencana Strategis (Renstra) Universitas Muhammadiyah Purworejo Tahun 2024 - 2029

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Mentapkan Rencana Strategis (Renstra) Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Purworejo Periode 2025 – 2030 sebagaimana tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini;

Keempat : Semua biaya yang dikeluarkan sebagai akibat dari Surat Keputusan ini dibebankan pada Universitas Muhammadiyah Purworejo;

Kelima : Jika terdapat kekeliruan di dalam surat keputusan ini akan diadakan perubahan dan pembetulan sebagaimana mestinya;

Keenam : Surat keputusan ini berlaku terhitung mulai tanggal ditetapkan samapai dengan ditetapkannya Rencana Strategis Universitas Muhammadiyah Purworejo yang baru.

Ditetapkan di : Purworejo
Pada Tanggal : 11 Rabi'ul Awwal 1447 H
3 September 2025 M

Rektor,

Dr. Teguh Wibowo, M.Pd.
NIDN 0614097401

Tembusan:
BPH UMPurworejo

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah swt. atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga Rencana Strategis (Renstra) Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Purworejo Tahun 2025–2030 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad saw., beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikut beliau hingga akhir zaman.

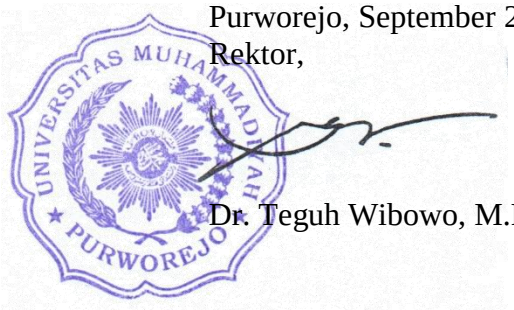
Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan arah dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi. Kemajuan sebuah universitas tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana, prasarana, maupun teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas dosen dan tenaga kependidikan sebagai penggerak utama pelaksanaan Catur Dharma Perguruan Tinggi di perguruan tinggi Muhammadiyah. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana, sistematis, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu agar mampu menjawab tantangan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta dinamika lingkungan pendidikan tinggi yang terus berubah.

Renstra pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Purworejo Tahun 2025–2030 disusun sebagai pedoman dalam merencanakan, mengembangkan, dan mengelola sumber daya manusia secara terpadu. Dokumen ini memuat arah kebijakan, tujuan, sasaran strategis, program, indikator kinerja, serta langkah-langkah implementasi yang dirancang untuk mendukung pencapaian visi Universitas Muhammadiyah Purworejo, yaitu *"Menjadi universitas yang unggul dalam IPTEKS dan entrepreneurship berlandaskan nilai-nilai Islam."* Penyusunan Renstra ini juga merupakan wujud komitmen Universitas Muhammadiyah Purworejo dalam membangun sistem manajemen SDM yang profesional, transparan, akuntabel, berbasis kompetensi, dengan berlandaskan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan.

Keberhasilan implementasi Renstra tentu memerlukan komitmen dan sinergi seluruh sivitas akademika, mulai dari pimpinan universitas, fakultas, program studi, lembaga, biro, unit kerja, hingga seluruh dosen dan tenaga kependidikan. Dengan semangat kebersamaan dan tanggung jawab yang sama, berbagai program strategis yang telah direncanakan diharapkan dapat diwujudkan secara konsisten dan memberikan dampak nyata bagi kemajuan universitas.

Semoga dengan adanya Renstra pengelolaan SDM ini, Universitas Muhammadiyah Purworejo dapat terus bertransformasi menjadi universitas yang semakin produktif, inovatif, dan relevan dalam menghadapi tantangan masa depan. Kami percaya bahwa keberhasilan pengelolaan SDM akan menjadi kunci utama untuk mewujudkan cita-cita institusi serta mampu memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan, pembangunan masyarakat, serta kemajuan bangsa.

Purworejo, September 2025
Rektor,



Dr. Teguh Wibowo, M.Pd.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
SURAT KEPUTUSAN REKTOR i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI iii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Dasar Hukum 3
C. Tujuan Penyusunan dan Ruang Lingkup Renstra pengelolaan SDM 4
BAB II VISI, MISI, DAN TUJUAN PENGELOLAAN SDM 6
A. Visi 6
B. Misi 6
C. Tujuan 7
BAB III ANALISIS SITUASI DAN SWOT SDM 8
A. Analisis Situasi SDM 8
B. Analisis SWOT Pengelolaan SDM 9
BAB IV KEBIJAKAN PENGELOLAAN SDM 12
A. Kebijakan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan SDM 12
B. Kebijakan Pengembangan Kompetensi dan Karier SDM 15
C. Kebijakan Manajemen Kinerja dan Evaluasi SDM 16
D. Kebijakan Kesejahteraan, Hubungan Kerja, dan Budaya Organisasi 17
BAB V PROGRAM STRATEGIS PENGELOLAAN SDM 19
A. Strategi Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Dosen 19
B. Strategi Pengembangan Karier dan Kompetensi Tenaga Kependidikan 20
C. Program Penguatan Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan 20
D. Program Pengelolaan SDM Berbasis Teknologi Informasi 21
E. Program Penjaminan Mutu SDM dan Akreditasi Sumber Daya Manusia 22
BAB VI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DAN EVALUASI 23
A. Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengelolaan SDM 23
B. Mekanisme Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program SDM 25
C. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi 26
BAB VII PENUTUP 27

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Universitas Muhammadiyah Purworejo pada awal berdirinya bermula dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Jakarta cabang Magelang di Purworejo. Secara operasional IKIP Muhammadiyah Purworejo telah melaksanakan proses kegiatan belajar-mengajar mulai 1 Agustus 1964. Panitia Pendiri menyerahkan kepada Badan Pembina pada 31 Agustus 1964. Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan memberikan piagam pendirian IKIP Muhammadiyah Purworejo pada 24 September 1964 / 17 Jumadil Awal 1384 H, dengan SK Nomor : 012 / III, TTG. 64/79. Yang selanjutnya setiap tanggal 24 September ditetapkan sebagai hari lahir (Milad) Universitas Muhammadiyah Purworejo.

Pada 30 Juni 1966 FKIP Universitas Muhammadiyah Jakarta cabang Magelang di Purworejo itu memisahkan diri dari Universitas Muhammadiyah Jakarta cabang Magelang. Selanjutnya PTM ini menggabungkan diri dengan FKIP Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan namanya menjadi FKIP Muhammadiyah Purworejo.

Berdasarkan Surat Keputusan PP Muhammadiyah MIPTI tertanggal 18 Nopember 1968 nomor 3/MIPTI/1968, FKIP Muhammadiyah Purworejo dinyatakan sebagai IKIP Muhammadiyah Purworejo, sebuah PTM yang berdiri sendiri. Adapun jurusan yang ada pada saat itu adalah FIP Jurusan Pendidikan Umum, FKSS Jurusan Bahasa Indonesia, dan FKIS Jurusan Sejarah.

IKIP Muhammadiyah Purworejo dinyatakan sebagai Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berdiri sendiri dengan status terdaftar dan dengan jenjang tingkat Sarjana Muda, berdasarkan Surat Keputusan Kopertis Wilayah IV tertanggal 1 Desember 1973 nomor : 065/14/IV/73.

Mulai tahun 1994 PTM di Purworejo ini berusaha mengubah bentuk dari IKIP Muhammadiyah Purworejo menjadi Universitas Muhammadiyah Purworejo. Surat Keputusan Mendikbud RI tanggal 8 Januari 1999 nomor: 05/D/0/1999 menjadikan IKIP Muhammadiyah Purworejo berubah bentuk menjadi Universitas Muhammadiyah Purworejo. Dengan perubahan bentuk tersebut fakultas dan program studi di dalamnya juga bertambah, sehingga saat ini Fakultas dan Program Studi yang ada di Universitas Muhammadiyah Purworejo adalah :

1. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
    1) Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia
    2) Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Jawa
    3) Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris
    4) Program Studi Pendidikan Matematika
    5) Program Studi Pendidikan Fisika
    6) Program Studi Pendidikan Ekonomi
    7) Program Studi Pendidikan Teknik Otomotif

8) Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
2. Fakultas Ekonomi
   1) Program Studi Manajemen
3. Fakultas Pertanian
   1) Program Studi Agribisnis
   2) Program Studi Peternakan
4. Fakultas Teknik
   1) Program Studi Teknik Sipil
   2) Program Studi Teknonogi Infromasi
5. Fakultas Psikologi, Hukum dan Ilmu Sosial
   1) Program Studi Psikologi
   2) Program Studi Hukum
6. Pascasarjana S2
   1) Magister Pendidikan Bahasa Inggris
   2) Magister Pendidikan Matematika

Seiring dengan perkembangan zaman, perubahan yang terjadi pada lingkungan pendidikan tinggi menuntut setiap perguruan tinggi untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola institusi agar mampu menjawab berbagai tantangan, baik pada tingkat nasional maupun global. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dinamika kebutuhan dunia kerja, kebijakan pemerintah, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap mutu layanan pendidikan, menjadi faktor yang mendorong perguruan tinggi untuk memperkuat daya saingnya. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentu yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi.

Sebagai aset strategis organisasi, SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana berbagai program kerja, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan institusi. Kualitas dosen, tenaga kependidikan, serta tenaga penunjang lainnya akan menentukan efektivitas pelaksanaan Catur Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat serta Al Islam dan Kemuhammadiyahan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara terencana, sistematis, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi sehingga setiap individu mampu memberikan kontribusi terbaik sesuai dengan tupoksi, dan tanggung jawabnya.
Dengan demikian, perencanaan dan pengelolaan SDM menjadi landasan vital dalam mendukung penguatan daya saing universitas dan pencapaian tujuan pembangunan sumber daya manusia yang unggul sesuai dengan standar nasional Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi.

Universitas Muhammadiyah Purworejo (UMPWR) sebagai salah satu perguruan tinggi yang bernaung di bawah Persyarikatan Muhammadiyah memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, berkarakter Islami, memiliki integritas, serta mampu beradaptasi terhadap perkembangan zaman. Upaya tersebut hanya dapat diwujudkan apabila universitas didukung oleh SDM yang profesional, kompeten, inovatif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan

demikian, pengelolaan SDM menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari strategi pengembangan institusi.

Pengelolaan SDM yang efektif mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen yang transparan dan berbasis kompetensi, pengembangan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja yang objektif, hingga sistem penghargaan dan pengembangan karier yang mampu memotivasi seluruh pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya. Di samping itu, pembinaan karakter berdasarkan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan menjadi ciri khas yang membedakan pengelolaan SDM di lingkungan Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan institusi pendidikan tinggi lainnya. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam membangun budaya kerja yang profesional, amanah, disiplin, kolaboratif, serta berorientasi pada pelayanan.

Selain mendukung peningkatan kualitas layanan akademik dan administrasi, pengelolaan SDM yang baik juga berkontribusi terhadap pencapaian indikator kinerja institusi, peningkatan akreditasi, penguatan kerja sama, peningkatan produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah, serta perluasan kontribusi universitas kepada masyarakat. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam mencapai visi dan misinya sangat dipengaruhi oleh kualitas tata kelola SDM yang dimiliki.

Berdasarkan kondisi tersebut, penguatan sistem pengelolaan SDM menjadi salah satu prioritas strategis bagi Universitas Muhammadiyah Purworejo. Pengelolaan yang dilaksanakan secara profesional, adaptif, akuntabel, dan selaras dengan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan diharapkan mampu menciptakan SDM yang unggul, berintegritas, memiliki daya saing tinggi dan tetap berlandaskan nilai-nilai Islam.

B. Dasar Hukum

Dasar hukum dan kebijakan nasional terkait pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi sangat penting sebagai landasan normatif bagi pelaksanaan manajemen SDM yang profesional dan terstandar. Pengelolaan SDM di perguruan tinggi mengacu pada beberapa peraturan perundang-undangan utama, antara lain :

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor : 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraaan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
3. Undang-Undang Nomor :12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
4. Undang-Undang Nomor : 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
5. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Perguruan Tinggi
6. Peraturan Pemerintah Nomor : 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan
7. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
8. Peraturan Pemerintah Nomor : 37 Tahun 2009 tentang Dosen
9. Permendikbudriset Nomor : 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi
10 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 754/P/2020 tentang Indikator Kinerja Utama

11. Pedoman Pimpinan Pusat Pimpinan Nomor : 02/PED/1.0/B/2012 Tentang Perguruan Tinggi
12. Pedoman SPMI PTM/PTA Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah tahun 2019
13. Keputusan Badan Pelaksana Harian Universitas Muhammadiyah Purworejo nomor : 042/SK-BPH/UMP/XII/2019 tentang Peraturan Kepegawaian
14. Statuta Universitas Muhammadiyah Purworejo

C. Tujuan Penyusunan dan Ruang Lingkup Renstra Pengelolaan SDM

Rencana Strategis (Renstra) Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) disusun sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengelolaan SDM yang terarah, sistematis, dan berkelanjutan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Purworejo. Renstra ini menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan, strategi, dan program pengembangan SDM yang selaras dengan visi, misi, tujuan, serta sasaran strategis universitas.

Renstra pengelolaan SDM ini juga berperan sebagai dasar dalam evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap kinerja SDM untuk mendukung akreditasi dan peningkatan daya saing Universitas Muhammadiyah Purworejo di tingkat nasional maupun internasional. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka tujuan penyusunan dan ruang lingkup renstra ini adalah sebagai berikut :

1. Menjadi pedoman dalam perencanaan, pelaksanaan, pengembangan, dan evaluasi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Universitas Muhammadiyah Purworejo.
2. Mewujudkan sistem pengelolaan SDM yang profesional, transparan, akuntabel, efektif, dan berorientasi pada peningkatan mutu institusi.
3. Membangun budaya kerja yang produktif, inovatif, dan beretika profesional dalam lingkungan akademik.
4. Mengembangkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan agar mampu melaksanakan tugas secara optimal sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta kebutuhan masyarakat.
5. Meningkatkan kualitas kinerja SDM dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tata kelola universitas yang unggul.
6. Mengembangkan sistem karier, pembinaan, penghargaan, serta kesejahteraan SDM yang adil, objektif, dan berbasis kinerja.
7. Menanamkan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan sebagai landasan etika, budaya kerja, dan karakter seluruh sumber daya manusia di lingkungan universitas.
8. Mendukung pencapaian indikator kinerja utama, peningkatan akreditasi, serta penguatan daya saing Universitas Muhammadiyah Purworejo di tingkat nasional maupun internasional.

Ruang lingkup Renstra SDM ini meliputi:

1. Perencanaan kebutuhan SDM, yang meliputi analisis kebutuhan, pemetaan kompetensi, perencanaan formasi, rekrutmen, seleksi, proyeksi kebutuhan SDM termasuk penempatan dosen dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan universitas.

2. Pengembangan kompetensi SDM, melalui pendidikan lanjut, pelatihan, sertifikasi, seminar, lokakarya, penelitian, publikasi ilmiah, serta kegiatan pengembangan profesional lainnya.
3. Pengelolaan kinerja, yang mencakup penyusunan sasaran kinerja, penilaian kinerja, monitoring, evaluasi, serta tindak lanjut untuk peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.
4. Penguatan budaya kerja, etika profesional, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada inovasi dan produktivitas.
5. Pengembangan karier dan kepemimpinan, melalui pembinaan jenjang karier, promosi, rotasi, regenerasi kepemimpinan.
6. Sistem penghargaan, kesejahteraan, dan disiplin pegawai, sebagai upaya meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja berdasarkan prinsip keadilan dan penghargaan atas kinerja.
7. Penjaminan mutu SDM dan penguatan budaya organisasi, yang menanamkan nilai-nilai profesionalisme, integritas, inovasi, kolaborasi, pelayanan prima, serta Al-Islam dan Kemuhammadiyahan dalam setiap aktivitas kerja.
8. Digitalisasi pengelolaan SDM, melalui pengembangan sistem informasi kepegawaian yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data, efektivitas administrasi, dan peningkatan kualitas layanan.
9. Monitoring, evaluasi, dan pengendalian, untuk memastikan seluruh program pengelolaan SDM berjalan sesuai target, indikator kinerja, serta mendukung pencapaian visi dan misi universitas.

BAB II
VISI, MISI, DAN TUJUAN PENGELOLAAN SDM

A. Visi

Mewujudkan sumber daya manusia Universitas Muhammadiyah Purworejo yang unggul, profesional, berintegritas, inovatif, berjiwa entrepreneurship dan berlandaskan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan dalam mendukung pencapaian visi universitas sebagai universitas yang unggul dalam IPTEKS dan entrepreneurship berlandaskan nilai-nilai Islam.

B. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, Renstra Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Purworejo menetapkan misi sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good university governance*).
2. Meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEKS), serta pengembangan keterampilan profesional sesuai dengan kebutuhan perguruan tinggi.
3. Mengembangkan budaya akademik yang inovatif, produktif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia dalam menghasilkan karya ilmiah, inovasi, dan luaran yang bermanfaat bagi masyarakat.
4. Menumbuhkan jiwa entrepreneurship di kalangan dosen dan tenaga kependidikan melalui pengembangan kreativitas, kepemimpinan, kolaborasi, serta kemampuan menciptakan nilai tambah yang mendukung kemandirian dan daya saing institusi.
5. Mengintegrasikan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyahan dalam setiap aspek pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai landasan pembentukan karakter yang berintegritas, amanah, profesional, dan berakhlak mulia.
6. Membangun sistem manajemen kinerja yang objektif, terukur, dan berkelanjutan sebagai dasar pengembangan karier, pemberian penghargaan, serta peningkatan produktivitas, kesejahteraan dan kualitas pelayanan.
7. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan sistem digital dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan kualitas layanan kepegawaian.
8. Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, inklusif, dan harmonis sehingga mampu mendukung pengembangan potensi seluruh sumber daya manusia secara optimal.

C. Tujuan

Tujuan Renstra Pengelolaan SDM adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan tata kelola sumber daya manusia yang profesional, transparan, akuntabel, efektif, dan berorientasi pada prinsip *good university governance*.
2. Meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEKS), serta pelayanan akademik dan administrasi sesuai dengan standar nasional dan kebutuhan perkembangan perguruan tinggi.
3. Mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki budaya kerja unggul, inovatif, adaptif, produktif, dan mampu menghasilkan karya akademik, penelitian, inovasi, serta pengabdian kepada masyarakat yang berdampak bagi kemajuan institusi dan masyarakat.
4. Menumbuhkan karakter kewirausahaan pada dosen dan tenaga kependidikan sehingga mampu menciptakan inovasi, membangun kolaborasi, serta mengembangkan peluang yang mendukung kemandirian dan daya saing Universitas Muhammadiyah Purworejo.
5. Mengintegrasikan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan dalam pengembangan karakter, etika profesi, kepemimpinan, dan budaya kerja sehingga terbentuk sumber daya manusia yang berintegritas, amanah, disiplin, dan bertanggung jawab.
6. Membangun sistem manajemen kinerja yang objektif, terukur, berbasis kompetensi, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas serta pencapaian kinerja universitas.
7. Mengembangkan sistem pembinaan karier, penghargaan, kesejahteraan, dan regenerasi kepemimpinan yang adil, berkelanjutan, dan berbasis prestasi guna meningkatkan motivasi serta loyalitas sumber daya manusia.
8. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung transformasi digital, peningkatan kualitas layanan, serta pengambilan keputusan yang berbasis data.
9. Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, inklusif, dan harmonis.
10. Mendukung pencapaian indikator kinerja utama Universitas Muhammadiyah Purworejo melalui penyediaan sumber daya manusia yang kompeten, berdaya saing, dan mampu berkontribusi secara optimal dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan jejaring kerja sama di tingkat nasional maupun internasional.

Tujuan Renstra Pengelolaan SDM ini menjadi dasar dalam penyusunan sasaran strategis, indikator kinerja, program kerja, serta rencana aksi pengembangan sumber daya manusia di Universitas Muhammadiyah Purworejo. Seluruh tujuan tersebut diarahkan untuk memastikan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga mampu memperkuat kapasitas kelembagaan dalam mewujudkan Universitas Muhammadiyah Purworejo sebagai universitas yang unggul dalam IPTEKS dan entrepreneurship berlandaskan nilai-nilai Islam.

BAB III
ANALISIS SITUASI DAN SWOT SDM

A. Analisis Situasi SDM

Analisis situasi SDM diperlukan untuk mengidentifikasi kondisi aktual, potensi yang dimiliki, tantangan yang dihadapi, serta arah pengembangan SDM yang diperlukan institusi. Kondisi sumber daya manusia (SDM) di Universitas Muhammadiyah Purworejo menunjukkan dinamika yang relevan dalam konteks pengembangan institusi. Saat ini, Universitas Muhammadiyah Purworejo memiliki sumber daya manusia yang terdiri atas dosen tetap, tenaga kependidikan, dan tenaga penunjang yang menjalankan fungsi akademik maupun administratif.

Dari sisi kompetensi, sebagian besar SDM telah memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang tugasnya dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan institusi. Berbagai kegiatan pendidikan lanjut, pelatihan, seminar, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat telah menjadi bagian dari upaya peningkatan kapasitas SDM secara berkelanjutan.

Ketersediaan tenaga kependidikan yang mendukung proses administrasi dan operasional juga menjadi aspek penting yang perlu terus dioptimalkan untuk memastikan kelancaran pelayanan akademik dan non-akademik. Analisis menunjukkan adanya tantangan berupa distribusi kemampuan yang masih perlu diselaraskan dan peningkatan kapasitas agar seluruh SDM dosen dan tenaga kependidikan dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi universitas. Pengintegrasian teknologi informasi dalam manajemen SDM menjadi peluang strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan.

Meskipun demikian, perkembangan pendidikan tinggi yang semakin kompetitif menuntut peningkatan kualitas SDM secara lebih sistematis. Peningkatan kualifikasi akademik dosen, percepatan kenaikan jabatan akademik, penguatan kompetensi penelitian dan publikasi ilmiah, peningkatan kemampuan memperoleh hibah penelitian, serta penguasaan teknologi informasi menjadi kebutuhan yang harus terus dikembangkan. Di sisi lain, tenaga kependidikan juga dituntut untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan sistem administrasi modern, transformasi digital, serta pelayanan prima kepada seluruh pemangku kepentingan.

Sebagai perguruan tinggi Muhammadiyah, Universitas Muhammadiyah Purworejo memiliki karakteristik yang membedakannya dengan perguruan tinggi lainnya, yaitu penguatan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan dalam setiap aspek penyelenggaraan pendidikan dan tata kelola. Nilai-nilai tersebut menjadi fondasi dalam membangun budaya kerja yang amanah, profesional, disiplin, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak hanya diarahkan pada peningkatan kompetensi akademik dan profesional, tetapi juga pada pembentukan karakter Islami yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Pengembangan berkelanjutan dan pembinaan profesionalisme SDM merupakan prioritas utama yang harus diakomodasi dalam perencanaan strategis universitas untuk menjaga daya saing dan kualitas pendidikan.

B. Analisis SWOT Pengelolaan SDM

1. Kekuatan (*Strengths*)
    1) Memiliki visi institusi yang jelas, yaitu menjadi universitas yang unggul dalam IPTEKS dan entrepreneurship berlandaskan nilai-nilai Islam.
    2) Berada di bawah Persyarikatan Muhammadiyah yang memiliki sistem pembinaan, jaringan kelembagaan, dan tata kelola pendidikan yang kuat.
    3) Memiliki dosen dan tenaga kependidikan yang berkomitmen terhadap pelaksanaan Catur Dharma Perguruan Tinggi.
    4) Budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan sebagai dasar etika kerja dan pelayanan.
    5) Tersedianya kebijakan pengembangan SDM melalui pendidikan lanjut, pelatihan, seminar, dan kegiatan peningkatan kompetensi.
    6) Semakin berkembangnya pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung administrasi dan layanan akademik.
    7) Hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif antar unit kerja sehingga mendukung efektivitas pelaksanaan program.

2. Kelemahan (*Weaknesses*)
    1) Persentase dosen berkualifikasi doktor (S3) masih perlu ditingkatkan.
    2) Jumlah dosen dengan jabatan akademik Lektor Kepala dan Guru Besar perlu ditingkatkan.
    3) Produktivitas penelitian, publikasi internasional bereputasi, dan perolehan hibah kompetitif masih perlu ditingkatkan.
    4) Kompetensi digital dan penguasaan teknologi informasi belum merata di seluruh SDM.
    5) Sistem manajemen talenta dan pengembangan karier belum sepenuhnya terintegrasi berbasis kompetensi dan kinerja.
    6) Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan masih perlu diperkuat sesuai kebutuhan setiap unit kerja.
    7) Sistem penghargaan berbasis kinerja masih memerlukan penyempurnaan agar mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.

3. Peluang (*Opportunities*)
    1) Kebijakan pemerintah yang mendorong peningkatan kualitas dosen melalui studi lanjut, sertifikasi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
    2) Berkembangnya transformasi digital yang mendukung peningkatan efektivitas pengelolaan SDM dan layanan akademik.
    3) Semakin luasnya peluang kerja sama dengan perguruan tinggi, dunia usaha, dunia industri, pemerintah, dan lembaga internasional.

4) Tersedianya berbagai program hibah penelitian, pengabdian, inovasi, dan pengembangan kapasitas SDM dari pemerintah maupun lembaga lain.
5) Meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan tinggi yang berkualitas dan berorientasi pada kewirausahaan.
6) Jaringan Perguruan Tinggi Muhammadiyah-'Aisyiyah (PTMA) yang memberikan peluang kolaborasi dalam pendidikan, penelitian, pengabdian, serta pengembangan SDM.
7) Perkembangan teknologi pembelajaran digital yang membuka kesempatan peningkatan kompetensi melalui pelatihan daring, kursus profesional, dan sertifikasi internasional.

4. Ancaman (*Threats*)
   1) Persaingan yang semakin ketat antar perguruan tinggi dalam memperoleh dosen berkualitas dan tenaga profesional.
   2) Perubahan regulasi pendidikan tinggi yang menuntut penyesuaian kebijakan dan peningkatan kapasitas SDM secara cepat.
   3) Perkembangan IPTEKS yang sangat pesat sehingga menuntut peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.
   4) Tingginya persaingan dalam memperoleh hibah penelitian, publikasi ilmiah, dan kerja sama internasional.
   5) Risiko perpindahan SDM berkualitas ke institusi lain yang menawarkan jenjang karier dan kesejahteraan yang lebih kompetitif.
   6) Perubahan kebutuhan dunia kerja yang menuntut lulusan dan institusi pendidikan tinggi untuk lebih adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kewirausahaan.
   7) Tantangan transformasi digital yang memerlukan investasi berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi SDM dan infrastruktur pendukung.

Berikut adalah matriks yang memuat kombinasi strategi SO (*Strength–Opportunity*), WO (*Weakness–Opportunity*), ST (*Strength–Threat*) dan WT (*Weaknesses-Threat*) untuk pengelolaan SDM di Universitas Muhammadiyah Purworejo berdasarkan analisis SWOT yang telah dilakukan.

Faktor Internal	***Opportunities* (O)**	***Threats* (T)**
***Strengths* (S)**	**Strategi SO (*Strength–Opportunities*)**	**Strategi ST (*Strength–Threats*)**
1.Visi universitas yang berorientasi pada IPTEKS, entrepreneurship, dan nilai-nilai Islam. 2. Dukungan Persyarikatan Muhammadiyah dan jaringan PTMA.	1. Meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan melalui kerja sama dengan PTMA, pemerintah, dunia usaha, dan mitra internasional. 2. Mengoptimalkan program studi lanjut, sertifikasi profesi, pelatihan, serta hibah	1. Memperkuat budaya organisasi Islami sebagai keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan antarperguruan tinggi. 2. Mengembangkan sistem peningkatan kompetensi yang adaptif terhadap perkembangan IPTEKS dan

3. SDM memiliki komitmen terhadap Catur Dharma Perguruan Tinggi. 4. Budaya kerja Islami yang kuat. 5. Tersedianya program pengembangan SDM. 6. Pemanfaatan teknologi informasi mulai berkembang.	penelitian dan pengabdian untuk meningkatkan kualitas SDM. 3. Mengembangkan budaya inovasi dan entrepreneurship berbasis nilai-nilai Islam dalam pelaksanaan Catur Dharma Perguruan Tinggi. 4. Memanfaatkan transformasi digital untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, pembelajaran, dan pelayanan akademik. 5. Memperluas jejaring kolaborasi nasional dan internasional dalam pengembangan kompetensi SDM.	perubahan regulasi pendidikan tinggi. 3. Memperkuat sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas dosen dan tenaga kependidikan. 4. Mengembangkan kepemimpinan akademik yang mampu menghadapi perubahan lingkungan strategis dan meningkatkan daya saing institusi.
***Weaknesses* (W)**	**Strategi WO (*Weakness–Opportunities*)**	**Strategi WT (*Weakness–Threats*)**
1. Persentase dosen berkualifikasi doktor masih perlu ditingkatkan. 2. Jabatan akademik Lektor Kepala dan Guru Besar perlu ditingkatkan. 3. Publikasi ilmiah dan penelitian belum optimal. 4. Kompetensi digital belum merata. 5. Sistem manajemen talenta masih perlu diperkuat. 6. Sistem penghargaan berbasis kinerja masih perlu disempurnakan.	1. Memanfaatkan program beasiswa dan pendanaan eksternal untuk meningkatkan jumlah dosen berkualifikasi doktor. 2. Mengembangkan program percepatan kenaikan jabatan akademik melalui pendampingan publikasi ilmiah dan penyusunan angka kredit. 3. Meningkatkan kompetensi digital melalui pelatihan, sertifikasi, dan pembelajaran berkelanjutan. 4. Membangun sistem manajemen talenta berbasis kompetensi dan kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi. 5. Memperluas kemitraan penelitian dan pengabdian untuk meningkatkan produktivitas dosen.	1. Menyusun perencanaan kebutuhan SDM berbasis analisis beban kerja dan proyeksi pengembangan universitas. 2. Mengembangkan sistem retensi SDM melalui pembinaan karier, penghargaan, dan peningkatan kesejahteraan sesuai kemampuan institusi. 3. Menyusun program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kesiapan SDM menghadapi perubahan regulasi dan perkembangan teknologi. 4. Melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala sebagai dasar pembinaan, promosi, dan pengembangan kompetensi SDM. 5. Memperkuat sistem penjaminan mutu pengelolaan SDM agar mampu menjaga kualitas layanan dan daya saing institusi.

BAB IV
KEBIJAKAN PENGELOLAAN SDM

A. Kebijakan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan SDM

1. Kebijakan Rekrutmen

Kebijakan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam membangun kualitas sumber daya manusia Universitas Muhammadiyah Purworejo. Kebijakan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) ini didesain untuk menjamin proses yang terbuka, objektif, transparan, akuntabel, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan standar nasional pendidikan tinggi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. Rekrutmen dilaksanakan berdasarkan prinsip perencanaan kebutuhan sumber daya manusia yang mengacu pada rencana pengembangan universitas, analisis jabatan, analisis beban kerja, serta kebutuhan setiap unit kerja. Rekrutmen tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jumlah pegawai, tetapi juga untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahlian, kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, jiwa inovatif, serta komitmen dalam mengembangkan institusi.

Untuk memenuhi kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan ada beberapa persyaratan, kualifikasi dan kompetensi yang dipenuhi.

a) Kualifikasi Dosen

Dosen yang ditugaskan memiliki kualifikasi dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pencapaian capaian pembelajaran lulusan sesuai ketentuan berikut,

Program	Kualifikasi Akademik Minimal	Relevansi dengan Program Studi
Sarjana	Magister, atau Magister Terapan	Memiliki sertifikat profesi dan keahlian yang setara dengan Jenjang 8 KKNI
Profesi	Magister, atau Magister Terapan ditambah pengalaman kerja ≥ 2 tahun	Memiliki sertifikat profesi dan keahlian setara dengan Jenjang KKNI 8 ditambah dengan pengalaman kerja ≥ 2 tahun
Magister	Doktor, atau Doktor Terapan	Memiliki sertifikat profesi dan keahlian setara dengan Jenjang 9 KKNI
Doktor	Doktor, atau Doktor Terapan	Memiliki sertifikat profesi dan keahlian setara dengan Jenjang 9 KKNI

Guna memenuhi capaian tersebut dosen tetap UMPWR yang ditugaskan memiliki kualifikasi sebagai berikut:

1) WNI, beragama Islam, sehat jasmani dan rohani.
2) Menyetujui asas persyarikatan Muhammadiyah dan bersedia mendukung dan mengupayakan terwujudnya cita-cita persyarikatan.
3) Tidak pernah terlibat dalam kejahatan kriminal.
4) Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai di suatu instansi, baik pemerintah maupun swasta.
5) Tidak pernah terlibat perkara narkoba dan/atau obat-obatan terlarang lainnya.
6) Memiliki ijazah sesuai kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan.

b) Kualifikasi Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan di UMPWR memiliki posisi yang penting dalam memastikan berbagai proses akademik, administrasi, pelayanan, dan tata kelola universitas dapat berjalan secara efektif. Tenaga kependidikan diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan secara tepat, efisien, dan bertanggung jawab. Kompetensi yang dibutuhkan untuk Tenaga kependidikan sebagai berikut,

Unit Kerja	Posisi	Kualifikasi Akademik Minimal
Biro Administrasi Umum	Kepala Biro	Sarjana (S1)
	Kepala Bagian	Sarjana (S1)
	Kepala Sub bagian	Diploma (D3)
	Staf	SLTA
Biro Keuangan	Kepala Biro	Sarjana (S1)
	Kepala Bagian	Sarjana (S1)
	Kepala Sub bagian	Diploma (D3)
	Staf	SLTA
Biro Administrasi Akademik	Kepala Biro	Sarjana (S1)
	Kepala Bagian	Sarjana (S1)
	Kepala Sub bagian	Diploma (D3)
	Kepala Tata Usaha Fakultas atau Program Studi	Diploma (D3)
	Staf	SLTA
Biro Kemahasiswaan, Promosi, dan Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB)	Kepala Biro	Sarjana (S1)
	Kepala Bagian	Sarjana (S1)
	Kepala Sub bagian	Diploma (D3)
	Staf	SLTA
Biro Kerjasama dan Urusan Internasional	Kepala Biro	Sarjana (S1)
	Kepala Bagian	Sarjana (S1)
	Kepala Sub bagian	Diploma (D3)
	Staf	SLTA
	Pustakawan	Sarjana (S1)

Unit Pelaksana Teknis (UPT)	IT / Programmer / Teknisi	Sarjana (S1)
Fakultas / Program Studi	Laboran	Sarjana (S1)

Adapun tenaga kependidikan tetap UMPwr yang ditugaskan memiliki kualifikasi sebagai berikut:

1) WNI, beragama Islam, sehat jasmani dan rohani.
2) Menyetujui asas persyarikatan Muhammadiyah dan bersedia mendukung dan mengupayakan terwujudnya cita-cita persyarikatan.
3) Tidak pernah terlibat dalam kejahatan kriminal.
4) Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai di suatu instansi, baik pemerintah maupun swasta.
5) Tidak pernah terlibat perkara narkoba dan/atau obat-obatan terlarang lainnya.
6) Memiliki ijazah sesuai kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan.

2. Kebijakan Seleksi

Dalam proses seleksi setiap calon dosen maupun tenaga kependidikan dinilai berdasarkan kualifikasi akademik, kompetensi teknis, kemampuan profesional, integritas, serta kesesuaian dengan kebutuhan institusi. Bagi calon dosen, proses seleksi diarahkan untuk mengidentifikasi kemampuan dalam melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, disertai potensi menghasilkan inovasi dan publikasi ilmiah yang mendukung peningkatan kualitas akademik universitas. Sementara itu, seleksi tenaga kependidikan menitikberatkan pada kemampuan dalam mendukung tata kelola universitas, penguasaan teknologi informasi, pelayanan administrasi, kemampuan bekerja sama, dan pelayanan yang prima.

3. Penempatan SDM

Penempatan SDM dilaksanakan dengan memperhatikan kesesuaian kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan organisasi, serta mendukung pengembangan karier berkelanjutan melalui program pembinaan yang terstruktur. Penempatan yang tepat diharapkan mampu mengoptimalkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan unit kerja maupun universitas secara keseluruhan. Dalam pelaksanaannya, penempatan dosen mempertimbangkan kesesuaian bidang ilmu dengan program studi, kebutuhan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, sedangkan penempatan tenaga kependidikan disesuaikan dengan kompetensi jabatan, analisis beban kerja, serta kebutuhan layanan administrasi dan pendukung akademik. Kebijakan penempatan ini juga mencakup mekanisme rotasi, mutasi, promosi, dan pengembangan karier yang dilaksanakan secara objektif berdasarkan hasil evaluasi kinerja, kompetensi, serta potensi pegawai. Kebijakan ini bertujuan untuk memperluas pengalaman kerja, meningkatkan kapasitas individu, mempersiapkan regenerasi kepemimpinan, serta membangun sistem yang ada di Universitas Muhammadiyah Purworejo.

B. Kebijakan Pengembangan Kompetensi dan Karier SDM

Pengembangan kompetensi dan karier sumber daya manusia merupakan salah satu pilar strategis yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas dosen dan tenaga kependidikan sebagai pendukung utama pencapaian visi universitas. Perubahan yang cepat dalam dunia pendidikan tinggi, perkembangan teknologi digital, tuntutan peningkatan kualitas lulusan, serta persaingan antarperguruan tinggi menuntut tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, mampu beradaptasi terhadap perubahan, dan memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan kompetensi dan karier disusun sebagai landasan dalam meningkatkan kualitas dosen dan tenaga kependidikan agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis universitas.

Universitas memberikan prioritas pada fasilitasi pendidikan lanjutan, khususnya bagi dosen untuk melanjutkan studi pada jenjang doktoral melalui program beasiswa internal dan kemitraan dengan lembaga pendidikan tinggi lain. Hal ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kualifikasi akademik tetapi juga memperkuat kapasitas riset dan inovasi. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan yang adaptif dan relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar juga menjadi fokus utama untuk menjaga dan meningkatkan kualitas profesionalisme SDM. Pelatihan ini mencakup penguasaan teknologi digital, kemampuan komunikasi efektif, serta pengembangan soft skills yang mendukung lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Sementara itu, pengembangan kompetensi tenaga kependidikan difokuskan pada peningkatan kemampuan teknis sesuai bidang tugas, penguasaan teknologi informasi, pelayanan prima, tata kelola administrasi modern, komunikasi organisasi, serta kemampuan bekerja secara kolaboratif. Universitas juga mendorong peningkatan kompetensi melalui berbagai program pelatihan, sertifikasi profesi, pendidikan berkelanjutan, dan pengembangan keterampilan yang mendukung transformasi digital serta peningkatan kualitas layanan kepada seluruh pemangku kepentingan.

Pengembangan karakter menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan pengembangan SDM. UMPWR menempatkan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan sebagai landasan dalam membangun etika profesi, integritas, tanggung jawab, kedisiplinan, kepemimpinan, serta budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan dan kemaslahatan. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya menghasilkan individu yang unggul secara akademik dan profesional, tetapi juga memiliki akhlak mulia, semangat pengabdian, dan komitmen terhadap kemajuan institusi.

Selain itu, pengembangan karier diatur secara terencana melalui pembinaan jabatan akademik, promosi, rotasi, mutasi, dan pengembangan kepemimpinan. Universitas secara rutin melakukan monitoring terhadap perkembangan kompetensi dan capaian profesional, sebagai dasar bagi pengambilan keputusan karier, promosi, maupun penghargaan. Dukungan administrasi dan sumber daya yang memadai menjadi faktor penunjang yang menguatkan keberhasilan implementasi kebijakan pengembangan kompetensi dan karier ini.

Melalui kebijakan pengembangan kompetensi dan karier ini, UMPWR berkomitmen membangun sumber daya manusia yang unggul, inovatif, adaptif terhadap perubahan, berdaya saing, dan berkarakter Islami. Kebijakan ini diharapkan mampu

memperkuat tata kelola universitas dan kebutuhan strategis universitas dalam menyongsong era pendidikan tinggi yang dinamis.

C. Kebijakan Manajemen Kinerja dan Evaluasi SDM

Kebijakan manajemen kinerja dan evaluasi sumber daya manusia (SDM) di Universitas Muhammadiyah Purworejo dirancang sebagai bagian integral dari sistem pengelolaan SDM yang berorientasi pada peningkatan mutu dan pencapaian tujuan institusi. Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, bertujuan untuk mengukur capaian tugas dan tanggung jawab setiap dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Proses ini menggunakan indikator kinerja utama yang mencakup aspek kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inovasi, dan sikap profesional, sejalan dengan kebijakan nasional yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi.

Evaluasi kinerja SDM dilaksanakan melalui mekanisme yang transparan dan partisipatif, melibatkan dialog kinerja secara berkala antara pimpinan dengan staf untuk mengidentifikasi potensi peningkatan dan hambatan yang dihadapi. Sistem ini juga mengakomodasi *feedback* dari berbagai pemangku kepentingan internal dan eksternal, sehingga hasil evaluasi menjadi dasar yang handal bagi pengambilan keputusan terkait pengembangan SDM, pemberian penghargaan, maupun tindakan korektif. Selain itu, integrasi teknologi informasi dalam sistem evaluasi kinerja semakin mempercepat dan memudahkan proses pemantauan, pelaporan, serta dokumentasi hasil kinerja.

Universitas menempatkan manajemen kinerja sebagai instrumen strategis dalam pengembangan karier SDM. Hasil evaluasi kinerja digunakan untuk menyelaraskan program pelatihan dan pembinaan dengan kebutuhan aktual individu maupun organisasi, sehingga pengembangan kompetensi menjadi lebih terarah dan efektif. Kebijakan ini memberikan ruang bagi peningkatan kapasitas dan mobilitas karier secara adil dan objektif, yang pada akhirnya mendukung terciptanya SDM yang berdaya saing dan siap menghadapi tantangan pendidikan tinggi di era globalisasi.

Selain itu, evaluasi kinerja juga diarahkan untuk memperkuat budaya kerja yang berdasarkan etika, kolaborasi, dan inovasi. Universitas mendorong setiap anggota sivitas akademika untuk memanfaatkan hasil evaluasi sebagai momentum refleksi dan perbaikan diri, sehingga secara berkelanjutan dapat meningkatkan kontribusi terhadap pengembangan institusi dan pelayanan publik. Kebijakan ini sejalan dengan implementasi Indikator Kinerja Utama (IKU) perguruan tinggi, yang menjadi tolok ukur keberhasilan kinerja institusi pada tingkat nasional.

Dengan menerapkan kebijakan manajemen kinerja dan evaluasi SDM yang komprehensif dan akuntabel, Universitas Muhammadiyah Purworejo berkomitmen untuk membangun sistem pengelolaan SDM yang mendukung pencapaian visi dan misi institusi secara optimal, berkelanjutan, dan berorientasi pada mutu. Langkah ini merupakan wujud nyata dari upaya institusi dalam meningkatkan daya saing dan relevansi pendidikan tinggi di tengah dinamika dan tantangan ekosistem pendidikan global saat ini.

D. Kebijakan Kesejahteraan, Hubungan Kerja, dan Budaya Organisasi

Kebijakan kesejahteraan, hubungan kerja, dan budaya organisasi di Universitas Muhammadiyah Purworejo merupakan landasan penting dalam membangun iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendukung produktivitas SDM secara optimal. Kebijakan kesejahteraan dirancang untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan dasar dosen dan tenaga kependidikan melalui pemberian gaji yang kompetitif, tunjangan kinerja, fasilitas kesehatan, dan program kesejahteraan lain yang terintegrasi sesuai dengan kemampuan universitas. Kesejahteraan tidak hanya dalam bentuk kompensasi finansial, tetapi juga mencakup penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, kesempatan pengembangan kompetensi, jaminan sosial, penghargaan atas prestasi, serta dukungan terhadap pengembangan karier. Pendekatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas pegawai terhadap universitas.

Hubungan kerja di lingkungan Universitas Muhammadiyah Purworejo dibangun atas dasar saling menghormati, komunikasi yang terbuka, dan tanggung jawab bersama dalam mewujudkan tujuan institusi. Setiap dosen dan tenaga kependidikan dipandang sebagai bagian penting dari komunitas akademik yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan Catur Dharma Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, hubungan kerja dikembangkan melalui pola komunikasi yang konstruktif, koordinasi yang efektif, pengambilan keputusan yang partisipatif, serta penyelesaian permasalahan secara musyawarah dengan mengedepankan nilai-nilai profesionalisme dan etika organisasi. Hubungan kerja yang harmonis juga menjadi sarana untuk membangun rasa saling percaya, memperkuat solidaritas, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kondusif bagi pengembangan potensi seluruh sivitas akademika.

Budaya organisasi merupakan identitas yang membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak seluruh sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai perguruan tinggi yang bernaung di bawah Persyarikatan Muhammadiyah, UMPWR menjadikan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan sebagai landasan utama dalam membangun budaya organisasi. Nilai-nilai tersebut diwujudkan melalui sikap amanah, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, kepedulian, serta semangat memberikan manfaat bagi masyarakat. Internalisasi nilai-nilai tersebut diharapkan mampu membentuk karakter dosen dan tenaga kependidikan yang tidak hanya unggul dalam kompetensi akademik dan profesional, tetapi juga memiliki integritas moral yang kuat.

Di samping penguatan nilai-nilai keislaman, budaya organisasi juga diarahkan untuk mendorong inovasi, pembelajaran berkelanjutan, adaptabilitas, dan jiwa kewirausahaan sesuai dengan visi universitas. Setiap sivitas akademika didorong untuk memiliki keberanian dalam mengembangkan gagasan baru, memanfaatkan kemajuan teknologi, meningkatkan kualitas layanan, serta membangun kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Budaya ini juga menekankan pentingnya keseimbangan antara prestasi kerja dengan keharmonisan sosial dalam lingkungan akademik, yang pada akhirnya mendorong terciptanya suasana kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Selain itu, UMPWR juga mengimplementasikan program-program pendukung seperti pelatihan kepemimpinan, pengembangan *soft skills*, dan kegiatan penguatan *team building* yang dirancang untuk memperkuat ikatan sosial dan profesional antara sivitas akademika. Program ini sekaligus bertujuan meningkatkan kemampuan interpersonal dan

kolaborasi dalam menghadapi tantangan kompleks dalam dunia pendidikan tinggi yang dinamis.

Melalui kebijakan tersebut, UMPWR berkomitmen untuk membangun lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh. Kesejahteraan yang memadai, hubungan kerja yang sinergis, dan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam diharapkan menjadi kekuatan utama dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, profesional, inovatif, serta memiliki jiwa entrepreneurship. Dengan demikian, seluruh sivitas akademika dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mendukung pencapaian visi UMPWR sebagai universitas yang unggul dalam IPTEKS dan *entrepreneurship* berlandaskan nilai-nilai Islam.

BAB V
PROGRAM STRATEGIS PENGELOLAAN SDM

A. Strategi Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Dosen

UMPWR memandang bahwa kualitas SDM tidak hanya diukur dari tingkat pendidikan formal atau pengalaman kerja, tetapi juga dari kemampuan untuk terus belajar, beradaptasi, dan menghasilkan inovasi.

Untuk dosen, strategi ini difokuskan pada peningkatan kualifikasi akademik dosen melalui fasilitasi studi lanjut ke jenjang doktoral (S3) serta pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru. Dengan meningkatkan jumlah dosen bergelar S3, universitas dapat memastikan kehadiran tenaga pengajar yang tidak hanya kompeten dalam bidang keilmuannya, tetapi juga mampu berkontribusi dalam riset dan pengabdian masyarakat secara optimal. Selain itu universitas juga mendorong percepatan jabatan akademik dosen (JAD), peningkatan produktivitas penelitian, publikasi ilmiah bereputasi, pengembangan inovasi dan Hak Kekayaan Intelektual (HKI) yang memberikan manfaat bagi masyarakat serta penguatan soft skills dan kemampuan komunikasi. Di samping itu, dosen juga diminta untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih interaktif, berbasis teknologi, dan berorientasi pada capaian pembelajaran mahasiswa. Penguasaan pendekatan pembelajaran yang adaptif menjadi kebutuhan penting agar proses pendidikan mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik, keterampilan profesional, serta jiwa kewirausahaan sesuai dengan tuntutan zaman.

Penyesuaian insentif dan penghargaan terhadap kinerja dosen juga menjadi bagian dari strategi untuk meningkatkan motivasi dan retensi dosen berkualitas. Peningkatan kesejahteraan, baik dalam bentuk tunjangan kinerja, penghargaan, maupun dukungan fasilitasi riset dirancang untuk memberikan apresiasi yang proporsional terhadap kontribusi dosen. Melalui kebijakan ini, universitas berharap mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi dosen dalam mengembangkan diri dan berinovasi.

Strategi peningkatan kolaborasi dan kemitraan strategis baik di tingkat nasional maupun internasional juga perlu dilakukan guna membuka peluang pertukaran pengetahuan, *joint research*, dan *sharing best practices*. Kemitraan ini diharapkan dapat memperluas jejaring akademik dan institusional yang akan meningkatkan reputasi universitas serta memberikan akses kepada sumber daya yang lebih lengkap dan beragam. Dukungan terhadap perguruan tinggi mitra dalam meningkatkan kapasitas juga akan membantu dalam memperkuat daya saing universitas secara keseluruhan.

Pengembangan kemampuan bahasa asing untuk dosen diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dosen dalam menggunakan bahasa asing, terutama bahasa Inggris. Diharapkan dosen dapat memperluas akses terhadap literatur asing, meningkatkan kemampuan publikasi pada jurnal internasional bereputasi, serta memperkuat jejaring kerja sama akademik dengan perguruan tinggi dan lembaga lain di luar negeri.

Di era digital ini diperlukan pengembangan teknologi informasi dan digitalisasi sistem akademik dan manajerial sebagai strategi adaptasi terhadap era revolusi industri.

Digitalisasi ini tidak hanya ditujukan untuk memudahkan proses administrasi dan pembelajaran, tetapi juga untuk meningkatkan keterlibatan sivitas akademika melalui platform daring terbuka, pembelajaran jarak jauh, serta sistem monitoring dan evaluasi yang efektif dan efisien. Implementasi sistem informasi yang terintegrasi akan membantu mempercepat pengambilan keputusan berbasis data dan meningkatkan transparansi. Pengembangan program-program mentoring, coaching, dan pelatihan juga sangat diperlukan dalam sistem pengembangan SDM ini.

Kualitas layanan akademik dan non-akademik yang berfokus pada peningkatan kepuasan mahasiswa dan pemangku kepentingan lain juga perlu ditingkatkan. Layanan yang responsif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan pengguna akan membangun citra positif universitas sebagai tempat yang mendukung pembelajaran dan pengembangan.

B. Strategi Pengembangan Karier dan Kompetensi Tenaga Kependidikan

Strategi pengembangan karier dan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purworejo diarahkan pada penguatan kompetensi yang mendukung penyelenggaraan tata kelola universitas yang profesional. Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan ditempuh melalui program pelatihan, pendidikan lanjutan, dan sertifikasi yang berkelanjutan. Pelatihan diselenggarakan dalam berbagai format, seperti workshop, seminar, pelatihan berbasis teknologi, dan program kompetensi khusus. Pendidikan lanjutan berupa studi formal maupun non formal untuk meningkatkan kapasitas dan kualifikasi tenaga kependidikan, sehingga mereka mampu mengelola tugas dan fungsi administratif serta teknis secara profesional dan efektif.

Penerapan sistem mentoring dan coaching yang menghubungkan tenaga kependidikan senior dengan yang lebih junior untuk transfer pengetahuan, keterampilan, dan budaya kerja institusi lebih efektif dilaksanakan. Pendekatan ini tidak hanya mempercepat adaptasi dan pengembangan individu tetapi juga memperkuat ikatan profesional dan budaya organisasi yang produktif. Sistem penghargaan berbasis prestasi juga diintegrasikan sebagai motivator yang mendorong peningkatan kinerja dan partisipasi aktif dalam program pengembangan.

C. Program Penguatan Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Al-Islam Kemuhammadiyahan

Budaya organisasi di Universitas Muhammadiyah Purworejo tidak hanya berfungsi sebagai pedoman dalam membangun tata kelola yang efektif, tetapi juga menjadi kekuatan yang membedakan universitas dari perguruan tinggi lainnya. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi ditempatkan sebagai salah satu program strategis pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang profesional, kolaboratif, inovatif, dan berlandaskan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan.

Sebagai bagian dari Perguruan Tinggi Muhammadiyah, UMPWR memiliki tanggung jawab untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman ke dalam setiap aspek penyelenggaraan pendidikan tinggi. Nilai-nilai tersebut tidak hanya diwujudkan dalam kegiatan akademik, tetapi juga menjadi landasan dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan tugas, pemberian layanan, serta interaksi antarsivitas akademika. Program

penguatan budaya organisasi diarahkan untuk membangun karakter dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki integritas, amanah, profesionalisme, kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat memberikan manfaat bagi masyarakat sebagai wujud pelaksanaan nilai-nilai Islam yang berkemajuan.

Implementasi program dilakukan melalui proses internalisasi nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan secara sistematis dan berkesinambungan. Pembinaan tidak hanya berbentuk kegiatan seremonial atau penguatan aspek spiritual, tetapi juga diwujudkan dalam pengembangan etika profesi, kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, budaya pelayanan yang humanis, serta pembiasaan perilaku kerja yang mencerminkan kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Nilai-nilai Islam menjadi bagian dari budaya kerja yang membentuk sikap dan perilaku setiap sivitas akademika. Pelaksanaan kegiatan Baitul Arqam untuk sivitas akademika merupakan salah satu wujud implementasi program ini.

Pengembangan program mentoring dan coaching menekankan pentingnya membangun hubungan kerja yang dilandasi rasa saling menghargai, saling percaya, dan semangat kebersamaan. Budaya organisasi yang sehat tumbuh ketika komunikasi berlangsung secara terbuka, kolaborasi lintas unit berjalan efektif, serta setiap individu merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan institusi. Oleh karena itu, kegiatan-kegiatan yang memperkuat sinergi antar fakultas, program studi, dan unit kerja terus dikembangkan agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan konstruktif.

Sejalan dengan visi UMPWR, penguatan budaya organisasi juga diarahkan untuk menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* dalam lingkungan kerja. Jiwa kewirausahaan dipahami tidak semata-mata sebagai kemampuan membangun usaha, tetapi sebagai cara berpikir yang kreatif, inovatif, berorientasi pada solusi, serta mampu menciptakan nilai tambah dalam setiap pelaksanaan tugas. Dosen dan tenaga kependidikan diharapkan memiliki keberanian untuk mengembangkan ide-ide baru, meningkatkan kualitas layanan, serta membangun kemitraan yang memberikan manfaat bagi pengembangan universitas.

D. Program Pengelolaan SDM Berbasis Teknologi Informasi

Program pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis teknologi informasi di UMPWR dirancang sebagai upaya strategis untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan produktivitas dalam seluruh siklus pengelolaan SDM. Salah satu program utama adalah implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) yang terintegrasi, memungkinkan pengelolaan data karyawan mulai dari rekrutmen, administrasi personalia, penggajian, absensi, hingga evaluasi kinerja berbasis data. HRIS ini juga mempermudah proses monitoring dan pelaporan, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

Program lain yang berbasis teknologi informasi/digital adalah pemanfaatan analitik data dan kecerdasan buatan (AI) untuk mendukung proses rekrutmen, seleksi, serta pengelolaan kinerja SDM. Melalui teknologi ini, universitas dapat melakukan prediksi kebutuhan SDM, mengidentifikasi potensi pengembangan karier individu dengan lebih sistematis.

UMPWR berkomitmen meningkatkan literasi digital bagi SDM melalui pelatihan penggunaan sistem informasi, pengelolaan data, keamanan informasi, pemanfaatan

aplikasi kolaboratif, serta penggunaan teknologi digital untuk mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Dosen dapat mengembangkan media pembelajaran digital, memanfaatkan analitik pembelajaran, serta menggunakan teknologi dan kecerdasan artifisial (*Artificial Intelligence*) secara etis untuk mendukung proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sementara itu, tenaga kependidikan didorong untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola layanan administrasi berbasis digital sehingga pelayanan kepada sivitas akademika menjadi lebih cepat, akurat, dan responsif.

E. Program Penjaminan Mutu SDM dan Akreditasi Sumber Daya Manusia

Program penjaminan mutu SDM dan akreditasi sumber daya manusia di UMPWR merupakan bagian integral dari sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi yang berkelanjutan sesuai dengan standar nasional yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. Program ini mencakup pengembangan dan penguatan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang berfokus pada pemenuhan standar kualitas SDM secara sistemik dan konsisten, mulai dari aspek rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, hingga evaluasi dan pengakuan hasil kinerja.

Salah satu program utama adalah pembinaan pemahaman dan pelaksanaan SPMI secara terstruktur melalui pelatihan, workshop, dan pendampingan bagi seluruh tenaga dosen dan kependidikan. Program ini bertujuan membangun budaya mutu di lingkungan kerja yang mendorong partisipasi aktif seluruh anggota sivitas akademika dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan akademik serta administrasi.

UMPWR juga menjalankan program persiapan dan pendampingan akreditasi sumber daya manusia yang meliputi penyusunan dokumen standar kompetensi, prosedur operasional, serta bukti fisik yang lengkap dan valid sebagai dasar penilaian oleh lembaga akreditasi nasional. Program ini tidak hanya memfasilitasi ketaatan pada regulasi, tetapi juga mendorong perbaikan berkelanjutan untuk mencapai mutu tertinggi.

Pengembangan sistem *feedback* dan tindak lanjut perbaikan juga menjadi bagian krusial dari program penjaminan mutu SDM, di mana hasil evaluasi kinerja dan audit mutu dijadikan dasar untuk merancang strategi peningkatan kompetensi dan kesejahteraan yang relevan. Program ini memastikan bahwa perbaikan yang dilakukan bersifat responsif terhadap kebutuhan aktual dan dinamis, sehingga mutu SDM terus meningkat dan mampu mendukung pencapaian visi universitas secara optimal.

Secara keseluruhan, program penjaminan mutu SDM dan akreditasi sumber daya manusia ini membentuk kerangka kerja yang kokoh untuk memastikan kualitas, efektivitas, dan profesionalisme tenaga akademik dan kependidikan di UMPWR. Dengan demikian, institusi dapat mempertahankan dan meningkatkan reputasi akademiknya serta bersaing secara kompetitif di kancah nasional dan internasional dengan landasan mutu yang kuat dan terukur.

BAB VI
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DAN EVALUASI

A. Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengelolaan SDM

Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di UMPWR dirumuskan secara komprehensif dan berorientasi pada strategi serta program pengelolaan SDM yang telah ditetapkan. IKU ini menjadi alat ukur utama untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja SDM sekaligus menjadi dasar evaluasi berkelanjutan dalam rangka mencapai visi dan misi universitas. Adapun indikator yang digunakan mengacu pada standar nasional dan *best practice* pengelolaan SDM di perguruan tinggi, dengan tetap menyesuaikan dengan konteks lokal dan kebutuhan spesifik institusi.

UMPWR menetapkan IKU untuk Sumber Daya Manusia tahun 2025 sampai 2030 seperti tabel berikut:

Tabel 6.1 Target Indikator Kinerja Utama (IKU)

No.	IKU	Satuan	Baseline 2025	Target				
				2026	2027	2028	2029	2030
1	Persentase dosen dengan kualifikasi akademik doktor	%	41	42	47	49	51	53
2	Persentase dosen yang mempunyai jabatan akademik dosen	%	92	94	96	98	100	100
3	Persentase dosen bersertifikasi pendidik	%	80	80	82	84	86	88
4	Pelatihan metode pembelajaran inovatif, dan penguasaan/pemanfataan teknologi digital.	Jumlah dosen peserta pelatihan	128	129	129	129	129	129
5	Penyesuaian insentif dan penghargaan terhadap kinerja dosen untuk meningkatkan motivasi dan retensi dosen berkualitas	Minimal 1x dalam 3 tahun anggaran	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Tidak

No.	IKU	Satuan	Baseline 2025	Target				
				2026	2027	2028	2029	2030
6	Prosentase penelitian/karya ilmiah yang berdampak positif bagi peningkatan kapasitas ekonomi, sosial/kelembagaan, dan unggulan daerah.	%	>=50	>=50	>=50	>=50	>=50	>=50
7	Persentase kerja sama yang ditindaklanjuti dengan kegiatan kolaborasi pengembangan inovasi di bidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.	%	>=50	>=50	>=50	>=50	>=50	>=50
8	Pengembangan sistem informasi manajemen: digitalisasi sistem akademik dan manajerial sebagai	%	60	80	85	90	95	100
9	Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan melalui program pelatihan, pendidikan lanjutan, dan sertifikasi kompetensi sesuai bidang tugas/pekerjaan.	Jumlah sertifikat/ kualifikasi yang diperoleh	20	25	30	35	40	45
10	Penerapan sistem mentoring dan *coaching* yang menghubungkan tenaga kependidikan senior dengan junior untuk transfer pengetahuan, keterampilan, dan budaya kerja,	%	85	90	90	100	100	100
11	Updating sistem informasi manajemen SDM yang memungkinkan pemantauan perkembangan karier pegawai secara digital	%	75	80	85	95	100	100
12	Pelatihan kepemimpinan bagi dosen dan tendik di semua level organisasi	%	100	100	100	100	100	100
13	Penguatan implementasi nilai-nilai Al Islam dan Kemuhammadiyahan pada sivitas akademika	%	100	100	100	100	100	100
14	Implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) yang terintegrasi, memungkinkan pengelolaan data karyawan mulai dari rekrutmen, administrasi personalia, penggajian, absensi, hingga evaluasi kinerja secara real-time dan berbasis data.	%	70	80	85	90	95	100

15	Pengembangan dan penguatan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang berfokus pada pemenuhan standar kualitas SDM secara sistemik dan konsisten, mulai dari aspek rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, hingga evaluasi dan pengakuan hasil kinerja.	%	90	95	100	100	100	100

B. Mekanisme Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program SDM

Mekanisme monitoring dan evaluasi (monev) pelaksanaan program sumber daya manusia (SDM) di Universitas Muhammadiyah Purworejo diimplementasikan secara sistematis dan berkesinambungan sebagai bagian integral dari siklus pengelolaan mutu perguruan tinggi, sesuai standar Renstra nasional yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. Mekanisme ini dirancang untuk memastikan setiap program SDM, mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, hingga penjaminan mutu, terlaksana dengan efektif dan memberikan hasil yang optimal bagi pencapaian visi serta misi universitas.

Proses monitoring dilakukan secara periodik dengan menggunakan instrumen evaluasi yang komprehensif, mencakup data kuantitatif dan kualitatif, seperti laporan realisasi aktivitas, survei kepuasan SDM, hasil evaluasi kinerja, serta audit internal yang dilakukan oleh unit penjaminan mutu. Hasil monitoring dikaji secara mendalam oleh tim penilai yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pimpinan universitas, pengelola SDM, dan perwakilan dosen maupun tenaga kependidikan untuk mendapatkan gambaran yang objektif dan menyeluruh.

Evaluasi program SDM pada Universitas Muhammadiyah Purworejo dilaksanakan melalui tahapan yang terstruktur, yaitu perencanaan evaluasi, pelaksanaan pengumpulan data, analisis hasil, serta penyusunan rekomendasi perbaikan. Selain evaluasi internal, universitas juga mempersiapkan diri secara aktif menghadapi evaluasi eksternal, seperti akreditasi dan audit oleh lembaga penjaminan mutu nasional untuk menjamin kesesuaian dan peningkatan standar kualitas SDM.

Upaya tindak lanjut terhadap hasil evaluasi meliputi penyusunan rencana aksi perbaikan yang bersifat prioritas dan berkelanjutan, yang dikomunikasikan secara transparan kepada seluruh sivitas akademika. Proses ini juga diikuti dengan mekanisme pelaporan berkala kepada pimpinan universitas dan pihak terkait sebagai bahan pembinaan, penyesuaian kebijakan, dan pengambilan Keputusan strategis guna mengoptimalisasi pengelolaan SDM.

Dengan mengintegrasikan sistem monev yang kuat, Universitas Muhammadiyah Purworejo dapat memastikan peningkatan kapasitas SDM yang konsisten serta mendukung pencapaian tujuan universitas secara menyeluruh sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi.

C. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

Tindak lanjut hasil evaluasi sebagai bagian dari mekanisme perbaikan berkelanjutan pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Universitas Muhammadiyah Purworejo dilakukan secara sistematis dan terencana untuk memastikan peningkatan kualitas danefektivitas program SDM. Setelah hasil monitoring dan evaluasi dikaji secara komprehensif, universitas menyusun rencana aksi korektif yang memprioritaskan isu-isu utama yang menjadi hambatan pencapaian target serta mengidentifikasi peluang perbaikan yang dapat dioptimalkan.

Rencana tindak lanjut ini meliputi penyesuaian program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih responsif terhadap kebutuhan aktual dosen dan tenaga kependidikan, termasuk pengembangan soft skills, digital literacy, dan penyesuaian kinerja berbasis indikator yang sudah ditetapkan. Selain itu, universitas melakukan perbaikan manajemen administrasi SDM dengan memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal untuk meningkatkan transparansi, akurasi, dan kemudahan akses bagi seluruh sivitas akademika.

Selanjutnya, tindak lanjut evaluasi juga mengarah pada peningkatan sistem penghargaan dan motivasi untuk mendorong partisipasi aktif SDM dalam setiap program pengembangan, sekaligus memperbaiki aspek kesejahteraan dan hubungan kerja. Proses ini dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak terkait secara kolaboratif, termasuk pimpinan, pengelola SDM, serta perwakilan dosen dan tenaga kependidikan guna mendapatkan solusi yang komprehensif dan implementatif.

Universitas juga mengembangkan mekanisme evaluasi berkala yang berkesinambungan untuk memonitor efektivitas dari tindak lanjut yang telah diterapkan. Mekanisme ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif, sehingga mampu merefleksikan capaian nyata dan kebutuhan perbaikan berikutnya dengan cepat dan tepat sasaran. Hasil evaluasi ini kemudian menjadi bahan dasar untuk pengambilan keputusan strategis yang semakin adaptif terhadap dinamika lingkungan pendidikan tinggi.

Dengan pendekatan tindak lanjut yang efektif dan berorientasi solusi tersebut, Universitas Muhammadiyah Purworejo dapat memanfaatkan hasil evaluasi sebagai momentum perbaikan berkelanjutan yang konsisten dan terukur. Hal ini tidak hanya memperkuat manajemen SDM yang profesional dan berdaya saing, tetapi juga mendukung pencapaian visi dan misi universitas secara optimal dan berkelanjutan di tengah tantangan globalisasi pendidikan.

BAB VII
PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Purworejo Tahun 2025–2030 merupakan pedoman dalam mengarahkan kebijakan, strategi, dan program pengembangan sumber daya manusia agar berjalan secara terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan. Dokumen ini tidak hanya menjadi acuan bagi pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk memastikan bahwa setiap kebijakan pengembangan SDM berkontribusi nyata terhadap pencapaian visi Universitas Muhammadiyah Purworejo, yaitu menjadi universitas yang unggul dalam IPTEKS dan entrepreneurship berlandaskan nilai-nilai Islam.

Renstra ini disusun berdasarkan dinamika perkembangan pendidikan tinggi, kebutuhan organisasi, serta tantangan yang dihadapi perguruan tinggi dalam era transformasi digital, globalisasi, dan perubahan dunia kerja. Oleh karena itu, seluruh program strategis yang dirumuskan diarahkan untuk membangun sumber daya manusia yang memiliki kompetensi akademik dan profesional yang unggul, berintegritas, adaptif terhadap perubahan, mampu berinovasi, serta memiliki karakter Islami yang menjadi ciri khas Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Pengembangan SDM dipandang sebagai investasi jangka panjang yang akan menentukan kualitas penyelenggaraan Catur Dharma Perguruan Tinggi, tata kelola universitas, serta daya saing institusi pada tingkat nasional maupun internasional.

Keberhasilan implementasi Renstra ini sangat bergantung pada komitmen seluruh unsur universitas. Pimpinan universitas, fakultas, program studi, lembaga, biro, unit kerja, dosen, dan tenaga kependidikan memiliki peran yang saling melengkapi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap program yang dirancang memerlukan kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta kesediaan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Komitmen tersebut menjadi modal utama dalam membangun budaya organisasi yang profesional, akuntabel, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Universitas Muhammadiyah Purworejo juga berkomitmen untuk menerapkan perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pelaksanaan setiap program strategis akan dimonitor dan dievaluasi secara berkala melalui indikator kinerja yang terukur, sehingga capaian yang diperoleh dapat menjadi dasar dalam melakukan penyempurnaan kebijakan dan penyusunan langkah-langkah pengembangan berikutnya. Dengan demikian, Renstra ini merupakan dokumen yang dinamis, mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan lingkungan strategis, serta tetap relevan dengan kebutuhan institusi dan tuntutan masyarakat.

Lebih dari sekadar dokumen perencanaan, Renstra pengelolaan SDM diharapkan menjadi komitmen bersama untuk membangun ekosistem kerja yang mendorong setiap sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Purworejo berkembang sesuai dengan potensi terbaiknya. Implementasi Renstra ini adalah terwujudnya sistem pengelolaan sumber daya manusia yang modern, transparan, dan berbasis kompetensi, yang mampu melahirkan dosen dan tenaga kependidikan berkualitas, produktif, berdaya saing dan

menjadikan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan sebagai landasan moral dalam berpikir, bersikap, bertindak dan bertingkah laku.

Secara keseluruhan, Renstra Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Purworejo Tahun 2025–2030 diharapkan menjadi pijakan yang kokoh dalam membangun tata kelola SDM yang profesional dan berkelanjutan. Dengan memadukan keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi, semangat entrepreneurship, serta nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan, Universitas Muhammadiyah Purworejo optimis mampu menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya unggul dalam kompetensi, tetapi juga memiliki integritas, kepedulian, dan tanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan institusi serta kemaslahatan umat.

Semoga ikhtiar yang tertuang dalam Renstra ini menjadi langkah nyata dalam mewujudkan universitas yang semakin berkualitas, berdaya saing, dan memberi manfaat yang luas bagi generasi masa depan.