UNIVERSITAS TEUKU UMAR

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Rencana Strategis

SUMBER DAYA MANUSIA

RENSTRA SDM

2025 / 2029



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Universitas Teuku Umar | Meulaboh, Aceh Barat

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat, taufik, dan karunia-Nya, dokumen Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029 ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Dokumen ini merupakan penjabaran operasional dari Rencana Strategis FISIP Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Rektor Universitas Teuku Umar Nomor: 208/UN59.F5/HK.02/2025.

Penyusunan Renstra SDM FISIP UTU Tahun 2025–2029 dirancang sebagai pedoman strategis dan terukur dalam merencanakan, mengelola, serta mengembangkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia, baik tenaga pendidik (dosen) maupun tenaga kependidikan (tendik). Hal ini sejalan dengan visi FISIP Universitas Teuku Umar periode 2025–2029, yaitu: "Menjadi fakultas yang unggul di bidang sosial humaniora melalui industri agro-marine berbasis sains, teknologi dan entrepreneurship tingkat global."

Memasuki momentum transformasi kelembagaan menuju Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum (PTN-BLU), kualitas sumber daya manusia menjadi pilar utama penentu keunggulan akademik dan tata kelola institusi. Evaluasi capaian kinerja FISIP UTU periode 2020–2024 menunjukkan berbagai capaian positif, namun demikian, berbagai tantangan strategis ke depan tetap memerlukan penanganan sistematis, antara lain akselerasi jabatan fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar, peningkatan rasio dosen bergelar Doktor, penguatan publikasi internasional bereputasi dan kekayaan intelektual (HKI), pemenuhan SDM untuk pembukaan program studi baru, serta peningkatan sertifikasi kompetensi dan literasi digital tenaga kependidikan.

Oleh karena itu, Renstra SDM FISIP UTU Tahun 2025–2029 ini diharapkan menjadi acuan utama dalam pengambilan keputusan, penyusunan program kerja tahunan, penganggaran berbasis kinerja, penjaminan mutu SDM melalui siklus PPEPP, serta penguatan Reformasi Birokrasi dan Zona Integritas (WBK/WBBM) di lingkungan FISIP Universitas Teuku Umar.

Akhir kata, kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan Renstra SDM FISIP UTU Tahun 2025–2029.

Meulaboh, ….Oktober 2026
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Teuku Umar

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
BAB I PENDAHULUAN 1
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN KONDISI SUMBER DAYA MANUSIA 4
BAB III PRINSIP PENGELOLAAN DAN KEBIJAKAN 12
BAB IV TUJUAN, STRATEGI DAN PROGRAM PENGEMBANGAN 16
BAB V MONITORING DAN EVALUASI 21
BAB VI PENUTUP 23

LEMBAR PENGESAHAN
RENCANA STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS TEUKU UMAR TAHUN 2025–2029

Dokumen Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Renstra SDM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029 ini telah dirumuskan, diperiksa, dan disahkan untuk dijadikan pedoman serta acuan resmi dalam perencanaan, pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan Dosen serta Tenaga Kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar selama periode 2025–2029.

No.	Tahapan	Nama Pejabat / Penanggung Jawab	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Perumusan	Dr. Apri Rotin Djusfi, S.H., M.H.	Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum / Ketua Tim Penyusun	
2.	Penyelarasan	Fiandy Mauliansyah, S.I.Kom.,MA	Ketua Senat	
3.	Pengesahan	Basri, S.H., M.H.	Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar	

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Kondisi Umum

Rencana strategis merupakan instrumen perencanaan utama dalam pengembangan perguruan tinggi sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Dalam menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Teuku Umar memerlukan panduan strategis yang berlandaskan pada asas kebenaran ilmiah, penalaran, kejujuran, keadilan, manfaat, kebajikan, tanggung jawab, dan keterjangkauan.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar yang berkedudukan di kawasan Barat Selatan Aceh (Barsela) memiliki mandat historis dan akademis untuk mampu bersaing di tingkat regional, nasional, maupun internasional. FISIP hadir sebagai solusi atas sentralisasi pendidikan tinggi di Provinsi Aceh sekaligus menjadi motor penggerak peningkatan kualitas sumber daya manusia di delapan kabupaten/kota wilayah Barsela (Aceh Barat, Aceh Jaya, Simeulue, Nagan Raya, Aceh Barat Daya, Aceh Selatan, Kota Subulussalam, dan Aceh Singkil).

Selaras dengan Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas Teuku Umar Tahun 2015–2060 yang saat ini memasuki fase Transformation Stage (2025–2040) serta Rencana Strategis FISIP Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029, FISIP menetapkan fokus keilmuan sosial humaniora yang berorientasi pada sektor Agro and Marine Industry berbasis sains, teknologi, dan entrepreneurship. Untuk mewujudkan visi besar tersebut, ketersediaan, kualifikasi, kompetensi, dan profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM)—yang terdiri atas Dosen (tenaga pendidik) dan Tenaga Kependidikan (tendik)—menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan transformasi akademik dan tata kelola kelembagaan.

Transformasi kelembagaan Universitas Teuku Umar menuju Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum (PTN-BLU) juga menuntut kesiapan manajemen SDM yang otonom, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kinerja (performance-based management). Oleh sebab itu, Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (Renstra SDM) FISIP Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029 ini disusun sebagai

acuan komprehensif dalam perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pengembangan kualifikasi akademik, akselerasi jabatan fungsional, sertifikasi kompetensi, peningkatan kesejahteraan, hingga evaluasi kinerja SDM selama lima tahun ke depan.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan dan pelaksanaan Rencana Strategis Sumber Daya Manusia Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029 berpedoman pada peraturan perundang-undangan nasional dan regulasi internal sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 tentang Pendirian Universitas Teuku Umar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 65);

9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024–2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 249);
10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2026 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 189 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 14);
11. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 717);
12. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2016 tentang Statuta Universitas Teuku Umar;
13. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Teuku Umar (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 461);
14. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 210/M/2023 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi;
15. Keputusan Rektor Universitas Teuku Umar Nomor: 208/UN59.F5/HK.02/2025 Tanggal 19 Desember 2025 tentang Penetapan Rencana Strategis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra SDM FISIP Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029 dimaksudkan untuk menyediakan (*blueprint*) pengelolaan dan pengembangan fakultas selama lima tahun (2025–2029) yang terintegrasi penuh dengan Renstra FISIP UTU 2025–2029.

BAB II
PROFIL ORGANISASI DAN KONDISI SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis FISIP UTU 2025-2029

Pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar diarahkan sepenuhnya untuk mendukung pencapaian Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Fakultas Tahun 2025–2029.

A. Visi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar

> *"Menjadi fakultas yang unggul di bidang sosial humaniora melalui industri agro-marine berbasis sains, teknologi dan entrepreneurship tingkat global."*

Penjabaran makna filosofis dan operasional dari terminologi Visi FISIP UTU tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Unggul di Bidang Sosial Humaniora:** Mencerminkan kemampuan SDM fakultas dalam menghadirkan pembelajaran, riset, dan pengabdian berstandar global namun tetap kontekstual dengan kebutuhan nasional dan daerah dalam memecahkan persoalan sosial, politik, hukum, budaya, komunikasi, dan pemerintahan.
2. **Melalui Industri Agro-Marine:** Menyesuaikan arah keilmuan dan kepakaran SDM dengan potensi unggulan kawasan Barat Selatan Aceh (Barsela) dan Indonesia di sektor pertanian, pangan, perkebunan, kelautan, pesisir, dan perikanan sebagai produk inti (core product) yang menjadi diferensiasi FISIP UTU.
3. **Berbasis Sains, Teknologi, dan Entrepreneurship Tingkat Global:** (a) Sains berarti komitmen pendekatan ilmiah dalam peningkatan mutu Tridharma; (b) Teknologi berarti kemampuan adaptif SDM terhadap perkembangan teknologi informasi dan digital; (c) Entrepreneurship berarti penumbuhan semangat kewirausahaan sosial (sociopreneurship) dan ekonomi kreatif; serta (d) Tingkat Global berarti kesiapan dosen, tendik, dan lulusan untuk berkolaborasi dan mempublikasikan karya di kancah internasional.

B. Misi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar

1. Menyelenggarakan dan mengelola pendidikan melalui ilmu pengetahuan sosial humaniora berbasis industri agro-marine, teknologi, dan entrepreneurship.
2. Menyelenggarakan dan mengelola penelitian yang inovatif dan berdaya saing tinggi untuk menjadi inspirasi dan referensi dalam menunjang pengembangan ilmu pengetahuan sosial humaniora.
3. Menyelenggarakan dan mengelola pengabdian kepada masyarakat berbasis industri agro-marine, teknologi, dan entrepreneurship dalam meningkatkan pengembangan pengetahuan sosial humaniora.
4. Menyelenggarakan dan mengelola kerja sama di bidang akademik dan non-akademik di tingkat global.

C. Tujuan Strategis dan Sasaran Strategis Program

Berdasarkan visi dan misi di atas, Tujuan Strategis FISIP UTU meliputi: (1) Menghasilkan pendidikan keilmuan sosial berbasis Agro and marine industry melalui penguasaan teknologi yang relevan dengan kebutuhan pembangunan regional dan nasional; (2) Menghasilkan penelitian yang inovatif dan berdaya saing tinggi untuk menunjang pengembangan ilmu di bidang sosial; (3) Mempublikasikan hasil-hasil penelitian yang menjadi referensi nasional dan internasional melalui jurnal bereputasi; (4) Terselenggaranya pengabdian kepada masyarakat berbasis Agro and marine industry yang aplikatif; dan (5) Menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing di pasar kerja.

Tujuan strategis tersebut diimplementasikan ke dalam 3 (tiga) Sasaran Strategis Program Utama yang berkaitan erat dengan kinerja SDM, yaitu: (1) Meningkatnya kualitas lulusan Pendidikan Tinggi; (2) Meningkatnya kualitas dosen Pendidikan Tinggi; dan (3) Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran. Lebih lanjut, dalam kerangka pencapaian Visi jangka panjang tahun 2060, terdapat 8 (delapan) bidang fokus utama FISIP UTU, di mana Bidang Sumber Daya Manusia (IKU 4), Bidang Kerja Sama (IKU 3 & 6), Bidang Penelitian (IKU 5), Bidang Pendidikan & Pengabdian (IKU 1, 2, 7, & 8), serta Bidang Kelembagaan dan Keuangan/Sarpras (IKU 9 & 10) saling terintegrasi secara sistemik.

2.2 Struktur Organisasi dan Tata Kerja



2.3 Evaluasi Capaian Kinerja SDM 2020-2024

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIN) FISIP Universitas Teuku Umar Tahun 2024 dan evaluasi capaian Renstra periode 2020–2024, kinerja bidang Sumber Daya Manusia (khususnya sasaran Meningkatnya Kualitas Dosen Pendidikan Tinggi) menunjukkan capaian yang sangat baik pada aspek aktivitas luar kampus dan kualifikasi praktisi/sertifikasi, namun masih memerlukan penguatan serius pada aspek rekognisi internasional luaran riset serta penerapan metode pembelajaran kolaboratif.

IKU	Indikator Kinerja Utama Terkait SDM & Akademik	Target 2024	Realisasi 2024	Status Capaian
IKU 3	Dosen berkegiatan Tridharma di kampus lain (QS100), bekerja sebagai praktisi di industri, atau membina mahasiswa berprestasi tingkat nasional	13 Dosen	19 Dosen	Melampaui Target
IKU 4	Dosen tetap berkualifikasi S3, memiliki sertifikasi	13 Dosen	19 Dosen	Melampaui Target

	kompetensi/profesi yang diakui industri, atau praktisi profesional mengajar			
IKU 5	Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang mendapat rekognisi internasional atau diterapkan masyarakat	60 Luaran	21 Luaran	Tidak Tercapai
IKU 6	Program Studi bekerja sama dengan mitra kelas dunia / institusi mitra	10 Mitra	49 Mitra	Melampaui Target
IKU 7	Kelas yang kolaboratif dan partisipatif (Metode Case Method / Team-Based Project)	180 MK	103 MK	Tidak Tercapai

Pada indikator IKU 3, dari target 13 dosen sesuai Perjanjian Kinerja Dekan FISIP UTU, terealisasi sebanyak 19 dosen yang aktif berkegiatan di luar kampus, antara lain sebagai tenaga ahli penyusunan Masterplan Pendidikan Aceh Barat, konsultan pada BPMP Pemerintah Aceh, serta narasumber mitra Kesbangpol dan pemerintah daerah. Demikian pula pada IKU 4, capaian mencapai 19 dosen yang didukung oleh meningkatnya jumlah dosen bergelar Doktor (S3), kepemilikan sertifikat kompetensi BNSP oleh minimal 6 dosen pada berbagai skema kepakaran, serta kehadiran 2 orang dosen praktisi ber-NIDK.

Dari sisi produktivitas ilmiah dosen selama periode evaluasi (2023–2024), rekapitulasi capaian publikasi dan Kekayaan Intelektual (HKI) dosen FISIP UTU disajikan pada tabel berikut:

No.	Kategori Luaran Ilmiah Dosen FISIP UTU	Capaian Tahun 2023	Capaian Tahun 2024	Keterangan / Evaluasi
1.	Publikasi Internasional Terindeks Scopus	128 Karya	45 Karya	Perlu akselerasi kembali melalui klinik manuskrip dan kolaborasi riset
2.	Publikasi Prosiding Konferensi Internasional	147 Karya	69 Karya	Didorong melalui fasilitasi konferensi internasional bereputasi
3.	Publikasi Jurnal Nasional Terakreditasi (SINTA)	269 Karya	258 Karya	Konsisten tinggi, diarahkan naik ke SINTA 1–2 dan Scopus

4.	Publikasi Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi	163 Karya	129 Karya	Total publikasi nasional 432 karya (2023) dan 387 karya (2024)
5.	Pendaftaran Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	149 HKI	164 HKI	Mengalami peningkatan positif sebesar 10,07%

2.4 Kondisi Dosen dan Tenaga Kependidikan (*Baseline 2024/2025*)

Secara keseluruhan hingga periode 2024–2025, FISIP Universitas Teuku Umar memiliki total 101–103 orang dosen tetap yang tersebar di lima program studi sarjana dan satu program studi magister, dengan 18 orang dosen di antaranya sedang melaksanakan tugas belajar pada jenjang Doktor (S-3) di berbagai perguruan tinggi dalam dan luar negeri. Rincian sebaran kualifikasi dosen per program studi berdasarkan data evaluasi 2020–2024 adalah sebagai berikut:

No.	Program Studi	Jenjang	Dosen Kualifikasi S-2	Dosen Kualifikasi S-3	Dosen Sedang Studi Lanjut S-3	Guru Besar
1.	Ilmu Administrasi Negara	S-1	22 Orang	1 Orang	4 Orang	0 Orang
2.	Sosiologi	S-1	10 Orang	2 Orang	2 Orang	0 Orang
3.	Ilmu Komunikasi	S-1	20 Orang	1 Orang	6 Orang	0 Orang
4.	Ilmu Hukum	S-1	14 Orang	4 Orang	2 Orang	0 Orang
5.	Bahasa dan Kebudayaan Inggris	S-1	6 Orang	1 Orang	2 Orang	0 Orang
6.	Magister Sosiologi	S-2	-	6 Orang*	-	0 Orang

Adapun distribusi agregat dosen tetap FISIP Universitas Teuku Umar pada baseline penyusunan Renstra 2025–2029 berdasarkan kualifikasi pendidikan tertinggi yang telah diselesaikan dan jabatan fungsional akademik adalah sebagai berikut:

Kategori Pengelompokan	Sub-Kategori / Jenjang	Jumlah Dosen (Orang)	Persentase (%)	Keterangan Strategis
Kualifikasi Pendidikan	Magister (S-2)	90	89,11%	18 orang di antaranya sedang menempuh studi lanjut S-3
Kualifikasi Pendidikan	Doktor (S-3)	11 (14 inkl. S2 Sosiologi)	10,89% – 12,1%	Prioritas utama peningkatan studi lanjut S-3 2025–2029
Jabatan Fungsional	Tenaga Pengajar (TP)	7	6,93%	Dosen baru CPNS/CASN yang diarahkan segera ke Asisten Ahli/Lektor
Jabatan Fungsional	Asisten Ahli (AA)	18	17,82%	Didorong percepatan kenaikan jabatan ke Lektor
Jabatan Fungsional	Lektor (L)	71	70,30%	Mayoritas dosen FISIP; basis utama akselerasi ke Lektor Kepala
Jabatan Fungsional	Lektor Kepala (LK)	5	4,95%	Kandidat utama akselerasi menuju Guru Besar (Profesor)
Jabatan Fungsional	Guru Besar (Profesor)	2	-	Target prioritas strategis fakultas periode 2025–2029

2.5 Profil Tenaga Kependidikan

Dalam mendukung kelancaran layanan administrasi akademik, kemahasiswaan, umum, keuangan, kepegawaian, perlengkapan/BMN, dan pengelolaan laboratorium, FISIP Universitas Teuku Umar didukung oleh 21 orang Tenaga Kependidikan yang dipimpin oleh 1 (satu) orang pejabat struktural (Kepala Bagian Umum). Komposisi Tenaga Kependidikan berdasarkan status kepegawaian dan kualifikasi pendidikan disajikan pada tabel berikut:

No.	Status Kepegawaian / Jenis Jabatan Tendik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Kualifikasi Pendidikan Baseline (2025)
1.	PNS Struktural (Kepala Bagian Umum)	1	5%	SMA: 1 Orang (4,76%)
2.	PNS Fungsional	3	14%	Diploma (D-3): 2 Orang (9,52%)
3.	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	14	66%	Sarjana (S-1): 16 Orang (76,19%)
4.	Tenaga Harian Lepas (THL) Administrasi	2	10%	Magister (S-2): 2 Orang (9,52%)
5.	Tenaga Harian Lepas (THL) Laboran	1	5%	Doktor (S-3): 0 Orang (0,00%)
	Total Tenaga Kependidikan FISIP UTU	21	100%	Total: 21 Orang Pegawai Tendik

2.6 Analisis SWOT dan Isu Strategis Bidang Sumber Daya Manusia

Berdasarkan evaluasi diri dan pemetaan lingkungan internal maupun eksternal pada Rencana Strategis FISIP UTU Tahun 2025–2029, berikut adalah matriks Analisis Potensi/Kekuatan (Strengths), Permasalahan/Kelemahan (Weaknesses), Peluang (Opportunities), dan Tantangan (Threats) khusus di bidang Sumber Daya Manusia:

Dimensi Analisis	Uraian Faktor Internal dan Eksternal Bidang SDM FISIP UTU
POTENSI / KEKUATAN (Strengths)	1. Dosen FISIP merupakan lulusan perguruan tinggi ternama di dalam dan luar negeri dengan latar belakang keilmuan sosial humaniora yang relevan. 2. Motivasi dosen untuk studi lanjut S-3 sangat tinggi, tercermin dari 18 dosen yang sedang menempuh tugas belajar S-3 hingga tahun 2025. 3. Kinerja keterlibatan dosen di luar kampus (IKU 3) dan kualifikasi S-3/sertifikasi/praktisi (IKU 4) melampaui target hingga. 4. Sebanyak (71 orang dosen) telah menduduki jabatan fungsional Lektor sebagai modal dasar akselerasi ke Lektor Kepala. 5. Sebanyak 85% Tenaga Kependidikan telah berstatus ASN (19% PNS dan 66% PPPK) serta 85,7% berkualifikasi minimal Sarjana (S-1/S-2). 6. Penguatan struktur SOTK baru dengan 3 Wakil Dekan dan Satuan Penjaminan Mutu Fakultas (SPMF).

PERMASALAHAN / KELEMAHAN (Weaknesses)	1. Belum adanya dosen FISIP yang menyandang jabatan akademik tertinggi Guru Besar (Profesor) dan jumlah Lektor Kepala masih sedikit (5 orang). 2. Keterbatasan usulan angka kredit (KUM) dan pemenuhan syarat khusus publikasi internasional bereputasi dalam pengajuan kenaikan jabatan fungsional. 3. Rendahnya realisasi luaran penelitian dan pengabdian dosen yang mendapat rekognisi internasional. 5. Kemampuan bahasa Inggris (skor TOEFL/IELTS) sebagian dosen masih perlu ditingkatkan untuk menembus studi lanjut S-3 di luar negeri dan konferensi internasional. 6. Belum meratanya kepemilikan sertifikat kompetensi (baik sertifikat kompetensi jabatan maupun keahlian teknis) pada pejabat struktural dan tenaga kependidikan. 7. Rasio dosen terhadap mahasiswa pada beberapa prodi perlu terus diseimbangkan seiring tren kenaikan jumlah mahasiswa.
PELUANG (Opportunities)	1. Transformasi status UTU menuju PTN-BLU yang memberikan fleksibilitas dan otonomi pengelolaan SDM, dan skema insentif kinerja. 2. Ketersediaan berbagai skema beasiswa studi lanjut S-3 dalam dan luar negeri (LPDP, BPI Kemdiktisaintek, beasiswa pemerintah asing) yang mudah diakses dosen. 3. Kebijakan rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) dan PPPK periode 2024–2029 untuk pemenuhan kuota dosen dan pengalihan pegawai non-PNS. 4. Luasnya jejaring kemitraan FISIP (nasional/internasional) serta dukungan LPPM-PMP dan Pusat Bahasa UTU (pelatihan TOEFL dan klinik proposal). 5. Terbukanya peluang kolaborasi riset, visiting scholar, dan pertukaran dosen dengan universitas kelas dunia (QS100/QS200) di bidang sosial humaniora dan agro-marine.
TANTANGAN (Threats)	1. Dinamika perubahan regulasi nasional terkait jabatan fungsional dosen, Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023, dan standar penjaminan mutu. 2. Tuntutan standar mutu akreditasi Unggul (BAN-PT/LAM) dan akreditasi internasional yang mensyaratkan rasio Doktor, Lektor Kepala, Guru Besar, dan publikasi Scopus yang ketat. 3. Persaingan ketat antar-perguruan tinggi dalam menarik talenta dosen berkualifikasi S-3 dan praktisi profesional. 4. Tuntutan adaptasi cepat terhadap perkembangan teknologi digital, pembelajaran berbasis proyek/kasus (OBE), serta kecerdasan buatan (Artificial Intelligence) dalam layanan akademik.

BAB III
PRINSIP PENGELOLAAN DAN KEBIJAKAN

3.1 Prinsip Dasar dan Kewajiban

Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar dilaksanakan secara profesional, transparan, akuntabel, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menghadapi lanskap pendidikan tinggi yang kompetitif, setiap dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan FISIP UTU berkewajiban untuk:

1. Memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik (bagi dosen) atau sertifikat keahlian (bagi tendik), sehat jasmani dan rohani, serta memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan institusi guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional;
2. Menciptakan suasana pendidikan dan layanan akademik yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dialogis, dan inklusif;
3. Mempunyai komitmen secara profesional untuk terus meningkatkan mutu pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta layanan administrasi fakultas;
4. Memberi teladan, menjunjung tinggi kode etik akademik dan integritas, serta menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diamanahkan kepadanya.

Mengacu pada prinsip manajemen yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengendalian/pengawasan (controlling), pengelolaan SDM di FISIP Universitas Teuku Umar mencakup siklus menyeluruh mulai dari perencanaan kebutuhan, seleksi/rekrutmen, penempatan, pengembangan kapasitas dan karier, penilaian kinerja, pemberian penghargaan/remunerasi dan sanksi, hingga retensi dan pemberhentian pegawai untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik. Lebih lanjut, penjaminan mutu SDM dilakukan secara terstruktur, sistematis, dan berkesinambungan mengikuti Siklus Deming (Plan–Do–Check–Action) yang diselaraskan dengan siklus Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yaitu PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan):

a. **Perencanaan / Penetapan (Plan):** Merumuskan standar mutu SDM, analisis beban kerja, pemetaan studi lanjut S-3, target kenaikan jabatan fungsional, dan rencana pelatihan tahunan.

b. **Pelaksanaan / Implementasi (Do):** Melaksanakan program rekrutmen, penugasan studi lanjut, workshop metodologi pengajaran dan penulisan ilmiah, sertifikasi kompetensi BNSP, serta digitalisasi layanan kepegawaian.
c. **Evaluasi / Pemeriksaan (Check):** Melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja dosen (Beban Kerja Dosen/BKD, capaian IKU) dan tenaga kependidikan (SKP/Sasaran Kinerja Pegawai dan survei kepuasan layanan) setiap semester dan tahunan oleh Satuan Penjaminan Mutu Fakultas (SPMF).
d. **Perbaikan / Peningkatan (Action):** Menindaklanjuti hasil evaluasi melalui pembinaan, coaching-mentoring, pemberian insentif bagi SDM berprestasi, serta penyempurnaan kebijakan pengelolaan SDM pada siklus berikutnya.

3.2 Arah Kebijakan Pengembangan SDM FISIP 2025-2029

Sebagaimana ditetapkan dalam Bab III Rencana Strategis FISIP Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029, arah kebijakan bidang Sumber Daya Manusia berfokus pada peningkatan kapasitas, kualifikasi akademik, dan profesionalisme dosen serta tenaga kependidikan guna mendukung transformasi UTU sebagai PTN-BLU dan pencapaian posisi rujukan nasional di bidang sosial humaniora berbasis Agro and Marine Industry. Pokok-pokok arah kebijakan SDM FISIP UTU 2025–2029 meliputi:

1. **Akselerasi Kualifikasi Doktor (S-3) dan Jabatan Fungsional:** Mendorong dan memfasilitasi dosen berkualifikasi Magister (S-2) untuk melanjutkan studi pada jenjang Doktor (S-3) di perguruan tinggi bereputasi dalam dan luar negeri, serta mengakselerasi pengurusan kenaikan jabatan fungsional dari Tenaga Pengajar ke Asisten Ahli, Asisten Ahli ke Lektor, Lektor ke Lektor Kepala, hingga pencapaian Guru Besar (Profesor) pertama di FISIP UTU.
2. **Penguatan Kompetensi Keilmuan dan Sertifikasi Profesi:** Meningkatkan program pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk memperoleh sertifikasi kompetensi bertaraf nasional (BNSP) dan internasional, serta mendukung terbentuknya lembaga/tempat uji kompetensi di bidang sosial humaniora berbasis Agro and Marine Industry.
3. **Peningkatan Produktivitas Riset Terapan, Publikasi Bereputasi, dan HKI:** Mendorong peran aktif dosen dalam penelitian kolaboratif dan transdisipliner berbasis Agro and Marine Industry, sains, teknologi, dan entrepreneurship; meningkatkan publikasi pada jurnal nasional terakreditasi (SINTA 1–2) dan jurnal internasional bereputasi (Scopus/WoS); serta

meningkatkan perolehan Hak Kekayaan Intelektual (paten, hak cipta, naskah kebijakan) untuk mendongkrak capaian IKU 5.

4. **Transformasi Pedagogik Menuju Pembelajaran Berdampak (Impactful Learning):** Meningkatkan kapasitas pedagogik dosen dalam mengimplementasikan kurikulum berbasis Outcome-Based Education (OBE), metode pembelajaran pemecahan kasus (Case Method), pembelajaran berbasis proyek (Team-Based Project), dan pembelajaran kontekstual di luar kampus (Kampus Berdampak).
5. **Perluasan Jejaring Akademik Nasional dan Internasional:** Memfasilitasi partisipasi aktif dosen dalam asosiasi profesi, konferensi internasional, kolaborasi riset, pengajaran kolaboratif, serta program visiting scholar dengan perguruan tinggi kelas dunia (QS100/QS200) dan praktisi industri (DUDI).
6. **Digitalisasi Administrasi dan Profesionalisme Tenaga Kependidikan:** Mengarahkan tenaga kependidikan untuk menguasai teknologi informasi, sistem informasi akademik dan kepegawaian terintegrasi, pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) yang akuntabel, serta tata kelola layanan digital dalam kerangka konsep Smart Faculty.
7. **Penguatan Sistem Insentif dan Penghargaan Berbasis Kinerja:** Memperkuat kebijakan pemberian insentif finansial dan non-finansial serta penghargaan tahunan (reward system) atas prestasi akademik, publikasi bereputasi, dan inovasi layanan guna menumbuhkan budaya kerja unggul.

3.3 Perencanaan Kebutuhan, Rekrutmen, dan Penempatan SDM

Perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar dilaksanakan secara sistematis dengan berpedoman pada sistem perencanaan kepegawaian universitas dan standar nasional pendidikan tinggi. Parameter utama yang digunakan dalam menyusun proyeksi kebutuhan dosen meliputi:

a. **Rasio Ideal Dosen dan Mahasiswa:** Menjaga rasio dosen tetap terhadap mahasiswa pada rumpun ilmu sosial humaniora sesuai standar akreditasi nasional (BAN-PT/LAM) dan internasional, dengan memperhitungkan tren peningkatan jumlah mahasiswa FISIP.
b. **Keseimbangan Proporsi Beban Kerja Dosen (BKD):** Menjamin distribusi beban kerja Tridharma (pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas tambahan manajerial) yang proporsional dengan memperhitungkan jumlah dosen yang sedang menjalani tugas belajar S-3.

c. **Jumlah Sistem Kredit Semester (SKS) dan Peta Kurikulum:** Menyesuaikan keahlian dosen dengan struktur mata kuliah wajib dan pilihan pada program studi serta rencana pembukaan program studi baru pada periode 2026–2028.

Proses seleksi dan rekrutmen dosen diusulkan kepada Rektor Universitas Teuku Umar melalui mekanisme Calon Aparatur Sipil Negara (CASN/CPNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta pengangkatan dosen praktisi (NIDK). Sementara itu, perencanaan kebutuhan Tenaga Kependidikan didasarkan pada Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang dievaluasi setiap tahun untuk memastikan penempatan staf yang tepat pada fungsi administrasi akademik, kemahasiswaan, keuangan, kepegawaian, BMN, dan laboratorium.

BAB IV
TUJUAN, STRATEGI, DAN PROGRAM PENGEMBANGAN

4.1 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029 bertujuan untuk memastikan tersedianya dosen dan tenaga kependidikan yang unggul, profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap kebutuhan pengembangan institusi dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Secara khusus, perencanaan SDM ini bertujuan untuk:

1. Memastikan Ketersediaan Dosen dan Tenaga Kependidikan yang Memadai: Menyediakan jumlah dan kualifikasi SDM yang sesuai dengan rasio ideal dosen-mahasiswa serta kebutuhan operasional 6 program studi yang ada dan rencana pembukaan program studi baru pada periode 2025–2029.
2. Meningkatkan Kualitas, Kualifikasi Akademik, dan Kompetensi SDM: Mendorong peningkatan kapasitas dosen dan tenaga kependidikan melalui studi lanjut jenjang Doktor (S-3) dan Magister (S-2), akselerasi jabatan fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar, pelatihan berkelanjutan, sertifikasi kompetensi BNSP/internasional, serta partisipasi aktif dalam forum ilmiah.
3. Mendukung Peningkatan Mutu Akademik dan Akreditasi Unggul/Internasional: Menyediakan profil SDM yang memenuhi dan melampaui standar nasional pendidikan tinggi guna mewujudkan pencapaian akreditasi Unggul pada seluruh program studi serta merintis akreditasi/sertifikasi internasional.
4. Menunjang Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Berbasis Agro-Marine: Mengoptimalkan produktivitas dosen dan tendik dalam penyelenggaraan pengajaran berdampak, penelitian inovatif, publikasi internasional bereputasi, pendaftaran HKI, dan pengabdian masyarakat berbasis riset di sektor Agro and Marine Industry.
5. Membangun Sistem Manajemen SDM yang Transparan, Akuntabel, dan Adaptif: Mengembangkan tata kelola SDM berbasis prinsip meritokrasi, evaluasi kinerja terukur, dan pemanfaatan teknologi informasi yang responsif terhadap dinamika regulasi PTN-BLU dan Undang-Undang ASN.
6. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Produktif, Inklusif, dan Berkelanjutan: Mewujudkan ekosistem akademik dan suasana kerja yang sehat, harmonis, kolaboratif, serta mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance) bagi seluruh sivitas akademika dan tenaga kependidikan.

4.2 Enam Pilar Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan perencanaan di atas, pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia FISIP Universitas Teuku Umar periode 2025–2029 dibangun di atas 6 (enam) pilar strategis utama sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Dosen dan Tenaga Kependidikan:
    a. Mendorong dan memfasilitasi dosen untuk melanjutkan studi S-3 di dalam dan luar negeri melalui dukungan rekomendasi, akses beasiswa, dan penguatan kemampuan bahasa Inggris (TOEFL/IELTS).
    b. Menyelenggarakan pelatihan metodologi pembelajaran inovatif (Case Method dan Team-Based Project), metodologi penelitian sosial-humaniora, dan penulisan publikasi ilmiah bereputasi secara berkala.
    c. Meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan layanan akademik, teknologi informasi, kepegawaian, pengelolaan BMN, dan manajemen administrasi modern.
2. Rekrutmen dan Penempatan SDM yang Tepat:
    a. Menyusun peta kebutuhan SDM tahunan berdasarkan analisis jabatan, beban kerja, rasio dosen-mahasiswa, dan proyeksi pembukaan program studi baru.
    b. Mengusulkan rekrutmen dosen (CASN/PPPK/Praktisi NIDK) dan tenaga kependidikan dengan mempertimbangkan kompetensi akademik, kepakaran spesifik, dan pengalaman profesional.
    c. Menempatkan SDM secara objektif sesuai dengan keahlian dan kebutuhan strategis program studi, laboratorium, dan bagian administrasi.
3. Pengembangan Karier dan Kesejahteraan SDM:
    a. Menyusun peta jalan (roadmap) karier dosen (percepatan Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar) serta jalur karier tenaga kependidikan yang jelas, termasuk mekanisme promosi dan rotasi.
    b. Mengimplementasikan sistem penghargaan dan insentif berbasis kinerja (reward and punishment system) secara transparan dan akuntabel.
    c. Menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi mitra (termasuk QS100/QS200) dan dunia industri/pemerintahan untuk peningkatan karier SDM melalui magang dosen, visiting scholar, atau kolaborasi riset.
    d. Menyediakan dukungan psikososial, pembinaan rohani, dan keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) untuk menjaga motivasi dan loyalitas kerja.

4. Penjaminan Mutu dan Evaluasi Kinerja SDM:
    a. Melaksanakan evaluasi kinerja dosen (BKD/LKD dan IKU) serta tenaga kependidikan (SKP dan indeks kepuasan layanan) setiap semester menggunakan instrumen terstandar berbasis merit.
    b. Menyusun sistem monitoring dan evaluasi (Monev) perkembangan studi lanjut dosen dan pemenuhan angka kredit (KUM) kenaikan pangkat/jabatan.
    c. Mengintegrasikan hasil audit mutu internal (AMI) bidang SDM oleh SPMF ke dalam perencanaan program peningkatan kapasitas tahun berikutnya.
5. Pembangunan Budaya Organisasi Akademik dan Zona Integritas:
    a. Mendorong budaya kerja kolaboratif, etis, disiplin, bebas korupsi, dan inovatif di lingkungan fakultas sesuai prinsip Zona Integritas (WBK/WBBM).
    b. Mengaktifkan forum diskusi ilmiah, kelompok riset (research group), dan Komunitas Inovasi Agen Perubahan untuk berbagi praktik baik lintas disiplin.
    c. Menumbuhkan kepemimpinan akademik dan manajerial yang adaptif, inklusif, dan visioner di tingkat fakultas dan program studi.
6. Pemanfaatan Teknologi Digital dan Kecerdasan Buatan (AI) dalam Pengelolaan SDM:
    a. Mengembangkan dan mengoptimalkan pangkalan data serta sistem informasi kepegawaian berbasis digital untuk efisiensi layanan administrasi SDM (pemantauan KUM, kepangkatan, dan portofolio dosen).
    b. Meningkatkan literasi digital dan pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan (AI) secara etis bagi dosen dan tendik guna mendukung pembelajaran daring/blended dan administrasi Smart Faculty.
    c. Menerapkan sistem manajemen dan pemantauan kinerja SDM berbasis teknologi informasi secara real-time.

4.3 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia 2025-2029

Pelaksanaan strategi pengembangan SDM FISIP Universitas Teuku Umar selama periode 2025–2029 dipetakan secara terukur dengan rincian waktu pelaksanaan, indikator keberhasilan, dan unit penanggung jawab sesuai SOTK sebagai berikut:

No.	Program Strategis SDM	Waktu Pelaksanaan	Indikator Keberhasilan Utama	Unit Penanggung Jawab
1.	Pemutakhiran Pangkalan Data dan Pemetaan Kompetensi SDM	2025–2029 (Tahunan)	Tersusunnya database profil kualifikasi, kepakaran dan sertifikasi seluruh dosen & tendik secara digital	Wakil Dekan I,II, III & Kabag Umum
2.	Akselerasi Studi Lanjut Dosen Jenjang Doktor (S-3)	2025–2029	Penyelesaian studi dosen tugas belajar dan pengiriman dosen baru studi S-3 (target ≥ 30–40% dosen berkualifikasi/studi S-3)	Dekan, Wakil Dekan I, Wakil Dekan II & Prodi
3.	Percepatan Jabatan Fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar	2025–2029	Terwujudnya Guru Besar pertama FISIP UTU serta peningkatan jumlah Lektor Kepala dan Lektor secara signifikan	Dekan, Senat Fakultas, Wakil Dekan I,II & III
4.	Sertifikasi Pendidik (Serdos) dan Sertifikasi Kompetensi Dosen & Tendik	2025–2029	Peningkatan persentase dosen tersertifikasi Serdos & BNSP serta tendik bersertifikat kompetensi	Wakil Dekan I, Wakil Dekan II & Prodi, Kabag Umum
5.	Pelatihan Metodologi Pembelajaran Berdampak (OBE, Case Method & Team-Based Project)	2025–2029	≥ 85% dosen mengikuti workshop; persentase MK dengan Case Method/PBL meningkat dari 32% (2025) menjadi 60% (2029)	Wakil Dekan I, SPMF & GKM, Prodi
6.	Penguatan Kelompok Riset, Klinik Publikasi Bereputasi, dan HKI	2025–2029	Terbentuknya kelompok riset aktif di tiap prodi; capaian rekognisi internasional/penerapan riset meningkat menjadi 0,5–0,6 per dosen	Wakil Dekan I, Prodi & LPPM, LPMPP
7.	Pelatihan Berjenjang dan Pengembangan Karier Tenaga Kependidikan	2025–2029	Terlaksananya pelatihan tendik per tahun (administrasi, kepegawaian, akademik, BMN) serta peningkatan tendik S-2 menjadi 9 orang dan S-3 menjadi 1 orang	Wakil Dekan II & Kabag Umum

8.	Digitalisasi Sistem Manajemen Layanan dan Kepegawaian (Smart Faculty & ZI)	2025–2029	Sistem layanan akademik dan kepegawaian digital beroperasi penuh; penguatan Zona Integritas (WBK/WBBM) dan SAKIP minimal BB	Wakil Dekan II, Kabag Umum & Tim ZI/SAKIP
9.	Program Dosen Tamu, Visiting Scholar, dan Mobilitas Tridharma Dosen	2025–2029	Terselenggaranya ≥ 5 kegiatan visiting scholar/dosen tamu per tahun; persentase dosen berkegiatan di luar kampus meningkat dari 15% menjadi 18%	Wakil Dekan I & Prodi
10.	Partisipasi SDM dalam Forum Ilmiah Nasional dan Internasional	2025–2029	Dosen aktif menjadi pemakalah pada seminar/konferensi nasional dan internasional bereputasi setiap tahun	Wakil Dekan I, II, III & Prodi
11.	Penghargaan Kinerja Tahunan	2025–2029 (Tahunan)	terlaksananya penganugerahan Dosen & Tendik Berprestasi tingkat Fakultas setiap tahun	Dekan, Wakil Dekan II & SPMF & GKM
12.	Monitoring dan Evaluasi (Monev) Kinerja dan Pengembangan SDM	Semesteran & Tahunan (2025–2029)	Tersedianya laporan Monev BKD, SKP, dan kepuasan layanan SDM yang ditindaklanjuti dalam rapat tinjauan manajemen	Wakil Dekan I, SPMF & GKM

BAB V
MONITORING DAN EVALUASI

5.1 Sistem Monitoring dan Evaluasi

Untuk memastikan bahwa seluruh arah kebijakan, sasaran strategis, program pengembangan, dan target kinerja Sumber Daya Manusia Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029 terlaksana secara konsisten, terukur, dan akuntabel, diterapkan mekanisme Monitoring dan Evaluasi (Monev) secara berjenjang dan berkelanjutan.

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan melalui sinergi antara pimpinan fakultas (Dekan dan para Wakil Dekan), Ketua dan Sekretaris Jurusan, Koordinator Program Studi, Kepala Bagian Umum, serta Satuan Penjaminan Mutu Fakultas (SPMF) dan Gugus Kendali Mutu (GKM). Adapun tahapan dan instrumen Monev SDM meliputi:

1. Evaluasi Semester Beban Kerja Dosen (BKD) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP): Setiap akhir semester akademik, dilakukan verifikasi dan penilaian terhadap ketercapaian tridharma dosen (pengajaran, penelitian, pengabdian, dan penunjang) serta penilaian capaian kinerja periodik tenaga kependidikan melalui sistem informasi kepegawaian terintegrasi.
2. Pemantauan Progres Studi Lanjut (S-3/S-2) dan Kenaikan Jabatan Fungsional: Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum bersama Ketua Jurusan memantau kemajuan studi dosen tugas belajar setiap semester serta mengidentifikasi kendala pemenuhan angka kredit (KUM) dan syarat khusus publikasi bagi dosen yang diproyeksikan naik ke jenjang Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar.
3. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan SAKIP Triwulanan/Tahunan: Tim SAKIP FISIP UTU bersama SPMF melakukan pengukuran realisasi target IKU 3, IKU 4, IKU 5, IKU 7, dan IKK Reformasi Birokrasi/Zona Integritas secara berkala sebagai dasar penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIN) Fakultas.
4. Audit Mutu Internal (AMI) dan Survei Kepuasan Layanan SDM: SPMF menyelenggarakan Audit Mutu Internal terhadap standar SDM setiap tahun serta mengukur indeks kepuasan dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan mitra terhadap tata kelola layanan administrasi dan pengembangan SDM.

5. Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) dan Tindak Lanjut Perbaikan: Temuan hasil evaluasi dan audit mutu dibahas dalam Rapat Tinjauan Manajemen tingkat Fakultas untuk merumuskan tindakan korektif, pemberian penghargaan (reward), pembinaan pegawai, serta penyesuaian rencana kerja dan anggaran tahun berikutnya.

BAB VI
PENUTUP

Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Renstra SDM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029 ini disusun sebagai pedoman utama dalam membangun modal insani fakultas—baik Dosen maupun Tenaga Kependidikan—yang unggul, profesional, berintegritas, adaptif, dan berdaya saing tinggi di tingkat nasional maupun global.

Dokumen ini merupakan penjabaran integral dari Rencana Strategis FISIP Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029 dan selaras dengan Rencana Strategis Universitas Teuku Umar Tahun 2025–2029 dalam mewujudkan lima sasaran program utama fakultas, yaitu: (1) meningkatnya kualitas lulusan sains-teknopreneurship di sektor agro-marine industry; (2) meningkatnya karya inovasi teknologi dan sosial yang berdaya saing berlandaskan sains, teknologi, dan entrepreneurship; (3) meningkatnya kualitas karya pengabdian kepada masyarakat yang berdaya guna dan berkelanjutan; (4) meningkatnya penyelenggaraan dan pengelolaan perguruan tinggi yang unggul dan otonom; serta (5) meningkatnya kerja sama dan jejaring di bidang akademik dan non-akademik di tingkat global.

Keberhasilan implementasi Renstra SDM FISIP UTU Tahun 2025–2029 sangat ditentukan oleh komitmen kepemimpinan, sinergi yang kokoh, dan partisipasi aktif dari seluruh unsur pimpinan fakultas, Senat Fakultas, program studi, dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, alumni, serta para pemangku kepentingan terkait. Dokumen ini akan dievaluasi setiap tahun dan ditinjau secara menyeluruh pada akhir periode pelaksanaannya agar senantiasa relevan dengan dinamika regulasi pendidikan tinggi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan pembangunan bangsa.

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Kampus UTU, Meulaboh - Aceh Barat 23615, PO BOX 59
web : www.utu.ac.id, email : fisip@utu.ac.id, telepon: 0655-7110535

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS TEUKU UMAR
Nomor : 209/UN59.F5/HK.02/2025

TENTANG

PENETAPAN TIM PENYUSUN RENCANAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK TAHUN 2025-2029

REKTOR UNIVERSITAS TEUKU UMAR

Menimbang :

a. bahwa untuk penetapan tim penyusun rencanan strategis sumber daya manusia fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Tahun 2025-2029.
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Rektor universitas teuku umar.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penaggulangan becana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4723);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan penanggulangan Bencana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4828);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
9. Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2014 tentang Pendirian Universitas Teuku Umar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 65);
10. Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 249);
11. Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 250);
12. Peraturan Presiden Nomor 189 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 386);

13. Peraturan...

13. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Teuku Umar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 461);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS TEUKU UMAR TENTANG PENETAPAN TIM PENYUSUN RENCANAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK TAHUN 2025-2029.

KESATU : Mengangkat dan menetapkan nama-nama sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini.

KEDUA : Keputusan ini ditetapkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan di dalamnya akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Meulaboh
Pada Tanggal : 19 Desember 2025
A.n. REKTOR UNIVERSITAS TEUKU UMAR
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BASRI
NIP 196307131991021002

LAMPIRAN

Nomor : 209/UN59.F5/HK.02/2025

Tanggal : 19 Desember 2025

Penanggung Jawab : Dekan

Ketua Tim : Wakil Dekan II

Sekretaris : Wakil Dekan I

Anggota : Wakil Dekan III, Kajur Linkup Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Kabag Umum

Ditetapkan di Meulaboh
Pada Tanggal : 19 Desember 2025
A.n. REKTOR UNIVERSITAS TEUKU UMAR
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BASRI
NIP 196307131991021002

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Kampus UTU, Meulaboh - Aceh Barat 23615, PO BOX 59
web : www.utu.ac.id, email : fisip@utu.ac.id, telepon: 0655-7110535

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS TEUKU UMAR
Nomor : 241/UN59.F5/HK.02/2026

TENTANG

PENETAPAN RENCANA STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS TEUKU UMAR TAHUN 2025-2029

REKTOR UNIVERSITAS TEUKU UMAR

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka memberikan arah operasional, kepastian hukum, dan kesinambungan pengembangan kualitas pendidik serta tenaga kependidikan di lingkungan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas teuku umar.
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Rektor universitas teuku umar.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penaggulangan becana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4723);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan penanggulangan Bencana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4828);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
9. Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2014 tentang Pendirian Universitas Teuku Umar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 65);
10. Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 249);
11. Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 250);
12. Peraturan Presiden Nomor 189 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 386);

13. Peraturan...

13. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Teuku Umar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 461);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS TEUKU UMAR TENTANG PENETAPAN RENCANA STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS TEUKU UMAR TAHUN 2025-2029.

KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Sumber Daya Manusia Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Tahun 2025-2029.

KEDUA : Keputusan ini ditetapkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan di dalamnya akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Meulaboh
Pada Tanggal : 26 Oktober 2026
A.n. REKTOR UNIVERSITAS TEUKU UMAR
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BASRI
NIP 196307131991021002

UNIVERSITAS TEUKU UMAR

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Rencana Strategis

SUMBER DAYA MANUSIA

2025 — 2029

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Universitas Teuku Umar

Meulaboh, Aceh Barat