LAPORAN HASIL MONITORING DAN EVALUASI

EVALUASI DAN REFLEKSI KRITERIA DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

SERTA

RENCANA TINDAK LANJUT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PAUD
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

PALEMBANG
2026

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PAUD
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Laporan ini disusun berdasarkan dokumen analisis kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi dosen, keterpenuhan Beban Kerja Dosen (BKD), kontribusi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan, serta laporan monitoring dan evaluasi RTL SDM sebelumnya. Laporan digunakan sebagai dokumen evaluasi, refleksi, pengendalian, dan perencanaan peningkatan mutu pengelolaan SDM.

Palembang, November 2026

Diperiksa oleh,

Dr.Jujur Gunawan Manulang, M.Pd

Dibuat oleh,

Melinda Puspita Sari Jaya, M.Pd

Mengetahui,
Dekan FKIP

Assoc. Prof. Dr. Misdalina, M.Pd

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi Evaluasi dan Refleksi Kriteria Dosen dan Tenaga Kependidikan serta Rencana Tindak Lanjut Program Studi Pendidikan Guru PAUD FKIP Universitas PGRI Palembang Tahun 2026 dapat disusun. Laporan ini merupakan bagian dari pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia berjalan secara terencana, terukur, terdokumentasi, dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan.

Evaluasi dilakukan dengan mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan pada aspek kualifikasi, jabatan akademik, kompetensi, pengembangan profesional, beban kerja, kecukupan dan distribusi tenaga kependidikan, serta dukungan SDM terhadap layanan akademik dan tata kelola. Penilaian menggunakan data kuantitatif dan telaah kualitatif atas dokumen yang tersedia. Hasil evaluasi selanjutnya diterjemahkan ke dalam rencana tindak lanjut yang memuat target, indikator, waktu, penanggung jawab, mekanisme pemantauan, dan bukti pelaksanaan.

Kami menyadari bahwa beberapa dokumen sumber masih memerlukan pencocokan dan penyempurnaan, khususnya konsistensi jumlah tenaga kependidikan, cakupan data dosen pada dokumen pengembangan kompetensi dan BKD, serta validasi rekap BKD individual. Keterbatasan tersebut dinyatakan secara terbuka agar laporan tetap sahih dan dapat menjadi dasar perbaikan data.

Terima kasih disampaikan kepada pimpinan universitas, Dekan FKIP, Ketua Program Studi, dosen, tenaga kependidikan, dan Gugus Penjamin Mutu yang mendukung penyusunan laporan ini. Semoga laporan ini bermanfaat dalam memperkuat budaya mutu dan pengembangan SDM PG-PAUD.

Palembang, November 2026

Tim Penyusun

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dosen dan tenaga kependidikan merupakan unsur utama dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Dosen berperan melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, sedangkan tenaga kependidikan mendukung layanan administrasi, pengelolaan data, perpustakaan, laboratorium, teknologi informasi, dan layanan penunjang lainnya. Kualitas pengelolaan SDM ditentukan oleh kecukupan jumlah, kesesuaian kualifikasi dan kompetensi, pemerataan beban kerja, partisipasi pengembangan profesional, serta efektivitas tindak lanjut hasil evaluasi.

Program Studi Pendidikan Guru PAUD FKIP Universitas PGRI Palembang telah memiliki sejumlah dokumen analisis SDM TA 2025/2026 yang mencakup kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi dosen, keterpenuhan BKD, serta kontribusi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Dokumen-dokumen tersebut menunjukkan adanya modal SDM yang baik, sekaligus mengidentifikasi kebutuhan penguatan pada studi lanjut, pengembangan jabatan akademik, sertifikasi kompetensi, validasi BKD, pemetaan distribusi tendik, dan penguatan bukti dampak pelatihan. Atas dasar itu, diperlukan evaluasi dan refleksi yang mengintegrasikan hasil analisis tersebut ke dalam satu laporan monitoring dan evaluasi. Evaluasi tidak hanya mencatat capaian, tetapi juga mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan secara objektif, menggunakan parameter kuantitatif/kualitatif, serta menghasilkan RTL yang spesifik, terukur, realistis, berbatas waktu, dimonitor implementasinya, dan didukung bukti sahih.

B. Tujuan

1. Menilai kondisi dan pemenuhan kriteria dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan data serta dokumen yang tersedia.
2. Mengidentifikasi kelebihan, kelemahan, kesenjangan, dan faktor yang memengaruhi pengelolaan SDM.
3. Melakukan refleksi terhadap kontribusi SDM pada mutu pembelajaran, Tridharma, layanan administrasi, tata kelola, serta mutu akademik dan non-akademik.

4. Merumuskan RTL yang spesifik, terukur, realistis, berbasis waktu, dan memiliki penanggung jawab.
5. Menetapkan mekanisme monitoring, verifikasi bukti, dan pemanfaatan hasil evaluasi untuk pengembangan program berkelanjutan.

C. Sasaran dan Ruang Lingkup

Sasaran evaluasi adalah dosen tetap Program Studi Pendidikan Guru PAUD (DTPS) dan tenaga kependidikan yang mendukung penyelenggaraan program studi pada tingkat FKIP/universitas. Ruang lingkup meliputi: (1) kecukupan dan kualifikasi dosen; (2) jabatan akademik dan pengembangan karier; (3) kompetensi dan pengembangan profesional dosen; (4) distribusi dan keterpenuhan BKD; (5) kecukupan, distribusi, kompetensi, dan partisipasi pengembangan tenaga kependidikan; (6) dokumentasi, pemantauan, dan tindak lanjut.

D. Periode Evaluasi

Laporan disusun pada November 2026 dengan menggunakan dokumen analisis tahun 2026. Untuk bukti pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan, periode operasional tiga tahun terakhir yang digunakan dalam laporan sumber adalah 10 November 2023 sampai dengan 10 November 2026. Data laporan Monev RTL tahun 2025 digunakan sebagai rekam jejak dan pembanding, bukan menggantikan data terbaru.

BAB II
METODE DAN PARAMETER EVALUASI

A. Sumber Data dan Dokumen

1. Laporan Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Program Studi PG-PAUD, Oktober 2026.
2. Laporan Analisis Pengembangan Kompetensi Dosen Program Studi PG-PAUD, 2026 beserta rekap sembilan dokumen sertifikat/pendukung.
3. Laporan Analisis Keterpenuhan Beban Kerja Dosen (BKD) PG-PAUD, 2026.
4. Laporan Analisis Kontribusi Kecukupan, Kompetensi, dan Partisipasi Tenaga Kependidikan dalam Program Pengembangan, 2026.
5. Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi Rencana Tindak Lanjut Dosen dan Tenaga Kependidikan PG-PAUD tahun 2025.

B. Metode Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan melalui telaah dokumen (document review), verifikasi silang antar-rekap, analisis kuantitatif deskriptif (jumlah, proporsi, rentang, dan catatan partisipasi), analisis kualitatif (relevansi, kontribusi, kelebihan, kelemahan, dan kesenjangan), serta refleksi terhadap tindak lanjut. Penilaian dibatasi pada informasi yang dapat ditelusuri dalam dokumen sumber. Data yang belum didukung bukti tidak dinyatakan sebagai capaian terverifikasi.

C. Parameter dan Indikator

Aspek	**Parameter kuantitatif/kualitatif**	**Sumber/verifikasi**
Kecukupan dosen	Jumlah DTPS; rasio dosen-mahasiswa; kesesuaian bidang keahlian dan kebutuhan kurikulum.	analisis kebutuhan; data mahasiswa dan penugasan.
Kualifikasi dan karier	Jumlah/proposi S2-S3; jabatan akademik; status studi lanjut; peta karier.	Ijazah, SK jabatan, surat tugas belajar.

Kompetensi dosen	Partisipasi kegiatan; durasi pelatihan ≥32 jam; seminar relevan; sertifikasi BNSP/internasional.	Sertifikat, lampiran jam, materi, laporan kegiatan.
BKD	Komponen pendidikan, penelitian, PkM, tugas tambahan; jumlah/rata-rata; pemerataan; konsistensi hitung.	Laporan BKD resmi tiap dosen dan semester.
Tenaga kependidikan	Jumlah, komposisi, pendidikan, distribusi penugasan, partisipasi kegiatan ≥16 jam, relevansi dan dampak.	DKPS, daftar pegawai, sertifikat, surat tugas, laporan hasil.
RTL	Target, indikator, waktu, penanggung jawab, status implementasi dan bukti.	Matriks RTL, notulen, laporan monitoring, bukti hasil.

D. Prinsip Pelaksanaan

Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada prinsip objektif, komprehensif, berbasis kondisi nyata, transparan, akuntabel, partisipatif, terdokumentasi, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Setiap temuan harus memiliki sumber data atau bukti yang dapat diperiksa. Ketidaksesuaian antar dokumen dicatat sebagai kebutuhan validasi, bukan diselesaikan dengan asumsi.

BAB III
HASIL MONITORING DAN EVALUASI

A. Profil dan Kecukupan Dosen

Berdasarkan laporan analisis SDM dan revisi data DTPS yang menjadi acuan laporan ini, Program Studi PG-PAUD memiliki 8 DTPS dan seluruhnya berkualifikasi akademik Magister (S2). Dengan data 107 mahasiswa aktif pada tahun TS yang tercantum dalam dokumen analisis, rasio dosen-mahasiswa adalah sekitar 1:13. Rasio tersebut perlu ditinjau bersama kebutuhan kurikulum, pembagian kelas, kesesuaian bidang keahlian, pembimbingan, serta beban Tridharma.

Parameter	**Hasil evaluasi**	**Kelebihan**	**Kelemahan/kebutuhan**
Jumlah dan rasio	8 DTPS; 107 mahasiswa aktif; rasio sekitar 1:13.	Dukungan dosen secara kuantitatif tersedia dan dinilai proporsional pada data TS.	Perlu pemutakhiran rasio per tahun/semester dan pemetaan dosen terhadap mata kuliah, kelas, pembimbingan, dan status tugas belajar.
Kualifikasi akademik	8 dosen berkualifikasi S2; 3 dosen sedang menempuh studi doktoral.	Seluruh 8 DTPS berkualifikasi Magister (S2); 3 dosen sedang menempuh studi doktoral.	Belum terdapat DTPS berkualifikasi doktor pada data yang digunakan; perlu memantau progres studi 3 dosen dan menyiapkan dukungan penyelesaian.

Jabatan akademik	3 Lektor (37,5%) dan 5 Asisten Ahli (62,5%).	Terdapat 3 dosen pada jabatan Lektor yang dapat mendukung pembinaan karier.	Lima dosen masih Asisten Ahli; perlu peta jalan kenaikan jabatan dan pendampingan.
Rekognisi kepakaran	Data rekognisi perlu direkap ulang berdasarkan 8 DTPS; persentase belum ditetapkan sebelum bukti individual diverifikasi.	Pengakuan profesional menjadi modal jejaring dan reputasi.	Perlu rekap rinci untuk seluruh 8 DTPS berdasarkan jenis, tingkat, periode, dan bukti kontribusi.

B. Pengembangan Kompetensi Dosen

Dokumen pengembangan kompetensi dosen memeriksa sembilan dokumen pendukung untuk delapan nama dosen. Bukti yang paling kuat dalam periode 10 November 2023–10 November 2026 adalah pelatihan PEKERTI 88 jam oleh Tuti Firdayani dan Fatma Rizki Intan pada 2025, serta Seminar Nasional dan Kongres APG-PAUD Indonesia ke-15 tahun 2025 oleh Melinda Puspita Sari Jaya dan Dessi Andriani. Bukti Bimtek Pengarahan Tembus Scopus oleh Padilah dan Santa Idayana Sinaga bertanggal Juni 2023 berada di luar periode. Sertifikat Rahmah Noviyanti menunjukkan peran panitia, bukan peserta pelatihan 32 jam. Dokumen Mardiana Sari berupa publikasi 2024 adalah luaran akademik, bukan sertifikat pelatihan.

Parameter	**Hasil evaluasi**	**Kelebihan**	**Kelemahan/kesenjangan**
Pelatihan/workshop ≥32 jam	Terbukti 2 dosen mengikuti PEKERTI 88 jam pada 2025.	Materi PEKERTI relevan: OBE, RPS, media digital, asesmen, LMS, microteaching.	Bukti pelatihan ≥32 jam dalam periode yang diperiksa belum merata pada seluruh dosen; perlu perluasan dan verifikasi.
Seminar/konferensi relevan	2 dosen mengikuti APG-PAUD 2025; materi total 32 jam, diklasifikasikan seminar/kongres.	Tema langsung terkait PAUD, kebinekaan, karakter inklusif, kearifan lokal, dan kemitraan.	Perlu kesinambungan tindak lanjut pada RPS, penelitian, PkM, dan kolaborasi.
Sertifikasi kompetensi	Belum ditemukan sertifikat BNSP atau lembaga sertifikasi internasional dalam berkas yang diperiksa.	Kegiatan pengembangan profesional telah tersedia sebagai modal awal.	Kriteria sertifikasi belum dapat dinyatakan terpenuhi berdasarkan bukti yang tersedia.
Cakupan bukti	Berkas khusus pengembangan kompetensi dosen memuat 8 nama; perlu dipastikan setiap nama sesuai dengan daftar induk 8 DTPS.	Terdapat data partisipasi pada level LED.	Perlu pencocokan portofolio individual dengan daftar induk 8 DTPS.

C. Evaluasi Beban Kerja Dosen

Laporan BKD memuat delapan DTPS. Berdasarkan kolom rata-rata pada rekap sumber, rentang beban kerja adalah 12,0–15,5. Komponen pendidikan berjumlah 173,5 SKS, penelitian 24 SKS, PkM 15 SKS, dan tugas tambahan 3 SKS. Seluruh delapan dosen tercatat memiliki komponen pendidikan, penelitian, dan PkM. Pendidikan menjadi komponen dominan sehingga pemerataan tugas mengajar dan ruang bagi penelitian serta PkM perlu terus dijaga.

Kelebihannya, rekap telah mencakup empat komponen Tridharma/tugas tambahan dan memperlihatkan adanya alokasi penelitian serta PkM pada seluruh dosen. Kelemahannya, terdapat ketidaksesuaian antara jumlah SKS pada beberapa baris dengan hasil penjumlahan komponen. Dokumen sumber juga menegaskan perlunya validasi periode pelaporan dan laporan BKD resmi tiap dosen. Karena itu, status memenuhi/tidak memenuhi BKD secara individual belum dapat ditetapkan hanya dari rekap yang tersedia.

Parameter	**Hasil evaluasi**	**Kelebihan**	**Kelemahan/kebutuhan**
Sebaran beban	Rentang rata-rata sumber 12,0–15,5; pendidikan 173,5; penelitian 24; PkM 15; tugas tambahan 3 SKS.	Semua dosen dalam rekap memiliki komponen pendidikan, penelitian dan PkM.	Perlu pemerataan dan pemantauan beban non-SKS seperti koordinasi, pembimbingan, dan pelaporan.
Validitas data	Ada perbedaan penjumlahan komponen dan kolom jumlah pada beberapa dosen.	Rekap awal tersedia untuk evaluasi.	Wajib dicocokkan dengan BKD resmi per dosen/per semester sebelum simpulan individual.

D. Profil dan Kecukupan Tenaga Kependidikan

Laporan analisis kontribusi tenaga kependidikan mencatat 52 orang berdasarkan Tabel 10 DKPS: 27 administrasi (51,9%), 16 kelompok laboran/teknisi/analis/operator/programmer/pranata komputer (30,8%), 3 pustakawan (5,8%),

dan 6 kategori lainnya (11,5%). Dari sisi pendidikan tercatat 2 orang S3, 15 orang S2, 27 orang S1, dan 8 orang D3; dengan demikian 44 orang (84,6%) berpendidikan S1 ke atas. Jumlah tersebut merupakan data pada tingkat universitas/UPPS, sehingga kecukupan khusus untuk PG-PAUD harus dibuktikan melalui peta penugasan, beban layanan, jam layanan, dan rasio pengguna layanan.

Terdapat perbedaan penyajian pada dokumen terdahulu yang menyebut total 51 orang pada uraian tertentu, sedangkan Tabel 10 DKPS dan laporan analisis terbaru menyajikan 52 orang. Laporan ini menggunakan angka 52 sesuai analisis DKPS terbaru, dengan catatan bahwa daftar induk kepegawaian perlu dicocokkan untuk memastikan angka final dan distribusi personel.

E. Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan

Dalam periode 10 November 2023–10 November 2026 terdapat 49 catatan partisipasi pengembangan kompetensi: 36 pada 2024, 12 pada 2025, dan 1 pada 2026. Tiga catatan Maret 2023 berada di luar periode. Kegiatan mencakup administrasi berbasis web/arsip digital, FEEDER PDDIKTI, OJS, layanan perpustakaan, transformasi digital dan AI, K3, serta akuntabilitas layanan kesehatan. Angka 49 merupakan catatan peserta, bukan jumlah individu unik yang telah diverifikasi terhadap seluruh pegawai aktif. Dokumen webinar perpustakaan 28–29 November 2023 juga tidak membuktikan durasi minimal 16 jam.

Parameter	**Hasil evaluasi**	**Kelebihan**	**Kelemahan/kebutuhan**
Jumlah dan komposisi	52 tendik; 84,6% pendidikan S1 ke atas.	Tersedia dukungan lintas fungsi administrasi, teknis, perpustakaan dan layanan lainnya.	Pemetaan personel yang benar-benar ditugaskan pada PG-PAUD dan beban layanannya belum rinci.

Partisipasi pengembangan	49 catatan dalam periode tiga tahun (36 tahun 2024, 12 tahun 2025, 1 tahun 2026).	Materi kegiatan relevan dengan kebutuhan layanan dan tata kelola digital.	Catatan peserta belum setara dengan jumlah individu unik; pemerataan dan cakupan seluruh tendik perlu diverifikasi.
Durasi dan sertifikasi	Bukti ≥16 jam dan sertifikasi perlu diperiksa per dokumen; klaim BNSP/internasional belum dapat dipastikan dari teks yang terbaca.	Ada bukti pelatihan tematik dan sertifikat pendukung.	Perlu verifikasi durasi, penerbit, nomor/skema, masa berlaku, dan bukti keikutsertaan individual.
Dampak pelatihan	Materi mendukung administrasi, tata kelola, teknologi informasi, perpustakaan, K3 dan layanan kesehatan.	Kompetensi yang dikembangkan sesuai fungsi pendukung.	Dampak aktual perlu dibuktikan dengan SOP yang diperbaiki, waktu layanan, akurasi data, dan laporan implementasi.

F. Ringkasan Hasil Evaluasi

Elemen evaluasi	Kelebihan utama	Kelemahan/area peningkatan	Status refleksi
Kecukupan dosen	8 DTPS; rasio sekitar 1:13 pada TS.	Pembaruan rasio dan pemetaan keahlian/beban perlu rutin.	Baik, perlu pemantauan.

Kualifikasi dan karier	Seluruh 8 DTPS berkualifikasi S2; 3 sedang studi doktoral; 3 Lektor dan 5 Asisten Ahli.	Penyelesaian studi doktoral oleh 3 dosen dan peningkatan jabatan akademik bagi dosen Asisten Ahli.	Perlu penguatan terencana.
Kompetensi dosen	Terdapat PEKERTI 88 jam dan seminar PAUD relevan.	Sertifikasi BNSP/internasional belum terbukti; cakupan portofolio 8 dari daftar 8 DTPS.	Perlu verifikasi dan pemerataan portofolio individual 8 DTPS.
BKD	Rekap delapan dosen dan komponen Tridharma tersedia.	Ketidaksesuaian hitung; validasi BKD resmi wajib.	Belum dapat disimpulkan individual.
Kecukupan tendik	52 tendik dengan dukungan fungsi beragam.	Data distribusi khusus prodi dan total 51/52 perlu rekonsiliasi.	Memadai secara dukungan UPPS; perlu pemetaan.
Kompetensi tendik	49 catatan partisipasi dalam periode; tema relevan.	Belum tervalidasi sebagai individu unik dan durasi minimal.	Perlu validasi dan perluasan.
Dokumentasi RTL	Tersedia laporan Monev RTL 2025 dan analisis 2026.	Perlu satu register RTL dengan status, bukti, dan verifikasi berkala.	Perlu penguatan sistem.

BAB IV
REFLEKSI DAN ANALISIS KESENJANGAN

A. Refleksi Kelebihan dan Kelemahan

Secara umum, PG-PAUD memiliki modal SDM yang mendukung keberlangsungan layanan akademik. Ketersediaan 8 DTPS yang seluruhnya berkualifikasi S2, dengan 3 dosen sedang menempuh studi doktoral dan komposisi jabatan akademik yang terdiri atas 3 Lektor serta 5 Asisten Ahli, merupakan modal pengembangan akademik. Dengan data 107 mahasiswa aktif, rasio dosen-mahasiswa sekitar 1:13. Pada tenaga kependidikan, ketersediaan 52 personel lintas fungsi dan adanya 49 catatan partisipasi kegiatan pengembangan pada periode tiga tahun terakhir menunjukkan dukungan kelembagaan dan upaya peningkatan kapasitas.

Aspek yang perlu diperkuat terutama bukan hanya penambahan jumlah SDM, tetapi ketepatan data, pemerataan kesempatan pengembangan, pengakuan kompetensi formal, keterhubungan pelatihan dengan hasil kerja, serta konsistensi monitoring. Pengembangan dosen perlu lebih terarah pada studi lanjut, jabatan akademik, sertifikasi kompetensi, publikasi/kolaborasi, dan implementasi hasil pelatihan. Pengembangan tendik perlu dikaitkan dengan indikator mutu layanan yang dapat diukur.

B. Analisis Kesenjangan

Aspek	Kondisi aktual	Kebutuhan/target perbaikan	Kesenjangan
Studi lanjut dosen	8 dosen S2; 3 dosen sedang menempuh studi doktoral.	Pemantauan progres studi 3 dosen doktoral dan dukungan penyelesaian studi sesuai peta jalan.	Perlu bukti status, target penyelesaian, dan rencana suksesi.

Jabatan akademik	3 Lektor dan 5 Asisten Ahli.	Peta karier dan pendampingan kenaikan jabatan bagi dosen yang memenuhi persyaratan.	Lima dosen Asisten Ahli membutuhkan pembinaan karier bertahap.
Sertifikasi dosen	Belum ditemukan bukti BNSP/internasional pada dokumen yang diperiksa.	Inventarisasi sertifikat dan fasilitasi sertifikasi sesuai bidang.	Bukti sertifikasi belum tersedia/terverifikasi.
Pelatihan dosen	Dua PEKERTI 88 jam terverifikasi; dua seminar APG-PAUD relevan.	Portofolio individual seluruh DTPS dan rencana pengembangan berbasis kebutuhan.	Kelengkapan bukti perlu dipastikan untuk seluruh 8 DTPS.
BKD	Rekap delapan DTPS; rata-rata 12,0–15,5; terdapat ketidaksesuaian penjumlahan.	Validasi laporan resmi tiap semester dan analisis pemerataan.	Data belum cukup untuk simpulan individual.
Tendik	52 orang; 49 catatan partisipasi 2024–2026.	Daftar individu, peta tugas, beban layanan, durasi dan dampak pelatihan.	Belum diketahui jumlah unik dan cakupan semua tendik.
Dampak pengembangan	Materi kegiatan relevan dengan fungsi.	Bukti perubahan proses, mutu, efisiensi dan kepuasan layanan.	Hubungan pelatihan dengan luaran kerja belum terdokumentasi konsisten.

Pengendalian RTL	Tersedia laporan Monev 2025 dan analisis 2026.	Register RTL terintegrasi dengan pemilik, tenggat, status, bukti.	Perlu jejak monitoring dan verifikasi penyelesaian yang seragam.

C. Analisis SWOT

Kekuatan (Strengths)	**Kelemahan (Weaknesses)**
8 DTPS; seluruhnya berkualifikasi S2 dan 3 dosen sedang studi doktoral. / Komposisi jabatan akademik terdiri atas 3 Lektor dan 5 Asisten Ahli. / Berkas pengembangan kompetensi dosen memuat bukti untuk 8 nama. / Tersedia dukungan 52 tendik lintas fungsi dan kegiatan pengembangan.	Belum terdapat dosen berkualifikasi S3 pada data yang digunakan; 3 dosen sedang menempuh studi doktoral. / Lima dosen berada pada jenjang Asisten Ahli. / Data rekognisi kepakaran perlu direkap ulang berdasarkan 8 DTPS dan bukti individual. / Belum ada bukti sertifikasi BNSP/internasional dalam berkas dosen. / Rekap BKD dan peta penugasan tendik masih perlu validasi.

Peluang (Opportunities)	**Ancaman/Tantangan (Threats)**
Program studi dapat memperluas studi lanjut, sertifikasi, kolaborasi dan pelatihan. Pemanfaatan sistem informasi untuk arsip, BKD, dan monitoring. Jejaring asosiasi PAUD dan perguruan tinggi dapat dikembangkan menjadi kolaborasi.	Perubahan kebijakan dan teknologi menuntut pembaruan kompetensi. Keterbatasan anggaran/waktu dapat menghambat pemerataan pelatihan. Data yang tidak konsisten dapat menurunkan keandalan keputusan dan bukti akreditasi.

BAB V
RENCANA TINDAK LANJUT

RTL dirumuskan berdasarkan temuan evaluasi. Target merupakan target pengelolaan internal yang perlu disesuaikan dengan kebijakan dan dukungan anggaran universitas. Waktu pelaksanaan dimulai November 2026 dan dievaluasi paling lambat Oktober 2027.

No	Temuan/area	Rencana tindak lanjut spesifik	Indikator/ target terukur	Waktu	Penanggung jawab	Bukti pelaksanaan
1	Studi lanjut S3	Memutakhirkan data 8 DTPS berkualifikasi S2, status 3 dosen yang sedang menempuh studi doktoral, progres studi, kendala, dan rencana dukungan.	100% dari 8 DTPS terpetakan; status dan progres 3 dosen studi doktoral terverifikasi; laporan kemajuan tersedia.	Nov–Des 2026; tinjau tiap semester	Kaprodi, Dekan, Kepegawaian	Daftar studi lanjut, surat tugas/izin, KRS/transkrip atau laporan kemajuan, notulen.

2	Jabatan akademik	Menyusun peta jalan karier; melakukan klinik/pendampingan pengajuan jabatan akademik terutama bagi 5 dosen Asisten Ahli.	Peta karier 8 DTPS tersedia; 5 dosen Asisten Ahli memiliki rencana pengembangan individual; progres ditinjau semesteran.	Des 2026–Mar 2027; tinjau Jun dan Okt 2027	Kaprodi, Tim PAK, Dekan	Peta karier, daftar persyaratan, berita acara pendampingan, berkas usulan.
3	Sertifikasi kompetensi dosen	Inventarisasi seluruh sertifikasi yang dimiliki dosen dan menetapkan prioritas sertifikasi BNSP/lembaga internasional sesuai bidang kepakaran.	Portofolio sertifikasi 8 DTPS terverifikasi; minimal satu rencana fasilitasi/kelompok sertifikasi disetujui sesuai anggaran.	Nov 2026–Feb 2027	Kaprodi, Dekan, Kepegawaian	Rekap sertifikasi, salinan sertifikat, hasil verifikasi nomor/skema/masa berlaku, usulan anggaran.

4	Pemerataan pengembangan kompetensi dosen	Menyusun rencana pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan pembelajaran PAUD, asesmen, OBE, riset, publikasi, PkM, dan teknologi digital.	Portofolio dan rencana tahunan 8 DTPS lengkap; setiap kegiatan memiliki bukti keikutsertaan dan rencana penerapan.	Des 2026–Okt 2027	Kaprodi, dosen koordinator bidang	Matriks kebutuhan, sertifikat, materi, laporan penerapan, RPS/artikel/proposal/luaran.
5	Tindak lanjut hasil pelatihan dosen	Meminta dosen peserta PEKERTI/ seminar menyampaikan diseminasi dan bukti integrasi hasil kegiatan ke pembelajaran/Tridharma.	Minimal 1 bukti penerapan atau diseminasi untuk setiap kegiatan yang diakui dalam portofolio.	Setiap semester	Kaprodi, dosen peserta	Materi diseminasi, notulen, RPS revisi, perangkat asesmen, bahan ajar, luaran.

6	Validasi BKD	Mencocokkan rekap delapan dosen dengan laporan BKD resmi per dosen dan semester; memperbaiki rumus dan jumlah komponen tanpa mengubah data sumber sebelum verifikasi.	100% rekap dosen yang masuk cakupan BKD diverifikasi; seluruh selisih diberi catatan koreksi dan paraf verifikator.	Setiap akhir semester; validasi awal Nov–Des 2026	Kaprodi, operator BKD, dosen	Laporan BKD resmi, rekap tervalidasi, lembar verifikasi, berita acara.

7	Keseimbangan beban kerja	Menelaah pembagian mata kuliah, penelitian, PkM, pembimbingan, dan tugas tambahan berdasarkan rekap valid.	Peta distribusi beban diperbarui setiap semester; rekomendasi penyesuaian untuk dosen dengan beban relatif tinggi/rendah terdokumentasi.	Jan dan Jul 2027	Kaprodi, Dekan	Peta beban kerja, jadwal mengajar, SK penugasan, notulen rapat.

8	Validasi data tendik	Mencocokkan total 52 pada DKPS dengan daftar induk kepegawaian dan merekonsiliasi angka 51 pada narasi dokumen terdahulu; menyusun peta penugasan yang melayani PG-PAUD.	Daftar induk tervalidasi; 100% fungsi/penugasan dan unit kerja terpetakan; kebutuhan layanan prodi dianalisis.	Nov 2026–Jan 2027	Dekan, Kepegawaian, Kaprodi	Daftar pegawai, SK penempatan, peta tugas, analisis beban/jam layanan.

9	Pemerataan kompetensi tendik	Menyusun matriks kompetensi berdasarkan fungsi administrasi, IT/operator, perpustakaan, laboratorium, teknisi, dan layanan lainnya; memprioritaskan pelatihan relevan.	100% tendik memiliki catatan kebutuhan/ pemetaan kompetensi; daftar peserta unik dan jam pelatihan terverifikasi.	Jan–Mar 2027	Dekan, unit SDM, koordinator tendik	Matriks kompetensi, rencana pelatihan, daftar hadir, sertifikat dan durasi.

10	Dampak pengembangan tendik	Mewajibkan laporan singkat pascapelatihan yang menunjukkan perubahan prosedur, akurasi, waktu layanan, atau dukungan akademik.	Setiap kegiatan pelatihan yang dilaporkan memiliki tindak lanjut; minimal satu indikator layanan diukur per unit terkait.	Setiap selesai pelatihan; rekap Jun/Okt 2027	Koordinator unit, Gugus Mutu	Laporan pascapelatihan, SOP/formulir revisi, log layanan, rekap kesalahan/ waktu layanan.
11	Penguatan dokumentasi dan monitoring	Membangun folder/registrasi digital SDM terstruktur berdasarkan nama, aspek, periode, dan jenis bukti; memperbarui status RTL.	Satu register SDM dan RTL tersedia; setiap temuan memiliki PIC, tenggat, status, dan tautan bukti.	Nov–Des 2026; pemutakhiran berkala	Kaprodi, Gugus Mutu, operator	Register, folder digital, daftar periksa, notulen monitoring, laporan monev.

BAB VI

MEKANISME MONITORING IMPLEMENTASI RTL

A. Tahapan Monitoring

1. Penetapan RTL: Ketua Program Studi bersama Dekan dan Gugus Penjamin Mutu menyepakati prioritas, indikator, jadwal, dan penanggung jawab.
2. Pelaksanaan: penanggung jawab menjalankan kegiatan dan mengumpulkan bukti sesuai target serta tenggat yang ditetapkan.
3. Pemantauan berkala: monitoring dilakukan setiap semester melalui rapat koordinasi, pemeriksaan register RTL, dan verifikasi bukti. Untuk kegiatan yang memiliki tenggat lebih pendek, pemantauan dilakukan setiap bulan atau setelah kegiatan selesai.
4. Verifikasi: Gugus Penjamin Mutu memeriksa kesesuaian bukti dengan indikator, tanggal, nama peserta, penerbit, durasi, dan hasil kegiatan.
5. Evaluasi hasil: capaian dibandingkan dengan target; hambatan dan akar masalah dicatat; RTL yang belum selesai diberi tindakan korektif dan tenggat baru yang disetujui.
6. Peningkatan: hasil evaluasi digunakan untuk menyusun program kerja, kebutuhan anggaran, pengembangan SDM, dan standar mutu periode berikutnya.

B. Format Status dan Kriteria Keberhasilan

Status	Kriteria	Tindakan
Tercapai	Indikator terpenuhi dan bukti lengkap, sahih, serta dapat ditelusuri.	Ditutup setelah diverifikasi; hasil baik dipertahankan/ditingkatkan.
Dalam proses	Kegiatan berjalan dan sebagian bukti tersedia, tetapi target akhir belum tercapai.	Tetapkan progres, kendala, dukungan, dan tenggat penyelesaian.

Belum terlaksana	Belum ada pelaksanaan atau bukti yang dapat diverifikasi.	Analisis penyebab, tetapkan tindakan korektif dan jadwal realistis.
Tidak relevan/diubah	Ada perubahan kebijakan atau kondisi yang membuat RTL perlu disesuaikan.	Perubahan harus disetujui, diberi alasan, dan terdokumentasi.

C. Bukti Dokumentasi yang Wajib Disimpan

1. Dokumen penetapan dan pengesahan laporan, SK/penugasan, serta daftar penanggung jawab.
2. Data induk DTPS dan tendik yang telah diverifikasi, termasuk ijazah, SK jabatan, status studi lanjut, dan penempatan.
3. Sertifikat, surat tugas, undangan, daftar hadir, materi, durasi, dan laporan kegiatan pengembangan kompetensi.
4. Laporan BKD resmi per dosen/per semester, jadwal mengajar, dan lembar rekonsiliasi perhitungan.
5. Matriks RTL yang memuat target, indikator, waktu, PIC, status, hambatan, tindakan korektif, dan tautan bukti.
6. Notulen rapat, daftar hadir monitoring, lembar verifikasi, laporan kemajuan, dan laporan evaluasi akhir.
7. Bukti dampak: RPS/perangkat pembelajaran yang diperbarui, publikasi/luaran, SOP layanan, log layanan, data waktu penyelesaian, dan laporan unit.

D. Siklus Peningkatan Mutu

Hasil monitoring dan evaluasi menjadi bagian dari siklus PPEPP: (1) Penetapan standar dan target SDM; (2) Pelaksanaan program pengembangan; (3) Evaluasi capaian dan kesenjangan; (4) Pengendalian melalui tindakan korektif terhadap target yang belum tercapai; dan (5) Peningkatan standar, program, serta alokasi sumber daya berdasarkan hasil evaluasi. Dengan demikian, laporan ini digunakan sebagai dasar pengembangan program berkelanjutan, bukan hanya pemenuhan administrasi.

BAB VII
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan evaluasi terhadap dokumen analisis SDM tahun 2026 dan laporan Monev RTL sebelumnya, pengelolaan SDM PG-PAUD memiliki sejumlah modal pengembangan: 8 DTPS yang seluruhnya berkualifikasi S2; 3 dosen sedang menempuh studi doktoral; komposisi jabatan akademik 3 Lektor dan 5 Asisten Ahli; rasio dosen-mahasiswa sekitar 1:13 berdasarkan data 107 mahasiswa aktif; serta dukungan 52 tenaga kependidikan lintas fungsi. Pengembangan kompetensi telah berlangsung, ditunjukkan oleh bukti PEKERTI 88 jam, seminar/kongres PAUD, serta 49 catatan partisipasi pengembangan kompetensi tendik dalam periode tiga tahun.

Kelemahan dan kebutuhan peningkatan yang teridentifikasi meliputi peningkatan proporsi dosen S3, pendampingan jabatan akademik, belum ditemukannya bukti sertifikasi kompetensi BNSP/internasional dosen pada berkas yang diperiksa, belum meratanya bukti pengembangan kompetensi individual, perlunya validasi rekap BKD karena ketidaksesuaian penjumlahan, pemetaan penugasan khusus tendik untuk PG-PAUD, rekonsiliasi data jumlah tendik, serta penguatan bukti dampak pelatihan. Oleh karena itu, simpulan pada aspek yang datanya belum tervalidasi dinyatakan sebagai kebutuhan perbaikan, bukan sebagai klaim pemenuhan.

RTL disusun dengan target dan waktu pelaksanaan November 2026–Oktober 2027. Implementasinya dimonitor secara berkala dan diverifikasi melalui bukti yang lengkap dan sahih. Hasil monitoring menjadi dasar perbaikan program pengembangan SDM, perencanaan anggaran, pengelolaan beban kerja, serta peningkatan mutu akademik dan non-akademik.

B. Rekomendasi

1. Pimpinan FKIP dan program studi menetapkan prioritas pengembangan SDM berdasarkan peta kebutuhan dan ketersediaan sumber daya.
2. Program studi menyelesaikan validasi data DTPS, BKD, dan tenaga kependidikan sebelum menetapkan simpulan kuantitatif final.
3. Pengembangan dosen diarahkan pada studi lanjut, jabatan akademik, sertifikasi kompetensi, publikasi, kolaborasi, serta penerapan hasil pelatihan.

4. Pengembangan tendik diarahkan pada kompetensi sesuai tugas, pemerataan partisipasi, dan pengukuran dampak terhadap kualitas layanan.
5. Gugus Penjamin Mutu memastikan seluruh RTL dimonitor, bukti diverifikasi, dan hasilnya ditindaklanjuti dalam siklus PPEPP.

C. Penutup

Laporan ini diharapkan menjadi acuan bersama bagi Program Studi Pendidikan Guru PAUD, FKIP, dan unit terkait dalam melaksanakan evaluasi dan pengembangan SDM secara konsisten. Penyempurnaan data, pelaksanaan RTL, dan monitoring berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan semakin efektif, akuntabel, dan mendukung pencapaian mutu program studi.

LAMPIRAN – DAFTAR PERIKSA BUKTI PENDUKUNG

No	Jenis bukti	Ketersediaan yang perlu dipastikan	Status pemeriksaan
1	Daftar induk DTPS dan tendik	Nama, status kepegawaian, unit, jabatan, pendidikan, penugasan.	Perlu rekonsiliasi.
2	Rasio dosen-mahasiswa	Data mahasiswa aktif TS dan jumlah DTPS pada periode yang sama.	Tercatat 107:8; rasio sekitar 1:13.
3	Ijazah dan SK jabatan akademik	Salinan sah dan data kepegawaian terbaru.	Verifikasi berkala.
4	Bukti studi lanjut	Surat tugas/izin, status studi, laporan kemajuan.	Tiga dosen disebut sedang menempuh studi doktoral; validasi status dan progres.

5	Sertifikasi kompetensi dosen	Sertifikat BNSP/internasional, skema, nomor, masa berlaku.	Belum ditemukan dalam berkas yang diperiksa.
6	Pelatihan/seminar dosen	Sertifikat, materi, durasi, daftar hadir, laporan penerapan.	Bukti spesifik mencakup delapan nama; lengkapi.
7	Laporan BKD	BKD resmi setiap dosen per semester dan rekap tervalidasi.	Perlu rekonsiliasi angka.
8	Data tendik	DKPS dan daftar pegawai resmi; peta unit/penugasan.	Angka terbaru 52; cocokkan dengan data 51 terdahulu.
9	Pengembangan kompetensi tendik	Daftar peserta unik, tanggal, durasi, materi, sertifikat.	49 catatan; verifikasi individu dan durasi.
10	Bukti dampak kegiatan	RPS, SOP, log layanan, laporan luaran, indikator layanan.	Dihimpun melalui RTL.
11	Dokumen monitoring RTL	Notulen, lembar monitoring, status RTL, tindakan korektif.	Dibuat setiap semester.
12	Pengesahan laporan	Tanda tangan pihak berwenang dan tanggal pengesahan.	Diisi setelah pemeriksaan final.