



PERATURAN SENAT AKADEMIK UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
NOMOR 9 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KETUA SENAT AKADEMIK UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Surabaya;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Senat Akademik Universitas Negeri Surabaya tentang Pedoman Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
2. Peraturan Pemerintah 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Surabaya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6825);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN SENAT AKADEMIK UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
TENTANG PEDOMAN PENETAPAN KEBIJAKAN SUMBER DAYA
MANUSIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Senat Akademik Universitas ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Negeri Surabaya yang selanjutnya disebut UNESA adalah perguruan tinggi negeri badan hukum Universitas Negeri Surabaya.
2. Senat Akademik Universitas yang selanjutnya disingkat SAU adalah organ UNESA yang menjalankan fungsi penetapan kebijakan, pemberian pertimbangan, dan pengawasan di bidang akademik.
3. Rektor adalah pemimpin UNESA yang menyelenggarakan dan mengelola UNESA.
4. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
5. Mahasiswa adalah peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi di UNESA.
6. Sivitas Akademika adalah masyarakat akademik yang terdiri atas Dosen dan Mahasiswa.
7. Unit Kerja adalah unit kerja sesuai dengan organisasi dan tata kelola yang berlaku di UNESA.
8. Monodisiplin adalah cara pandang yang menfokuskan pada satu disiplin akademik/keilmuan untuk menyelesaikan suatu masalah tertentu.
9. Multidisiplin adalah cara pandang yang melibatkan minimal dua disiplin akademik/keilmuan untuk menyelesaikan suatu masalah tertentu secara bersama-sama.

10. Interdisiplin adalah cara pandang yang melibatkan transfer suatu disiplin akademik/keilmuan ke dalam disiplin akademik/ keilmuan lainnya untuk menyelesaikan suatu masalah tertentu sehingga mampu memunculkan metode baru atau disiplin akademik/ keilmuan yang baru.
11. Transdisiplin adalah cara pandang yang melibatkan pemangku kepentingan lain di luar akademisi, seperti praktisi profesional, pemerintah, politisi, pengusaha, agar hasil penelitian dapat memiliki probabilitas yang lebih tinggi untuk diaplikasikan oleh masyarakat

BAB II

TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Tujuan dari Peraturan ini untuk:

- a. meningkatkan memahami suatu fenomena atau masalah dari sudut pandang tunggal, spesifik, dan mendalam dalam satu bidang ilmu tertentu melalui pendekatan Monodisiplin;
- b. menyelesaikan suatu masalah dengan menggabungkan pengetahuan dari berbagai disiplin ilmu yang berbeda melalui pendekatan Multidisiplin;
- c. mengintegrasikan pengetahuan dan metode dari berbagai disiplin ilmu untuk menciptakan pemahaman baru dan solusi yang lebih komprehensif melalui pendekatan Interdisiplin; dan
- d. menciptakan pemahaman yang lebih luas dan menyeluruh tentang suatu fenomena, seringkali melibatkan partisipasi masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya melalui pendekatan Transdisiplin.

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan ini meliputi:

- a. Dosen;
- b. Unit Kerja; dan
- c. Mahasiswa.

BAB III PEDOMAN

Pasal 3

Pedoman Pelaksanaan tentang Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia diatur lebih lanjut dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

BAB IV KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 4

- (1) Ketentuan pelaksanaan Peraturan ini diatur lebih lanjut dengan Peraturan Rektor.
- (2) Peraturan Rektor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling lambat 2 (dua) tahun sejak Peraturan ini ditetapkan.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Surabaya
Pada tanggal 3 November 2025
KETUA SENAT AKADEMIK UNIVERSITAS
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA,

ttd

SETYA YUWANA

Salinan sesuai dengan aslinya.

Sekretaris Senat Akademik Universitas
Universitas Negeri Surabaya,



LAMPIRAN
PERATURAN SENAT AKADEMIK UNIVERSITAS
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
NOMOR 9 TAHUN 2025
TENTANG PEDOMAN PENETAPAN KEBIJAKAN
SUMBER DAYA MANUSIA UNIVERSITAS
NEGERI SURABAYA

PEDOMAN PENETAPAN KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

A. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilaksanakan untuk:

1. Dosen, diharapkan mampu mengembangkan riset, modul pembelajaran, dan program pengabdian berbasis pendekatan yang sesuai.
2. Unit kerja, termasuk fakultas, program studi, yang menginisiasi atau memfasilitasi kolaborasi lintas bidang.
3. Mahasiswa, sebagai pembelajar yang aktif dalam riset lintas disiplin untuk mengasah keterampilan integratif dan kolaboratif.

B. MANFAAT

Manfaat Peraturan ini dilakukan dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi sesuai dengan pendekatan Monodisiplin, Multidisiplin, Interdisiplin, Multidisiplin yang lebih lanjut diuraikan sebagai berikut:

1. manfaat pendekatan Monodisiplin untuk:
 - a. memungkinkan pemahaman mendalam dan spesifik dalam satu bidang ilmu;
 - b. membangun pondasi pengetahuan yang kuat dan terstruktur; dan
 - c. memudahkan pengembangan teori dan metode dalam disiplin ilmu tersebut.
2. manfaat pendekatan Multidisiplin untuk:
 - a. memungkinkan solusi masalah yang kompleks dengan menggabungkan berbagai perspektif;
 - b. meningkatkan kreativitas dan inovasi melalui kolaborasi berbagai disiplin; dan
 - c. memperluas pemahaman tentang isu-isu yang melibatkan berbagai aspek.
3. manfaat pendekatan interdisiplin adalah:
 - a. menciptakan pemahaman yang lebih holistik dan terintegrasi;

- b. memfasilitasi pengembangan solusi yang lebih efektif dan berkelanjutan; dan
 - c. mendorong pemikiran kritis dan kemampuan analisis yang lebih luas.
4. manfaat pendekatan transdisiplin adalah:
- a. menghasilkan solusi yang lebih relevan dengan kebutuhan masyarakat;
 - b. meningkatkan dampak positif penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; dan
 - c. mendorong kolaborasi antara akademisi dan pihak non-akademis.

C. INDIKATOR

Indikator yang digunakan untuk mengukur ketercapaian dari penggunaan pendekatan Monodisiplin, Multidisiplin, Interdisiplin, dan Transdisiplin dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi adalah:

1. Indikator ketercapaian pendekatan Monodisiplin adalah:
 - a. aktifitas/kegiatan dilakukan oleh satu kelompok ahli dari satu bidang ilmu; dan
 - b. tidak ada integrasi dengan disiplin bidang ilmu yang lain.
2. Indikator ketercapaian pendekatan Multidisiplin adalah:
 - a. beberapa kelompok ahli dari berbagai disiplin bekerja bersama dalam satu proyek;
 - b. terdapat pembagian tugas yang jelas antar disiplin; dan
 - c. tidak ada integrasi mendalam antar disiplin ilmu.
3. Indikator ketercapaian pendekatan Interdisiplin adalah:
 - a. adanya sintesis pengetahuan dan metodologi dari berbagai disiplin; dan
 - b. pengembangan perspektif baru melalui interaksi antar disiplin.
4. Indikator ketercapaian pendekatan Transdisiplin adalah:
 - a. melibatkan pemangku kepentingan dari berbagai latar belakang dalam proses penelitian dan pengambilan keputusan; dan
 - b. memperhatikan konteks sosial, ekonomi, dan lingkungan dalam pemecahan masalah.

D. PENERAPAN

Penerapan pendekatan Monodisiplin, Multidisiplin, Interdisiplin, dan Transdisiplin terbagi dalam beberapa aspek kegiatan meliputi tridharma perguruan tinggi, kelembagaan, dan sumber daya manusia yang diuraikan sebagai berikut.

1. Penerapan pendekatan Monodisiplin, Multidisiplin, Interdisiplin, dan Transdisiplin dalam aspek kegiatan tridharma perguruan tinggi meliputi:
 - a. Penerapan pendekatan Monodisiplin
 - 1) dalam pendidikan dan pengajaran mahasiswa mempelajari satu bidang ilmu secara spesifik;
 - 2) penelitian dilakukan dalam satu bidang ilmu yang sama; dan
 - 3) pengabdian kepada masyarakat fokus pada satu bidang keahlian.
 - b. Penerapan pendekatan Multidisiplin
 - 1) dalam pendidikan dan pengajaran mahasiswa belajar dari berbagai disiplin ilmu, namun masing-masing tetap mempelajari disiplin mereka sendiri;
 - 2) penelitian dilakukan dalam beberapa disiplin ilmu bekerja secara paralel pada satu proyek; dan
 - 3) pengabdian kepada masyarakat dilakukan oleh berbagai disiplin ilmu dan saling memberikan kontribusi pada penyelesaian masalah.
 - c. Penerapan pendekatan Interdisiplin
 - 1) dalam Pendidikan dan Pengajaran mahasiswa belajar bagaimana mengintegrasikan berbagai konsep dari berbagai disiplin ilmu;
 - 2) penelitian dilakukan dengan pendekatan yang melibatkan berbagai disiplin ilmu untuk menghasilkan solusi yang terintegrasi; dan
 - 3) pengabdian kepada masyarakat dilakukan dengan pendekatan masalah dari berbagai perspektif ilmu.
 - d. Penerapan pendekatan Transdisiplin
 - 1) dalam Pendidikan dan pengajaran mahasiswa terlibat dalam proyek yang melibatkan masyarakat;
 - 2) penelitian dilakukan dengan partisipasi aktif dari berbagai pihak; dan
 - 3) pengabdian kepada masyarakat dilakukan dengan melibatkan kolaborasi antara akademisi dan masyarakat.
2. Penerapan pendekatan Monodisiplin, Multidisiplin, Interdisiplin, dan Transdisiplin dalam aspek kelembagaan meliputi:
 - a. Penerapan pendekatan Monodisiplin

Setiap fakultas, departemen, dan program studi wajib menjaga dan mengembangkan keunggulan akademik pada bidang ilmu masing-masing yang berfokus.

- 1) penyusunan kurikulum spesifik bidang keilmuan;
 - 2) penyelenggaraan penelitian sesuai kompetensi inti; dan
 - 3) sertifikasi keahlian bidang yang relevan.
- b. Penerapan pendekatan Interdisiplin
- UNESA memfasilitasi pembentukan pusat studi atau program kolaborasi antar-departemen dan antar-fakultas. Kolaborasi interdisiplin dilaksanakan melalui:
- 1) riset bersama lintas bidang;
 - 2) program studi ganda atau mata kuliah lintas disiplin; dan
 - 3) kegiatan seminar, proyek terapan yang menggabungkan dua atau lebih bidang ilmu.
- c. Penerapan pendekatan Multidisiplin
- Penerapan pendekatan Multidisiplin dilaksanakan melalui:
- 1) penelitian yang melibatkan berbagai disiplin;
 - 2) program pengabdian masyarakat terpadu; dan
 - 3) pembangunan fasilitas riset bersama.
- d. Penerapan pendekatan Transdisiplin
- Penerapan pendekatan dilakukan UNESA dengan menjalin kemitraan strategis dengan pemerintah, industri, komunitas, dan organisasi internasional dengan bentuk:
- 1) pusat inovasi sosial dan teknologi;
 - 2) program riset dan pengabdian berbasis solusi untuk isu global dan lokal; dan
 - 3) pengembangan kebijakan publik berbasis pengetahuan.
3. Penerapan pendekatan Monodisiplin, Multidisiplin, Interdisiplin, dan Transdisiplin dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia meliputi:
- a. Penerapan pendekatan Monodisiplin, fokus diberikan pada pendalaman kompetensi di satu bidang keilmuan atau profesi secara spesifik. Tahap ini memastikan sumber daya manusia memiliki fondasi kuat dan penguasaan mendalam terhadap bidang keilmuan utamanya.
 - b. Penerapan pendekatan Interdisiplin diterapkan untuk menghubungkan dua atau lebih disiplin ilmu secara terintegrasi yang tujuannya melahirkan pemahaman baru mengenai peleburan dua atau lebih disiplin ilmu. Pendekatan ini

mendorong kemampuan sumber daya manusia untuk berpikir lintas bidang namun tetap dalam kerangka tujuan bersama.

- c. Penerapan pendekatan Multidisiplin dilakukan untuk memperluas wawasan dengan menghadirkan kolaborasi berbagai disiplin ilmu secara berdampingan, Interaksi ini memperkaya pemahaman tanpa harus meleburkan disiplin masing-masing.
- d. Penerapan pendekatan Transdisiplin menciptakan kerangka pengetahuan baru yang menyatukan aspek teoritis dan praktikal. Hal ini bisa terwujud melalui program pengembangan profesional berkelanjutan yang menggabungkan pengetahuan akademis, serta inovasi secara terintegrasi untuk menyelesaikan permasalahan kompleks baik dalam tataran akademis maupun praktis.

E. FAKTOR PENDUKUNG

Faktor pendukung dalam melaksanakan Peraturan ini meliputi:

1. kurikulum yang fleksibel;
2. kerjasama antar fakultas/unit;
3. fasilitas yang memadai;
4. budaya akademik; dan
5. pengembangan jiwa kepemimpinan.

F. PEMBINAAN, MONITORING DAN EVALUASI

1. Pembinaan dalam Peraturan ini dilakukan melalui:
 - a. mentoring riset kolaboratif peneliti senior atau pakar lintas bidang ditunjuk sebagai mentor bagi tim yang baru memulai untuk pendekatan Interdisiplin, Multidisiplin, atau Transdisiplin; dan
 - b. workshop dan seminar diselenggarakan untuk membekali sumber daya manusia dengan keterampilan integrasi konsep, penyusunan metodologi gabungan, serta teknik komunikasi lintas disiplin.
2. Evaluasi
 - a. Periode Evaluasi dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan menyesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- b. laporan hasil evaluasi disampaikan kepada SAU dan Rektor sebagai bahan penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia untuk tahun berikutnya.

Ditetapkan di Surabaya
Pada tanggal 3 November 2025
KETUA SENAT AKADEMIK
UNIVERSITAS
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA,

ttd

SETYA YUWANA

Salinan sesuai dengan aslinya.

Sekretaris Senat Akademik Universitas
Universitas Negeri Surabaya,

