



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
RSPAD GATOT SOEBROTO

2024

STANDAR KETENAGAKERJAAN

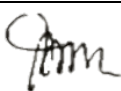
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU INTERNAL
STIKES RSPAD GATOT SOEBROTO

<https://stikesrspadgs.ac.id>

<https://lpmi.stikesrspadgs.ac.id/>

	STIKes RSPAD GATOT SOEBROTO	KODE : LPMI-STIKes.RSGS/STD.L.001
	Jl. DR. Abdul Rahman Saleh No. 24 Jakarta Tlp. (021)3441008 Psw.2241 Fax (021) 3446463	TANGGAL : 28 Desember 2020
	STANDAR KETENAGAKERJAAN	REVISI : 0
		HALAMAN : 1-4

STANDAR KETENAGAKERJAAN

Proses	Penanggungjawab			tanggal
	Nama	Jabatan	Tanda tangan	
1. Perumusan	Ns. Lilis kamilah, Skep, M.Kep	Ketua		5/08/2024
2. Pertimbangan	Ns. Ita, S.Kep, M.Kep	Ketua Senat		7/08/2024
3. Persetujuan	Dr. Heru Pranata, MM	Ketua Pengurusn Yayasan		8/08/2024
4. Penetapan	Dr. Didin Syaefudin, S.Kp., SH., MARS	KetuaUPPS		9/08/2024
5. Pengendalian	Ns. Kristianawati, S.Kep., M.Biomed	Kepala LPMI		10/08/2024

1. Visi, Misi, dan Tujuan PT	VISI STIKES RSPAD GATOT SOEBROTO Menjadi perguruan tinggi kesehatan yang profesional dan unggul dalam kesehatan matra pada tahun 2035 MISI STIKES RSPAD GATOT SOEBROTO 1. Menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang relevan dengan kesehatan matra dalam menghasilkan lulusan berkualitas. 2. Menyelenggarakan tata kelola pendidikan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel. 3. Meningkatkan kontribusi institusi dalam penyelesaian masalah kesehatan yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat 4. Menyelenggarakan ketenagakerjaan dengan berbagai Institusi Nasional dan International dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi
-------------------------------------	--

	TUJUAN STIKES RSPAD GATOT SOEBROTO 1. Menghasilkan tenaga Kesehatan yang kompeten dan memiliki keunggulan dalam bidang kesehatan matra 2. Tercapainya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan penilaian pendidikan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam membangun budaya akademik. 3. Terwujudnya produk penelitian sesuai bidang ilmu bercirikan kesehatan matra yang bermanfaat dalam pengembangan Pendidikan ilmu kesehatan untuk kepentingan masyarakat. 4. Terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat berbasis hasil penelitian dibidang kesehatan. 5. Terwujudnya Ketenagakerjaan Pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan institusi baik ditingkat nasional maupun Internasional.
2. Rasionale /Alasan dan Tujuan penetapan	Rasionale: a. Rasionale Eksternal Dalam rangka memenuhi instrumen akreditasi IAPT 3.0 dan IAPS 4.0 bahwa Kerjasama merupakan kriteria V yang akan dinilai dalam proses akreditasi IAPT 3.0 dan IAPS 4.0, Maka UPPS perlu Merancang, Merumuskan, Menyusun Dan Menetapkan Standar ketenagakerjaan yang mengatur tentang perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan kegiatan. b. Rasionale Internal Dalam rangka memastikan ketercapaian Visi, misiUPPSterkait dengan pemenuhan penyelenggaraan tridharma pendidikan maka STIKES RSPAD Gator Soebroto perlu merancang, merumuskan, menyusun dan menetapkan standar yang mengatur tentang perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan kegiatan pembelajaran yang dituangkan dalam Standar ketenagakerjaan. Tujuan: Dalam rangka mewujudkan misi STIKes bidang Sumber Daya Manusia menyelenggarakan tata kelola pendidikan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel . Maka STIKes RSPAD menetapkan standar pelacakan lulusan yang akan mengatur tentang mutu standar ketenagakerjaan.

3. Pihak yang bertanggungjawab untuk mencapai isi standar ketenagakerjaan	a. Perumusan. Perumusan standar sarana prasarana dilakukan oleh tim kelompok kerja yang diketuai oleh salah satu tim kelompok kerja. b. Penetapan. Penetapan standar sarana prasarana melalui Surat Keputusan Ketua Ketua UPPS c. Pelaksana. Pelaksanaan standar sarana prasarana dilaksanakan oleh Wakil Ketua II dibawah tanggung jawab Ketua STIKes d. Evaluasi pelaksanaan. Evaluasi pelaksanaan standar sarana prasarana dilaksanakan Audit Mutu Internal yang dibawah tanggung jawab Lembaga Penjaminan Mutu Internal (LPMI) e. Pengendalian pelaksanaan. Pengendalian pelaksanaan standar sarana prasarana dibawa tanggung jawab Ketua LPMI f. Peningkatan standar. Peningkatan standar sarana prasarana dibawah tanggung jawab Ka LPMI dengan melibatkan bidang peningkatan standar sarana prasarana .
4. Definisi Istilah Teknis	a. Standar ketenagakerjaan (SDM) merupakan sistem pengelolaan meliputi perencanaan; penerimaan; penempatan; pengembangan karir; pemberhentian; remunerasi; penghargaan dan sanksi terhadap dosen dan tenaga kependidikan untuk untuk menjamin mutu penyelenggaraan STIKES RSPAD Gatot Soebroto. b. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang memiliki NIDN dan jabatan fungsional minimal Asisten Ahli . c. Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan. d. Kualifikasi pendidikan dosen merupakan tingkat pendidikan paling rendah yang harus dipenuhi oleh seorang dosen yaitu minimal strata 2 dengan linieritas keilmuan dan dibuktikan dengan ijazah. e. Kompetensi pendidik dinyatakan dengan sertifikat pendidik dan atau sertifikat profesi f. Tenaga Kependidikan adalah karyawanUPPSyang bertugas

	melaksanakan pelayanan dalam rangka menunjang penyelenggaraan Catur Dharma Perguruan Tinggi																									
5. Pernyataan Isi Standar	a. UPPS memiliki pedoman pengelolaan sumberdaya dalam rangka memenuhi catur dharma manusia yang meliputi: 1) perencanaan; 2) rekrutmen; 3) seleksi; 4) penempatan; 5) pemberhentian; 6) pensiun yang ditetapkan dan disosialisasikan. b. UPPS harus memiliki rencana pengembangan dosen yang jelas, terencana dan didukung sepenuhnya oleh institusi (dalam hal pendanaan, maupun beban tugas). c. UPPS memiliki perencanaan yang lengkap tentang kecukupan kualifikasi dan jabatan akademik dosen. d. UPPS mengadakan rekrutmen dosen sesuai persyaratan dalam rangka memenuhi rasio dosen terhadap mahasiswa. e. UPPS mengorganisasikan beban kinerja dosen minimal 12 sks untuk setiap dosen f. UPPS menyusun pedoman pembinaan SDM secara implementatif dan dilakukan peninjauan setiap dua tahun. g. UPPS menentukan mutasi tenaga kependidikan didasarkan pada beban kerja di setiap unit yang ada h. UPPS menetapkan nisbah dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur maksimal 10 mahasiswa per dosen.																									
6. Ketercapaian Indikator Kinerja Standar	<table><tr><td rowspan="2">Pernyataan standar</td><td rowspan="2">Indikator sasaran</td><td>Base line</td><td colspan="4">Periode/waktu pencapaian sasaran</td></tr><tr><td>2024</td><td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td><td>2028</td></tr><tr><td colspan="7"></td></tr></table>							Pernyataan standar	Indikator sasaran	Base line	Periode/waktu pencapaian sasaran				2024	2025	2026	2027	2028							
Pernyataan standar	Indikator sasaran	Base line	Periode/waktu pencapaian sasaran																							
		2024	2025	2026	2027	2028																				

	UPPS memiliki pedoman pengelolaan sumberdaya dalam rangka memenuhi catur dharma manusia yang meliputi: 1) perencanaan; 2) rekrutmen; 3) seleksi; 4) penempatan; 5) pemberhentian; 6) pensiun yang ditetapkan dan disosialisasikan.	Kecukupan DTPS (Dosen Tetap Program Studi) yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di Program Studi.		≥ 5	$\geq 10\%$	$\geq 30\%$	$\geq 50\%$	
	UPPS harus memiliki rencana pengembangan dosen yang jelas, terencana dan didukung sepenuhnya oleh institusi (dalam hal pendanaan, maupun beban tugas).	Persentase jumlah DTPS dengan pendidikan S3 terhadap jumlah DTPS.						
	UPPS memiliki perencanaan yang lengkap tentang kecukupan kualifikasi dan jabatan akademik	Persentase jumlah DTPS dengan jabatan akademik Lektor terhadap jumlah DTPS.						

	dosen.							
	UPPS mengadakan rekrutmen dosen sesuai persyaratan dalam rangka memenuhi rasio dosen terhadap mahasiswa.	Persentase jumlah DTPS yang memiliki sertifikat pendidik profesional terhadap jumlah DTPS						
	Pimpinan Program Studi mengorganisasikan beban kinerja dosen minimal 12 sks untuk setiap dosen	Persentase jumlah dosen tidak tetap terhadap jumlah DTPS.						
	UPPS menyusun pedoman pembinaan SDM secara implementatif dan dilakukan peninjauan setiap dua tahun.	Rasio jumlah mahasiswa Program Studi terhadap jumlah DTPS.						
	UPPS menentukan mutasi tenaga kependidikan didasarkan pada beban kerja di setiap unit yang ada	Beban dosen dalam membimbing Tugas Akhir mahasiswa sebagai pembimbing utama.						
	UPPS menetapkan	SWMP (Setara						

	nisbah dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur maksimal 10 mahasiswa per dosen.	Waktu Mengajar Penuh) DTPS (Pendidikan, Penelitian, PkM, dan tugas tambahan).						
	UPPS harus menetapkan nisbah dosen terhadap mahasiswa dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran maksimal 1:35.	Unit pengelola merencanakan dan mengembangkan DTPS mengikuti rencana pengembangan SDM di perguruan tinggi (Renstra PT) secara konsisten						
	Dosen memiliki sertifikat kompetensi profesi dan/atau industri.	Tingkat kehadiran DTPS						
	Unit Pengelola Program Studi merancang nisbah dosen sebagai pembimbing akademik dalam rangka pencapaian prestasi mahasiswa maksimal 20 mahasiswa.	Tingkat Kehadiran Tenaga Kependidikan						

	Unit Pengelola Program Studi mengupayakan dosen pengujian tugas akhir dan skripsi dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik minimal magister dan memiliki keterkaitan topik penelitian.	Jumlah dosen yang bekerja di perguruan tinggi dan mempunyai NIDN atau NIDK						
	Dosen harus terlibat pada organisasi profesi dan atau keilmuan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran mahasiswa minimal satu organisasi level nasional atau internasional.	Jumlah Dosen berkegiatan tridarma di perguruan tinggi dalam negeri						
	Dosen harus mengikuti kegiatan ilmiah dalam rangka pengembangan kompetensi minimal	Jumlah Dosen berkegiatan tridarma di perguruan tinggi yang termasuk						

	satu tahun sekali di level nasional dan atau internasional.	dalam daftar QS100 berdasarkan ilmu						
	UPPS melakukan rekrutmen tenaga administrasi dalam rangka kegiatan tata kelola dan administrasi penyelenggaraan pembelajaran minimal SMA atau sederajat yang dinyatakan dalam bentuk ijazah. UPPS menetapkan penempatan tenaga kependidikan fungsional yang berkualitas dalam rangka mendukung pemenuhan capaian pembelajaran minimal lulusan program D3.	Jumlah dosen yang bekerja paruh waktu sebagai praktisi di dunia industri.						
	UPPS tenaga kependidikan yang bersertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, dan pustakawan.	Jumlah dosen bekerja sebagai konsultan atau tenaga ahli independen						

	UPPS memiliki instrumen dan melaksanakan survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia. UPPS memanfaatkan hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.		Jumlah dosen yang bekerja di Perusahaan startup teknologi dalam negeri maupun luar negeri					
7. STRATEGI PELAKSANAAN STANDAR								
	Indikator sasaran	Strategi	Pihak yang terkait	Mekanisme kontrol				

	Kecukupan DTSP (Dosen Tetap Program Studi) yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di Program Studi.	UPPS melakukan pengembangan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan perencanaan dan dilaksanakan serta di monitoring evaluasi dalam upaya peningkatan akreditasi dan perancangan institusi.	a. Ketua UPPS b. Wakil II c. Kepegawaian d. Bagian Keuangan e. Lembaga Penjaminan Mutu f. Pimpinan Program Studi g. Dosen dan Tenaga Kependidikan	1) Kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan standar pada masing-masing unit kerja yang dilakukan oleh pimpinan unit kerja, 2) Melakukan Audit Kesesuaian, 3) Melakukan Audit Kecukupan Dokumen, 4) Audit Kepatuhan Prosedur,
--	---	--	--	--

	Persentase jumlah DTPS dengan pendidikan S3 terhadap jumlah DTPS.	UPPS mengalokasikan anggaran khusus setiap tahunnya untuk pengembangan dosen dan tenaga kependidikan.		5) Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) untuk membahas hasil temuan-temuan pada kegiatan Audit Mutu Internal (AMI), mengidentifikasi faktor penyebab untuk merumuskan rencana tindakan koreksi dari hasil temuan AMI, 6) Peninjauan standar yang telah berlaku untuk merokemendasikan standar yang telah berlaku dalam kategori perbaikan standar atau peningkatan standar, 7) Perencanaan peningkatan standar.
	Persentase jumlah DTPS dengan jabatan akademik Lektor terhadap jumlah DTPS.	UPPS mengembangkan rencana strategis yang mengarah pada pencapaian standar yang dilaksanakan dan disesuaikan kebutuhan Prodi, lembaga dan unit pelaksana teknis pendukung lainnya.		

8. Dokumen Terkait	1) Formulir 2) Dokumen a. Renstra/Renop STIKES RSPAD Gatot Soebroto b. Rencana Induk Pengembangan SDM c. Pedoman dan SOP Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan d. Pedoman dan SOP Kenaikan Kepangkatan Dosen dan Tenaga Kependidikan e. Pedoman dan SOP Pemberian renumerasi dan retensi f. Pedoman dan SOP Monitoring Evaluasi Dosen dan Tenaga Kependidikan. g. Pedoman dan SOP pemberian penghargaan dan sanksi h. Kode Etik Dosen i. Kode Etik Tenaga Kependidikan i. Aturan Kepegawaian
9. Referensi	a. UU No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi b. Permendikbudristekdikti no.53 Tahun 2023 tentang penjaminan mutu Pendidikan tinggi c. Lampiran Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 3 tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi

