



PROGRAM KERJA

SUMBER DAYA MANUSIA



POLITEKNIK KESEHATAN BHAKTI
SETYA INDONESIA

2022



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	1
LEMBAR PENGESAHAN.....	2
KATA PENGANTAR.....	3
BAB I. PENDAHULUAN.....	5
BAB II. PROGRAM KEGIATAN SDM.....	8

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Program Kerja Bidang Sumber Daya Manusia Tahun
2022

Perguruan Tinggi : Politeknik Kesehatan Bhakti Setya Indonesia Yogyakarta

Tim Penyusun :

Ketua : Andrias Feri Sumadi, S.T., M.M., M.K.M

NIDN : 0510027702

Jabatan : Wakil Direktur 2 Bidang Keuangan dan Sarpras Poltekkes
BSI

Bidang SDM : Rina Widiastuti, M.Sc., Apt.
Riva Mega Kaptika, A.Md., S.M.
Ari Dasaningtiyas

Yogyakarta, Februari 2022

Mengetahui,

Direktur Poltekkes BSI

Wakil direktur 2



Dra. Yuli Puspito Rini, M.Si

Andrias Feri Sumadi, S.T., M.M., M.K.M

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah atas segala nikmat dan karuniaNya sehingga program kerja Bidang Sumber Daya Manusia tahun 2022 dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Wakil Direktur 2 atas terselenggaranya kegiatan pengelolaan dan pembinaan bidang sumber daya manusia (SDM) selama tahun 2022.

Program kerja bidang SDM ini dapat tersusun karena adanya dukungan baik moril maupun material. Untuk itu, pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yayasan Bhakti Setya Indonesia yang telah memberikan dan menyediakan fasilitas yang mendukung terlaksananya program SDM.
2. Direktur Poltekkes Bhakti Setya Indonesia yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta perijinan sehingga program dapat berjalan dengan baik.
3. Kepala bagian SDM, unit Pengembangan Karir Dosen (PKD), dan seluruh staff karyawan atas kerjasama yang baik sehingga program kerja SDM dapat berjalan dengan baik.

Besar harapan kami bahwa laporan tahunan Bidang SDM ini dapat bermanfaat serta membawa kemajuan bagi Poltekkes Bhakti Setya Indonesia. Oleh karena itu, kami mengharapkan kritik, saran serta masukan demi kemajuan dan perbaikan bagi terlaksananya kegiatan Bidang SDM Poltekkes Bhakti Setya Indonesia.

Yogyakarta, Februari 2022

Wakil Direktur 2 Bidang Keuangan dan
Sarpras Poltekkes BSI

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Andrias Feri Sumadi, S.T., M.M., M.K.M

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Poltekkes Bhakti Setya Indonesia didukung oleh sumber daya manusia yang dikelompokkan dalam dua bidang tugas yaitu dosen atau pendidik dan tenaga kependidikan. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 C ayat (1) menyebutkan bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. Ayat (2) menyebutkan setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya. Selanjutnya pada Pasal 31 ayat (1) dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, dan pada ayat (3) menyebutkan bahwa Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang. Kondisi di atas khususnya untuk pendidikan tinggi merupakan kewajiban Pemerintah dalam hal ini adalah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Sebagai unit kerja di bawah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, Politeknik Kesehatan Bhakti Setya Indonesia (PoltekkesBSI) berkewajiban menunjang penuh tugas dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Rencana strategis 2021-2025 mencanangkan visi dan misi PT

yang dilaksanakan dalam tiga tugas pokok yang disebut dengan tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Perguruan tinggi adalah lembaga yang kompleks dengan berbagai fungsi dan peran yang berbeda. Selain mengajar, perguruan tinggi juga terlibat dalam penelitian, pengabdian kepada masyarakat, administrasi, dan manajemen. Pengelolaan SDM yang baik diperlukan untuk memastikan bahwa perguruan tinggi memiliki staf yang kompeten dan terampil dalam menjalankan tugas-tugasnya. Persaingan di antara perguruan tinggi untuk menarik mahasiswa, dana penelitian, dan peringkat yang lebih tinggi semakin meningkat. Pengelolaan SDM yang efektif dapat membantu perguruan tinggi dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan dosen dan staf yang berkualitas tinggi, yang dapat memberikan kontribusi positif dalam mencapai keunggulan institusi. Perubahan demografis dan kebutuhan pasar kerja seperti perubahan demografis, termasuk peningkatan jumlah mahasiswa, perubahan preferensi mahasiswa, dan kebutuhan pasar kerja yang berkembang, mempengaruhi bagaimana perguruan tinggi mengelola SDM mereka. Untuk itu, perguruan tinggi mungkin perlu mengembangkan program pengembangan profesional untuk memastikan bahwa dosen dan staf tetap relevan dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Perguruan tinggi juga harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk hukum ketenagakerjaan, kebijakan kesetaraan, dan keberagaman. Pengelolaan SDM yang baik melibatkan pemenuhan persyaratan hukum dan penegakan kebijakan yang memastikan perlakuan yang adil dan setara terhadap semua staf.

Perkembangan teknologi dan inovasi dalam pendidikan juga mempengaruhi pengelolaan SDM di perguruan tinggi. Perguruan tinggi perlu

mengakomodasi perubahan ini dengan merekrut dan melatih staf yang memiliki keterampilan dan pengetahuan teknologi yang diperlukan untuk mendukung pengajaran dan pembelajaran yang inovatif.

B. Ruang Lingkup

Program kerja ini merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban Unit kerja SDM untuk pengelolaan SDM POLtekkes BSI pada tahun 2022. Kegiatan ini meliputi program pengelolaan dan pengembangan SDM serta karir dosen.

C. Maksud dan Tujuan

Penyusunan program kerja Poltekkes BSI bidang SDM dan pengembangan karir dosen tahun 2022 merupakan salah satu bentuk pelaksanaan tupoksi wadir 2 dalam upaya pelaksanaan program dan kegiatan, kinerja dan pengelolaan anggaran dalam bidang SDM, dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

BAB II

PROGRAM KEGIATAN

PENGELOLA SUBER DAYA MANUSIA

Pelaksanaan program dan kegiatan mengacu pada Rencana Strategis Poltekkes BSI 2021-2025 dengan terinci dalam visi, misi, tujuan, dengan sasaran strategis dan sasaran program, dan arah kebijakan pengembangan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Poltekkes BSI didukung oleh sumber daya manusia yang dikelompokkan dalam dua bidang tugas yaitu dosen atau pendidik dan tenaga kependidikan.

A. Program kegiatan SDM

1. Perencanaan dan sosialisasi pengadaan dosen dan tendik.

Program kegiatan ini dilakukan dengan Upaya mengoptimalkan koordinasi kepegawaian, bagian pengembangan karier, PS dan unit terkait, dan pengoptimalan penggunaan sosial media dalam perekrutan.

2. Evaluasi kinerja dosen dan tendik minimal setiap 5 tahun sekali

Evaluasi dilakukan dengan mengoptimalkan penggunaan BAP digital pada SIAKAD untuk menghitung ketercapaian pertemuan dosen dalam pembelajaran, mengoptimalkan finger print untuk kehadiran dosen dan tendik, evaluasi kinerja minimal 5 tahun sekali melalui SK Yayasan terkait penempatan tendik dan jabatan struktural dosen.

3. Monitoring dan evaluasi ketercukupan jumlah dan kualifikasi dosen dan tendik pada masing-masing unit kerja.

4. Penyampaian materi dan bimbingan teknis PO PAK dan suplemennya kepada dosen.

Program kegiatan ini dilakukan melalui Upaya: sosialisasi PO PAK, sosialisasi pedoman penilaian angka kredit dosen, dan bimbingan teknis dosen terkait pemanfaatan aplikasi system informasi PAK online.

5. Sosialisasi serdos dan DP3 kepada dosen.

Kegiatan ini dilakukan dengan Upaya sosialisasi serdos melalui media online *youtube* dan *zoom*.

6. Sosialisasi tentang jenjang pendidikan studi lanjut serta beasiswa dosen dan tendik.

7. Pengelolaan *reward*, *punishment*, dan purna tugas.

Program kegiatan ini dilakukan dengan Upaya sosialisasi tentang *reward*, *punishment*, dan purna tugas, serta membnetuk peraturan terkait hal tersebut.

Program kegiatan tersebut ditujukan untuk sasaran mutu SDM sesuai yang tertuang dalam Renstra dan Renop tahun 2021-2025 meliputi : peningkatan jabatan fungsional dosen, peningkatan dosen yang tersertifikasi, peningkatan dosen studi lanjut S3, peningkatan kualifikasi tendik berpendidikan minimal D3, serta penambahan dosen kompetensi program studi.

B. Program kerja SDM

Program kerja untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Program kerja SDM harus disusun untuk memastikan bahwa kebutuhan SDM PT sejalan dengan strategi dan tujuan jangka panjang. Hal ini melibatkan identifikasi kompetensi yang diperlukan, pengembangan rencana rekrutmen dan seleksi, serta pengembangan dosen dan karyawan yang ada. Program kerja SDM harus mencakup rencana pengembangan kompetensi karyawan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan kebutuhan PT. Ini dapat mencakup pelatihan, pengembangan kepemimpinan, program rotasi jabatan, dan pengembangan karir. Program kerja SDM harus menyediakan kerangka kerja untuk manajemen kinerja yang efektif. Ini melibatkan penetapan tujuan kinerja yang jelas, pemantauan kinerja secara teratur, umpan balik konstruktif, serta pengakuan dan penghargaan atas pencapaian kinerja yang baik.

Program kerja SDM harus mencakup strategi untuk mengidentifikasi, merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan individu berbakat dalam organisasi. Ini melibatkan pengenalan program pengembangan bakat, penilaian potensi, dan perencanaan suksesi untuk memastikan adanya penggantian yang tepat ketika ada kekosongan posisi kunci. Program kerja SDM harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, termasuk aspek seperti keseimbangan kerja-hidup, program kesejahteraan karyawan, kebijakan fleksibilitas kerja, dan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman. Program kerja SDM harus memastikan bahwa organisasi mematuhi semua peraturan

ketenagakerjaan yang berlaku. Ini melibatkan pemenuhan hak-hak karyawan, kepatuhan terhadap peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan lainnya. Penyusunan program kerja SDM yang baik akan membantu organisasi dalam mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Table 1. Prrogram kerja SDM

Tujuan PT	Sasaran Mutu	Strategi Pencapaian	Program/Kegiatan	base line (2020)	Indikator	satua n	Target				
							2021	2022	2023	2024	2025
Terwujudnya Tenaga Kesehatan yang unggul, terampil, kompeten dan berdaya saing tinggi di tingkat nasional maupun Internasional.	Peningkatan jenjang karir Dosen	meningkatkan pengurusan jabatan fungsional dosen	peningkatan jabatan fungsional hingga ke lektor kepala	ada 19 dosen yang telah berjabatan fungsional	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional	jumlah dosen/ tahun	21	24	26	28	30
				ada lektor sebanyak 2 orang dosen	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor	jumlah dosen/ tahun	5	8	11	14	17
				belum ada dosen yang berjabatan fungsional lektor kepala	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor	jumlah dosen/ tahun	1	1	1	1	1

	meningkatkan pengurusan dosen tersertifikasi	peningkatan sertifikasi dosen	ada 9 dosen tersertifikasi	kepala	jumlah dosen/ tahun	12	15	18	21	24
	peningkatan dosen studi lanjut S3 dengan beasiswa yayasan dan beasiswa dikti	bertambahnya dosen studi lanjut S3	belum ada dosen studi lanjut S3	peningkatan jumlah dosen studi lanjut S3	jumlah dosen/ tahun	1	2	5	8	11
	meningkatkan dosen menjadi narasumber dalam seminar/lokaka rya/pelatihan/k egiatan lain	Narasumber/penya ji dalam seminar/lokakarya/ pelatihan/kegiatan lain	3 dosen	jumlah dosen menjadi narasumber	jumlah dosen/ tahun	6	12	18	24	30
Bertambahnya				D3 FA: 11	total dosen	20	22	24	26	30

			Dosen Tetap sesuai Kompetensi Prodi	dosen kompetensi D3 RMIK: 2 dosen kompetensi D3 TBD: 5 dosen kompetensi	tetap sesuai kompetensi prodi	tetap kompe tensi/ tahun					
Peningkatan kualifikasi dan kualitas tenaga kependidikan	Pembahan jumlah tendik yang berjenjang pendidikan minimal D3	Rekrutmen dan pendataan tenaga kependidikan berjenjang pendidikan minimal D3	Rekrutmen dan pendataan tenaga kependidikan berjenjang pendidikan minimal D3	ada 20 tenaga kependidikan berjenjang D3	Jenjang pendidikan tendik minimal D3	orang/t ahun	22	23	24	25	26
		Penugasan dan atau pemberian beasiswa untuk studi	Penugasan dan atau pemberian beasiswa untuk studi lanjut tendik	belum ada	Tendik studi lanjut	Tendik pertah un	2	2	2	2	3

	Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan/seminar dll	lanjut tendik	Penugasan dan pembiayaan pelatihan/seminar/webinar dan sejenisnya bagi tenaga kependidikan	jumlah tenaga pendidik 5 org /tahun	Peningkatan jumlah tendik dalam kegiatan pengembangan per tahun	orang/tahun	6	9	12	12	12