

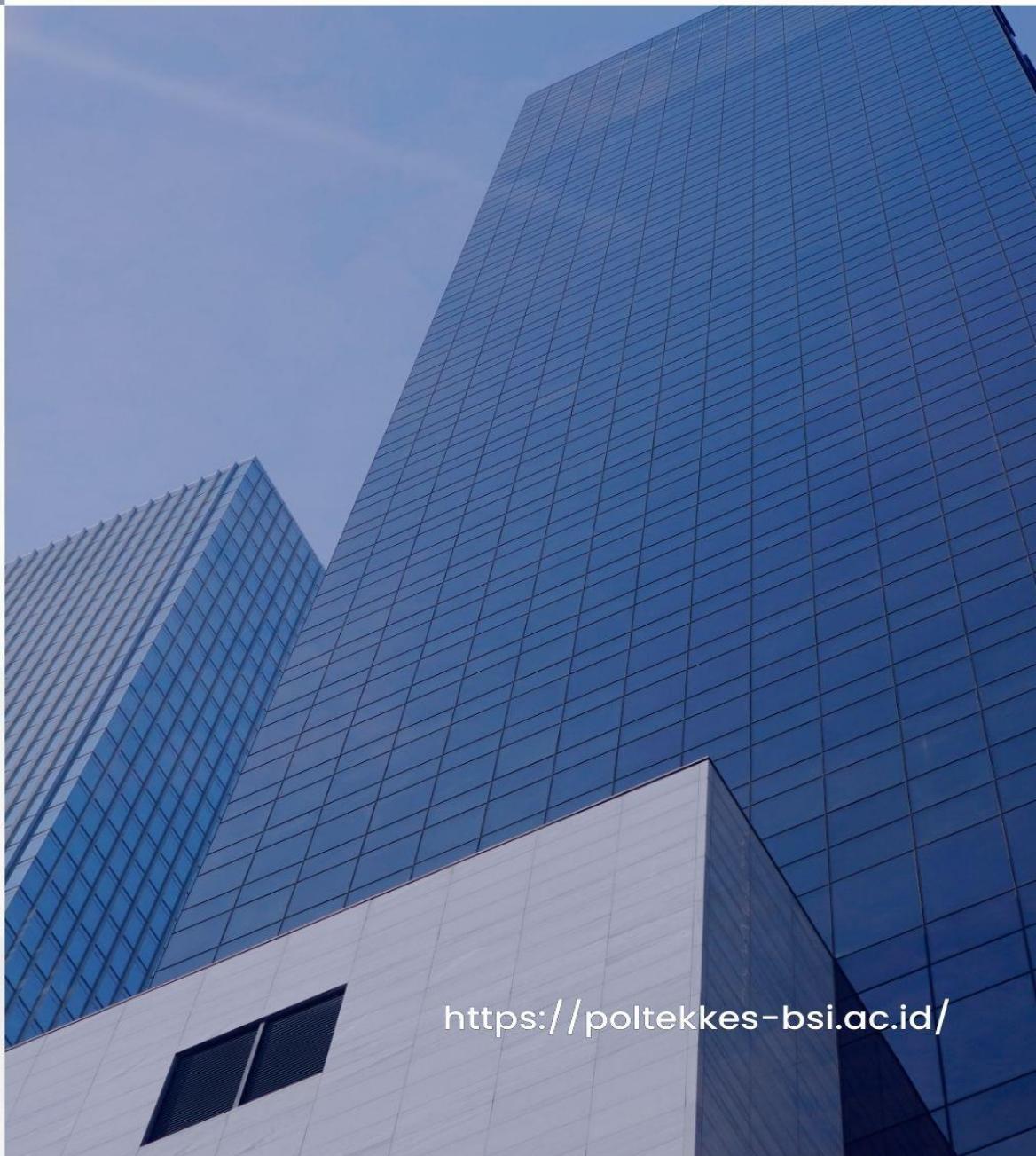


POLITEKNIK KESEHATAN BHAKTI SETYA INDONESIA

PROGRAM KERJA

SUMBER DAYA MANUSIA

2024



<https://poltekkes-bsi.ac.id/>

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	1
LEMBAR PENGESAHAN	2
KATA PENGANTAR	3
BAB I PENDAHULUAN	4
A. Latar Belakang	4
B. Ruang Lingkup	6
C. Maksud dan Tujuan	6
BAB II PROGRAM KEGIATAN PENGELOLA SUBER DAYA MANUSIA	7
A. Program rutin kegiatan SDM	7
B. Program kerja pengembangan SDM	9

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Program Kerja Bidang Sumber Daya Manusia
Tahun 2024

Perguruan Tinggi : Politekni Kesehatan Bhakti Setya Indonesia Yogyakarta

Tim Penyusun :

1. Andrias Feri Sumadi, S.T., M.M., M.K.M
2. apt. Rina Widiastuti, M.Sc.,
3. Riva Mega Kaptika, A.Md., S.M.
4. Ari Dasaningtiyas

Yogyakarta, Februari 2024



Wakil direktur II



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 2024 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 2024.

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 2024

Wakil Direktur II

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 2024. 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 2024 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 rutin 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 dosne dan tendik, evaluais kinerja minimal 5 tahun sekali melalui SK Yayasan terkait penempatan tendik dan jabatan strukturak dosen.

3. Monitoring dan evaluasi ketercukupan jumlah dan kualifikasi dosen dan tendik pada pasing-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 pengembangan SDM

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 sukses 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.

Program kerja pengembangan sumber daya dosen dan tenaga kependidikan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kualitas mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Berikut adalah pengembangan program kerja yang dapat dilakukan dalam pengembangan sumber daya dosen dan tenaga kependidikan:

1. Pelatihan dan Pengembangan Profesional:

Menyelenggarakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan mengajar, metode pembelajaran, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Mengadakan pelatihan mengenai penelitian dan

publikasi ilmiah, termasuk penulisan proposal penelitian, manuskrip ilmiah, dan presentasi. Memberikan pelatihan dalam bidang kepemimpinan, manajemen waktu, dan komunikasi efektif.

2. Pendampingan dan Mentoring

Mengadakan program pendampingan dan mentoring antara dosen senior dengan dosen junior untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan. Membentuk tim mentor yang akan memberikan bimbingan dan dukungan kepada dosen dan tenaga kependidikan dalam menghadapi tantangan akademik dan profesional.

3. Partisipasi dalam seminar dan konferensi

Mendorong dosen dan tenaga kependidikan untuk berpartisipasi dalam seminar, konferensi, dan pertemuan ilmiah lainnya baik di tingkat nasional maupun internasional. Memberikan dukungan finansial dan administratif untuk memfasilitasi partisipasi mereka dalam kegiatan tersebut. Mendorong mereka untuk mempresentasikan hasil penelitian atau pengalaman pengajaran mereka dalam forum ilmiah.

4. Melakukan evaluasi kinerja dosen secara berkala untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka.

Evaluasi dan umpan balik Memberikan umpan balik yang konstruktif dan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja dosen. Mengadakan pertemuan individu antara dosen dan atasan untuk membahas hasil evaluasi dan memberikan arahan pengembangan.

5. Pengakuan dan penghargaan

Memberikan pengakuan dan penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang telah mencapai prestasi akademik dan profesional yang luar biasa. Mengadakan acara penghargaan tahunan untuk menghormati kontribusi mereka dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Program kerja pengembangan sumber daya dosen dan tenaga kependidikan harus didasarkan pada analisis kebutuhan, melibatkan partisipasi aktif dosen dan tenaga kependidikan, serta disesuaikan dengan visi, misi, dan strategi pengembangan perguruan tinggi. Penyusunan program kerja SDM (Sumber Daya Manusia) ditujukan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Beberapa tujuan khusus dari penyusunan program kerja SDM antara lain:

1. Penyelarasan SDM dengan strategi organisasi: Program kerja SDM harus disusun untuk memastikan bahwa kebutuhan SDM organisasi sejalan dengan strategi dan tujuan jangka panjang organisasi. Hal ini melibatkan identifikasi kompetensi yang diperlukan, pengembangan rencana rekrutmen dan seleksi, serta pengembangan karyawan yang ada.
2. Pengembangan kompetensi karyawan: Program kerja SDM harus mencakup rencana pengembangan kompetensi karyawan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini dapat mencakup pelatihan, pengembangan kepemimpinan, program rotasi jabatan, dan pengembangan karir.

3. Manajemen kinerja: 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.
4. Pengelolaan talenta: 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.
5. Peningkatan kesejahteraan karyawan: 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.
6. Manajemen perubahan: Program kerja SDM harus mencakup strategi untuk mengelola perubahan organisasi. Ini melibatkan komunikasi yang efektif, pelibatan karyawan, pelatihan untuk menghadapi perubahan, dan pengelolaan resistensi terhadap perubahan.
7. Pemenuhan peraturan ketenagakerjaan: 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. Program kerja SDM

Tujuan PT	Sasaran Mutu	Strategi Pencapaian	Program/Kegiatan	base line (2020)	Indikator	satuan	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	peningkata n jumlah dosen	jumlah dosen/ta hun	21	24	26	28	30
				ada lektor sebanyak 2 orang dosen	peningkata n jumlah dosen	jumlah dosen/ta hun	5	8	11	14	17
				belum ada dosen yang berjabatan fungsional	peningkata n jumlah dosen	jumlah dosen/ta hun	1	1	1	1	1

		lektor kepala	fungisional					
meningkatkan pengurusan dosen tersertifikasi	peningkatan sertifikasi dosen	ada 9 dosen tersertifikasi	peningkata n jumlah dosen	jumlah dosen/ta hun	12	15	18	21
peningkatan dosen studi lanjut S3 dengan beasiswa yayasan dan beasiswa diktif	bertambahnya dosen studi lanjut S3	belum ada dosen studi lanjut S3	peningkata n jumlah dosen	jumlah dosen/ta hun	1	2	5	8
meningkatkan dosen menjadi narasumber dalam	Narasumber/penyaj i dalam seminar/lokakarya/ pelatihan/kegiatan	3 dosen	jumlah dosen menjadi narasumber	jumlah dosen/ta hun	6	12	18	24

	seminar/lokaka rya/pelatihan/k egiatan lain	lain	r						
	Bertambahnya Dosen Tetap sesuai KOMPETENSI PRODI	D3 FA: 11 dosen kompetensi D3 RMIK: 2 dosen kompetensi D3 TBD: 5 dosen kompetensi	total dosen tetap sesuai kompetens i prodi	dosen tetap kompete nsi/ tahun	20	22	24	26	30
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 pendidika n tendik minimal D3	orang/ta hun	22	23	24
									25
									26

		Penugasan dan atau pemberian beasiswa untuk studi lanjut tendik	Penugasan dan atau pemberian beasiswa untuk beasiswa untuk studi lanjut tendik	belum ada	Tendik studi lanjut	Tendik pertahan	2	2	2	2	3
Pengembangan kompetensi tenaga	Pengembangan dan pemberian pembinaan pelatihan/seminar nar/webinar dan sejenisnya melalui pelatihan/ pelatihan/ seminar dll	Penugasan dan pembinaan pelatihan/seminar/ webinar dan sejenisnya bagi tenaga kependidikan	Penugasan dan pembinaan pelatihan/seminar/ webinar dan sejenisnya bagi tenaga kependidikan	jumlah tenaga pendidik 5 org /tahun	Peningkat an jumlah tenaga pendidik dalam kegiatan pengembangan per tahun	orang/ta hun	6	9	12	12	12

