

**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA



Excellent, Entrepreneur, Global

STANDAR MUTU ASPEK LAINNYA: STANDAR KESEJAHTERAAN

**LEMBAGA JAMINAN MUTU
UNIVERSITAS BOROBUDUR
JAKARTA, 2021**



LJM

**LEMBAGA JAMINAN MUTU
UNIVERSITAS BOROBUDUR**

**DOKUMEN STANDAR MUTU ASPEK LAINNYA
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL**

Dokumen ini milik **UNIVERSITAS BOROBUDUR**, digunakan untuk
kepentingan internal Universitas Borobudur

DILARANG

menyalin dan atau menggandakan tanpa seijin Ketua LJM Universitas Borobudur
Jl. Raya Kalimalang No. 1 Jakarta Timur Telp. 021-8613868 Fax. 021-8613871

	UNIVERSITAS BOROBUDUR Jl. Raya Kalimalang No. 1 Jakarta Timur Telp. 021 – 8613877, 8613872	No. Kode : STD/SPMI/417
		Tanggal : 10 Oktober 2021
	STANDAR MUTU LAINNYA	Revisi : 1
		Halaman : 5

STANDAR KESEJAHTERAAN UNIVERSITAS BOROBUDUR

Proses	Penanggung Jawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	
1. Perumusan	Dr. Ir. Sunar, MS	Tim <i>Ad hoc</i>		10 Oktober 2021
2. Pemeriksaan	Prof. Dr. Ir. Darwati Susilastuti, MM	Warek I		10 Oktober 2021
3. Persetujuan	Prof. Dr. Ir. Rudi Bratamanggala, MM	Ketua Senat		10 Oktober 2021
4. Penetapan	Prof. Ir. Bambang Bernanthos, M.Sc	Rektor		10 Oktober 2021
5. Pengendalian	Dr. Ir. Sunar, MS	Ketua LJM		10 Oktober 2021

1. Visi dan Misi

Visi:

Pada tahun 2040
Menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang unggul,
berkarakter kewirausahaan dan bereputasi Global

Misi:

1. Menyelenggarakan proses pendidikan dan pengajaran berkualitas sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi.
2. Menyelenggarakan kegiatan kajian, penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Menyelenggarakan kegiatan kemitraan, pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi pemberdayaan masyarakat.
4. Menyelenggarakan tata pamong yang otonom, akuntabel, dan transparan secara berkelanjutan.

Tujuan UNBOR

1. Menghasilkan sumber daya manusia professional yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
2. Menghasilkan kajian ilmiah, penelitian dan publikasi ilmiah yang mendukung kualitas proses pembelajaran, penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
3. Menghasilkan kegiatan kemitraan dan pengabdian kepada masyarakat yang memberdayakan masyarakat.
4. Menghasilkan tatapamong yang kredibel, transparan, tanggung jawab, akuntabel dan adil;

Sasaran Unbor

1. Peningkatan kualitas visi, misi, tujuan dan sasaran strategis serta rencana pengembangan;
2. Peningkatan kualitas tata kelola, penjaminan mutu dan kerjasama;
3. Peningkatan kualitas dan kuantitas mahasiswa;
4. Peningkatan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia ;
5. Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan dan sarana-prasarana;
6. Peningkatan kualitas pendidikan dan pembelajaran;
7. Peningkatan kualitas dan kuantitas penelitian
8. Peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat
9. Peningkatan kualitas luaran serta publikasi ilmiah.

2. Rasional Standar

a. Rasional Eksternal.

Mengacu kepada Permendikbud No. 3 Tahun 2020 Unbor merancang, merumuskan dan menetapkan Standar Kesejahteraan yang merupakan kriteria minimal tentang kebutuhan sumber daya manusia.

b. Rasional Internal

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan Unbor maka diperlukan Standar Kesejahteraan sehingga perlu menyusun Standar Kesejahteraan Pegawai agar Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, berdayaguna, dan berhasil guna. Kesejahteraan Pegawai yang tepat sesuai dengan kompetensinya akan mengoptimalkan kinerja pegawai, juga akan mendorong gairah kerja dan motivasinya.

3. Subyek/Pihak yang terkait sesuai PPEPP

- a. Perumusan
Perumusan Standar Kesejahteraan dilakukan oleh Tim Ad Hoc sesuai SK Rektor.
- b. Penetapan
Penetapan Standar Kesejahteraan dilakukan oleh Rektor
- c. Pelaksanaan
Pelaksanaan Standar Kesejahteraan dilakukan oleh Rektor, Wakil Rektor II, Dekan, Kaprodi, dosen, kepala biro administrasi umum dan kepegawaian
- d. Evaluasi Pelaksanaan
Evaluasi Pelaksanaan Standar Kesejahteraan direncanakan dan dilaksanakan oleh audit mutu internal yang dilakukan oleh auditor di bawah Lembaga Jaminan Mutu.
- e. Pengendalian Pelaksanaan
Pengendalian Pelaksanaan Standar Kesejahteraan dilakukan oleh Lembaga Jaminan Mutu dari hasil audit.
- f. Peningkatan Standar
Peningkatan Standar Kesejahteraan dilakukan oleh rektor dengan memperhatikan pencapaian sasaran standar setelah mengevaluasi hasil pengendalian pelaksanaan.

4. Istilah dan Defenisi

- a. Pegawai Unbor adalah Pegawai Tetap, Calon Pegawai, dan Pegawai Tidak Tetap.
- b. Pegawai tetap terdiri atas Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan (Tendik) Tetap. Calon Pegawai terdiri atas Calon Dosen dan Calon Tendik.
- c. Pegawai Tidak Tetap terdiri atas Dosen Tidak Tetap, Dosen Tamu, dan Tendik Tidak Tetap;
- d. Kesejahteraan Pegawai adalah Nafkah Pokok, Tunjangan-tunjangan, dan Insentif yang diberikan setiap bulan kepada setiap Pegawai dan Calon Pegawai, Nafkah Pegawai ke-13, Kenaikan Nafkah Berkala, Nafkah Pokok dan Insentif Uang Makan kepada Pegawai Tidak Tetap, Bantuan, Honorarium, dan Insentif bagi setiap Pegawai dan Calon Pegawai, Dana Purna Tugas dan Dana Silaturahmi bagi Pegawai yang telah mencapai batas usia Purna Tugas, Cuti bagi setiap Pegawai dengan masa kerja tertentu dan Izin tidak menjalankan tugas bagi Calon Pegawai dan Pegawai Tidak Tetap, serta Perlindungan dan Berpendapat bagi setiap Pegawai dan Calon Pegawai.
- e. Kesejahteraan Pegawai berupa Nafkah Pegawai untuk setiap jenjang Pangkat, Golongan, dan Jabatan Fungsional dan struktural sesuai masa kerja diatur dengan Surat Ketetapan Pengurus Yayasan dengan mempertimbangkan kondisi keuangan dan Peraturan Pemerintah yang berlaku serta memperhatikan usulan Rektor.

5. Pernyataan Standar dan Indikator Pencapaian

- a. Pimpinan wajib memastikan tersedianya pedoman mengenai sistem remunerasi, sistem imbal jasa, asuransi kesehatan, hak cuti, piknik, bantuan pengadaan rumah, beasiswa anak pegawai, santunan kematian, dan THR bagi semua pegawai tetap.
- b. Pimpinan wajib memastikan tersedianya prosedur implementasi pemberian remunerasi, imbal jasa, asuransi kesehatan, hak cuti , piknik, bantuan pengadaan rumah, beasiswa anak pegawai, santunan kematian dan THR bagi semua pegawai.
- c. Pimpinan dan PimpinanI wajib memastikan implementasi dari semua pedoman kesejahteraan terlaksana sesuai ketentuan yang berlaku.
- d. Pimpinan wajib memastikan tersedianya prosedur monitoring dan evaluasi terhadap implementasi pemberian remunerasi, imbal jasa, asuransi kesehatan, hak cuti, piknik, bantuan pengadaan rumah, beasiswa anak pegawai, santunan kematian dan THR bagi semua pegawai tetap.
- e. Pimpinan wajib memastikan tersedianya instrument untuk mengukur tingkat kepuasan pegawai terhadap kesejahteraan
- f. Pimpinan wajib memastikan terlaksananya survey kepuasan terhadap kesejahteraan Pegawai minimal satu kali / tahun.
- g. Pimpinan wajib memastikan adanya dampak hasil survey terhadap penyempurnaan pedoman kesejahteraan pegawai setiap tahun.

Indikator Kinerja

- a. Setiap Pegawai dan Calon Pegawai Unbor mendapat nafkah dan tunjangan-tunjangan setiap bulan sesuai dengan jenjang pangkat, Golongan, Jabatan dan Masa Kerja;
- b. Setiap Pegawai dan Calon Pegawai Unbor mendapat Bantuan, Honorarium, dan Insentif;
- c. Pegawai Unbor Purna Tugas mendapat Dana Purna Tugas dan Dana Silaturahmi;
- d. Setiap Pegawai Unbor dengan masa kerja tertentu mendapat cuti;
- e. Setiap Calon Pegawai Unbor mendapat izin tidak menjalankan tugas untuk jangka waktu tertentu;
- f. Setiap Pegawai dan Calon Pegawai Unbor mendapat perlindungan rasa aman dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan hukum dari Universitas.

6. Strategi Pencapaian

- a. Melaksanakan rapat dan/atau workshop untuk menyusun Standar Kesejahteraan Pegawai dengan melibatkan pemangku kepentingan internal (stakeholders internal);
- b. Melaksanakan sosialisasi Standar Kesejahteraan Pegawai kepada pemangku kepentingan internal (stakeholders internal);
- c. Mengkoordinasi pelaksanaan Standar Kesejahteraan Pegawai;
- d. Mendanai dan memfasilitasi pelaksanaan Standar Kesejahteraan Pegawai;
- e. Mengevaluasi Standar Kesejahteraan Pegawai.

7. Dokumen yang terkait

- a. Daftar stakeholder yang dilibatkan dalam penyusunan Standar Kesejahteraan Pegawai.
- b. Rangkuman masukan-masukan dari stakeholder.
- c. Dokumen Standar Kesejahteraan Pegawai.
- d. Standar lain yang merupakan turunan dari standar dosen dan tenaga kependidikan, antara lain:
 -) Standar rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan
 -) Standar pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan
 -) Standar orientasi dan penempatan dosen dan tenaga kependidikan
 -) Standar penghargaan dosen dan tenaga kependidikan
 -) Standar kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan
 -) Standar pemberian sanksi dosen dan tenaga kependidikan
 -) Standar pengembangan dosen dan tenaga kependidikan
 -) Standar lain yang dikembangkan selanjutnya

8. Referensi

- a. Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- b. Undang-undang No.12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- c. Permendikbud No. 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- d. Permenristekdikti No. 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal
- e. Peraturan Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 No 1 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Borobudur .
- f. Peraturan Rektor Unbor No 3 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Universitas Borobudur .