	UNIVERSITAS HANDAYANI MAKASSAR	Kode/No: SPMI/4.2.11.22
		Tanggal : 20 September 2022
	STANDAR KESEJAHTERAAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Revisi : 1
		Halaman : 1 – 6

Proses	Penanggungjawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tandatangan	
1. Perumusan	Dr. Ir. Abd. Latief Arda, S.Kom.,M.Si.,M.Kom.	Tim SPMI		9 SEP 2022
2. Pemeriksaan	Prof. Dr. Mashur Razak., SE.,MM	Ketua Senat		8 SEP 2022
3. Persetujuan	Dr. Imran Taufiq., ST.,M.Si	Ketua Yayasan		9 SEP 2022
4. Penetapan	Dr. Nasrullah, M.Si., M.Kom	Rektor		12 SEP 2022
5. Pengendalian	Dr. Suardi., M.Pd.I	Ketua LPMI		18 SEP 2022

1. Visi, Misi dan Tujuan UHM

Visi, Misi dan Tujuan Universitas Handayani Makassar yang tertuang dalam renstra UHM tahun 2022-2027, adalah sebagai berikut:

Visi:

Universitas Handayani Makassar menetapkan adalah: **'Menjadi Universitas Unggul Menghasilkan Sumber Daya Manusia *Technopreneurship* berbasis Teknologi Informasi Tahun 2047'**

Misi:

Misi yang dicanangkan oleh Universitas Handayani Makassar dalam upaya pencapaian visinya adalah:

a. Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi melalui sistem pendidikan dan pengajaran yang bermutu bercirikan Technoprenership.
b. Melaksanakan penelitian dalam bidang Technoprenership yang dapat menciptakan lapangan kerja baru.
c. Menyelenggarakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dapat memecahkan persoalan masyarakat bercirikan Technoprenership.
d. Menyelenggarakan tata kelola universitas yang sehat (good university governance) dalam pelaksanaan otonomi perguruan tinggi.

Tujuan:

Berdasarkan visi dan misi Universitas Handayani Makassar, tujuan yang ingin dicapai adalah:

a. Menghasilkan lulusan kompeten di bidang informatika, administrasi publik, dan hukum yang berjiwa enterpreneurship.
b. Menghasilkan riset dan inovasi di bidang informatika, administrasi publik, dan hukum yang berjiwa enterpreneurship.
c. Memberikan kontribusi dalam pembangunan nasional melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat berbasis teknologi informasi.
d. Melakukan kerjasama dengan berbagai pemangku kepentingan untuk peningkatan kualitas penyelenggaraan, pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.
e. Menjadi pusat pengembangan ilmu dibidang teknologi informasi dan komunikasi.

2. Rasional

a. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan Universitas Handayani Makassar
b. Untuk memastikan bahwa hasil pembelajaran bermutu baik haruslah melalui proses pembelajaran yang baik dan terjaga secara kualitas. Oleh karena itu, dosen sebagai unsur utama maupun tenaga kependidikan sebagai unsur penunjang, keduanya memiliki peran penting untuk keberhasilan UHM dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas.
c. Mempertimbangkan pentingnya peran dosen dan tenaga kependidikan dalam dunia Pendidikan dan memenuhi tuntutan minimal dari peraturan Pemerintah tentang ketenaga kerjaan.
d. Agar dosen dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, berdayaguna, dan berhasil guna. Kesejahteraan yang tepat sesuai dengan kompetensinya akan mengoptimalkan kinerja, juga akan mendorong motivasi dan gairah kerja.

3. Pihak yang bertanggungjawab

Pihak-pihak yang bertangggungjawab dalam pemenuhan standar adalah

a. Ketua Yayasan
b. Rektor
c. Wakil Rektor Bidang Keuangan
d. Wakil Rektor Bidang Sumber Daya Manusia
e. Dekan Fakultas/ Direktur Pascasarjana

4. Defenisi istilah

Deskripsi istilah yang digunakan pada standar adalah:

a. Peraturan Kerja Dosen dan Tendik adalah kumpulan peraturan yang mengatur hubungan kerja dan syarat-syarat kerja antara Universitas dengan Dosen dan Tendik yang disusun secara tertulis dan berkeadilan
b. Universitas adalah Universitas Handayani Makassar, merupakan suatu lembaga pendidikan tinggi swasta (PTS) yang didirikan oleh dan bernaung dibawah Yayasan Doktor Haji Alifuddin dan berada dalam lingkungan LLDIKTI Wilayah IX.
c. Yayasan adalah Yayasan Doktor Haji Alifuddin
d. Pimpinan Universitas adalah Rektor dan Para Wakil Rektor.
e. Rektor adalah pemimpin dan penanggung jawab tertinggi tingkat Universitas.
f. Dosen dan Tenaga Kependidikan adalah yang memiliki hubungan kerja dengan Universitas secara langsung dan unit di lingkungan kerja Universitas yang menerima imbalan berupa gaji/upah sesuai Peraturan Kerja Dosen dan Tenaga Kependidikan
g. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
h. Dosen tetap adalah dosen yang bertugas atau bekerja secara penuh pada universitas dan tidak mempunyai tugas atau pekerjaan pokok atau tetap di tempat lain.
i. Dosen tidak tetap adalah dosen yang bertugas atau bekerja tidak secara penuh pada universitas dan mempunyai tugas atau pekerjaan pokok di tempat lain.
j. Dosen tamu adalah seseorang yang diundang dan diangkat untuk menjadi dosen pada universitas selama jangka waktu tertentu.
k. Tenaga Kependidikan (Tendik) adalah karyawan yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga Kependidikan terdiri dari karyawan tetap dan karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
l. Tendik Tetap adalah tenaga kependidikan universitas yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur.
m. Tendik PKWT adalah tenaga kependidikan yang bekerja di Universitas berdasarkan perjanjian secara tertulis yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak dalam jangka waktu tertentu sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
n. Gaji/Upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Universitas kepada karyawan secara periodik dan yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Universitas berdasarkan peraturan perundang-undangan.
o. Kesejahteraan karyawan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang besifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam

lingkungan kerja yang aman dan sehat.

p. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam peraturan ini.

5. Pernyataan isi

a. Rektor menetapkan standar kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan
b. Sebagai acuan terkait pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan.
c. Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Bidang Sumber Daya Manusia wajib memastikan tersedianya pedoman kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan mengenai sistem tunjangan jabatan, bantuan pendidikan, tunjangan keluarga, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, hak cuti, lembur, gathering, beasiswa anak, dan santunan kematian.
d. Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Bidang Sumber Daya Manusia wajib memastikan tersedianya prosedur implementasi pemberian tunjangan jabatan, bantuan Pendidikan, tunjangan keluarga, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, hak cuti, lembur, gathering, beasiswa anak dan santunan kematian bagi kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan
e. Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Bidang Sumber Daya Manusia wajib memastikan implementasi dari semua pedoman kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan terlaksana sesuai ketentuan yang berlaku.
f. Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Bidang Sumber Daya Manusia wajib memastikan tersedianya prosedur monitoring dan evaluasi terhadap implementasi pemberian tunjangan jabatan, bantuan pendidikan, tunjangan keluarga, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, hak cuti, lembur, gathering, beasiswa anak dan santunan kematian bagi kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan.
g. Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Bidang Sumber Daya Manusia wajib memastikan tersedianya instrumen untuk mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap kesejahteraan.
h. Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Sumber Daya Manusia wajib memastikan terlaksananya survey kepuasan terhadap kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan minimal satu kali pertahun.
i. Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Bidang Sumber Daya Manusia wajib memastikan adanya dampak hasil survey terhadap penyempurnaan pedoman kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan setiap tahun.

6. Srategi Pencapaian

Strategi untuk mencapai standar adalah:

a. Rektor menetapkan standar kesehateraan dosen dan tenaga kependidikan.
b. Yayasan menetapkan Buku Panduan Kepegawaian.
c. Melakukan identifikasi kebutuhan organisasi terhadap ketercukupan jumlah dosen dan tenaga kependidikan, melakukan rekrutmen dan seleksi baik internal maupun eksternal.
d. Mekanisme rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan melibatkan Pimpinan Fakultas/unit.
e. Melakukan assement dan penempatan tenaga kependidikan sesuai hasil assesment.
f. Melakukan identifikasi pelatihan sertifikasi kompetensi yang dibutuhkan tenaga kependidikan untuk memenuhi standar kompetensi yang harus dipenuhi.
g. Membuat blue print perencanaan karier dosen dan tenaga kependidikan dalam jangka panjang.

h. Membuka kesempatan untuk melanjutkan program S1/S2 dan Pendidikan ketrampilan/sertifikasi yang berkaitan dengan pekerjaan bagi tenaga kependidikan baik administasi, laboran, pustakawan, teknisi.
i. Membuka kesempatan kursus bahasa inggris bagi dosen dan tenaga kependidikan.
j. Mengirimkan tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan dan kursus sesuai dengan bidang kerjanya minimal 1 (satu) kali pelatihan setiap 1 (satu) tahun per orang baik ketrampilan teknis penggunaan alat maupun pelatihan administrasi pengelolaan data base, keuangan, public relation dan marketing.
k. Mengadakan asuransi dengan pihak ke tiga selain asuransi BPJS terakit kesehatan dosen dan tenaga kependidikan.
l. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan secara periodik sesuai dengan indikator yang ditetapkan dipenuhi.
m. Menggunakan hasil survey untuk penyempurnaan pedoman kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan setiap tahun.

7. Indikator Ketercapaian

Indikator Kinerja	Indikator
Adanya pedoman kesejahteraan bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan	Ada
Adanya prosedur kesejahteraan bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan	Ada
Adanya pelaksanaan monitoring dan evaluasi kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan	Ada
Tersedianya Buku Panduan Kepegawaian	Ada/Tersedia
Rata-rata skor penilaian kinerja Dosen	>3
Rata-rata skor penilaian kinerja tenaga kependidikan	>3
Peningkatan penghasilan secara berkala berbasis kinerja	Ada
Sistem jaminan sosial yang mencakup jaminan kesehatan serta bantuan pendidikan dan perumahan	Ada

8. Dokumen Terkait

Dokumen yang terkait dengan standar adalah:
a. Satuta Universitas Handayani Makassar
b. Resntra Universitas Handayani Makassar
c. Peraturan Kerja Dosen dan Tenaga Kependidikan(Kepegawaian)
d. Rencana Operasional Universitas Handayani Makassar
e. Kebijakan SPMI
f. Manual SPMI
g. Formulir SPMI terkait

9. Referensi

a. Lampiran Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 2 tahun 2019 tentang Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri dan Panduan Penyusunan Laporan Kinerja Program Studi dalam Instrumen Akreditasi Program Studi – Lampiran 2: Panduan Penyusunan Laporan Kinerja Program Studi
b. Lampiran Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 2 tahun

2019 tentang Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri dan Panduan Penyusunan Laporan Kinerja Program Studi dalam Instrumen Akreditasi Program Studi – Lampiran 1: Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri

c. Panduan Penyusunan Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi, Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggu Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan 2014
d. Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 59 Tahun 2018 Tentang Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri Dan Matriks Penilaian Dalam Instrumen Akreditasi Peguruan Tinggi
e. Statuta Universitas Handayani Makassar.
f. Rencana Strategis (Renstra) Universitas Handayani Makassar
g. Kebijakan SPMI Universitas Handayani Makassar