STANDAR MUTU KESEJAHTERAAN

SATUAN PENJAMIN MUTU
INTERNAL (SPMI)
2023

Lombok Institute of Technology

LEMBAR PENGESAHAN

STANDAR MUTU KESEJAHTERAAN SISTEM PENJAMIN MUTU INTERNAL (SPMI)

INSTITUT TEKNOLOGI LOMBOK

Proses	Penanggung jawab		Tanda Tangan	Tanggal
	Nama	Proses		
Perumusan	Yossy Ayuliansari S.Si., M.Si.	Ketua LPM		19/12/2023
Pemeriksaan	Muji Juherwin S.Si., M.Sc.	Wakil Rektor ITL		20/01/2024
Penetapan	Dr. Lalu Yulhaidir, M.Psi Psikolog	Rektor ITL		25/01/2024

1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran ITL

Visi ITL : adalah menjadi kampus bernuansa internasional melalui kreativitas dalam sains, teknologi dan kewirausahaan.

Misi ITL:

1. Menyelenggarakan proses pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas dan bernuansa internasional sehingga menghasilkan lulusan yang unggul, mandiri dan kompetitif.
2. Menyelenggarakan penelitian yang menghasilkan publikasi, Hak Atas Kekayaan Intelektual (HaKI), buku ajar, kebijakan dan teknologi yang berhasil guna dan berdaya guna dengan mengedepankan budaya dan sumber daya lokal.
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat untuk mensosialisasikan/ mengimplementasikan hasil-hasil penelitian yang berupa publikasi, Hak Atas Kekayaan Intelektual (HaKI), kebijakan dan teknologi yang berhasil guna dan berdaya guna dengan mengedepankan budaya dan sumber daya lokal.
4. Mengembangkan profesionalitas, kapabilitas dan akuntabilitas dalam tata kelola Institusi secara *entrepreneurial*.

Tujuan Institut Teknologi Lombok

1. Menghasilkan SDM yang mampu berkontribusi positif dalam masyarakat dan berkiprah pada tingkat lokal, nasional, dan internasional. Serta SDM yang memiliki integritas, kedisiplinan, rasa saling menghargai, keadilan dan rasa tanggung jawab.
2. Mempunyai kemampuan dan kemauan turut serta memecahkan permasalahan nasional & internasional di bidang rekayasa hayati, teknologi pangan, dan pengelolaan sumber daya energi baru dan terbarukan.

Sasaran Institut Teknologi Lombok

1. Tersedianya lulusan yang mampu bekerja secara disiplin, profesional, dan inovatif dalam mengkaji dan menganalisis secara kritis berbagai permasalahan nasional maupun internasional.
2. Memiliki dukungan sarana prasarana yang memenuhi standar mutu perguruan tinggi.
3. Terciptanya sistem tata kelola dan kelembagaan yang transparan dan akuntabel.
4. Memiliki hubungan kerjasama dengan mitra di tingkat Asia dan lebih luas lagi untuk meningkatkan daya saing global.

2. Rasional

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan ITL 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.

Selain itu, mengacu kepada Permendikbud No. 3 Tahun 2020 ITL merancang, merumuskan dan menetapkan Standar Kesejahteraan yang merupakan kriteria minimal tentang kebutuhan sumber daya manusia.

3. Subyek/Pihak yang Terlibat

a. Perumusan

Perumusan Standar Kesejahteraan dilakukan oleh LPM.

b. Penetapan

Penetapan Standar Kesejahteraan dilakukan oleh Rektor

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan Standar Kesejahteraan dilakukan oleh Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Kaprodi, dosen, kepala bagian umum dan Mahasiswa

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. Definisi dan Istilah

a. Pegawai ITL adalah Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap.
b. Pegawai tetap terdiri atas Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan (Tendik) Tetap.
c. Pegawai Tidak Tetap terdiri atas Dosen Kontrak, Dosen Tamu, dan Tendik Kontrak;
d. Kesejahteraan Pegawai adalah penghasilan pegawai yang didapatkan dari Gaji Pokok, Tunjangan-tunjangan, dan Insentif yang diberikan setiap bulan kepada setiap Pegawai.
e. Setiap pegawai tetap juga berhak mendapatkan Kenaikan Gaji secara berkala, Dana Sosial, Bonus dan Tunjangan Hari Tua yang akan diberikan ketika pegawai mencapai batas usia purna tugas (Pensiun).

f. Setiap Pegawai Tetap berhak mendapatkan izin belajar (Cuti melanjutkan Pendidikan) yang disesuaikan dengan aturan yang berlaku di Institut Teknologi Lombok.
g. Pegawai tidak tetap, berhak mendapatkan honorarium yang disesuaikan dengan beban kerja dan berhak mendapatkan dana sosial sesuai dengan aturan yang berlaku di ITL.
h. Kesejahteraan Pegawai berupa Gaji disesuaikan dengan masa kerja, Golongan, Jabatan Fungsional dan struktural yang diatur dengan Surat Ketetapan Pengurus Yayasan dan atau yang tertera pada kontrak kerja SDM dengan mempertimbangkan usulan rektor, kondisi keuangan dan Peraturan Pemerintah yang berlaku.

5. Pernyataan Standar dan Indikator Pencapaian

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

6. Indikator Kinerja

a. Setiap Pegawai ITL mendapat gaji dan tunjangan-tunjangan setiap bulan sesuai dengan, Golongan, Jabatan dan Masa Kerja;
b. Setiap Pegawai ITL mendapat Bantuan, Honorarium, dan Insentif;
c. Pegawai ITL yang sudah mencapai usia Purna Tugas, berhak mendapatkan Tunjangan Hari Tua yang akan diberikan setelah menyelesaikan semua tugasnya di ITL;

d. Setiap Pegawai tetap mendapat cuti sesuai dengan ketentuan yang tertera pada kontrak kerja SDM di ITL;
e. Setiap Pegawai baik tetap maupun tidak tetap mendapat perlindungan rasa aman dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan hukum dari Institusi.

7. 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 Kesejhateraan Pegawai;
e. Mengevaluasi Standar Kesejahteraan Pegawai.

8. 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 kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan
    - Standar lain yang dikembangkan selanjutnya

9. 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. 53 tahun 2023 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
d. Permenristekdikti No. 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal
e. Peraturan Rektor ITL No NOMOR 194/SK/LIT/XII/2023 tentang Rencana Strategis ITL