| | |
|---|---|
| Kemenkes Poltekkes Banjarmasin | KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA<br>**POLITEKNIK KESEHATAN BANJARMASIN**<br>Jalan Mistar Cokrokusumo No. 1A Banjarbaru,<br>Kalimantan Selatan 70714<br>Telp. (0511) 4773267<br>e-mail : poltekkes_banjarmasin@yahoo.co.id<br>https://poltekkes-banjarmasin.ac.id |

| **STANDAR DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN** | | | |
|---|---|---|---|
| No. Dok. : ST/PKBjm/PPM/87 | No. Rev. : 04 | Tgl. Berlaku : 18 Februari 2025 | Hal : 1 / 11 |

| Proses | Penanggungjawab | | | Tanggal |
|---|---|---|---|---|
| | Nama | Jabatan | Tanda tangan | |
| 1. Perumusan | Muhammad Yamani, SKM., MM | Kepala Subbagian Administrasi Umum |  | 20 Jan 2025 |
| 2. Pemeriksaan | Dr. Junaidi, SKM, MS | Wakil Direktur 2 |  | 10 Feb 2025 |
| 3. Persetujuan | Khairir Rizani, S.ST.,M.Kes | Sekretaris Senat |  | 17 Feb 2025 |
| 4. Penetapan | Dr. Parellangi, S.Kep, Ners., M.Kep, M.H. | Direktur |  | 18 Feb 2025 |
| 5. Pengendalian | Rifqoh, S.Pd., M.Sc | Kepala Pusat Penjaminan Mutu |  | 18 Feb 2025 |

## STATUS PERUBAHAN DOKUMEN

| NO | TANGGAL | REVISI / PERUBAHAN | HALAMAN | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Lama | Baru |
| 1. | 10 Juni 2016 | 1. Perubahan Visi dan Misi, dan Tujuan | 3 | 3 |
| 2. | 21 Desember 2020 | 1. Perubahan Visi dan Misi, dan Tujuan | 3 | 3 |
| 3. | 22 Januari 2023 | 1. Perubahan latar belakang dan daftar pustaka kebijakan merujuk pada Permendikbud No.3 tahun 2020 | 3<br>10 | 5<br>10 |
| 4. | 18 Februari 2025 | 1. Perubahan Visi dan Misi<br>2. Perubahan Latar belakang dan kebijakan permendikbudristek No.53 tahun 2023 | 3<br>3<br>10 | 5<br>3<br>11 |

## A. VISI DAN MISI

Visi Poltekkes Kemenkes Banjarmasin 2025-2029 sebagai berikut:

Visi

*"Menjadi pusat pendidikan tinggi vokasi kesehatan yang bermoral, profesional, unggul untuk mendukung terwujudnya manusia yang sehat, produktif, mandiri, dan berkeadilan."*

Definisi Operasional :

| | | |
|---|---|---|
| Bermoral | : | Pengelolaan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin Kementerian Kesehatan Banjarmasin mengacu kepada norma profesi, organisasi, agama dan budaya. |
| Profesional | : | Pengelolaan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin didasarkan pada standar pendidikan tinggi (SN DIKTI) dan berorientasi kepada mahasiswa, mitra kerja dan masyarakat untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang kompeten, memiliki integritas, kecerdasan emosional, mampu menghadapi tantangan dunia modern, dan mendukung terciptanya manusia yang sehat, produktif, mandiri, dan berkeadilan |
| Unggul | : | Memiliki kelebihan dalam aspek tertentu, berfokus kepada inovasi, kreativitas, kearifan lokal, dan kepemimpinan global untuk menjadi institusi terkemuka dan menjadi rujukan pendidikan sejenis yang bertaraf nasional maupun internasional |
| Manusia Sehat, Produktif, Mandiri dan Berkeadilan | : | Poltekkes Kemenkes Banjarmasin melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk mendukung terwujudnya masyarakat yang sehat, produktif, mandiri, dan berkeadilan selaras dengan Visi Kementerian Kesehatan |

**Misi**

1. Menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan pelatihan bidang kesehatan yang berkualitas untuk menunjang Sentra Unggulan Pendidikan (SUP) Kesehatan Otak dan Stroke dan mendukung tercapainya Manusia yang sehat, produktif, mandiri dan berkeadilan.
2. Menyelenggarakan tata pamong dan tata kelola institusi yang transparan, akuntabel, efektif, efisien, inovatif, dan berbasis digital.
3. Membangun jejaring kerja sama lintas program dan sektor baik nasional maupun internasional.

## B. RASIONAL

Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan disusun berdasarkan Permendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023 yang menegaskan bahwa dosen dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya strategis dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Dosen berperan sebagai teladan, pendidik, perancang pembelajaran, fasilitator, dan motivator mahasiswa sehingga harus memiliki kualifikasi akademik serta kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang sesuai dengan bidang tugasnya. Pada pendidikan vokasi, pemenuhan kebutuhan dosen juga dapat diperkuat melalui keterlibatan praktisi dari dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja guna meningkatkan relevansi pembelajaran dengan kebutuhan lapangan kerja.

Tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan melalui fungsi administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang menunjang proses pendidikan. Oleh karena itu, tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan institusi dan perkembangan layanan pendidikan tinggi.

Melalui pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang terencana, sistematis, berkelanjutan, dan berbasis mutu, Poltekkes Kemenkes Banjarmasin berkomitmen untuk

menjamin tersedianya sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan berintegritas guna mendukung penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi, menciptakan lingkungan akademik yang kondusif, serta menghasilkan lulusan yang unggul, adaptif, dan berdaya saing sesuai kebutuhan pembangunan kesehatan dan dunia kerja..

## C. SUBYEK/PIHAK YANG WAJIB MEMENUHI STANDAR

1. Direktur.
2. Wakil Direktur 1
3. Wakil Direktur 2
4. Wakil Direktur 3
5. Kepala Subbagagian Administrasi Umum
6. Kepala Pusat Pengembangan Pendidikan.
7. Kepala Pusat Penjaminan Mutu.
8. Kepala Unit
9. Ketua Jurusan.
10. Ketua Program Studi
11. Dosen.
12. Tenaga Kependidikan.
13. Tim Kerja Keuangan dan BMN
14. Tim Kerja Perencanaan dan Evaluasi
15. Tim Kerja OSDM dan Umum
16. Tim Kerja Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, Alumni, Hubungan Masyarakat dan Kerja Sama

## D. DEFINISI ISTILAH

1. Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria minimal mengenai kompetensi dan kualifikasi dosen serta kompetensi dan kualifikasi tenaga kependidikan untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi dan pencapaian standar kompetensi lulusan.
2. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Tenaga Kependidikan adalah sumber daya manusia yang melaksanakan fungsi administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi, yang meliputi tenaga administrasi, pustakawan, pranata laboratorium pendidikan (PLP)/laboran, teknisi, pengelola sistem informasi, serta tenaga penunjang lainnya sesuai kebutuhan institusi.
4. Kompetensi Dosen adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai dosen yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
5. Kualifikasi Akademik Dosen adalah tingkat pendidikan formal yang wajib dimiliki dosen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Dosen Praktisi adalah dosen yang berasal dari dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, atau profesi yang memiliki kompetensi dan pengalaman relevan untuk mendukung pembelajaran, khususnya pada pendidikan vokasi.
7. Kompetensi Tenaga Kependidikan adalah kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai bidang penugasan.
8. Kualifikasi Tenaga Kependidikan adalah persyaratan pendidikan, keahlian, sertifikasi, dan pengalaman yang ditetapkan oleh perguruan tinggi sesuai kebutuhan jabatan dan tugas yang diemban.
9. Pengembangan Kompetensi adalah upaya terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dosen dan tenaga kependidikan melalui

pendidikan, pelatihan, sertifikasi, magang, seminar, lokakarya, atau kegiatan pengembangan profesional lainnya.

10. Beban Kerja Dosen (BKD) adalah jumlah kegiatan tridharma perguruan tinggi dan tugas penunjang yang wajib dilaksanakan oleh dosen dalam satu semester sesuai ketentuan yang berlaku.
11. Sertifikasi Dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada dosen yang telah memenuhi persyaratan kompetensi dan profesionalitas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) adalah tenaga kependidikan yang memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk mengelola laboratorium pendidikan dalam mendukung kegiatan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
13. Pustakawan adalah tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dalam pengelolaan perpustakaan, sumber informasi, dan layanan informasi untuk mendukung kegiatan tridharma perguruan tinggi.
14. Rasio Dosen dan Mahasiswa adalah perbandingan jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa yang digunakan sebagai salah satu indikator kecukupan sumber daya pendidikan.
15. Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang diukur melalui indikator kinerja yang ditetapkan oleh institusi.
16. Pengembangan Profesional Berkelanjutan adalah upaya peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan secara terus-menerus.

## E. PERNYATAAN ISI STANDAR

1. Direktur bersama Wakil Direktur 1, 2, dan 3, Ketua Jurusan, dan Ketua Program Studi menjamin bahwa standar dosen dan tenaga kependidikan ditetapkan dan dipenuhi sebagai kriteria minimal yang mencakup:
   a. Kompetensi dan kualifikasi dosen dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, teladan, perancang pembelajaran, fasilitator, dan motivator mahasiswa, serta
   b. Kompetensi dan kualifikasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan

   dalam rangka pencapaian Standar Kompetensi Lulusan.
2. Direktur menjamin ketersediaan dosen untuk setiap program studi dengan kompetensi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional serta kualifikasi akademik sesuai bidang keilmuan dan ketentuan peraturan perundang-undangan Pemenuhan kualifikasi dosen yang berasal dari praktisi dapat dilakukan melalui rekognisi pembelajaran lampau. Dosen pada pendidikan vokasi dapat berasal dari praktisi dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja.
3. Direktur menjamin ketersediaan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai tugas dan fungsi jabatan yang ditetapkan oleh perguruan tinggi sesuai dengan kebutuhan.
4. Wakil Direktur 2 bersama Kepala Subbagian Administrasi Umum dan Tim Kepegawaian menyusun dan melaksanakan perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan analisis kebutuhan institusi sekurang-kurangnya satu kali setiap tahun.
5. Wakil Direktur 2 bersama Kepala Subbagian Administrasi Umum dan Tim Kepegawaian melaksanakan rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengembangan karier dosen serta tenaga kependidikan secara transparan, objektif, dan berbasis kebutuhan institusi.
6. Wakil Direktur 1 bersama Kepala Pusat Pengembangan Pendidikan menyelenggarakan program orientasi bagi dosen baru yang mencakup visi, misi,

kurikulum, sistem pembelajaran, tridarma perguruan tinggi, kode etik, dan sistem penjaminan mutu sekurang-kurangnya satu kali bagi setiap dosen baru.

7. Ketua Program Studi menjamin seluruh dosen memperoleh informasi dan sosialisasi terkait tugas, tanggung jawab, kode etik, standar kinerja, dan kebijakan akademik institusi sekurang-kurangnya satu kali setiap tahun.
8. Ketua Program Studi menjamin bahwa seluruh dosen memiliki dan menerapkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional secara optimal dalam pelaksanaan pembelajaran.
9. Ketua Program Studi melibatkan dosen praktisi dari dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, atau profesi yang relevan dalam proses pembelajaran sesuai kebutuhan program studi sekurang-kurangnya satu orang praktisi setiap tahun akademik.
10. Dosen melaksanakan kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas penunjang lainnya sesuai dengan beban kerja dosen yang ditetapkan oleh institusi setiap semester.
11. Wakil Direktur 1 bersama Kepala Pusat Pengembangan Pendidikan memfasilitasi peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi, dan pengembangan profesional berkelanjutan dosen sesuai rencana pengembangan sumber daya manusia institusi setiap tahun.
12. Direktur bersama Wakil Direktur 2 menjamin tersedianya kebijakan pengembangan karier, penghargaan, dan kesejahteraan dosen serta tenaga kependidikan yang dilaksanakan secara adil, transparan, dan berkelanjutan sesuai ketentuan yang berlaku.
13. Direktur menyediakan dukungan sumber daya dan pendanaan untuk pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan dosen dan tenaga kependidikan sesuai kemampuan institusi dan rencana pengembangan sumber daya manusia setiap tahun.

## F. INDIKATOR

| NO. | | INDIKATOR | Base line 2024 | TARGET | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| 1. | a | Tersedianya Pedoman kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | b | Kesesuaian pemenuhan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan (≥ 90%) | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | c | Persentase dosen dengan bidang keilmuan yang relevan dengan program studi sebesar ≥90%. | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | d | Tersedianya sistem evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan secara berkala | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | e | Keterlibatan pimpinan dalam monitoring pemenuhan standar SDM | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| 2. | a | Rasio dosen tetap terhadap mahasiswa sesuai ketentuan SN Dikti | 1:25 | 1:27 | 1:29 | 1:31 | 1:33 | 1:35 |
| | b | Persentase dosen dengan kualifikasi minimal S2 (≥ standar SN Dikti) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

| NO. | | INDIKATOR | Base line 2024 | TARGET | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| | c | Persentase dosen dengan jabatan fungsional minimal sesuai standar prodi | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | d | Tersedia keterlibatan dosen praktisi industri | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | e | Tersedianya mekanisme rekognisi pembelajaran lampau (RPL) untuk praktisi | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| 3. | a | Kesesuaian rasio tenaga kependidikan sesuai kebutuhan unit kerja | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | b | Persentase tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi jabatan | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | c | Persentase tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi sesuai bidang tugas sebesar ≥90%. | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | d | Tersedianya uraian tugas (*job description*) yang jelas untuk setiap jabatan | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | e | Persentase tendik yang mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi minimal 1 kali/tahun | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | f | Tingkat kepuasan dosen dan mahasiswa terhadap layanan tendik (≥ kategori baik) | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| 4. | a | Tersedia dokumen analisis kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan setiap tahun | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | b | Tersusunnya rencana kebutuhan SDM (dosen dan tenaga kependidikan) berbasis analisis institusi | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | c | Persentase kesesuaian kebutuhan SDM dengan realisasi penempatan (≥ 90%) | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | d | Dokumen perencanaan SDM diperbarui minimal 1 kali per tahun | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 5. | a | Tersedianya Pedoman dan SOP rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM serta pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | b | Persentase proses rekrutmen yang dilaksanakan sesuai SOP | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | c | Proses rekrutmen terdokumentasi dan diumumkan secara transparan (100%) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

| NO. | | INDIKATOR | Base line 2024 | TARGET | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| | d | Kesesuaian hasil seleksi dengan kebutuhan unit kerja (≥ 90%) | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | e | Tersedia program pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan. | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | f | Tersedianya dokumen pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | g | Tingkat kepuasan unit kerja terhadap penempatan SDM (≥ kategori baik) | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| 6. | a | Tersedia Pedoman program orientasi dosen baru. | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | b | Tersedia program orientasi dosen baru dan pelaksanaan orientasi minimal 1 kali untuk setiap dosen baru | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | c | Persentase dosen baru yang mengikuti program orientasi | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | d | Tersedia laporan kegiatan orientasi dosen baru. | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| 7. | a | Tersedia Pedoman kegiatan informasi dan sosialisasi kepada dosen | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | b | Persentase dosen yang mengikuti sosialisasi (100%) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | c | Tersedianya dokumen materi sosialisasi tugas, kode etik, dan kebijakan akademik | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | d | Pelaksanaan kegiatan sosialisasi minimal 1 kali per tahun | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | e | Tersedianya daftar hadir dan laporan kegiatan sosialisasi | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| 8. | a | Persentase dosen yang memenuhi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (≥ 90%) | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | b | Hasil evaluasi kinerja dosen (minimal kategori baik) | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | c | Hasil penilaian mahasiswa terhadap kinerja dosen (≥ kategori baik) | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | d | Tersedianya bukti/jurnal pelaksanaan pembelajaran sesuai RPS (≥ 95%) | ≥95% | ≥95% | ≥95% | ≥95% | ≥95% | ≥95% |
| 9. | a | Jumlah dosen praktisi yang terlibat dalam pembelajaran minimal 1 orang per tahun akademik | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 12 |

| NO. | | INDIKATOR | Base line 2024 | TARGET | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| | b | Tersedianya MoU/PKS dengan dunia usaha, industri, atau dunia kerja | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | c | Persentase keterlibatan praktisi dalam kegiatan pembelajaran (≥ target prodi) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | d | Tersedianya laporan kegiatan pembelajaran yang melibatkan praktisi | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| 10. | a | Tersedia pedoman BKD dan atau SOP atau manual aplikasi BKD | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | b | Persentase dosen yang memenuhi BKD sesuai ketentuan setiap semester | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | c | Tersusunnya Laporan BKD/LKD tepat waktu (100%) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | d | Kesesuaian beban kerja dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi (≥ 90%) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | e | Tersedianya dokumen evaluasi kinerja dosen setiap semester | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| 11. | a | Tersedia Pedoman atau petunjuk teknis program peningkatan kompetensi dosen dan tendik | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | b | Persentase dosen dan tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan kompetensi (≥ 80% per tahun) | ≥80% | ≥80% | ≥80% | ≥80% | ≥80% | ≥80% |
| | c | Jumlah dosen dan tenaga kependidikan melanjutkan studi/sertifikasi kompetensi meningkat setiap tahun | 1 | 1 | ≥ 1 | ≥ 1 | ≥ 2 | ≥ 2 |
| | d | Persentase dosen dan tenaga kependidikan yang memenuhi Jumlah jam pembelajaran (JPL) minimal program peningkatan kompetensi | ≥80% | ≥80% | ≥80% | ≥80% | ≥80% | ≥80% |
| | e | Tersedianya dokumen rencana pengembangan SDM dosen dan tenaga kependidikan tahunan | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | e | Tersedianya laporan tahunan pengembangan SDM dosen dan tenaga kependidikan | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| 12. | a | Tersedianya dokumen kebijakan pengembangan karier, reward, dan kesejahteraan SDM | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |

| NO. | | INDIKATOR | Base line 2024 | TARGET | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| | b | Implementasi sistem penghargaan dan karier yang terdokumentasi (100%) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | c | Tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap sistem kesejahteraan (≥ kategori baik) | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | d | Kegiatan pembinaan karier dan kesejahteraan SDM setiap tahun | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| 13. | a | Tersedianya alokasi anggaran pengembangan SDM setiap tahun | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| | b | Persentase realisasi penggunaan anggaran pengembangan SDM (≥ 90%) | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% | ≥90% |
| | c | Persentase kegiatan pelatihan/pengembangan profesional SDM yang terlaksana sesuai rencana | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | d | Tersedianya dokumen rencana pengembangan SDM tahunan | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |

## G. STRATEGI

1. Menyusun dan melaksanakan perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan institusi, perkembangan program studi, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Melaksanakan rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengembangan karier dosen serta tenaga kependidikan secara transparan, objektif, dan sesuai kebutuhan institusi.
3. Menjamin ketersediaan dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai tugas, fungsi, dan bidang keahlian.
4. Menyelenggarakan orientasi, sosialisasi, dan pembinaan bagi dosen serta tenaga kependidikan untuk mendukung pelaksanaan tugas secara profesional.
5. Memfasilitasi peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi, dan pengembangan profesional berkelanjutan bagi dosen dan tenaga kependidikan.
6. Mendorong keterlibatan dosen praktisi dari dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, dan profesi dalam pembelajaran sesuai kebutuhan program studi.
7. Menyediakan dukungan kebijakan, sumber daya, dan pendanaan untuk pengembangan karier, kesejahteraan, dan peningkatan kompetensi dosen serta tenaga kependidikan.
8. Melaksanakan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan secara berkala sebagai dasar pembinaan dan pengembangan.
9. Melaksanakan monitoring, evaluasi, audit mutu internal, serta tindak lanjut secara berkelanjutan untuk menjamin pemenuhan dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan.

## H. DOKUMEN TERKAIT

1. Statuta Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.
2. Rencana Strategis (Renstra) Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.
3. Peraturan Akademik Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.
4. Kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).
5. Standar Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.
6. Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia.
7. Pedoman Rekrutmen dan Seleksi Dosen dan Tenaga Kependidikan.
8. Pedoman Orientasi Dosen dan Tenaga Kependidikan Baru.
9. Pedoman Beban Kerja Dosen (BKD).
10. Pedoman Penilaian Kinerja Dosen.
11. Pedoman Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan.
12. Pedoman Pengembangan Karier Dosen dan Tenaga Kependidikan.
13. Pedoman Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan SDM.
14. Pedoman Kode Etik Dosen dan Tenaga Kependidikan.
15. SOP Perencanaan Kebutuhan Dosen dan Tenaga Kependidikan.
16. SOP Rekrutmen dan Seleksi Dosen.
17. SOP Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kependidikan.
18. SOP Penempatan dan Mutasi Pegawai.
19. SOP Orientasi Pegawai Baru.
20. SOP Pengusulan Jabatan Fungsional Dosen.
21. SOP Pengembangan Kompetensi Dosen.
22. SOP Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan.
23. SOP Evaluasi Kinerja Dosen.
24. SOP Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan.
25. SOP Monitoring dan Evaluasi Beban Kerja Dosen.
26. SOP Pemberian Penghargaan dan Pembinaan Pegawai.

## I. REFERENSI


1. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336)
2. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan
3. Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)
4. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi
5. Peraturan Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan Nomor HK. 02.02/I/41/2022 Tentang Statuta Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Banjarmasin;
6. Surat Keputusan Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan Nomor HK. 01.07/F/3912/2023 Tentang Peta Jalan Pengembangan Pendidikan Politeknik Kesehatan Kemenkes Indonesia Melalui Sentra Unggulan