

STANDAR KESEJAHTERAAN

FAKULTAS EKONOMI



UNIT PENJAMINAN MUTU

FAKULTAS EKONOMI

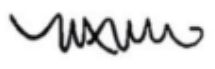
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

TAHUN 2023

	FAKULTAS EKONOMI UNISSULA	Kode/No : STD/SA-UPM- FE/NA.A.1.7
		Tanggal : 02 Agustus 2018
	Standar Kesejahteraan	Revisi : 02
		Tanggal : 20 Juli 2023

STANDAR KESEJAHTERAAN FAKULTAS EKONOMI

PROSES	NAMA	JABATAN	TANDATANGAN
1. Perumusan	Farikha Amilahaq, SST, MM.	Tim Penyusun Dokumen SPMI	
2. Pemeriksaan	Dr. E. Drs. Marno Nugroho, M.M.	Wakil Dekan I	
3. Persetujuan	Prof. Drs. Widiyanto, MSi, PhD	Ketua Senat Fakultas Ekonomi	
4. Penetapan	Prof. Dr. Heru Sulistyو SE, MSi	Dekan Fakultas Ekonomi	

5. Pengendalian	Dr. Sri Hartono, SE, MSi	Kepala ULP Penjaminan Mutu	
-----------------	-----------------------------	-------------------------------	---

Visi Misi UNISSULA	Visi Fakultas Ekonomi UNISSULA Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang berdaya saing global dalam mewujudkan ilmuwan dan profesional dibidang Manajemen dan Akuntansi yang berkarakter Islam Misi Fakultas Ekonomi UNISSULA 1. Merekonstruksi dan mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek) di bidang manajemen dan akuntansi atas dasar nilai-nilai Islam melalui pembelajaran dan penelitian. 2. Mendidik dan mengembangkan sumber daya insani yang Islami pada bidang ilmu manajemen dan akuntansi dalam rangka membangun generasi khaira ummah. 3. Mengembangkan pengabdian kepada masyarakat dalam membangun peradaban Islam menuju masyarakat sejahtera yang dirahmati Allah SWT dalam kerangka rahmatan lil a'alam. 4. Mengembangkan jejaring dengan pihak eksternal baik nasional maupun internasional dalam melaksanakan tridharma berbasis hasil rekonstruksi dan pengembangan iptek, dan perkembangan masyarakat.
Daftar Istilah	1. Pegawai UNISSULA adalah Pegawai Tetap, Calon Pegawai, dan Pegawai Tidak Tetap. 2. Pegawai tetap terdiri atas Pamong Tetap dan Karyawan Tetap. Calon Pegawai terdiri atas Calon Pamong dan Calon Karyawan. Pegawai Tidak Tetap terdiri atas Pamong Tidak Tetap, Pamong Ahli, dan Karyawan Tidak Tetap; 3. Kesejahteraan Pegawai adalah Nafkah Pokok, Tunjangan, dan Insentif yang diberikan setiap bulan kepada setiap Pegawai dan Calon Pegawai, Nafkah Pegawai ke13, 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 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
Rasionale	Pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting tugas dan perannya dalam menjalankan Visi, Misi, dan Tujuan Universitas, maka Universitas perlu menyusun Standar Kesejahteraan Pegawai agar Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, berdaya guna, dan berhasil guna. Kesejahteraan Pegawai yang tepat sesuai dengan kompetensinya akan mengoptimalkan kinerja pegawai, juga akan mendorong gairah kerja dan motivasinya.
Isi standar	1. Dekan memastikan terlaksanya standar Kesejahteraan Pegawai; 2. Dekan memastikan adanya tunjangan kehadiran mengajar , koordiantor MK setiap bulan 3. Dekan memastikan pegawai mendapatkan Honorarium diberikan berdasarkan pelaksanaan tugas berdasarkan Surat Keputusan atau Surat Penugasan dari Pejabat Atasan Langsung; 4. Dekan memastikan, pegawai mendapatkan Insentif lembur dan/atau insentif beban kerja diberikan kepada setiap Pegawai, Calon Pegawai, dan Pegawai Tidak Tetap yang bekerja melebihi jam kerja dan/atau melaksanakan tugas tambahan dengan beban kerja tertentu; 5. Dekan memastikan pegawai tidak tetap mendapatkan Insentif khusus dengan kualifikasi tertentu dan/atau telah mencapai prestasi tertentu yang ditetapkan 6. Dekan memastikan pegawai mendapatkan hak dana pensiun dari YBWSA bagi yang Purna Tugas, Dana HariTua/Pensiun, dan Dana Silaturahmi; 7. Dekan memastikan hak Cuti dan Izin bagi setiap Pegawai dengan masa kerja tertentu yaitu tidak menjalankan tugas untuk jangka waktu tertentu; 8. Dekan memastikan adanya Perlindungan rasa aman dan jaminan keselamatan, kesehatan kerja, dan ketenagakerjaan, jaminan kecelakaan, serta perlindungan hukum diberikan kepada Pegawai dan Calon Pegawai; 9. Dekan memastikan Pegawai mendapat fasilitas refreshing yang dilaksanakan setiap tahun. 10. Dekan memastikan tersedianya pedoman mengenai sistem kesejahteraan bagi Pegawai yang meliputi: sistem imbal jasa, asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, hak cuti, santunan duka cita. Gaji 13 dan THR bagi semua pegawai tetap. 11. Dekan memastikan tersedianya prosedur implementasi pemberian, sistem imbal jasa, asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, hak cuti, santunan duka cita. Gaji 13 dan THR bagi semua pegawai tetap. 12. Dekan memastikan implementasi dari semua pedoman kesejahteraan terlaksana sesuai ketentuan yang berlaku.

	13. Dekan memastikan tersediannya proses monitoring dan evaluasi terhadap implementasi pemberian sistem imbal jasa, asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, hak cuti, santunan duka cita, gaji 13 dan THR bagi semua pegawai tetap. 14. Dekan memastikan tersediannya instrument untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap kesejahteraan. 15. Dekan memastikan tersediannya prosedur monitoring dan evaluasi terhadap implementasi pemberian sistem imbal jasa, asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, hak cuti, santunan duka cita, gaji 13 dan THR bagi semua pegawai tetap 16. Dekan memastikan terlaksananya survey kepuasan terhadap kesejahteraan karyawan minimal satu kali per tahun.
Strategi Pencapaian	1. Melaksanakan rapat dan/atau workshop untuk menyusun Standar Kesejahteraan Pegawai dengan melibatkan pemangku kepentingan internal (stakeholders internal); 2. Melaksanakan sosialisasi Standar Kesejahteraan Pegawai kepada pemangku kepentingan internal (stakeholders internal); 3. Mengkoordinasi pelaksanaan Standar Kesejahteraan Pegawai; 4. Mendanai dan memfasilitasi pelaksanaan Standar Kesejahteraan Pegawai; 5. Mengevaluasi Standar Kesejahteraan Pegawai.

Target Capaian Indikator Kinerja Utama

Indikator	Baseline (2021)	2022	2023	2024	2025	2026
Setiap Pegawai UNISSULA mendapat tunjangan-tunjangan setiap bulan sesuai dengan jenjang pangkat, Golongan, Jabatan dan Masa Kerja;	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Setiap Pegawai UNISSULA memiliki tunjangan umroh atau haji di negara arab Saudi.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Setiap Pegawai dan Calon Pegawai UNISSULA mendapat Bantuan, Honorarium, dan Insentif;	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Pegawai UNISSULA Purna Tugas mendapat Dana Purna Tugas dan Dana Silaturahmi;	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Setiap Pegawai UNISSULA dengan	100%	100%	100%	100%	100%	100%

masa kerja tertentu mendapat cuti;						
------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Target Capaian Indikator Kinerja Tambahan

Indikator	Baseline (2021)	2022	2023	2024	2025	2026
Setiap Calon Pegawai UNISSULA mendapat izin tidak menjalankan tugas untuk jangka waktu tertentu;	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Setiap Pegawai dan Calon Pegawai UNISSULA mendapat perlindungan rasa aman dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan hukum dari Universitas.	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Pihak Yang terlibat	1. Penetapan standar melibatkan WDII dan KaProdi, kabad Keungan sebagai tim adhoc, Kepala UPM sebagai pemeriksa, Ketua Senat sebagai penyetujui, Dekan sebagai penetap. 2. Pelaksanaan standar melibatkan WD II dan Ka Keuangan. 3. Evaluasi pelaksanaan standar dilakukan ka Keuangan WD II melakukan monitoring terhadap Kinerja Pegawai, kepala UPM menugaskan Auditor internal untuk melakukan Audit Internal 4. Pengendalian pelaksanaan standar dilakukan oleh Ka Keuangan dan WD II 5. Peningkatan standar dilakukan oleh Rapat Pimpinan Lengkap.
----------------------------	--

Dokumen terkait	1. Peraturan kepegawaian Unissula. 2. Pedoman rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan. 3. Kode etik dosen 4. Kode etik tenaga kependidikan 5. Peraturan Insentif Kegiatan
Referensi	1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi 4. Permenristekdikti No. 16 tahun 2018 tentang tata cara penyusunan statuta perguruan tinggi swasta. 5. PP no 4 tahun 2014 tentang penyelenggaraan perguruan tinggi dan pengelolaan perguruan tinggi. 6. Statuta Fakultas 7. Lampiran Perban PT No 56 tahun 2018 tentang panduan penyusunan laporan evaluasi diri, panduan penyusunan laporan kinerja perguruan tinggi dan matriks penilaian dalam instrument akreditasi perguruan tinggi. 8. Permendikbud No. 5 Tahun 2020 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi 9. Renstra Unissula Tahun 2014-2024. 10. Lembaga Akreditasi Mandiri Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi (LALEMBBA) 11. ASEAN University Network Quality Assurance (AUN-QA)