UNIVERSITAS PANCASILA
"A PLACE TO CREATE YOUR SUCCESS"

RENCANA TINDAK LANJUT / RTL

STANDAR ASPEK LAINNYA-STANDAR KESEJAHTERAAN

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI 2
BAB I – PENDAHULUAN 3
1. Latar Belakang 3
2. Tujuan Penyusunan RTL 3
3. Ruang Lingkup 4
4. Dasar Hukum dan Acuan 4
5. Metodologi Penyusunan 5
BAB II – PROFIL SINGKAT UNIT KERJA 7
1. Nama dan Jenis Unit 7
2. Tugas, Fungsi, dan Peran dalam Implementasi SPMI 7
3. Struktur Organisasi terkait PPEPP 8
BAB III – HASIL EVALUASI STANDAR SPMI 10
1. Tabel Ringkasan Evaluasi Standar 10
2. Analisis Umum Kekuatan dan Kelemahan 11
BAB IV – RENCANA TINDAK LANJUT (RTL) STANDAR ASPEK LAINNYA-STANDAR KESEJAHTERAAN 13
1. Identitas Standar 13
2. Temuan atau Masalah yang Ditemukan 13
3. Analisis Akar Masalah 14
4. Rencana Tindakan Perbaikan dan Status Pelaksanaan 16
5. Strategi Pengendalian dan Pemantauan Pelaksanaan RTL 17
BAB V – PENUTUP 19
1. Ringkasan Umum 19
2. Komitmen Unit terhadap Peningkatan Berkelanjutan 19
3. Rencana Monev Internal atas Pelaksanaan RTL 20

BAB I – PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Universitas Pancasila sebagai institusi pendidikan tinggi berkomitmen menghasilkan lulusan yang unggul, adaptif, dan kompeten (APIK), sesuai dengan visinya menjadi universitas yang unggul dan terkemuka berdasarkan nilai-nilai luhur Pancasila. Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan merupakan salah satu standar pendukung dalam SPMI yang bertujuan menjamin terselenggaranya pemenuhan hak-hak kesejahteraan sivitas akademika secara adil, layak, dan berkelanjutan. Standar ini berfungsi menunjang pelaksanaan tridarma perguruan tinggi secara tidak langsung, melalui pemberian layanan kesejahteraan yang mendukung stabilitas, motivasi kerja, dan keseimbangan hidup seluruh dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa.

Standar ini menjadi acuan baku dalam penyediaan layanan kesehatan, penggajian, tunjangan, asuransi, fasilitas umum, dan pengembangan sumber daya manusia di seluruh unit kerja, guna memastikan keberlanjutan proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam ekosistem kampus yang sehat secara fisik dan mental.

Sebagai bagian dari siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP) dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI), Universitas Pancasila telah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan standar ini melalui Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI, tanpa melalui proses Audit Mutu Internal (AMI) berbasis IKU. Evaluasi difokuskan pada pencapaian dua belas indikator kesejahteraan, meliputi sistem penggajian, jaminan kesehatan, beasiswa, beban kerja, sarana ibadah, hingga mekanisme pengaduan kesejahteraan.

Dari hasil evaluasi tersebut, terdapat indikator yang telah tercapai secara optimal dan beberapa yang masih memerlukan tindak lanjut perbaikan. Oleh karena itu, penyusunan dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini menjadi bagian dari strategi pengendalian mutu dan peningkatan berkelanjutan dalam kerangka PPEPP, guna menjamin bahwa capaian indikator standar terdokumentasi, terukur, dan ditindaklanjuti secara sistematis.

2. Tujuan Penyusunan RTL

Penyusunan dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) atas Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator standar yang belum tercapai dapat ditindaklanjuti secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan. RTL ini disusun sebagai bagian dari siklus pengendalian mutu dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI), khususnya dalam tahapan Evaluasi dan Perbaikan pada kerangka PPEPP.

Tujuan penyusunan RTL ini secara spesifik meliputi:

a. Mengidentifikasi secara rinci indikator standar yang belum tercapai beserta akar permasalahannya.

b. Merumuskan tindakan perbaikan yang konkret dan terukur untuk mencapai target indikator standar.
c. Menyusun strategi pengendalian dan monitoring pelaksanaan perbaikan agar sesuai dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi.
d. Menyediakan acuan operasional bagi unit pelaksana dan pengendali mutu dalam melaksanakan perbaikan layanan kesejahteraan secara efektif.
e. Menjamin bahwa capaian standar tidak hanya terdokumentasi secara administratif, tetapi juga berdampak nyata terhadap kualitas lingkungan kerja dan kehidupan sivitas akademika.

3. Ruang Lingkup

Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini disusun berdasarkan hasil evaluasi internal terhadap pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan yang dilakukan oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar dalam kerangka siklus PPEPP pada Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Pancasila.

Ruang lingkup RTL meliputi:

a. Pemenuhan 12 indikator capaian dalam standar, yang mencerminkan mutu layanan kesejahteraan dalam aspek penggajian, jaminan kesehatan, pengembangan kompetensi, beban kerja, sarana ibadah, fasilitas kesehatan, kesetaraan, hingga survei kepuasan;
b. Temuan dan ketidaksesuaian yang diidentifikasi dalam proses evaluasi standar, di mana 9 dari 12 indikator belum tercapai, terutama terkait belum adanya sistem pelaporan, ketidakterpaduan program, keterbatasan akses terhadap fasilitas, dan belum adanya mekanisme tindak lanjut hasil survei;
c. Seluruh sivitas akademika Universitas Pancasila, termasuk dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa, sebagai penerima manfaat langsung dari layanan kesejahteraan;
d. Unit kerja terkait, yaitu:
    - Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai koordinator utama pengelolaan layanan kesejahteraan pegawai;
    - Direktorat Keuangan sebagai penanggung jawab anggaran kesejahteraan dan pencairan tunjangan;
    - Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) sebagai pemantau dan validator implementasi standar dalam kerangka PPEPP;
    - Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS sebagai pelaksana pemantauan dan penghubung antara unit kerja pelaksana dan LPM.

Data yang menjadi dasar evaluasi dalam RTL ini berasal dari pelaksanaan standar selama tahun akademik 2024, yang telah dihimpun dan dianalisis secara sistematis oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar.

4. Dasar Hukum dan Acuan

Penyusunan dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) atas Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan merujuk pada ketentuan perundang-undangan serta dokumen institusional yang menjadi dasar pelaksanaan dan evaluasi standar mutu kesejahteraan di lingkungan Universitas Pancasila.

Dasar hukum dan acuan tersebut meliputi:

a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
c. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);
d. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
e. Statuta Universitas Pancasila berdasarkan Peraturan Yayasan Pendidikan dan Pembina Universitas Pancasila Nomor 222/PER/YPP-UP/VIII/2024;
f. Rencana Strategis Universitas Pancasila Tahun 2025–2029 berdasarkan Keputusan Ketua Pembina Yayasan Pendidikan dan Pembina Universitas Pancasila Nomor 02/KEP/KA.PEMB/YPP-UP/I/2025;
g. Peraturan Yayasan Pendidikan dan Pembina Universitas Pancasila Nomor 01 Tahun 2012 tanggal 31 Agustus 2012 tentang Peraturan Kepegawaian Universitas Pancasila;
h. Dokumen Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan, SPMI Universitas Pancasila Tahun 2025.

5. Metodologi Penyusunan

Penyusunan dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini dilakukan secara sistematis dan terstruktur dengan mengacu pada prinsip pelaksanaan siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP) dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).

Metodologi yang digunakan melibatkan tahapan sebagai berikut:

a. Penelaahan Dokumen Standar
   Penelaahan terhadap Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan untuk mengidentifikasi 12 indikator capaian standar yang menjadi dasar evaluasi mutu layanan kesejahteraan di lingkungan Universitas Pancasila.
b. Analisis Temuan Evaluasi Internal
   Pengumpulan data dan informasi dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian, kekurangan, dan peluang peningkatan terhadap indikator dalam standar.
c. Pemetaan Keterkaitan Indikator Standar dengan Fungsi Unit Kerja
   Mengorelasikan indikator standar dengan peran dan tanggung jawab unit kerja yang relevan seperti Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM), Direktorat

Keuangan, LPM, dan SJM, guna memastikan RTL disusun secara kontekstual dan tepat sasaran.

d. Identifikasi Akar Masalah dan Rekomendasi Tim Evaluasi
   Analisis akar penyebab dari setiap temuan berdasarkan pendekatan reflektif dan fungsional, serta pemanfaatan masukan dari Tim Evaluasi Pemenuhan Standar sebagai dasar penyusunan tindakan korektif dan preventif.
e. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut
   RTL disusun berdasarkan temuan yang relevan, dilengkapi dengan penetapan penanggung jawab, indikator keberhasilan, jadwal pelaksanaan, dan estimasi kebutuhan sumber daya.
f. Validasi Internal oleh LPM
   Draf RTL ditelaah dan divalidasi oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) untuk memastikan keterukuran, kelayakan, dan kesesuaian dengan kerangka mutu institusi dan praktik PPEPP.

Metodologi ini diharapkan dapat menghasilkan RTL yang berbasis data, terukur, dan mendukung peningkatan mutu pelaksanaan layanan kesejahteraan secara berkelanjutan di lingkungan Universitas Pancasila.

BAB II – PROFIL SINGKAT UNIT KERJA

1. Nama dan Jenis Unit

Pelaksanaan dan pengelolaan Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan di Universitas Pancasila melibatkan beberapa unit kerja utama, masing-masing dengan karakteristik dan peran yang berbeda berdasarkan struktur organisasi universitas, yaitu:

1) Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM)
   Merupakan unit struktural yang berada di bawah koordinasi Wakil Rektor Bidang Sumber Daya dan bertanggung jawab langsung dalam pengelolaan aspek kesejahteraan pegawai, meliputi penggajian, asuransi, jaminan kesehatan, tunjangan, dan pengelolaan pensiun.
2) Direktorat Keuangan
   Unit teknis yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pencairan anggaran, termasuk komponen anggaran kesejahteraan untuk dosen, tenaga kependidikan, dan program kesejahteraan mahasiswa.
3) Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
   Lembaga institusional di tingkat universitas yang berperan dalam pengendalian mutu dan pemantauan pelaksanaan standar kesejahteraan, termasuk validasi dokumen RTL dan kesesuaian pelaksanaan dengan prinsip PPEPP.
4) Satuan Jaminan Mutu (SJM)
   Unit teknis penjaminan mutu di tingkat fakultas atau UPPS yang bertugas melakukan monitoring dan pengumpulan data pelaksanaan standar kesejahteraan, serta menjadi penghubung antara program studi dan LPM.
5) Program Studi
   Unit akademik penyelenggara pendidikan yang menjadi pelaksana dan sekaligus penerima layanan kesejahteraan institusional, baik dalam bentuk tunjangan dosen, beasiswa staf, maupun sarana pendukung kesejahteraan mahasiswa.

2. Tugas, Fungsi, dan Peran dalam Implementasi SPMI

Dalam pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan, masing-masing unit memiliki tugas, fungsi, dan peran spesifik yang saling terintegrasi dalam mendukung implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Pancasila, sebagai berikut:

1) Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM)
   - Tugas: Mengelola seluruh aspek kesejahteraan pegawai, termasuk penggajian, tunjangan, asuransi, pensiun, dan layanan pengembangan kompetensi.
   - Fungsi: Sebagai pelaksana teknis utama dalam penyaluran dan pengelolaan program kesejahteraan bagi dosen dan tenaga kependidikan.
   - Peran dalam SPMI: Menyediakan data dan mendukung pelaksanaan standar kesejahteraan agar seluruh indikator dapat terpenuhi sesuai prinsip PPEPP.

2) Direktorat Keuangan
   - Tugas: Merencanakan dan mencairkan anggaran kesejahteraan yang telah ditetapkan.
   - Fungsi: Sebagai pendukung utama dalam aspek pembiayaan program kesejahteraan.
   - Peran dalam SPMI: Menjamin ketersediaan dan ketepatan pencairan dana untuk mendukung pelaksanaan indikator standar kesejahteraan.

3) Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
   - Tugas: Melakukan koordinasi, pemantauan, dan validasi pelaksanaan PPEPP dalam konteks standar kesejahteraan.
   - Fungsi: Sebagai pengendali mutu di tingkat universitas dan validator dokumen RTL.
   - Peran dalam SPMI: Menyusun laporan mutu dan memastikan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan terintegrasi dalam siklus PPEPP.

4) Satuan Jaminan Mutu (SJM)
   - Tugas: Melaksanakan monitoring dan evaluasi teknis di tingkat UPPS.
   - Fungsi: Sebagai penghubung antara unit pelaksana di fakultas/program studi dan LPM dalam pelaporan capaian kesejahteraan.
   - Peran dalam SPMI: Mendokumentasikan dan menyampaikan data capaian indikator kesejahteraan kepada LPM secara berkala.

5) Program Studi
- Tugas: Menyampaikan kebutuhan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan di tingkat program studi, serta memberikan umpan balik atas layanan yang diterima.
- Fungsi: Sebagai penerima manfaat utama dari berbagai program kesejahteraan yang disediakan universitas.
- Peran dalam SPMI: Memberikan kontribusi dalam evaluasi ketercapaian indikator melalui data dan laporan kepuasan dosen dan tenaga kependidikan.

3. Struktur Organisasi terkait PPEPP

Struktur organisasi yang berperan dalam implementasi siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP) terhadap Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan di Universitas Pancasila mencakup unsur pimpinan universitas, unit pelaksana teknis, serta lembaga penjaminan mutu. Struktur ini menunjukkan keterkaitan fungsi koordinatif, teknis, dan pengendalian mutu antarunit yang terlibat dalam siklus SPMI.

Struktur organisasi tersebut meliputi:

a. Rektor, sebagai penanggung jawab utama implementasi SPMI dan penetapan kebijakan mutu kesejahteraan di lingkungan universitas;
b. Wakil Rektor Bidang Sumber Daya, sebagai koordinator pelaksana bidang kesejahteraan dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa, termasuk alokasi anggaran dan kebijakan pengembangan layanan kesejahteraan;
c. Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai unit pelaksana teknis utama yang mengelola seluruh layanan kesejahteraan dan menyusun kebijakan operasionalnya;
d. Direktorat Keuangan, sebagai pendukung dalam penyediaan dana dan pengelolaan anggaran untuk semua program kesejahteraan institusi;
e. Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), sebagai pengendali mutu internal dan pemantau keterlaksanaan siklus PPEPP dalam penerapan standar kesejahteraan;
f. Satuan Jaminan Mutu (SJM) di tingkat UPPS, sebagai pelaksana pemantauan dan pelaporan capaian indikator standar kesejahteraan pada level unit kerja;
g. Program Studi, sebagai pelaksana tridarma perguruan tinggi dan penerima manfaat langsung dari layanan kesejahteraan yang tersedia di tingkat universitas.

Struktur ini menggambarkan peran lintas unit yang saling terhubung dan berkontribusi dalam penerapan standar kesejahteraan secara kolaboratif dan berkelanjutan berbasis mutu.

BAB III – HASIL EVALUASI STANDAR SPMI

1. Tabel Ringkasan Evaluasi Standar

Evaluasi terhadap pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan dilakukan oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI Universitas Pancasila sebagai bagian dari tahapan Evaluasi dan Pengendalian dalam siklus PPEPP. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi ketercapaian indikator, menilai kesenjangan implementasi, serta menjadi dasar penyusunan rencana tindak lanjut (RTL) yang terukur dan sesuai konteks kelembagaan.

Berikut ini merupakan ringkasan hasil evaluasi terhadap indikator standar kesejahteraan:

No	Indikator Standar Keuangan	Target	Ketercapaian Indikator	Status Ketercapaian
1	Tersedianya sistem penggajian dan tunjangan yang adil sesuai dengan kualifikasi, tugas, dan beban kerja dosen dan tenaga kependidikan.	Ada	Belum Transparan	Belum Tercapai
2	Program jaminan kesehatan yang memadai bagi dosen dan tenaga kependidikan (BPJS Kesehatan).	Ada	Ada	Tercapai
3	Tersedianya peluang untuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan, workshop, atau program lanjutan untuk dosen dan tenaga kependidikan.	Ada	Belum Terprogram	Belum Tercapai
4	Pengaturan beban kerja yang seimbang antara tugas akademik, administratif, dan waktu pribadi untuk mendukung kesejahteraan mental dan fisik.	Ada pedoman pelaksanaan	Belum Lengkap	Belum Tercapai
5	Adanya fasilitas kesehatan yang mudah diakses oleh mahasiswa, seperti klinik kampus atau kerjasama dengan rumah sakit terdekat.	Ada	Belum Ada	Belum Tercapai
6	Penyediaan program beasiswa atau bantuan keuangan untuk dosen dan tenaga kependidikan.	Ada	Ada	Tercapai
7	Penyediaan program beasiswa bagi putra-putri pegawai tetap dan tidak tetap.	Ada	Khusus untuk Pegawai Tetap	Belum Tercapai
8	Universitas memiliki kebijakan yang jelas mengenai kesetaraan dan non-diskriminasi di semua lini, baik untuk dosen, tenaga kependidikan, maupun mahasiswa.	Ada	Belum Ada	Belum Tercapai
9	Penyediaan fasilitas kampus yang ramah lingkungan, bersih, dan nyaman untuk mendukung kesehatan fisik seluruh civitas akademika.	Ada	Belum Lengkap	Belum Tercapai
10	Fasilitas ibadah yang memadai untuk mendukung kegiatan spiritual dan kesejahteraan mental bagi semua agama yang ada di kampus.	Ada	Ada	Tercapai
11	Pelaksanaan survei rutin untuk mengukur tingkat kepuasan dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa terkait dengan berbagai aspek kesejahteraan yang tersedia di kampus.	Ada	Belum Lengkap	Belum Tercapai
12	Adanya mekanisme tindak lanjut terhadap hasil evaluasi kesejahteraan civitas akademika untuk memperbaiki kebijakan atau layanan yang ada.	Ada	Belum Ada	Belum Tercapai

Dari hasil evaluasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa hanya 3 dari 12 indikator yang telah tercapai, yaitu indikator mengenai program jaminan kesehatan (BPJS), bantuan keuangan untuk dosen dan tenaga kependidikan, serta fasilitas ibadah yang memadai. Sementara itu, 9 indikator lainnya belum tercapai, dengan alasan seperti belum adanya kebijakan tertulis, kurangnya transparansi dalam pelaksanaan, belum lengkapnya fasilitas pendukung, hingga ketiadaan mekanisme evaluasi rutin.

Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan di lingkungan Universitas Pancasila masih memerlukan penguatan dari sisi regulasi, implementasi teknis, maupun budaya kerja. Oleh karena itu, dokumen RTL ini disusun sebagai upaya korektif dan pengendalian mutu yang berkelanjutan agar standar kesejahteraan dapat dipenuhi secara menyeluruh dan berdampak nyata bagi seluruh sivitas akademika.

2. Analisis Umum Kekuatan dan Kelemahan

Hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan menunjukkan adanya ketimpangan yang signifikan antara target dan realisasi pemenuhan indikator. Dari total 12 indikator, hanya 3 indikator yang dinyatakan tercapai, sedangkan sisanya masih belum terpenuhi. Hal ini mencerminkan kondisi riil yang perlu mendapat perhatian dan penanganan serius dari seluruh pihak terkait.

- Kekuatan:
  a. Tersedianya program jaminan kesehatan bagi dosen dan tenaga kependidikan melalui keikutsertaan dalam BPJS Kesehatan, menunjukkan adanya komitmen institusi terhadap perlindungan dasar kesehatan pegawai.
  b. Bantuan keuangan dan beasiswa untuk dosen dan tenaga kependidikan sudah dijalankan meskipun masih terbatas cakupannya.
  c. Fasilitas ibadah telah tersedia secara memadai dan merata untuk mendukung kegiatan spiritual seluruh sivitas akademika, mencerminkan kepedulian terhadap kesejahteraan mental dan keberagaman agama.

- Kelemahan:
  a. Belum tersedianya sistem penggajian dan tunjangan yang adil dan transparan berdasarkan kualifikasi dan beban kerja dosen serta tenaga kependidikan.
  b. Ketiadaan kebijakan teknis dan pedoman pelaksanaan untuk pengembangan kompetensi, beban kerja, serta program kesejahteraan lainnya.
  c. Masih terbatasnya akses terhadap fasilitas kesehatan bagi mahasiswa dan ketidakterpaduan sistem informasi terkait layanan kesejahteraan.
  d. Belum dilaksanakannya survei rutin dan mekanisme tindak lanjut terhadap hasil evaluasi kesejahteraan, sehingga potensi perbaikan berbasis data tidak dapat dioptimalkan.
  e. Kurangnya sosialisasi dan keterlibatan unit kerja dalam pelaksanaan kebijakan kesejahteraan, yang berdampak pada rendahnya kesadaran dan partisipasi.

Analisis ini menjadi dasar penting dalam menyusun tindakan perbaikan yang terstruktur, sekaligus memperkuat sistem pengelolaan kesejahteraan yang lebih inklusif dan berdampak nyata bagi sivitas akademika.

BAB IV – RENCANA TINDAK LANJUT (RTL)
STANDAR ASPEK LAINNYA-STANDAR KESEJAHTERAAN

1. Identitas Standar

Standar yang menjadi fokus dalam dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini merupakan bagian dari kategori Standar Aspek Lainnya dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Universitas Pancasila, yaitu:

Kode Standar : KB-4-0.0-0113-37-0
Nama Standar : Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan
Tanggal Penetapan : 11 Maret 2025
Revisi : 0

Standar ini ditetapkan untuk menjamin terselenggaranya layanan kesejahteraan yang layak, adil, dan berkelanjutan bagi seluruh sivitas akademika Universitas Pancasila. Fokus utamanya adalah mendukung motivasi, stabilitas, dan kualitas hidup pegawai serta mahasiswa dalam ekosistem akademik yang sehat dan produktif.

Standar ini mencakup 12 indikator capaian yang mengatur berbagai aspek kesejahteraan, termasuk sistem penggajian dan tunjangan, jaminan kesehatan, pengembangan kompetensi, keseimbangan beban kerja, beasiswa, fasilitas ibadah dan kesehatan, serta survei dan mekanisme evaluasi keberlanjutan. Penerapan standar ini menjadi dasar penting dalam menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang manusiawi, adil, dan bermutu.

2. Temuan atau Masalah yang Ditemukan

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI Universitas Pancasila, ditemukan bahwa implementasi terhadap Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan masih belum optimal. Dari 12 indikator yang ditetapkan, hanya 3 indikator yang telah tercapai, sementara 9 lainnya masih menunjukkan berbagai bentuk ketidaktercapaian.

Adapun temuan utama yang diidentifikasi dalam evaluasi ini meliputi:

a. Sistem penggajian dan tunjangan yang belum transparan dan tidak sepenuhnya berbasis kualifikasi, tugas, dan beban kerja.
   Tidak adanya acuan eksplisit dan terbuka mengenai skema penghargaan berdampak pada ketidakpuasan pegawai dan potensi ketimpangan.
b. Belum tersedianya kebijakan dan pelaksanaan yang memadai untuk pengembangan kompetensi, beban kerja seimbang, dan pemberian beasiswa.
   Beberapa program hanya berlaku untuk kelompok tertentu (misalnya hanya pegawai tetap) atau belum memiliki pedoman baku yang dapat diterapkan di seluruh unit.
c. Ketiadaan fasilitas kesehatan mahasiswa serta lemahnya kerja sama institusional dengan rumah sakit atau klinik sekitar.

Layanan kesehatan cenderung bersifat pasif dan tidak menjangkau kebutuhan mahasiswa secara memadai.

d. Belum tersedianya kebijakan eksplisit mengenai kesetaraan dan non-diskriminasi yang mencakup seluruh unsur sivitas akademika.
   Hal ini menimbulkan kesenjangan perlakuan dan belum adanya mekanisme pengaduan atau perlindungan yang terstruktur.
e. Minimnya sistem pelaporan dan tindak lanjut berbasis data.
   Tidak adanya survei rutin dan mekanisme tindak lanjut mengakibatkan indikator kepuasan dan kesejahteraan tidak terukur, sehingga kebijakan tidak dapat diarahkan secara strategis.
f. Kurangnya integrasi dan keterlibatan unit kerja dalam pelaksanaan standar kesejahteraan.
   Beberapa unit belum menjadikan aspek kesejahteraan sebagai prioritas, sehingga tidak tersedia dokumentasi atau laporan kegiatan yang relevan.

Temuan-temuan tersebut menjadi landasan dalam perumusan tindakan korektif yang akan dituangkan pada subbab selanjutnya, guna memperkuat sistem kesejahteraan yang akuntabel, adaptif, dan berorientasi pada mutu berkelanjutan.

3. Analisis Akar Masalah

Analisis terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan menunjukkan bahwa ketidaktercapaian sebagian besar indikator bukan hanya disebabkan oleh aspek teknis, tetapi juga berasal dari persoalan mendasar pada sistem, kebijakan, dan budaya organisasi.

Akar masalah yang berhasil diidentifikasi adalah sebagai berikut:

a. Ketiadaan kebijakan teknis atau pedoman operasional pada sebagian besar indikator.
   Beberapa program kesejahteraan seperti beasiswa, pelatihan pengembangan kompetensi, dan pengaturan beban kerja belum memiliki regulasi tertulis dan terstandardisasi, sehingga implementasinya tidak merata di seluruh unit kerja.
b. Rendahnya transparansi dan keterbukaan informasi terkait sistem penggajian dan tunjangan.
   Pegawai tidak memperoleh informasi secara menyeluruh mengenai dasar perhitungan tunjangan atau insentif, yang berakibat pada ketidakpercayaan dan persepsi ketidakadilan.
c. Belum adanya mekanisme sistematis untuk pemantauan dan tindak lanjut berbasis data.
   Survei kepuasan maupun pengukuran kesejahteraan belum dilakukan secara berkala, sehingga kebijakan sulit diarahkan berdasarkan kebutuhan aktual sivitas akademika.
d. Keterbatasan koordinasi antarunit pelaksana dan lemahnya integrasi peran dalam pengelolaan kesejahteraan.

Direktorat SDM, Direktorat Keuangan, dan unit-unit akademik belum menjalankan fungsi secara sinergis dalam menjamin mutu layanan kesejahteraan.

e. Kebijakan dan fasilitas yang belum inklusif.
Beberapa program beasiswa dan bantuan kesejahteraan masih terbatas hanya untuk pegawai tetap atau belum memperhatikan kebutuhan mahasiswa secara proporsional, sehingga menimbulkan kesenjangan akses.

f. Kurangnya penguatan budaya mutu dalam aspek kesejahteraan.
Kesejahteraan belum sepenuhnya dipandang sebagai bagian integral dari mutu kelembagaan, sehingga belum menjadi prioritas dalam siklus PPEPP di beberapa unit.

Akar masalah tersebut menjadi dasar dalam penyusunan tindakan perbaikan yang akan disusun secara spesifik, terukur, dan berbasis prinsip peningkatan mutu berkelanjutan.

4. Rencana Tindakan Perbaikan dan Status Pelaksanaan

Tindakan yang Direncanakan	Penanggung Jawab	Jadwal Pelaksanaan	Sumber Daya	Indikator Keberhasilan	Status
Menyusun sistem penggajian dan tunjangan yang adil dan berbasis beban kerja	Direktorat SDM, Direktorat Keuangan	Juli–Agustus 2025	Dokumen struktur jabatan, matriks beban kerja, software penggajian	Tersedianya sistem penggajian dan tunjangan yang transparan dan terdokumentasi	Belum Dilaksanakan
Menyusun program pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan	Direktorat SDM	Agustus–September 2025	Anggaran pelatihan, narasumber, modul pelatihan	Terselenggaranya minimal 2 pelatihan internal per semester	Belum Dilaksanakan
Menyusun kebijakan pengaturan beban kerja seimbang untuk dosen dan tendik	Direktorat SDM, Program Studi	Agustus 2025	Dokumen pedoman beban kerja, data kegiatan akademik	Tersedianya pedoman beban kerja dan diimplementasikan di seluruh prodi	Belum Dilaksanakan
Membangun kerja sama layanan kesehatan dengan pihak eksternal untuk mahasiswa	Direktorat Kemahasiswaan	September 2025	MoU dengan RS/klinik, alokasi dana kesehatan mahasiswa	Tersedia akses layanan kesehatan dasar bagi mahasiswa	Belum Dilaksanakan
Menyusun skema beasiswa bagi putra-putri pegawai tetap dan tidak tetap	Direktorat SDM, Direktorat Keuangan	Oktober 2025	Dana beasiswa internal, kriteria seleksi, formulir pengajuan	Terselenggaranya program beasiswa untuk anak pegawai dengan sistem seleksi terbuka	Belum Dilaksanakan
Merumuskan kebijakan kesetaraan dan non-diskriminasi di lingkungan kampus	Rektorat, Direktorat SDM	Agustus 2025	Naskah kebijakan, forum lintas unit, legal review	Tersedianya dokumen kebijakan kesetaraan dan sosialiasi kepada seluruh civitas	Belum Dilaksanakan
Menstandarkan fasilitas kampus agar lebih ramah lingkungan dan sehat	Direktorat Sarana dan Prasarana	September–Desember 2025	Evaluasi kondisi fisik gedung, anggaran renovasi hijau	Fasilitas kampus memenuhi standar kebersihan dan kenyamanan	Belum Dilaksanakan
Membangun sistem survei rutin kepuasan layanan kesejahteraan	LPM, SJM	Oktober 2025	Form survei digital, basis data responden, tim evaluator	Survei tahunan dilaksanakan dan dianalisis untuk semua fakultas/unit	Belum Dilaksanakan
Membuat mekanisme tindak lanjut hasil survei kesejahteraan sivitas akademika	LPM, Direktorat SDM	November 2025	Prosedur pelaporan, format rekomendasi, sistem monitoring	Setiap hasil survei ditindaklanjuti dengan rencana aksi resmi per unit	Belum Dilaksanakan

5. Strategi Pengendalian dan Pemantauan Pelaksanaan RTL

Untuk memastikan pelaksanaan Rencana Tindak Lanjut (RTL) atas Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan berjalan secara efektif, diperlukan strategi pengendalian dan pemantauan yang terstruktur, konsisten, dan berkelanjutan. Strategi ini dirancang untuk mendeteksi hambatan sejak dini, menjamin keterlibatan seluruh unit kerja, serta memastikan bahwa tindakan korektif terlaksana sesuai jadwal dan menghasilkan dampak nyata.

Adapun strategi pengendalian yang akan diterapkan meliputi:

a. Pengendalian Sistem Penggajian dan Tunjangan
   - LPM dan Direktorat SDM akan melakukan audit kebijakan penggajian dan menyusun indikator beban kerja.
   - SJM memantau implementasi di tingkat fakultas dan program studi secara semesteran.
   - Evaluasi hasil implementasi dilaporkan setiap triwulan ke pimpinan universitas.

b. Pengendalian Program Pengembangan Kompetensi dan Beban Kerja
   - Direktorat SDM menjadwalkan pelatihan dan menyusun roadmap peningkatan kompetensi berbasis kebutuhan unit.
   - LPM memverifikasi partisipasi dan efektivitas pelatihan melalui laporan evaluasi pascapelatihan.
   - SJM memastikan pengaturan beban kerja mengacu pada pedoman yang telah ditetapkan.

c. Pengendalian Beasiswa dan Layanan Kesehatan
   - Direktorat SDM dan Kemahasiswaan melakukan evaluasi kriteria penerima beasiswa dan akses layanan kesehatan.
   - Hasil monitoring dikonsolidasikan oleh LPM dan disampaikan ke pimpinan sebagai dasar perbaikan kebijakan.
   - MoU dengan mitra eksternal dievaluasi secara tahunan.

d. Pengendalian Kebijakan Kesetaraan, Fasilitas Ramah Lingkungan, dan Ibadah
   - Direktorat Sarpras menyusun checklist standar kenyamanan dan aksesibilitas fasilitas kampus.
   - Kebijakan kesetaraan ditinjau ulang melalui forum lintas unit dan dikaji oleh bagian hukum internal.
   - LPM melakukan validasi implementasi fasilitas ibadah berdasarkan hasil survei.

e. Pengendalian Survei Kepuasan dan Tindak Lanjut
   - LPM bersama SJM menjadwalkan pelaksanaan survei secara rutin dan mengelola data hasilnya melalui sistem digital.

- Direktorat SDM menyusun rencana aksi atas hasil survei dan mendokumentasikan progres pelaksanaannya.
- Seluruh hasil monev diintegrasikan ke dalam siklus Audit Mutu Internal (AMI) tahun berikutnya.

Dengan pendekatan pengendalian ini, pelaksanaan RTL tidak hanya menjadi respons administratif, tetapi menjadi pendorong perubahan nyata dalam peningkatan mutu kesejahteraan secara institusional.

BAB V – PENUTUP

1. Ringkasan Umum

Dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) atas Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan disusun sebagai respons atas hasil evaluasi pelaksanaan standar oleh Tim Evaluasi Pemenuhan Standar SPMI Universitas Pancasila. Evaluasi menunjukkan bahwa dari 12 indikator kesejahteraan yang ditetapkan, hanya 3 indikator yang telah tercapai. Sisanya, sebanyak 9 indikator masih belum memenuhi target yang diharapkan dan memerlukan perbaikan segera.

RTL ini mencakup identifikasi temuan, analisis akar masalah, penyusunan rencana tindakan perbaikan secara terstruktur, serta strategi pengendalian dan pemantauan pelaksanaannya. Fokus utama tindakan perbaikan meliputi: penguatan kebijakan teknis, pengembangan sistem informasi dan pelaporan, peningkatan fasilitas fisik dan layanan pendukung, serta penyusunan mekanisme evaluasi dan tindak lanjut berbasis data.

Melalui pelaksanaan RTL ini, Universitas Pancasila berkomitmen untuk meningkatkan layanan kesejahteraan bagi seluruh sivitas akademika secara berkelanjutan, memperkuat tata kelola yang adil dan akuntabel, serta memastikan bahwa aspek kesejahteraan menjadi bagian integral dari sistem mutu institusi dalam kerangka PPEPP.

2. Komitmen Unit terhadap Peningkatan Berkelanjutan

Seluruh unit pelaksana dan pengendali mutu di lingkungan Universitas Pancasila, termasuk Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM), Direktorat Keuangan, Direktorat Kemahasiswaan, Direktorat Sarana dan Prasarana, PINLDT, Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), dan Satuan Jaminan Mutu (SJM), menyatakan komitmennya untuk melaksanakan Rencana Tindak Lanjut (RTL) atas Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan secara konsisten, terukur, dan berkelanjutan.

Komitmen ini diwujudkan melalui langkah-langkah berikut:

a. Penyusunan kebijakan dan pedoman teknis terkait seluruh aspek kesejahteraan sivitas akademika secara inklusif dan terstandar;
b. Pelaksanaan program perbaikan yang berbasis data hasil evaluasi dan survei internal, dengan pelibatan aktif seluruh unit kerja;
c. Pengalokasian sumber daya manusia dan anggaran yang memadai untuk mendukung implementasi program-program kesejahteraan;
d. Monitoring dan evaluasi berkala terhadap capaian tindakan perbaikan yang telah ditetapkan dalam RTL, dengan pelaporan yang terdokumentasi;
e. Integrasi pelaksanaan RTL ke dalam sistem manajemen mutu institusi dan siklus Audit Mutu Internal (AMI) sebagai bentuk akuntabilitas kelembagaan.

Dengan komitmen bersama lintas unit ini, Universitas Pancasila menegaskan bahwa peningkatan mutu kesejahteraan bukan hanya menjadi tanggung jawab administratif,

melainkan bagian dari budaya mutu yang hidup dan tumbuh di seluruh lapisan organisasi.

3. Rencana Monev Internal atas Pelaksanaan RTL

Untuk menjamin keterlaksanaan dan efektivitas Rencana Tindak Lanjut (RTL) atas Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan, Universitas Pancasila menetapkan rencana monitoring dan evaluasi (monev) internal yang terintegrasi dalam siklus PPEPP. Monev ini bertujuan untuk memastikan implementasi tindakan perbaikan berlangsung tepat sasaran, terukur, dan menghasilkan dampak positif terhadap mutu layanan kesejahteraan.

Rencana monev internal yang akan dilakukan meliputi:

a. Pemantauan berkala oleh SJM setiap semester terhadap progres pelaksanaan tindakan perbaikan di tingkat fakultas dan program studi, khususnya terkait distribusi layanan, beban kerja, dan program kesejahteraan non-akademik.
b. Evaluasi oleh LPM terhadap hasil pemantauan yang dilakukan oleh SJM, disertai validasi bukti pelaksanaan, analisis kendala, serta rekomendasi penyempurnaan.
c. Penyusunan laporan monev RTL oleh LPM, yang akan disampaikan dalam forum koordinasi mutu universitas dan dijadikan dasar peninjauan ulang kebijakan kesejahteraan.
d. Tindak lanjut hasil monev berupa perbaikan rencana aksi, penyusunan kebijakan tambahan jika diperlukan, serta pelibatan unit terkait untuk mengatasi hambatan implementasi.
e. Integrasi hasil monev ke dalam pelaksanaan AMI, agar keberlanjutan RTL dapat dikawal secara sistematis dalam siklus penjaminan mutu institusi.

Dengan mekanisme monev internal ini, RTL atas Standar Aspek Lainnya – Standar Kesejahteraan diharapkan dapat dilaksanakan secara konsisten dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu kesejahteraan sivitas akademika Universitas Pancasila.

UNIVERSITAS PANCASILA
"A PLACE TO CREATE YOUR SUCCESS"

MERDEKA BELAJAR

Kampus Merdeka INDONESIA JAYA

ISO 21001: 2018 EDUCATION ORGANIZATIONS MANAGEMENT SYSTEMS

"UNGGUL" BAN-PT

LEMBAGA PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS PANCASILA:

Gedung Rektorat Lantai 4, Kampus Universitas Pancasila
Srengseng Sawah , Jagakarsa, Jakarta Selatan 12640.
Telp. (021) 7270086 ext. 120

www.univpancasila.ac.id