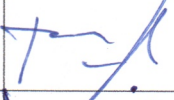
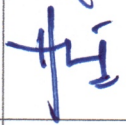
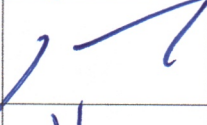
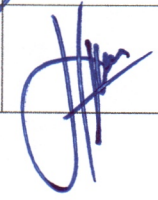


	POLTEKKES KEMENKES SURABAYA	Kode : PJM-SL-PEG-12
		Tanggal : 10 Juni 2019
	STANDAR PENGEMBANGAN PEMBINAAN PEGAWAI	Revisi : 1
		Halaman : 1/5 halaman

Digunakan untuk melengkapi :	Dokumen SPMI-SN PENDIDIKAN
------------------------------	----------------------------

STANDAR

PENGEMBANGAN PEMBINAAN PEGAWAI

Proses	Penanggungjawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tandatangan	
Perumusan	Moh.Taufik Adiko, S.Si.T	Kasubag Kepegawaian dan Umum		10/6 2019
Pemeriksaan	Nursangadah, S.Sos,MM	Kabag Akademik dan Umum		10.6.2019
Persetujuan	Dr. Hilmi Yumni, S.Kep. Ns. M.Kep. Sp. Mat.	Wadir 2		10-6-2019
Penetapan	Drg.Bambang Hadi Sugito, M.Kes	Direktur		10/6 19
Pengendalian	Dr. I Dewa Gede Hari Wisana,ST.,MT	Ka Pusat Penjaminan Mutu		10/6 2019

	POLTEKKES KEMENKES SURABAYA	Kode : PJM-SL-PEG-12
		Tanggal : 10 Juni 2019
	STANDAR PENGEMBANGAN PEMBINAAN PEGAWAI	Revisi : 1
		Halaman : 2/5 halaman

1. Visi dan Misi Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surabaya	Visi : 'Poltekkes Kemenkes Surabaya menjadi Rujukan Pendidikan Tinggi Bidang Kesehatan yang memiliki Moralitas dan Integritas dengan Keunggulan Kualitas Global pada tahun 2025". Misi : 1. Melaksanakan integrasi Tridharma Perguruan Tinggi untuk mendukung pengembangan pengetahuan, moralitas, integritas dan kompetensi kualitas global. 2. Melaksanakan tata kelola organisasi dan sumber daya manusia yang kredibel, akuntabel, transparan dan terukur. 3. Mengembangkan kerjasama dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi baik di dalam negeri maupun di luar negeri
2. Rasional	Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan Poltekkes Kemenkes Surabaya dalam menyediakan pelayanan pendidikan yang bermutu, profesional dan kompetitif, diperlukan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang memadai, berdedikasi tinggi , loyal, jujur dan bertanggungjawab. Maka dari itu diperlukan kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh pimpinan Poltekkes. Untuk itu perlu ditetapkan standar masa percobaan (mutasi pengembangan / pembinaan
3. Subyek/Pihak yang bertanggung jawab untuk mencapai/Memenuhi isi standar	1. Direktur Poltekkes Kemenkes Surabaya 2. Wakil Direktur II 3. Ka.Bag.Adum 4. Kasubag Kepegawaian dan Umum
4. Definisi Istilah	1. <i>Masa</i> adalah Waktu 2. <i>Percobaan</i> adalah tenggang waktu yang ditentukan oleh UU/hakim, dan waktu itu pegawai tidak boleh melanggar syarat-syarat yang ditentukan oleh hakim/UUD 3. <i>Mutasi</i> adalah perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain, baik horizontal maupun vertikal. 4. <i>Pengembangan</i> adalah proses cara pengembangan 5. <i>Pembinaan</i> adalah proses, perbuatan atau cara membina. Usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. 6. <i>Kepegawaian</i> adalah yang berhubungan dengan pegawai. 7. <i>Pendidik</i> adalah orang yang mendidik.



POLTEKKES KEMENKES
SURABAYA

STANDAR
PENGEMBANGAN PEMBINAAN
PEGAWAI

Kode : PJM-SL-PEG-12

Tanggal : 10 Juni 2019

Revisi : 1

Halaman : 3/5 halaman

8. *Pegawai* adalah orang yang bekerjapada pemerintah/perusahaan. *Pelayanan* adalah usaha untukmempertinggi kepuasan pelanggan.
9. *Pelayanan* adalah usaha untuk mempertinggi kepuasan pelanggan.
10. *Kampus* adalah tempat berlangsungnya penyelenggaraan pendidikan tinggi dalam satu satuan lahan tertentu
11. *Profesionalisme* adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan itu dengan mengandalkan suatukeahlian yang tinggi, berperilaku jujur, obyektif, saling mengisi, saling mendukung, saling berbagi pengalaman atas dasar itikad yang baik dan positive thinking.
12. *Kompetitif* adalah mampu bersaing.
13. *Memadai* adalah memenuhi syarat/keinginan, mencukupi.
14. *Berdedikasi* adalah orang yang mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu untuk berhasilnya suatu usaha atau tujuan mulia / orang yang mengabdikan diri sepenuhnya pada organisasi
15. *Loyal* adalah setia atau patuh.
16. *Jujur* adalah lurus hati tidak berbohong, berkata apa adanya,tidak curang.
17. *Bertanggung Jawab* adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja.
18. *Bermutu* adalah mempunyai kualitas, berbobot.
19. Chauvinisme sempit adalah rasa cinta kepada tanah air faham / golongan tertentu yang berlebihan sehingga tidak peduli dengan orang lain, atau memilih komunitas dalam bergaul/ membatasi interaksi pada komunitas tertentu.
20. Stakeholders adalah mitra usaha atau pemegang saham.

5. Pernyataan Isi
Standar

Direktur, Wakil Direktur II, Ka. Bag ADUM, Kasubag Kepegawaian dan umum sesuai dengan kewenangannya masing-masing, merencanakan, menerapkan Mutasi Pengembangan / Pembinaan terhadap pegawai, dengan fungsi :

1. Sebagai sarana evaluasi penugasan pejabat
2. Mutasi adalah alat yang penting dan efisien bagi pimpinan untuk melakukan penilaian terhadap pejabatnya, ap akah kinerja yang bersangkutan meningkat atau menurun dari jabatan lain yang pernah dipegangnya. Dari evaluasi ini pimpinan akan mengetahui kecocokan jabatan yang paling tepat, untuk diberikan kepada stafnya, sesuai dengan disiplin ilmu, ketrampilan dan karakter yang dimiliki. Dengan demikian pimpinan dapat menempatkan pejabatnya pada jabatan yang paling tepat sesuai dengan kemampuannya. Tanpa melakukan mutasi, pimpinan unit kerja tidak akan pernah tahu kemampuan dan kinerja pejabatnya



POLTEKKES KEMENKES
SURABAYA

STANDAR
PENGEMBANGAN PEMBINAAN
PEGAWAI

Kode : PJM-SL-PEG-12

Tanggal : 10 Juni 2019

Revisi : 1

Halaman : 4/5 halaman

3. Sebagai sarana pembinaan.
Manfaat lain bagi kedinasan, mutasi dapat dijadikan sebagai alat untuk membina pegawai.
Contoh : Pejabat yang ditempatkan pada jabatan tertentu ternyata telah sering melakukan kesalahan, maka pimpinan dapat melakukan pembinaan dengan memutasi yang bersangkutan pada jabatan lain.
4. Sebagai sarana untuk memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa
Mutasi dapat digunakan pula sebagai sarana untuk memperkokoh NKRI. Pelaksanaannya dilakukan dengan memberikan kemungkinan untuk memindahkan pejabat dari satu daerah kedaerah lain diseluruh NKRI. Misalnya Pejabat Rumah Sakit dari Propinsi Riau dipindahkan ke Propinsi Jawa Tengah. Dan sebagainya. Melalui cara ini, maka para pejabat terkait dalam rasa persatuan dan kesatuan kerja dalam bingkai NKRI
5. Bagi pegawai mutasi memiliki beberapa manfaat antara lain
 - a. Memperluas pengalaman dan kemampuan.
Dengan banyaknya perpindahan jabatan yang dialami oleh pegawai, maka dapat dipastikan yang bersangkutan akan memiliki banyak pengalaman. Pengalaman tersebut diharapkan akan meningkatkan kemampuan (knowledge), maupun ketrampilan (skill).
 - b. Menghilangkan hambatan psikologis pejabat.
Mutasi akan dapat memberikan kesegaran baru bagi pejabat. Rasa jenuh dan depresi yang menghimpit karena kelamaan bekerja pada jabatan tertentu diharapkan akan hilang, setelah dilakukan mutasi. Suasana kerja baru dapat memicu motivasi untuk maju dan mendatangkan tingkat produktifitas kerja yang lebih baik lagi. Tantangan-tantangan baru dari tugas di jabatan baru, diharapkan akan mendorong yang bersangkutan untuk bekerja lebih giat lagi.
6. Kepentingan Publik
Bagi publik (masyarakat) mutasi diharapkan akan memberikan keuntungan antara lain cepatnya layanan jasa kepada mereka. Pegawai/pejabat yang terlepas dari kejenuhan dan merasa fresh dalam menjalankan tugasnya yang baru, akan memberikan pelayanan yang lebih baik dari pada mereka yang selama bertahun tahun melakukan pekerjaan yang sama pula.



POLTEKKES KEMENKES
SURABAYA

STANDAR
PENGEMBANGAN PEMBINAAN
PEGAWAI

Kode : PJM-SL-PEG-12

Tanggal : 10 Juni 2019

Revisi : 1

Halaman : 5/5 halaman

6. Strategi	1. Kebijakan mutasi perlu diformalkan dalam sebuah Undang-Undang. 2. Perlu adanya sosialisasi yang terus menerus mengenai kebijakan mutasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang. 3. Seluruh pegawai harus bias legowo menerima kebijakan mutasi. Siapapun harus siap ditempatkan pada posisi/jabatan yang berbeda. 4. Para pemimpin harus rela melepas anak buah terbaiknya untuk pindah dari lingkungan unit kerjanya, ke unit kerja lainnya. 5. Semua stakeholders dalam organisasi maupun diluar organisasi harus memiliki persepsi yang sama akan kebaikan konsep kebijakan mutasi.
7. Indikator	Tersedianya Sarana Pembinaan dan Pengembangan Karier Pegawai
8. Dokumen Terkait	1. Standar Operasional Prosedur Sarana Pembinaan dan Pengembangan Pegawai 2. Formulir Isian / kuesioner mutasi pegawai Standar Isi.
9. Referensi	1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara 2. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil