





# **PEDOMAN**





## **RETENSI SUMBER**

## **DAYA MANUSIA**

**POLTEKKES KEMENKES**  
**YOGYAKARTA**  
**2023**

	<b>POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN YOGYAKARTA</b>		
	<b>PEDOMAN</b>		
<b>PEDOMAN RETENSI SUMBER DAYA MANUSIA</b>			
Nomor: SPMI/PD/16/019/2023	Tanggal: 10 Mei 2023	Halaman: 1 dari 6	Revisi:

### PENGESAHAN DOKUMEN

PROSES	Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Perumusan	Penanggung Jawab Kepegawaian	Yuliana Setyana Ningsih, S.IP		9 Mei 2023
Pemeriksa 1	Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Umum	Anita Dwi Juwita Ningrum, Apt		9 Mei 2023
Pemeriksa 2	Wadir II	Dr. Agus Wijanarka, S.Si.T., M.Kes		10 Mei 2023
Penetapan	Direktur	Dr. Iswanto, S.Pd, M.Kes		10 Mei 2023
Persetujuan	Senat	Dr. Iswanto, S.Pd, M.Kes		10 Mei 2023
Pengendalian	Kepala Pusat Penjaminan Mutu	Ida Mardalena.,S.Kep. ,Ners., M.Si		10 Mei 2023

### CATATAN PERUBAHAN

No.	Tanggal	Hlm.	Yang Direvisi	Revisi	Alasan Revisi	Tanda Tangan dan Nama	
						Perevisi	Pengesahan
1	-						
2	-						
3	-						

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas ijin dan rahmatNya sehingga telah tersusun Pedoman Retensi Sumber Daya Manusia. Pedoman Retensi Sumber Daya Manusia ini disusun sebagai acuan dan pedoman dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia yang bermutu, kompeten dan loyal sampai memasuki usia pensiun.

Pedoman ini terdiri dari 3 (tiga) bab yaitu pendahuluan, retensi sumber daya manusia, dan penutup. Dalam pedoman ini disampaikan program – program retensi sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Poltekkes Kemenkes Yogyakarta dalam rangka mempertahankan pegawainya.

Kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan Pedoman ini. Saran dan masukan sangat kami harapkan sebagai bahan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut di masa mendatang.



Direktur,

**Dr. Iswanto, S.Pd, M.Kes.**

NIB 197009131993031001

## DAFTAR ISI

PENGESAHAN DOKUMEN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. DASAR HUKUM.....	1
C. VISI, MISI DAN TUJUAN.....	2
1. VISI .....	2
2. MISI.....	2
3. TUJUAN.....	2
D. RUANG LINGKUP.....	2
E. MANFAAT .....	2
BAB II .....	3
RETENSI SUMBER DAYA MANUSIA .....	3
A. Tahapan Seleksi Calon Tenaga Non Aparatur Sipil Negara .....	3
B. Tahap Orientasi.....	3
C. Pemberian Hak.....	3
D. Matriks Program Retensi SDM .....	5
BAB III .....	6
PENUTUP.....	6

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Poltekkes Kemenkes Yogyakarta unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Kesehatan yang memiliki tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan vokasi dan profesi bidang kesehatan juga selalu dituntut untuk dapat menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional, akuntabel dan transparan. Dalam rangka pencapaian visi dan misi Poltekkes Kemenkes Yogyakarta, mendukung kelancara tugas dan pelayanan kepada mahasiswa dan stakeholders lainnya, meningkatkan kapasitas organisasi, dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi maka membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Sumber daya manusia di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non Aparatur Sipil Negara (Non ASN).

Dalam rangka mendapatkan sumber daya yang kompeten, profesional dan berdedikasi tinggi, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal. Retensi sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan oleh Poltekkes Kemenkes Yogyakarta dalam mempertahankan SDM yang potensial yang dimiliki oleh Poltekkes Kemenkes Yogyakarta. Retensi sumber daya manusia ditandai dengan tidak terjadinya pengunduran diri seorang pegawai dari statusnya sebagai SDM di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.

### **B. DASAR HUKUM**

1. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;

13. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2020 tanggal 26 Oktober 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
14. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2020 tanggal 26 Oktober 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan;

## **C. VISI, MISI DAN TUJUAN**

### **1. VISI**

“Menjadi Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi Kesehatan yang Unggul, Berbudaya dan Mendunia pada tahun 2038”

### **2. MISI**

Untuk mewujudkan visi yang telah disusun, Poltekkes Kemenkes Yogyakarta menyusun beberapa misi sebagai berikut :

- a. Menghasilkan Tenaga Kesehatan yang Profesional.
- b. Mengembangkan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang Bermutu.
- c. Mengembangkan Tata Kelola yang Baik dan Benar.
- d. Mengembangkan Kemitraan untuk Pendayagunaan Lulusan, Pengembangan Organisasi Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

### **3. TUJUAN**

- a. Dihasilkannya tenaga kesehatan yang profesional untuk memenuhi pasar kerja
- b. Diperolehnya Layanan Prima Pendidikan sesuai SN-DIKTI
- c. Terwujudnya Sistem Penjaminan Mutu Insternal (SPMI) dan Eksternal (SPME)
- d. Terselenggaranya pengelolaan sumber daya yang efektif, efisien dan akuntabel
- e. Diperolehnya mutu manfaat kepada masyarakat yang berdampak pada peningkatan serapan lulusan

## **D. RUANG LINGKUP**

Ruang Lingkup dari Pedoman Retensi Sumber Daya Manusia ini hanya berlaku bagi sumber daya manusia yang bekerja di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta dengan status sebagai Tenaga Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Non Aparatur Sipil Negara yang diangkat berdasarkan Keputusan Direktur Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.

## **E. MANFAAT**

Manfaat dari Pedoman Retensi SDM ini digunakan sebagai acuan bagi para pemangku kepentingan dalam melaksanakan upaya – upaya yang dapat dilaksanakan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang bermutu, loyal dan kompeten yang dimiliki oleh Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.

## **BAB II**

### **RETENSI SUMBER DAYA MANUSIA**

Retensi Sumber Daya Manusia di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta dilakukan dengan berbagai upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten, loyal dan bermutu sampai memasuki usia pensiun, meliputi: tahapan seleksi calon tenaga non Aparatur Sipil Negara, tahap orientasi, dan pemberian hak pegawai.

#### **A. Tahapan Seleksi Calon Tenaga Non Aparatur Sipil Negara**

Retensi SDM yang dilakukan melalui tahapan seleksi dilaksanakan bagi seleksi calon Tenaga Non Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta salah satunya melalui tahapan wawancara, dan kepada peserta yang termasuk dalam tahapan seleksi wawancara ditanyakan mengenai motivasi mereka dalam melamar kerja dan digali lebih lanjut tentang keseriusan mereka untuk bekerja secara terus – menerus dalam jangka waktu yang lama.

Di samping itu, pengalaman kerja yang disertakan juga perlu ditinjau ulang terkait dengan seberapa lama pelamar berkerja di suatu tempat kerja. Salah satu penilaian penting dalam tahapan seleksi wawancara yaitu pelamar yang memiliki harapan bekerja lebih lama akan mendapatkan nilai lebih dalam penerimaan tenaga Non ASN di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.

#### **B. Tahap Orientasi**

1. Calon Pegawai (ASN dan Non ASN) Poltekkes Kemenkes Yogyakarta yang sedang mengikuti masa orientasi selain diberikan bimbingan juga diberikan motivasi oleh atasan agar memiliki keyakinan bahwa bekerja di Poltekkes Kemenkes Yogyakarta akan memberikan harapan terbaik dalam menjalani kehidupannya.
2. Pada masa orientasi juga diperhatikan tentang kepatuhan terhadap disiplin kerja, keseriusan dalam melaksanakan tugas, dan apabila tidak sesuai dengan harapan dan perjanjian kerja maka tidak dilanjutkan hubungan kerjanya.

#### **C. Pemberian Hak**

1. Penetapan Status Pegawai  
Setiap orang yang diterima sebagai Pegawai di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta ditetapkan secara tertulis melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan (ASN) dan Surat Keputusan Direktur (Non ASN)
2. Pembayaran Gaji dan Tunjangan  
Poltekkes Kemenkes Yogyakarta memberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku dan selalu berusaha tidak ada penundaan pembayaran gaji
3. Penyelenggaraan Jaminan Sosial



Poltekkes Kemenkes Yogyakarta memberikan jaminan sosial berupa jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Pemberian Cuti

Poltekkes Kemenkes Yogyakarta memberikan cuti kepada Tenaga ASN dan Tenaga Non ASN sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang tertuang dalam tata cara pemberian cuti pegawai di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta

5. Melaksanakan ibadah

Poltekkes Kemenkes Yogyakarta memberikan kesempatan kepada Tenaga Non ASN untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agaman dan keyakinan yang dianut.

6. Keselamatan Kerja

Poltekkes kemenkes Yogyakarta menyelenggarakan sistem keselamatan kerja dan setiap pegawai harus mematuhi, termasuk dengan budaya kerja dan kode etik pegawai

7. Pemberian Penghargaan

Poltekkes Kemenkes Yogyakarta melakukan evaluasi kinerja pegawai dan yang memiliki nilai sangat baik sesuai dengan ketentuan akan diberikan penghargaan berupa Surat/Sertifikat Penghargaan, diusulkan sebagai Pegawai Berprestasi maupun diberikan hadiah berupa uang atau barang

8. Pemberian Tunjangan Hari Raya

Pemberian tunjangan hari raya diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku

9. Pertemuan Rutin Seluruh Pegawai

Poltekkes Kemenkes Yogyakarta melaksanakan pertemuan rutin dalam bentuk apel pagi setiap hari Senin dan hari Kamis dan apel bersama setiap bulan, dalam upaya meningkatkan komunikasi langsung antara pegawai dengan jajaran pimpinan dan pengelola.

10. Perayaan Dies Natalis Poltekkes Kemenkes Yogyakarta dan Hari Kesehatan Nasional

Untuk meningkatkan hubungan kerja dan hubungan kekeluargaan yang lebih harmonis pada saat perayaan dies natalis Poltekkes Kemenkes Yogyakarta melibatkan seluruh pegawai, mahasiswa dan pemangku kepentingan lainnya

11. Perayaan Hari Besar Keagamaan

Poltekkes Kemenkes Yogyakarta mengadakan peringatan hari besar keagamaan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan rohani

12. Pengembangan Kompetensi

Poltekkes Kemenkes Yogyakarta melaksanakan pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan baik klasikal maupun non klasikal. Pegawai yang akan melaksanakan pendidikan lanjutan yang lebih tinggi diberikan rekomendasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan juga diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan mutu pegawai

13. Pengembangan Karir

Pegawai yang termasuk sebagai PNS di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta diberikan kesempatan untuk pengembangan karir sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### D. Matriks Program Retensi SDM

No	Kegiatan	Bulan												Penanggung Jawab	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Seleksi Calon Tenaga Non ASN														Kepegawaian
2	Orientasi Pegawai														Kepegawaian
3	Kompensasi dan imbalan kerja (gaji, tunjangan, THR)														Keuangan
4	Kesempatan untuk kepentingan pribadi (Cuti, Ibadah, Penghargaan, Keselamatan Kerja)														Seluruh Unit Organisasi
5	Pengembangan Karir														Seluruh Unit Organisasi
6	Pengembangan Kompetensi														Seluruh Unit Organisasi
7	Pertemuan Rutin antar Pegawai														Seluruh Unit Organisasi
8	Kegiatan Kebersamaan (Dies Natalis dan HKN)														Seluruh Unit Organisasi

### **BAB III**

### **PENUTUP**

Program – program retensi Sumber Daya Manusia di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta dilaksanakan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang membuat Pegawai ingin tetap menjadi bagian Poltekkes Kemenkes Yogyakarta dan mempertahankan pegawai potensial yang dimiliki oleh Poltekkes Kemenkes Yogyakarta untuk tetap loyal terhadap institusi. Program – program retensi SDM sangatlah penting dikarenakan tingginya biaya yang harus dikeluarkan apabila tingkat perputaran pegawai (mutasi keluar dan pengunduran diri) meningkat. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja Poltekkes Kemenkes Yogyakarta secara keseluruhan. Oleh sebab itu, dibutuhkan program – program retensi SDM yang tepat dan berkelanjutan, karena jika suatu institusi tidak dapat mempertahankan pegawainya yang ditandai dengan meningkatnya perputaran pegawai, maka dapat diindikasikan bahwa institusi tersebut memiliki pengelolaan dan perencanaan SDM yang tidak optimal. mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkualifikasi, berkompetensi, berintegritas,

Pedoman retensi sumber daya manusia di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan retensi SDM dan dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan, perkembangan teknologi informasi dan perubahan peraturan perundang – undangan terkait pelaksanaan retensi sumber daya manusia di instansi pemerintah.