

PEDOMAN

**PERENCANAAN, SISTEM SELEKSI, PEREKRUTAN,
PENEMPATAN, PENGEMBANGAN, RETENSI,
PEMBERHENTIAN DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN**

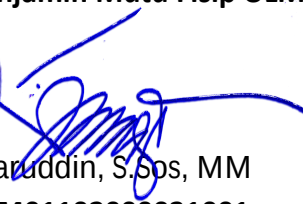
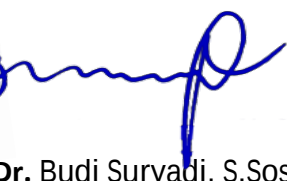


**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

PEDOMAN TATA PAMONG FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



Kode Dokumen	:
Revisi	: 00
Tanggal	: 21 Maret 2023
Di susun oleh	: Unit Penjamin Mutu Fisip ULM
  Dr. Taharuddin, S.Sos, MM NIP. 197401102000031001	
Disetujui oleh	: Dekan
  Prof. Dr. Budi Suryadi, S.Sos, M.Si NIP. 197301221998021001	

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, penyusunan Pedoman Perencanaan, Perekrutan, Penempatan Perekrutan, Penempatan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Fisip ULM Banjarmasin dapat diselesaikan dengan baik. Pedoman ini mengacu pada peraturan rector ULM dan peraturan-peraturan yang terkait.

Pedoman Perencanaan Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Pendidikan ini dibuat sebagai pedoman dalam pelaksanaan penjangkaran dan pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan di Fisip ULM Banjarmasin.

Ucapan terima kasih diberikan kepada semua pihak Fisip ULM Banjarmasin yang telah berupaya keras dalam menerbitkan buku ini. Semoga dapat dipedomani sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh Dekan Fisip ULM Banjarmasin.

Banjarmasin, Oktober 2020
Dekan



Prof. Dr. Asmu'i, M.Si
NIP. 195811181987031004

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
Surat Keputusan Dekan Fisip ULM Banjarmasin	iv
BAB I. Sumber Daya Manusia	1
BAB II. Perencanaan Kebutuhan	1
BAB III. Rekrutmen dan Seleksi.....	2
BAB IV. Pengembangan Karier dan Penilaian Kinerja.....	3
BAB V. Remunerasi, Penghargaan dan Sanksi.....	5
BAB VI. Pemberhentian.....	7
BAB VII. Perlindungan dan Jaminan Pensiun/Hari Tua	7

KEPUTUSAN
DEKAN FISIP ULM BANJARMASIN
Nomor :

Tentang
PEDOMAN PERENCANAAN, SISTEM SELEKSI, PEREKRUITMEN, PENEMPATAN,
PENGEMBANGAN, RETENSI, PEMBERHENTIAN DOSEN DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN FISIP ULM BANJARMASIN

- Menimbang : 1. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan Dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan serta profesionalisme di bidang pendidikan perlu memiliki petunjuk agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan demi mendukung tercapainya visi dan Misi Fisip ULM Banjarmasin.
2. Bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan di lingkungan Fisip ULM Banjarmasin, perlu dilandasi pada pedoman yang menjadi acuan dan bersifat normatif.
3. Bahwa untuk maksud yang tersebut dalam butir (1) dan (2) perlu dikeluarkan Pedoman Perencanaan Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Fisip ULM Banjarmasin.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok- Pokok Kepegawaian.
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Perguruan Tinggi.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
8. Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
9. Surat Keputusan Menkowasbangpan No. 38/Kep/MK.WASPAN /8/1999 tanggal 24 Agustus 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
10. Statuta Fisip ULM Banjarmasin.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

- Pertama : Pedoman Perencanaan Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan Fisip ULM Banjarmasin.
- Kedua : Memberlakukan Pedoman Perencanaan Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Fisip ULM Banjarmasin.
- Ketiga : Memerintahkan kepada seluruh dosen dan tenaga kependidikan/ pegawai di lingkungan IAIN Banjarmasin untuk berpedoman kepada peraturan ini sesuai dengan maksud surat keputusan ini.
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan apabila ada kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banjarmasin
Pada Tanggal : 15 September 2020
Dekan



Prof. Dr. Asmu'i, M.Si
NIP. 195811181987031004

BAB I: SUMBER DAYA MANUSIA

Sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang meliputi perencanaan, seleksi/perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan kegiatan akademik, serta remunerasi, penghargaan, dan sanksi, termasuk informasi tentang ketersediaan pedoman tertulis dan konsistensi pelaksanaannya.

Sistem pengelolaan SDM baik dosen dan pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Ilmu Keguruan IAIN Banjarmasin pada dasarnya merujuk pada sistem pengelolaan SDM Fisip ULM Banjarmasin. Pedoman ini lebih ditekankan mengenai sistem perencanaan, perekrutan dan seleksi, pengangkatan, orientasi dan penempatan, pembinaan dan pengembangan karier, remunerasi dan retensi, serta pemberhentian dosen dan pegawai di Fisip ULM Banjarmasin. Tujuan dari dibuatkannya pedoman tertulis ini untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan profesional dalam upaya untuk peningkatan produktivitas kerja.

BAB II: PERENCANAAN KEBUTUHAN

Perencanaan kebutuhan Dosen dan pegawai dibuat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang dirinci per satu (1) tahun sesuai prioritas yang dikelola oleh Bagian Administrasi Umum Akademik dan Kelembagaan Fisip ULM Banjarmasin.

1. Perencanaan kebutuhan dosen di Fisip ULM Banjarmasin berpedoman pada sistem perencanaan SDM yang didasarkan pada analisis kebutuhan pada tingkat program studi. Berikut ini parameter-parameter yang menjadi dasar penyusunan perencanaan kebutuhan dosen tersebut adalah:

- ☐ Rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal.
- ☐ Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen.
- ☐ Jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) kelulusan.

Berdasarkan analisis kebutuhan dosen, program studi mengusulkan ke Institut melalui fakultas masing-masing untuk dimasukkan ke dalam perencanaan kebutuhan dosen Institut.

2. Perencanaan Tenaga Kependidikan, didasarkan pada hasil analisis jabatan dan beban kerja pegawai. Analisis ini dilakukan setiap tahun dan berdasarkan hasil analisis tersebut, dibuat perencanaan tenaga kependidikan. Kegiatan analisis menjadi kewenangan fakultas yang diteruskan ke Bagian Administrasi Umum Akademik dan Kelembagaan Fisip ULM Banjarmasin.

BAB III: REKRUTMEN DAN SELEKSI

Perekrutan dosen dan pegawai Fisip ULM Banjarmasin, didasarkan pada: Perencanaan kebutuhan dosen dan pegawai dari unit terbawah yaitu Program Studi. Pola perekrutan yang diterapkan oleh Fisip ULM Banjarmasin ada 2 yaitu :

1. Sistem perekrutan PNS yang mengikuti ketetapan pemerintah.
2. Sistem perekrutan Dosen tetap non PNS dan Pegawai kontrak.

Proses perekrutan pada sistem perekrutan Dosen dan Pegawai dilakukan secara terbuka, transparan dan akuntabel dengan tahapan proses sebagai berikut:

1. Pengangkatan Panitia Penerimaan Dosen dan Tenaga Kependidikan.

Dekan mengangkat panitia penerimaan dosen dan tenaga kependidikan dengan tugas utama melakukan seleksi calon dosen dan tenaga kependidikan dari pelamar umum dan tenaga honorer dalam lingkungan Fisip ULM Banjarmasin.

2. Seleksi.

Tahapan seleksi dalam perekrutan dosen dan tenaga kependidikan mencakup:

- a. Seleksi administrasi.
- b. Tes berbasis komputer secara online (CTA);
- c. Tes Praktikum;
- d. Wawancara.

3. Pembekalan dari Pimpinan.

Calon dosen dan Tenaga Kependidikan yang telah lulus sampai tahapan akhir dilakukan pembekalan oleh pimpinan Institut untuk memberikan pemahaman tentang Fisip ULM Banjarmasin.

4. Pengangkatan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Calon dosen dan tenaga kependidikan yang telah mendapat pembekalan diangkat menjadi dosen dengan pemberian Surat Keputusan (SK) pengangkatan dari Dekan untuk tenaga kependidikan.

BAB IV: PENGEMBANGAN KARIER DAN PENILAIAN KINERJA

Pengembangan Karier

Untuk mewujudkan visi Fisip ULM Banjarmasin, maka seluruh SDM didorong untuk meningkatkan kompetensinya (pedagogik, profesional dan sosial) melalui program pengembangan karier khususnya untuk dosen maupun untuk tenaga kependidikan.

Dosen

Sistem karier dosen yang dilaksanakan di Fisip ULM Banjarmasin adalah mengacu kepada sistem karier sesuai keputusan Menkowsabangpan No. 38/Kep/MK.WASPAN /8/1999 tanggal 24 Agustus 1999 jo. No.17/Kep/MK.WASPAN/8/2013 jo. No.46/Kep/MK.WASPAN/8/2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Jenjang karier dimaksud terdiri dari: Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.

Dalam upaya mendorong pencapaian jenjang karier bagi dosen, Fisip ULM Banjarmasin melaksanakan kebijakan pengembangan karier dosen antara lain:

1. Fasilitasi studi lanjut bagi dosen.
2. Bantuan pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Bantuan bagi dosen yang melakukan presentasi dalam pertemuan ilmiah baik tingkat nasional maupun internasional.
4. Insentif bagi dosen yang menerbitkan publikasi ilmiah pada Jurnal Nasional terakreditasi maupun Jurnal Internasional.
5. Fasilitasi dosen dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan/kursus, pemagangan, workshop/seminar dan bimbingan teknis.

Selain pengembangan karier sebagai dosen melalui jabatan fungsional, setiap dosen tetap Fisip ULM Banjarmasin diberikan kesempatan yang sama dalam jabatan struktural sesuai dengan aturan/ketentuan yang berlaku.

Tenaga Kependidikan

Untuk menunjang pengembangan karier tenaga kependidikan dilakukan pembinaan melalui bagian kepegawaian. Kebijakan Institut untuk pengembangan karier tenaga kependidikan, antara lain:

1. Fasilitasi studi lanjut untuk bidang pekerjaan tenaga kependidikan.
2. Fasilitasi tenaga kependidikan dalam pengembangan kompetensi bidang pekerjaan melalui pelatihan/kursus dan bimbingan teknis (laboran, arsiparis, teknisi, operator sistem informasi dan bendaharawan).

3. *Benchmarking* ke Institut terkemuka di dalam negeri.

Penilaian Kinerja

1. Penilaian kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
2. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Dosen.
3. Penilaian kinerja Dosen dan pegawai dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
4. Penilaian kinerja Dosen dan pegawai berada di bawah kewenangan Dekan Fakultas di mana bertugas dan secara berjenjang kepada Dekan.
5. Hasil penilaian kinerja Dosen dan pegawai digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

BAB V: REMUNERASI, PENGHARGAAN DAN SANKSI

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, SK Menkowsabangpan No. 38 Tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit, Peraturan Menteri No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidikan Nasional, Peraturan Menteri No. 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen, serta Kode Etik Dosen/Kehidupan Kampus merupakan dasar dari mekanisme penghargaan dan sanksi terhadap pegawai. Selanjutnya berdasarkan peraturan-peraturan tersebut, diterbitkan Peraturan Dekan Fisip ULM Banjarmasin tentang pedoman Etika, tata tertib, sistem penghargaan, sanksi dosen dan tenaga kependidikan Fisip ULM Banjarmasin .

Tujuan dari remunerasi adalah memberikan penghargaan atas produktivitas dosen dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. Sistem remunerasi (gaji pokok dan tunjangan) yang berlaku di Fisip ULM Banjarmasin mengacu pada sistem remunerasi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Penggajian dan Tunjangan

Sistem penggajian bagi dosen Fisip ULM Banjarmasin didasarkan pada :

1. Institut memberikan gaji yang adil dan layak kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan serta menjamin kesejahteraannya, sebagaimana diatur dalam peraturan yang berlaku.
2. Gaji sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan risiko pekerjaan yang disesuaikan dengan jabatan fungsional dan masa kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
3. Gaji sebagaimana dimaksud, pelaksanaannya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan kemampuan keuangan Institut.
4. Selain gaji Dosen dan Tenaga Kependidikan juga menerima tunjangan kinerja.
5. Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai pencapaian kinerja berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penghargaan

Dosen dan Tenaga Kependidikan yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Penghargaan kepada dosen, diberikan apabila :

1. Memiliki masa kerja di Fisip ULM Banjarmasin sebagai Dosen Tetap minimal 10, 20 dan 30 tahun sejak diangkat sebagai dosen tetap tanpa putus.
2. Memiliki kepangkatan akademik.
3. Memiliki bukti-bukti penulisan ilmiah pada Jurnal yang Internasional atau minimal jurnal nasional Terakreditasi.
4. Belum pernah tertunda kenaikan berkala/kenaikan pangkat akademik.
5. Belum pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan Fakultas maupun Pimpinan Institut.
6. Kriteria lain yang ditentukan tim seleksi.

Kriteria tenaga kependidikan berprestasi:

1. Memiliki masa kerja di Fisip ULM Banjarmasin sebagai karyawan Tetap minimal 10, 20 dan 30 tahun sejak diangkat sebagai karyawan tetap tanpa putus.
2. Belum pernah terlibat pelanggaran kriminal/narkoba.
3. Disiplin.
4. Belum pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan unit kerja maupun Pimpinan Institut.
5. Biasa dan mampu bekerja dalam tim.
6. Selalu berpakaian rapi dan sopan.
7. Kriteria lain yang ditentukan tim seleksi.

Penghargaan sebagaimana dimaksud dapat berupa pemberian:

1. Tanda kehormatan (Satyalencana atau lainnya)
2. Kenaikan pangkat istimewa.
3. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi.

Sanksi

Sanksi adalah tindakan hukum yang dijatuhkan kepada pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi kepada dosen dan pegawai diatur dengan Peraturan yang terkait dengan disiplin pegawai

BAB VI: PEMBERHENTIAN

Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Fisip ULM Banjarmasin dilakukan apabila:

1. Memasuki batas usia pensiun (dosen usia 65 tahun, Guru Besar 70 tahun, dan Tenaga Kependidikan usia 58 tahun).
2. Atas permintaan sendiri.
3. Gangguan kesehatan yang tidak dapat disembuhkan.
4. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat tugas dan kewajibannya.
5. Dijatuhi hukuman disiplin berat.
6. Meninggal dunia.

BAB VII: PERLINDUNGAN DAN JAMINAN PENSIUN/HARI TUA

Perlindungan

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dosen dan pegawai berhak atas perlindungan kesehatan, kecelakaan kerja dan bantuan hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jaminan Pensiun/Hari Tua

Dosen dan pegawai yang telah memasuki masa pensiun berhak atas jaminan pensiun dan hari tua sebagai diatur dalam peraturan pemerintah tentang masa pensiun dan jaminan hari tua.