

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

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ALMUSLIM**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ALMUSLIM
TAHUN 2021**



UNIVERSITAS ALMUSLIM

PROGRAM PASCASARJANA

BIREUEN PROVINSI ACEH

Kampus : Jln. Medan - B. Aceh, Depan Mesjid Besar Peusangan, Matangglumpangdua, Bireuen-Aceh

KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ALMUSLIM
Nomor : 305/SK/Pasca-Umuslim/PP.2021


TENTANG

PEDOMAN SISTEM SELEKSI, PEREKRUTAN, PENEMPATAN, PENGEMBANGAN,
DAN PEMBERHENTIAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ALMUSLIM

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ALMUSLIM

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka melaksanakan penyelenggaraan kegiatan pendidikan mahasiswa Program Magister (S2) Program Pascasarjana Universitas Almuslim,
b. Bahwa untuk mencapai maksud tersebut diatas perlu ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Almuslim.
- Mengingat : 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. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
5. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 02/D/O/2003 tanggal 15 Januari 2003 tentang Pendirian Universitas Almuslim di Bireuen Nanggroe Aceh Darussalam.
6. Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : 96/E/O/2021 Tanggal 05 April 2021 tentang izin Pembukaan Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan Program Magister Pada Universitas Almuslim di Kabupaten Bireuen yang diselenggarakan oleh Yayasan Almuslim Peusangan.
7. Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : 212/E/O/2021 tanggal 26 April 2021 tentang izin Pembukaan Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Magister Pada Universitas Almuslim di Kabupaten Bireuen yang diselenggarakan oleh Yayasan Almuslim Peusangan.
8. Peraturan Akademik Nomor : 727/SK/Umuslim/PP.2020 tentang Penetapan Panduan Akademik Universitas Almuslim Bireuen Provinsi Aceh Tahun 2020.
9. Surat Keputusan Rektor Universitas Almuslim Nomor : 723/SK/Umuslim/PP.2021 tanggal 22 April 2021 tentang Pembentukan Program Pascasarjana Universitas Almuslim Bireuen Aceh.
- Menetapkan :
Pertama : Pedoman dan sistem seleksi, perekrutan, penempatan, pengembangan, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dalam lingkup pascasarjana
Kedua : Segala biaya diakibatkan dengan dikeluarkan surat keputusan ini dibebankan pada anggaran Program Pascasarjana Universitas Almuslim Bireuen Aceh.
Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bireuen
Pada tanggal : 15 Oktober 2021

Direktur

YAYASAN ALMUSLIM PEUSANGAN
UNIVERSITAS ALMUSLIM
PEUSANGAN
Cet. Azizah, ST., MT
NIDN. 0109127901

- Tembusan :
1. Rektor Universitas Almuslim;
 2. Ka. Prodi;
 3. Arsip.

BAB I

PENDAHULUAN

Peningkatan dan pengembangan mutu sumber daya manusia di lingkungan Universitas Almuslim bertujuan sebagai upaya membangun suasana akademik yang profesional dan bermutu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan adanya pengembangan mutu sumber daya manusia tersebut sebagai upaya memberikan layanan secara akademik yang lebih baik. Oleh sebab itu, Universitas Almuslim harus mempersiapkan sumber daya manusia yang handal baik secara kuantitas maupun kualitas secara berkesinambungan dan berkelanjutan sesuai dengan proporsi masing-masing latar belakang pendidikan dan produktivitasnya.

Sistem perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) di Program pascasarjana mengikuti kebijakan Universitas Almuslim (dosen dan tenaga kependidikan) mengikuti mekanisme perekrutan yang ditetapkan oleh Yayasan Almuslim Peusangan dengan mengacu Statuta Universitas Almuslim dan mengacu pada Surat keputusan Rektor Universitas Almuslim. Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Serta Tenaga Kependidikan yang mengatur tentang perencanaan, proses rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, disiplin dan kewajiban pegawai, kompensasi, peningkatan kompetensi, komitmen, dan kinerja, rotasi pegawai, serta pemberhentian pegawai.

BAB II

REKRUITMEN, PENGEMBANGAN DAN PEMBERHENTIAN

Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas guna mendukung Visi, Misi, dan Universitas Almuslim dilakukan dengan berbagai strategi, diantaranya dengan cara memasang iklan lowongan kerja di media cetak lokal, rekomendasi dari teman sejawat. Tahapan perekrutan dibagi dalam dua jenis, yaitu :

1) Sistem Rekrutmen

a. Rekrutmen Dosen

Sistem perekrutan/seleksi dosen adalah proses perekrutan dosen baru guna memenuhi keseimbangan rasio antara dosen dan mahasiswa. Perekrutan dosen dilakukan oleh tim rekrutmen yang terdiri dari unsur pimpinan, Rektor program studi dan dewan dosen. Dalam proses perekrutan, setiap calon dosen yang lolos seleksi administrasi harus mengikuti 2 (dua) tahap yaitu tahap pertama berupa wawancara dan tahap kedua berupa micro teaching. Tim rekrutmen akan memberikan penilaian terhadap calon dosen berdasarkan indikator penilaian dari setiap tahap. Indikator penilaian untuk tahap wawancara terdiri dari Rencana Pembelajaran menjadi dosen, komunikasi, pengalaman leadership, pengetahuan tentang penelitian dan penguasaan teknologi. Sedangkan indikator penilaian dalam micro teaching terdiri dari penampilan, cara penyampaian materi, intonasi, penguasaan materi, *eye contact*, dan penguasaan audience. Berdasarkan hasil penilaian, tim rekrutmen memberikan rekomendasi kepada Rektor Universitas Almuslim untuk selanjutnya di serahkan kepada Yayasan Almuslim Peusangan

b. Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Sistem perekrutan/seleksi tenaga kependidikan adalah proses perekrutan karyawan baru atas kekosongan atau penambahan staf disetiap bagian/unit yang ada di Universitas Almuslim. Dalam proses perekrutan, setiap calon karyawan yang lolos seleksi administrasi harus mengikuti tahap seleksi berikutnya berupa wawancara. Tim rekrutmen akan memberikan penilaian terhadap calon karyawan berdasarkan indikator penilaian. Indikator penilaian dalam wawancara tersebut meliputi knowledge tentang perguruan tinggi dan bagian/posisi yang dilamar, *skill*, *attitude* dan *value added*. Berdasarkan hasil penilaian, tim rekrutmen memberikan rekomendasi kepada Direktur untuk menerima calon karyawan untuk diangkat sebagai karyawan Universitas Almuslim dengan masa kontrak 2 (satu) tahun. Setelah masa kontrak berakhir, maka karyawan akan dievaluasi kinerjanya, jika kinerjanya baik maka akan diusulkan ke Yayasan Almuslim Peusangan untuk diangkat sebagai karyawan Universitas Almuslim.

2) Penempatan

Penempatan Sumber Daya Manusia di Universitas Almuslim berdasarkan kesesuaian kompetensi personal hasil analisis keperluan, kualifikasi pendidikan, hasil wawancara yang dibutuhkan pada posisi yang akan ditempati. Selain itu, pada saat rekrutmen staff baru baik untuk dosen maupun tenaga kependidikan juga sudah sesuai dengan kualifikasi posisi yang akan ditempati. Proses rotasi tenaga kependidikan yang selama ini dilakukan juga mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi personal dan kualifikasi jabatan yang tertuang dalam *Job description & job specification*. Penempatan sumber daya manusia yang telah direkrut merupakan bagian dari proses manajemen agar sumber daya manusia yang bersangkutan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penetapan sumber daya manusia didasarkan pada kebutuhan atas

tindak lanjut dari hasil rekrutmen. Penetapan sumber daya manusia sepenuhnya keputusan Rektor Universitas Almuslim melalui Rapat Pimpinan.

3) Pengembangan

Rektor sebagai pimpinan tertinggi di Universitas Almuslim berkewajiban dan bertanggungjawab meningkatkan kompetensi dan kinerja dosen dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan akademik. Peningkatan kompetensi yang dimaksud adalah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja nyata yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya mengacu pada Pedoman Kode Etik Dosen, Tenaga Kependidikan dan Mahasiswa yang menjelaskan hak dan kewajiban seluruh civitas akademika. Upaya peningkatan kualitas SDM tersebut khususnya studi lanjut, Universitas Almuslim memberikan fasilitas berupa:

- a. Beasiswa studi lanjut
- b. Membebas tugas dari mengajar setara 12 sks selama studi lanjut (S2 dan S3)
- c. Pemberian ijin studi lanjut
- d. Pengajuan usul sebagai penerima beasiswa dari instansi pemerintah dan swasta lainnya.

Program studi yang diambil oleh dosen dalam melaksanakan studi lanjut (S2 dan S3) harus sesuai dengan bidang ilmu dan kebutuhan program studi (linear). Dalam rangka pengembangan kompetensi Dosen, setiap dosen juga diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar yang dilaksanakan baik oleh instansi pemerintah maupun swasta. Disamping itu juga Universitas Almuslim memberikan training-

training dan pelatihan-pelatihan kepada dosen serta. mengadakan seminar-seminar baik seminar nasional, seminar regional dan seminar lokal sesuai dengan bidang keahlian di masing-masing program studi di lingkungan Universitas Almuslim yang diikuti oleh dosen-dosen Universitas Almuslim. Salah satu contoh bentuk kegiatan pengembangan bagi Dosen adalah Workshop Penulisan Jurnal Internasional, melalui acara ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memotivasi Dosen dalam meneliti dan menulis jurnal penelitian yang lebih baik.

Sedangkan untuk pengembangan kualitas tenaga kependidikan, Universitas Almuslim memberikan fasilitas kepada tenaga kependidikan untuk melanjutkan studi. Bagi tenaga kependidikan yang masih berpendidikan SMU diberikan fasilitas untuk melanjutkan studi Sarjana (S1) dengan memberikan ijin studi, dan bantuan dana pendidikan. Bagi tenaga kependidikan yang berpendidikan Diploma diberikan fasilitas untuk melanjutkan studi ke jenjang Sarjana (S1) dengan memberikan ijin studi dan bagi tenaga kependidikan yang berpendidikan Sarjana (S1) diberikan fasilitas untuk melanjutkan studi ke jenjang Magister (S2) dengan memberikan ijin studi. Disamping itu, Universitas Almuslim dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan mendukung untuk mengikuti kegiatan yang diperlukan seperti pelatihan-pelatihan dan workshop yang dilaksanakan oleh internal atau diluar kampus Universitas Almuslim.

4) Retensi dan Pemberhentian Dosen/Tenaga Kependidikan

Rektor Universitas Almuslim, selaku pimpinan tertinggi mempunyai kewajiban dan tanggung jawab dalam meningkatkan dan menegakkan disiplin kepada dosen dan tenaga kependidikan yang merujuk kepada Undang-Undang Guru Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tentang Dosen serta Peraturan Pemerintah yang berlaku lainnya. Sedangkan, hak dan kewajiban dosen dan tenaga

kependidikan diatur dalam Peraturan Pegawai dan Kode Etik Dosen, Tenaga Kependidikan Dan Mahasiswa Universitas Almuslim. Pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dilakukan apabila :

- a. Memasuki batas usia pensiun (Pendidik usia 65 tahun, fungsional tertentu 60 tahun dan Tenaga Kependidikan usia 58 tahun).
- b. Atas permintaan pegawai sendiri
- c. Habis masa kontrak
- d. Gangguan kesehatan yang tidak dapat disembuhkan
- e. Kinerja tidak baik
- f. Dijatuhi hukuman disiplin

5) Penghargaan dan Sanksi Dosen dan Tenaga Kependidikan

Pemberian penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan karena prestasi diberikan berdasarkan prestasi yang dimiliki oleh dosen dan tenaga kependidikan tersebut. Pemilihan dosen dan tenaga kependidikan berprestasi dilakukan berdasarkan hasil survey kepuasan mahasiswa terhadap dosen, tenaga kependidikan dan perpustakaan. Disamping itu, Rektor Universitas Almuslim berkoordinasi dengan Unit Penjaminan Mutu untuk mengevaluasi kinerja berdasarkan prestasi dari dosen dan tenaga kependidikan yang diusulkan oleh Rektor Universitas Almuslim akan diberikan penghargaan karena prestasi pada pelaksanaan wisuda sarjana semester ganjil pada setiap tahunnya berupa piagam penghargaan dan cinderamata.

6) Efektivitas Sistem

Untuk menjamin mutu penyelenggaraan program kerja secara keseluruhan berkaitan dengan Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan

Pemberhentian Dosen Serta Tenaga Pendidikan maka dibuat Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai landasan dalam mengambil keputusan sebagai berikut:

- a. Setiap dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Almuslim berhak mendapatkan kompensasi sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- b. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai.
- c. Jenis kompensasi meliputi kompensasi material dan non material.
- d. Kompensasi material meliputi gaji, honorarium, uang makan, uang perjalanan, asuransi, rekreasi, beasiswa melanjutkan studi, dan kompensasi material lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Kompensasi non material adalah jaminan atas kelangsungan pekerjaan, jaminan jenjang karier, jaminan kondisi kerja, dan jaminan pekerjaan sesuai kompetensi.

BAB III

PENUTUP

Panduan ini berlaku dalam lingkup Program Pascasarjana Universitas Almuslim diharapkan mampu mencapai visi misi Program Pascasarjana Universitas Almuslim serta Rencana Strategis Program Pascasarjana Universitas Almuslim. Panduan tata kelola pegawai ini sangat penting untuk mencapai tujuan Universitas Almuslim, sehingga perlu pelaksanaan tata kelola yang baik. Untuk itu Panduan sistem kepegawaian ini di rancang untuk menciptakan suasana akademis yang nyaman dan kondusif. Perwujudan tata kelola yang diharapkan harus dilakukan secara bertahap, namun terencana dengan kerangka waktu yang jelas. Dengan demikian, seiring dengan upaya peningkatan kinerja Program Pascasarjana Universitas Almuslim secara terus menerus.