



PEDOMAN PENGELOLAAN

*Sumber
Daya Manusia
(SDM)*

UIN RADEN INTAN LAMPUNG

2018



KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
NOMOR: 1643 TAHUN 2018

TENTANG

PEDOMAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

- Menimbang: a. 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 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung;
- b. bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung perlu ada pedoman yang menjadi acuan dan bersifat normatif;
- c. bahwa untuk memenuhi maksud sebagaimana tersebut dalam butir a dan b di atas maka perlu Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- 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. Statuta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
- KESATU : Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung ini adalah naskah akademik yang memuat kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung guna mendukung tercapainya Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- KEDUA : Dokumen Pedoman yang termuat dalam Keputusan ini menjadi acuan dan tolok ukur dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkait dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung agar terarah, terukur dan akuntabel.
- KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan.

Ditetapkan di Bandar Lampung
Pada tanggal 28 Desember 2018



Tembusan:

1. Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama Jakarta;
3. Seluruh Dekan Fakultas di UIN Raden Intan Lampung
4. Kepala Lembaga dan Unit di UIN Raden Intan Lampung
5. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, penyusunan Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dapat diselesaikan dengan baik.

Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) ini dibuat sebagai pedoman dalam pelaksanaan penjaringan dan pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Ucapan terima kasih diberikan kepada semua pihak Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah berupaya keras dalam penyusunan pedoman ini. Semoga dapat dipedomani sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 28 Desember 2018



Rektor

Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag
NIP.195904161987031002

DAFTAR ISI

SK REKTOR

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I SUMBER DAYA MANUSIA

BAB II PERENCANAAN KEBUTUHAN

BAB III REKRUITMEN DAN SELEKSI

BAB IV PENEMPATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

BAB V PENGHARGAAN DAN SANKSI

BAB VI PEMBERHENTIAN

BAB VII MONITORING DAN EVALUASI

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.

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 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Tujuan dari dibuatkannya pedoman tertulis ini untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan professional dalam upaya untuk peningkatan produktifitas 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 Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan (AUPK) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

1. Perencanaan kebutuhan dosen di Universitas Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 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:

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

Berdasarkan analisis kebutuhan dosen, program studi mengusulkan ke Universitas melalui fakultas masing-masing untuk dimasukkan ke dalam perencanaan kebutuhan dosen Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

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 Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan (AUPK) Universitas.

BAB III

REKRUITMEN DAN SELEKSI

Perekrutan dosen dan pegawai Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, didasarkan pada: Perencanaan kebutuhan dosen dan pegawai dari unit terbawah yaitu Program Studi. Pola perekrutan yang diterapkan oleh Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung ada 2 (dua) yaitu :

1. Melalui Jalur CPNS

Berkenaan dengan sistem seleksi/ perekrutan tenaga pendidik (dosen) dan juga tenaga pendidikan, tentunya UIN Raden Intan Lampung akan terus berkomitmen untuk selalu menjamin mutu penyelenggaraan seleksi/ perekrutan. Mengacu pada Petunjuk teknik Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri sipil (CPNS) Calon Dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) Kementerian Agama dengan ketentuan:

- a. Mengangkat CPNS pelamar calon dosen yang diatur berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.
- b. Pengadaan tenaga pendidik (dosen) dan juga tenaga kependidikan melalui jalur CPNS bertujuan untuk mengisi formasi kosong yang disebabkan adanya PNS yang berhenti, pensiun, meninggal dunia atau adanya perluasan dan kebutuhan yang sangat urgen..
- c. Pengadaan tenaga pendidik (dosen) dan juga tenaga kependidikan melalui jalur CPNS dilaksanakan berdasarkan peraturan yang telah ditentukan dan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah, semuanya mempunyai peluang dan kesempatan yang sama.
- d. Proses pengadaan CPNS berpegang teguh pada prinsip kebenaran, taat aturan, obyektif, transparan dan rasional agar terjaring sumberdaya manusia yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, taat beribadah, berwawasan luas, handal dan professional.

- e. Menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan dosen di Program Studi berdasarkan rasio dosen dengan mahasiswa dan kompetensi keilmuan yang relevan;
- f. Syarat minimal calon dosen baru adalah berpendidikan S2 dari Perguruan Tinggi Negeri yang memiliki kompetensi keilmuan yang relevan dan memenuhi persyaratan administratif, Kemudian pihak Universitas mengajukan usulan ke Kementerian Agama RI
- g. Pengumuman penerimaan CPNS Dosen di lingkungan PTKAI di bawah naungan Kementerian Agama RI baik UIN, IAIN, STAIN, dilaksanakan serentak seluruh Indonesia bersamaan dengan kementerian-kementerian yang lain termasuk di UIN Raden Intan Lampung mempublikasikannya melalui papan pengumuman universitas dan mengupload di website UIN Raden Intan Lampung juga disiarkan lewat seluruh media yang ada.
- h. Proses pendaftaran dilakukan secara *Online* serentak diseluruh kementerian dan pemerintahan daerah melalui portal atau website BKN, dengan persyaratan-persyaratan dan juga tahapan-tahapan yang sudah ditentukan oleh BKN, setelah menyelesaikan pendaftaran secara *online* maka akan dilanjutkan pengiriman berkas yang sudah ditentukan ke UIN Raden Intan Lampung dan akan diseleksi secara manual berkas-berkas administrasi yang sudah disiapkan pelamar.
- i. Kemudian pihak Akademik UIN Raden Intan Lampung kemudian menyeleksi secara administratif, apabila memenuhi persyaratan administrasi dan dinyatakan lolos, akan diberikan nomor ujian sesuai dengan kode yang telah ditentukan dan selanjutnya akan dilaksanakan serangkaian tes, yakni tes Seleksi Kompetensi Bidang (SKD) dengan menggunakan CAT sesuai dengan jadwal pelaksanaan ujian. Bagi mereka yang tidak memenuhi standar administratif maka tidak dapat mengikuti ujian Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang materi ujiannya terdiri dari Tes Intelegensi Umum (TIU), Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) dan Tes Kepribadian (TKP), Peserta yang tidak lulus Administrasi

- dinyatakan tidak lulus tahap selanjutnya yakni Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)
- j. Bagi peserta ujian SKD harus memenuhi *passing grade* dari tiga model tes yang sudah disiapkan oleh BKN pusat, masing masing model tes harus minimal didapatkan jika ingin lulus ketahap selanjutnya, berikut *passing grade*: TWK: 75, TIU: 80 dan TKP: 143
 - k. Peserta yang memenuhi *passing grade* maka akan dinyatakan lulus dan siap ke tahapan tes selanjutnya yakni Tes Kompetensi Bidang, adapun indikator tesnya antara lain *microteaching* (tes perktek mengajar) kemudian tes wawancara, sebagai penguji tes adalah pihak BKN dan juga pihak Universitas, untuk penentuan kelulusan akan ditentukan dari keseluruhan indikator penilaian, mulai dari SKD diambil 40 % penilaian kemudian SKB 60 % penilaian, dari 60 % itu dibagi menjadi dua penilaian yakni *microteaching* 60 % dan wawancara 40%.
 - l. Setelah lolos pada tahap tes tulis dan wawancara, maka keputusan tentang calon dosen yang diterima sebagai PNS ditetapkan oleh panitia pusat dan diumumkan oleh panitia daerah dan yang dinyatakan lulus oleh panitia pusat yang berhak diusulkan untuk diangkat menjadi CPNS dosen.

2. Melalui Jalur Non CPNS

Berdasarkan Statuta UIN Raden Intan Lampung Bab I tentang Ketentuan umum Pasal 1 menyatakan bahwa Pegawai UIN Raden Intan Lampung terdiri atas dosen, tenaga kependidikan dan tenaga lainnya. Berdasarkan Statuta UIN Raden Intan Lampung tersebut maka status kepegawaian UIN Raden Intan Lampung terdapat dua kategori yaitu PNS dan non-PNS. Seleksi dan rekrutmen bagi dosen dan tenaga kependidikan non-PNS diatur dalam Statuta UIN Raden Intan Lampung Bagian Delapan Pasal 64 dan pasal 66 dan Keputusan Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor 692 Tahun 2015. Menurut Peraturan Rektor tersebut, pengadaan pegawai bukan PNS di lingkungan UIN Raden Intan Lampung dilaksanakan secara terpusat di tingkat universitas berdasarkan

kebutuhan di tingkat Universitas, Fakultas dan Program Studi. Prosedur yang dilakukan dalam seleksi Pegawai/dosen non PNS UIN Raden Intan adalah sebagai berikut:

- a. Ujian penyaringan bagi pelamar yang memenuhi syarat dilaksanakan oleh panitia yang dibentuk oleh Rektor/Pimpinan Universitas dengan tugas: 1. menyiapkan bahan ujian; 2. menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian ujian; 3. menentukan tempat dan jadwal ujian; 4. menyelenggarakan ujian; dan 5. memeriksa dan menentukan ujian.
- b. Pelamar yang lulus ujian saringan kemudian ditetapkan melalui SK Rektor sebagai calon pegawai nonPNS;
- c. Setelah ditetapkan sebagai calon pegawai bukan PNS kemudian mengikuti masa percobaan selama dua tahun;
- d. Dalam masa percobaan tersebut calon pegawai ditempatkan pada unit-unit kerja sesuai dengan tugasnya;
- e. Selama masa percobaan calon pegawai berada dalam penilaian kinerja untuk ditetapkan menjadi pegawai tetap;
- f. Setelah dua tahun masa percobaan dan calon pegawai memenuhi penilaian kinerja yang baik maka calon pegawai tersebut ditetapkan sebagai Pegawai Tetap nonPNS UIN Raden Intan Lampung dengan Surat Keputusan Rektor.

Seleksi dan rekrutmen bagi dosen dan tenaga kependidikan yang disebut sebagai dosen/tenaga kependidikan Luar Biasa (LB) yang berasal dari dana Badan Layanan Umum (BLU) diatur dalam Peraturan Rektor UIN Raden Intan Lampung. Menurut Peraturan Rektor tersebut, pengadaan pegawai Luar Biasa di lingkungan UIN Raden Intan Lampung dilaksanakan secara terpusat di tingkat universitas berdasarkan kebutuhan di tingkat Universitas, Fakultas dan Program Studi. Prosedur yang dilakukan dalam seleksi Pegawai/dosen LB UIN Raden Intan adalah sebagai berikut:

- a. Pelamar mengajukan lamaran kerja dosen ke bagian fakultas maupun ke bagian Program Studi;

- b. Pelamar yang lulus seleksi berkas akan diberitahukan untuk datang ke bagian Program Studi untuk mengikuti tes wawancara;

Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi yang dilakukan oleh Program Studi kemudian diusulkan kepada pimpinan fakultas untuk diangkat sebagai dosen Luar Biasa Program Studi dan diberikan surat kesediaan mengajar sebagai bukti penerimaan dosen LB

BAB IV PENEMPATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

1. Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Statuta UIN Raden Intan Lampung Bab IX Pasal 141 ayat 9 dan Keputusan Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor 548 tahun 2016 bahwa Rektor memiliki kewenangan untuk melakukan penempatan atau *homebase* terhadap dosen/ pegawai UIN Raden Intan Lampung baik yang PNS, non-PNS dan LB. Sedangkan secara teknis pelaksanaannya dilakukan oleh Ketua Program Studi masing-masing. Sebagaimana diatur dalam Buku Pedoman Pembinaan Aparatur Negara di Lingkungan UIN Raden Intan Lampung, orientasi dan penempatan dosen dan tenaga kependidikan mengalami perbedaan. Pada dosen, orientasi dan penempatan memiliki dua bentuk yaitu pertama penempatan yang bersifat fungsional dan penempatan yang bersifat struktural. Orientasi dan penempatan yang bersifat fungsional adalah kaitan dengan tugas utama dosen yaitu melakukan pendidikan, penelitian dan pengabdian.

Program Studi berwenang dalam penempatan dalam bidang pendidikan berkaitan dengan penempatan sebagai pengampu mata kuliah. Dalam penempatan dosen sebagai pengampu mata kuliah, Program Studi akan memperhatikan latar belakang kualifikasi pendidikan, jabatan fungsional, minat dan pengalaman sebagai pengampu mata kuliah. Penugasan dosen dalam mengampu mata kuliah juga dilakukan dengan memperhatikan kepakaran yang akan dicapai dosen itu di masa yang akan datang. Kepakaran itu akan diperkuat dengan penelitian-penelitian yang dilakukannya. Oleh sebab itu Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Raden Intan Lampung selalu menuntut *roadmap* penelitian dari dosen yang mengajukan proposal penelitian yang didanai oleh LPPM UIN Raden Intan Lampung maupun Dikti. Dengan adanya *roadmap* penelitian akan diketahui posisi keilmuan dari dosen yang bersangkutan. Orientasi dan penempatan yang bersifat struktural adalah penempatan pada posisi jabatan-jabatan yang bersifat struktural seperti Jabatan sekretaris Program Studi, Ketua Program Studi, dan Gugus Pengendali Mutu (GPM) yang dalam pelaksanaannya diatur oleh

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Jabatan-jabatan struktural yang dapat diduduki oleh dosen diatur dalam Bab IV Statuta UIN Raden Intan Lampung tentang Sistem Pengelolaan. Promosi penempatan dosen pada jabatan struktural dilakukan oleh Rektor secara langsung dengan memberikan Surat Keputusan pengangkatan pada jabatan yang dibebankan kepada dosen yang bersangkutan. Penempatan dosen pada jabatan struktural tertentu ada yang dilakukan melalui proses pemilihan dan ada pula yang diangkat langsung oleh Rektor.

Orientasi dan penempatan pada tenaga kependidikan lebih ditekankan pada penempatan yang bersifat struktural yang tersedia seperti kepala divisi, kepala bagian, kepala biro, dan direktorat. Penempatan jabatan pada tenaga kependidikan ini merupakan bagian dari orientasi pengembangan karir bagi pegawai. Hal utama yang diperhatikan dalam penempatan tenaga akademik pada jabatan tertentu adalah rekam jejak kerja (*track record*) dari pegawai tersebut, seperti masa kerja, latar belakang pendidikan dan pelatihan, prestasi yang dicapai, penghargaan yang diperoleh, serta kompetensi kepemimpinan dan komunikasi antarpersonal.

Orientasi dan penempatan yang bersifat non struktural dilakukan melalui pembekalan umum yang diberikan oleh Biro Kepegawaian. Setelah itu, dilakukan rapat antara pimpinan Biro Kepegawaian dengan para Wakil Dekan Bidang Keuangan dan SDM untuk membahas kebutuhan tenaga kependidikan masing-masing unit dan pendistribusiannya. Setelah Program studi menerima SDM tenaga kependidikan di unit kerjanya, orientasi lapangan dan penempatan penugasan setiap tenaga kependidikan dilakukan langsung oleh Program Studi terkait.

2. Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Pengembangan karir dosen dan tenaga kependidikan memiliki perbedaan. Pada dosen, pengembangan dilakukan lebih banyak diarahkan pada pengembangan yang profesional sebagai dosen yaitu sebagai akademisi sesuai dengan Pedoman Tugas Belajar UIN Raden Intan Lampung. Program Studi dengan dukungan Fakultas dan UIN Raden Intan Lampung juga mendorong

kelancaran kenaikan pangkat dosen dari tenaga pengajar, asisten ahli, lektor, dan lektor kepala. Universitas sangat mendorong dosen untuk mengembangkan diri, baik melalui studi lanjut ke Pascasarjana khususnya ke jenjang S3 maupun jenis pembinaan lainnya. Bagi dosen yang belum S3 didorong untuk melanjutkan studi ke jenjang S3. Dosen yang berusia di bawah 40 tahun, harus melanjutkan studi di dalam atau luar negeri. Selain itu, para dosen juga dibantu dalam proses pemerolehan NIDN, sertifikasi dosen, dan layanan kenaikan pangkat dan golongannya sesuai Buku Pedoman Kenaikan Pangkat UIN Raden Intan Lampung.

Dosen yang memerlukan bantuan dalam meningkatkan kompetensi publikasi ilmiahnya dilibatkan dalam pelatihan penulisan artikel ilmiah yang dilakukan baik oleh Program Studi, fakultas, dan universitas. Dosen juga diberikan tutorial terkait peningkatan kompetensi publikasi dengan menggunakan nara sumber dari dalam kampus dan luar kampus serta review artikel yang akan mereka publikasikan oleh pihak Universitas. Selain pengembangan dengan mendorong dosen untuk melakukan studi lanjut ke S3, pihak Universitas melalui fakultas dan Program Studi juga mendorong dosen untuk mengikuti seminar-seminar nasional/internasional yang terindeks dengan memberi bantuan biaya seminar. Program Studi sangat mendorong dosen untuk melakukan publikasi artikel hasil pemikiran dan penelitiannya pada jurnal nasional dan internasional terindeks bereputasi.

Melalui publikasi ilmiah pada jenjang nasional dan internasional ini diharapkan dosen dapat mengembangkan diri melalui karya-karyanya khususnya hasil penelitian sehingga dapat dikenal oleh masyarakat nasional maupun internasional. Peningkatan kompetensi Dosen dilakukan melalui kegiatan ilmiah sesuai dengan bidangnya diantaranya support Program Studi kepada dosen ataupun tenaga kependidikan untuk mengikuti seminar, lokakarya, workshop, training, pelatihan dan perluasan kepakaran dosen dalam kegiatan studi banding atau bench marking ke PT lain. Peningkatan kompetensi untuk tenaga kependidikan dilakukan melalui pelatihan-pelatihan untuk menunjang keahliannya. Selain pengembangan jabatan fungsional, program studi didukung oleh Universitas juga memberikan layanan kenaikan pangkat

dosen dan tenaga kependidikan sebagaimana diatur dalam Buku Pedoman Kenaikan Pangkat Jabatan Akademik Dosen UIN Raden Intan Lampung. Ketua program studi secara berkala mengingatkan dosen yang sudah waktunya naik pangkat tetapi belum mengusulkan agar segera menyiapkan berkas dan mengusulkannya sesuai buku pedoman kenaikan pangkat jabatan akademik dosen UIN Raden Intan Lampung. Tenaga kependidikan diupayakan naik pangkat secara regular sesuai ketentuan dengan mendorong mereka memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan. Pengembangan tenaga kependidikan lebih banyak mengarah pada pengembangan yang berkaitan dengan tugas-tugas administrasi dan manajerial. Pihak Universitas melakukan berbagai pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan tenaga kependidikan dalam mengembangkan dirinya

BAB V

PENGHARGAAN DAN SANKSI

1. Penghargaan dan Sanksi Dosen dan Tenaga Pendidikan

Kebijakan remunerasi UIN Raden Intan Lampung merujuk pada Keputusan Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor 285 tahun 2017 tentang Remunerasi Dosen tetap PNS di Lingkungan UIN Raden Intan Lampung, Keputusan Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor 287 tahun 2017 tentang Remunerasi bagi pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai badan layanan umum di lingkungan UIN Raden Intan Lampung dan Keputusan Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor 289 tahun 2017 tentang pedoman implementasi remunerasi badan layanan umum UIN Raden Intan Lampung. Dalam peraturan Rektor tersebut diatur remunerasi untuk dosen dan tenaga kependidikan. Perbedaan pokok remunerasi dosen dan tenaga kependidikan adalah dasar perhitungan kinerja yaitu dosen menggunakan Beban Kerja Dosen (BKD) dan rekam jejak kepegawaian.

Remunerasi adalah pemberian imbalan kepada dosen dan pegawai UIN Raden Intan Lampung atas kontribusi yang bersangkutan terhadap UIN Raden Intan Lampung untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan dosen dan pegawai yang bertugas di lingkungan UIN Raden Intan Lampung, di luar gaji, tunjangan fungsional dan tunjangan struktural. Dasar perhitungan dalam pemberian remunerasi bagi dosen adalah capaian kinerja yang dihitung dengan SKS didasarkan pada BKD. Pemberian remunerasi kepada dosen maupun tenaga kependidikan dilakukan ada yang setiap bulan dan ada yang perenam bulan. Remunerasi yang diberikan tiap bulan adalah unsur tetap, sedangkan remunerasi yang diberikan setiap enam bulan adalah unsur kinerja berdasarkan BKD.

Program Studi membantu ketercapaian BKD para dosen di antaranya dengan membantu penyebaran secara merata mata kuliah yang diampu oleh dosen sesuai dengan keahliannya, membantu penyebaran pembimbing dan penguji mahasiswa juga sebagai pembimbing wali akademik dan program latihan akademik. Selain itu setiap semester Program Studi bekerjasama

dengan mahasiswa mengadakan pengabdian kepada masyarakat dilakukan di berbagai daerah di sekitar kota bandar lampung. Sistem remunerasi yang ada yang dimulai pada tahun 2017 ini merupakan sistem yang terus dikembangkan sehingga makin mencerminkan penghargaan dan imbalan atas prestasi dan kinerja dosen dan tenaga kependidikan yang berkeadilan. Bagi dosen yang dianggap memiliki prestasi dan berkontribusi terhadap kinerja universitas, UIN Raden Intan Lampung memberikan juga penghargaan yang bersifat finansial dengan memberikan sertifikat penghargaan kepada yang bersangkutan atas prestasi yang dicapainya.

Penghargaan berupa sertifikat dan uang juga diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang telah menjalani masa bakti 10, 20, dan 30 tahun. Dosen dan tenaga kependidikan yang akan menjalani pensiun juga diberikan penghargaan berupa sertifikat dan kenang-kenangan berupa barang atau uang dari Universitas atau Fakultas. Sanksi yang diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan tergantung pada tingkat kesalahannya dan merujuk pada peraturan dan perundangan yang berlaku. Universitas memiliki Kode Etik Dosen dan Tenaga Kependidikan. Dosen atau tenaga kependidikan yang melanggar kode etik serta peraturan perundangan yang berlaku akan diperiksa oleh tim yang dibentuk oleh Wakil Rektor Bidang Keuangan, Sumber Daya dan Administrasi Umum serta Lembaga Penjaminan Mutu. Rekomendasi tim tersebut diserahkan kepada pimpinan universitas untuk ditindaklanjuti dengan memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku. Pembinaan dan sanksi atas pelanggaran disiplin pegawai yang dilakukan dosen seperti pada kehadiran yang rendah, dosen yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan, keterlambatan hadir di kelas, kurang responsif dalam melakukan bimbingan pada mahasiswa dilakukan oleh ketua Program Studi dan universitas secara berjenjang. Sementara itu, pembinaan dan sanksi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan tenaga kependidikan akan diberikan oleh ketua Program Studi dan Ketua sub Umum dan Kepegawaian Fakultas.

BAB VI

PEMBERHENTIAN

1. Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan

Dalam statuta UIN Raden Intan Lampung Bab IV pasal 28 poin e dijelaskan bahwa pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan yang PNS mengikuti kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberhentian dosen ada yang dilakukan secara hormat dan tidak hormat. Pemberhentian terhormat disebabkan oleh adanya dosen atau tenaga kependidikan tersebut sudah memasuki pensiun. Pemberhentian tidak terhormat disebabkan dosen dan tenaga kependidikan melakukan pelanggaran sebagai pegawai negeri. Khusus bagi pegawai yang bukan PNS pegawai yang diangkat melalui Surat Keputusan Rektor UIN Raden Intan Lampung yang dapat diberhentikan secara hormat apabila:

1. Perjanjian kerja sudah berakhir;
2. Permintaan sendiri;
3. Meninggal dunia;
4. Sakit tetap dan/atau cacat permanen;
5. dinyatakan hilang;
6. Perampingan organisasi;
7. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Sedang pegawai yang bukan PNS dapat diberhentikan secara tidak terhormat oleh Rektor dengan kriteria:

1. tidak dapat mencapai prestasi sesuai dengan perjanjian kerja (wanprestasi);
2. dijatuhi hukuman karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Secara khusus kebijakan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan merupakan kewenangan Wakil Rektor Bidang Keuangan, Sumber Daya dan Administrasi Umum, yang melibatkan secara prosedur mulai dari ketua departemen/ Program Studi, Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dan Keuangan, Dekan, hingga bagian kepegawaian, sampai saat ini di Program Studi tidak pernah ada dosen yang diberhentikan secara tidak hormat.

BAB VII MONITORING DAN EVALUASI

1. Menurut Pedoman pengisian BKD tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik.
2. Secara teknis monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi yang dilakukan oleh dosen dilakukan setiap akhir semester dimana setiap dosen diwajibkan untuk mengisi BKD sesuai dengan format yang telah ditetapkan dalam Pedoman BKD dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang diterbitkan oleh Dirjen Pendis Kemenag.
3. Hal yang harus dilaporkan oleh Dosen dalam mengisi BKD tersebut meliputi 4 bidang yaitu bidang pendidikan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan bidang penunjang.
4. Dosen diminta untuk menghitung capaian SKS pada masing-masing bidang dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pedoman BKD bahwa capaian SKS BKD dosen dianggap dapat memenuhi dengan jumlah minimal 12 SKS dan paling banyak 16 SKS.
5. Laporan pada masing-masing bidang harus disertakan bukti-buktinya yaitu bukti telah melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran misalnya jadwal kuliah; Bidang penelitian misalnya artikel yang dimuat pada jurnal; Bidang Pengabdian kepada Masyarakat; Bidang Penunjang misalnya menjadi Panitia dalam suatu kegiatan.
6. Berkas bukti laporan BKD dosen dari Program Studi kemudian diserahkan kepada Fakultas untuk divalidasi yang kemudian disampaikan kepada Biro Kepegawaian di Universitas.
7. Biro Kepegawaian universitas akan melakukan pemeriksaan terhadap berkas BKD dosen yang dilakukan oleh asesor yang ditunjuk oleh Rektor.
8. Asesor pemeriksa BKD Dosen memeriksa pemenuhan SKS BKD disertai dengan bukti-bukti fisik yang dilampirkan oleh dosen dalam berkas BKD tersebut. Biro Kepegawaian selanjutnya membuat Daftar Monitoring

Laporan BKD di Lingkungan UIN Raden Intan baik untuk semester genap maupun ganjil. Berdasarkan hasil monitoring BKD ditetapkan dosen yang mendapatkan atau tidak mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen/tunjangan kehormatan guru besar.

9. Monitoring dan Evaluasi kepada Tenaga Kependidikan dilakukan oleh program studi dan Fakultas secara langsung.
10. Monitoring atas tenaga kependidikan dilakukan menggunakan laporan rekam jejak dan rekapitulasi kehadiran yang direkam menggunakan fingerprint di fakultas.

Kinerja dosen dalam kaitannya dengan PBM juga di monitor dan dievaluasi oleh mahasiswa melalui kuesioner yang wajib diisi oleh mahasiswa secara daring sebelum mereka mengakses nilai pada setiap akhir semester melalui laman. Hasil survey dapat diakses oleh pimpinan universitas dan pimpinan program studi /fakultas dan dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja dosen secara individual atau per fakultas. Saran- saran yang disampaikan mahasiswa dianalisis secara kualitatif dan hasilnya digunakan sebagai bahan masukan baik bagi dosen, Ketua Program Studi, maupun dekan. Hasil penilaian itu digunakan pula untuk data penjaminan mutu internal oleh program studi untuk penyusunan borang dan juga fakultas dalam rangka pembinaan dosen. Bentuk monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan lainnya adalah laporan akhir tahun program studi yang berisi karya penelitian, pengabdian dan publikasi para dosen serta perkembangan kegiatan akademik lain bagi tenaga kependidikan.

Dalam laporan akhir tersebut program studi melaporkan data berupa data dosen, tenaga kependidikan, jumlah judul dan dana penelitian, jumlah publikasi pada jurnal nasional terakreditasi, jumlah publikasi pada jurnal nasional, jumlah publikasi buku, dan HKI. Dengan demikian akan terekam kinerja untuk tiap dosen maupun tenaga kependidikan. Pengecekan terhadap dosen yang mendapat dana penelitian, sudah mempublikasikan hasil penelitiannya atau belum dalam bentuk buku, jurnal, paten atau HKI juga digunakan sebagai sarana monitoring kinerja dosen dalam bidang penelitian dan publikasinya