PEDOMAN REKRUTMEN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

UNIVERSITAS QOMARUDDIN
2019

PEDOMAN
REKRUTMEN DOSEN DAN TENAGAKEPENDIDIKAN

UNIVERSITAS QOMARUDDIN

GRESIK

2019

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 Universitas Qomaruddin Gresik dapat diselesaikan dengan baik.

Pedoman Rekrutmen Dosen dan Tenaga Pendidikan ini dibuat sebagai pedoman dalam pelaksanaan penjaringan dan pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Qomaruddin Gresik.

Ucapan terima kasih diberikan kepada semua yang telah berupaya keras dalam menerbitkan buku ini. Semoga dapat dilaksanakan peoman ini sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh Rektor Universitas Qomaruddin Gresik.

Gresik, April 2019
Rektor ,

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI iii
Surat Keputusan Rektor Universitas Qomaruddin Gresik iv
BAB I. Sumber Daya Manusia 1
BAB II. Perencanaan Kebutuhan 1
BAB III. Rekruitmen dan Seleksi 2
BAB IV. Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja 3
BAB V. Remunerasi, Penghargaan dan Sanksi 5
BAB VI. Pemberhentian 7
BAB VII. Perlindungan dan Jaminan Pensiun/Hari Tua 7

YAYASAN PONDOK PESANTREN QOMARUDDIN
UNIVERSITAS QOMARUDDIN
Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor: 2/KPT/I/2019
Alamat: Jln. Raya Bungah No. 01 Bungah Gresik 61152 I Telp./Fax. (031) 3949503 I Website: www.uqgresik.ac.id I Email: univ.qomaruddin@gmail.com

PERATURAN UNIVERSITAS QOMARUDDIN
Nomor : 031.01/PU/UQ/IV/2019

Tentang
PEDOMAN REKRUTMEN
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI UNIVERSITAS QOMARUDDIN
TAHUN 2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS QOMARUDDIN

Menimbang : 1. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan Dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan serta profesionalisme dibidang pendidikan perlu memiliki petunjuk agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan demi mendukung tercapainya visi dan misi UniversitasQomaruddin
2. Bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan di lingkungan Universitas Qomaruddin perlu dilandasi pada pedoman yang menjadi acuan dan bersifatnormatif.
3. Bahwa untuk maksud yang tersebut dalam butir (1) dan (2) perlu keluarkan Pedoman Perencanaan Sitem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Qomaruddin

.

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.

Alamat: Jln. Raya Bungah No. 01 Bungah Gresik 61152 I Telp./Fax. (031) 3949503 I Website: www.uqgresik.ac.id I Email: univ.qomaruddin@gmail.com

9. Statuta Universitas Qomaruddin
10. Peraturan Kepegawain

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Pedoman Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Qomaruddin

Kedua : Memberlakukan Pedoman Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Qomaruddin

Ketiga : Memerintahkan kepada seluruh dosen dan tenaga kependidikan/ pegawai di lingkungan Universitas Qomaruddin untuk berpedoman kepada peraturan ini sesuai dengan maksud surat keputusan ini.

Keempate : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan apabila ada kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Gresik
Pada Tanggal : 26 April 2019
Rektor,

Dr. Iskandar Ritonga, M.Ag.

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 Universitas Qomaruddin pada dasarnya merujuk pada peraturan kepegawaian dan Statuta Universitas Qomaruddin. Pedoman ini lebih ditekankan mengenai sistem perencanaan, perekrutan dan seleksi, pengangkatan, orientasi dan penempatan, pembinaan dan pengembangankarier, remunerasi dan retensi, serta pemberhentian dosen dan pegawai di Universitas Qomaruddin. 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 secara berkala setiap tahun dan menyesuaiakan kebutuhan tiap unit yang dikelola oleh Biro Kepegawaian yang kemudian diusulkan kepada rektor dan yayasan.

1. Perencanaan kebutuhan dosen di Universitas Qomaruddin 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 biro kepegawaian melalui fakultas masing-masing untuk dimasukkan ke dalam perencanaan kebutuhan dosen Universitas.

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 Kepegawaian, untuk selanjutnya diusulkan pada rektor dan yayasan.

   Biro kepegawaian menghimpun rencana kebutuhan dosen dan tendik, kemudian diusulkan kepada pimpinan universitas dan juga kepada yayasan. Usulan yang disetujui kemudian ditindak lanjuti dengan membuka lowongna penerimaan dosen atau tendik dengan melakukan pengiklanan baik me;alui media cetak atau media elektronik.

BAB III
REKRUITMEN DAN SELEKSI

Perekrutan dosen dan pegawai Universitas Qomaruddin, didasarkan pada: Perencanaan kebutuhan dosen dan pegawai dari unit terbawah yaitu Program Studi.

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

1. Pengumuman Rekrutmen dosen
2. Pendaftaran
   (1) Persyaratan umum meliputi :
      a. Warga Negara Indonesia dan beragama islam
      b. Tidak pernah terlibat masalah pidana atau diberhentikan kerja secara tidak terhormat
      c. Sehat jasmani dan rohani dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter pemerintah
      d. Maksimal berumur 35 tahun pada saat mendaftar
      e. Memiliki jenjang pendidikan dan keahlian yan sesuai dengan yang dibutuhkan
      f. Minimal berkualifikasi S2 dengan IPK 3,20
   (2) Persyaratan administrasi yang harus dilengkapi meliputi :
      a. Daftar riwayat hidup;
      b. Salinan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga yang masih berlaku (bagi yang telah berkeluarga);
      c. Salinan ijazah dan transkrip akademik terakhir;
      d. Salinan keterangan catatan dari Kepolisian (SKCK);
      e. Surat Keterangan sehat jasmani rohani dari RSUD ;
      f. Pas photo 4 x 6 dua lembar; dan
      g. Salinan sertifikat-sertifikat lain yang menunjang pelamar;.
3. Seleksi
      a. Seleksi administrasi
         seleksi untuk mengetahui kelengkapan persyaratan administrasi dan kesesuaian antara kualifikasi pelamar dengan formasi yang di butuhkan.
      b. Tes tulis
         - tes potensi akademik

- tes kemampuan bidang
- tes bahasa inggris

c. Microteaching dan wawancara
   - *Microteaching* untuk mengetahui kompetensi pedagogik
   - Wawancara terkait prospek pengembangan diri dan institusi

Pengumuman hasil seleksi akhir, pelamar yang lolos mengikuti masa percobaan dan berstatus sebagai calon pegawai. Calon pegawai dapat diangkat menjadi pegawai tetap setelah melalui masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun dan harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

Adapun Tahapan Proses perekrutan Tendik adalah sebagai berikut:

1. Pengumuman Rekrutmen Tendik
2. Pendaftaran

   (1) Persyaratan umum meliputi :
   a. Warga Negara Indonesia dan beragama islam
   b. Tidak pernah terlibat masalah pidana atau diberhentikan kerja secara tidak terhormat
   c. Sehat jasmani dan rohani dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter pemerintah
   d. Maksimal berumur 30 tahun pada saat mendaftar
   e. Memiliki jenjang pendidikan dan keahlian yan sesuai dengan yang dibutuhkan
   f. Minimal berkualifikasi S1 dengan IPK 3,00

   (2) Persyaratan administrasi yang harus dilengkapi meliputi :
   a. Daftar riwayat hidup;
   b. Salinan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga yang masih berlaku (bagi yang telah berkeluarga);
   c. Salinan ijazah dan transkrip akademik terakhir;
   d. Salinan keterangan catatan dari Kepolisian (SKCK);
   e. Surat Keterangan sehat jasmani rohani dari RSUD ;
   f. Pas photo 4 x 6 dua lembar; dan
   g. Salinan sertifikat-sertifikat lain yang menunjang pelamar;.
3. Seleksi
   a. Seleksi administrasi

seleksi untuk mengetahui kelengkapan persyaratan administrasi dan kesesuaian antara kualifikasi pelamar dengan formasi yang di butuhkan.

b. Tes tulis
   - tes potensi akademik
   - tes kemampuan bidang

c. Wawancara
   - Wawancara terkait prospek pengembangan dan institusi

Pengumuman hasil seleksi akhir, pelamar yang lolos mengikuti masa percobaan dan berstatus sebagai calon pegawai. Calon pegawai dapat diangkat menjadi pegawai tetap setelah melalui masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun dan harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

BAB IV
PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA

Pengembangan Karir

Untuk mewujudkan visi Universitas Qomaruddin, maka seluruh SDM didorong untuk meningkatkan kompetensinya (pedagogik, profesional dan sosial) melalui program pengembangan karir khususnya untuk dosen maupun untuk tenaga kependidikan.

Dosen

Dalam upaya mendorong pencapaian jenjang karier bagi dosen, Universitas Qomaruddin melaksanakan kebijakan pengembangan karir 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 Sinta 1 atau 2 maupun Jurnal Internasional.
5. Fasilitasi dosen dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan/kursus, pemagangan, workshop/seminar dan bimbingan teknis.

Selain pengembangan karir sebagai dosen melalui jabatan fungsional, setiap dosen tetap Universitas Qomaruddindiberikan kesempatan yang sama dalam jabatan struktural sesuai dengan aturan/ketentuan yang diatur dalam Statuta.

Tenaga Kependidikan

Untuk menunjang pengembangan karir tenaga kependidikan dilakukan pembinaan melalui bagian kepegawaian. Kebijakan Universitas untuk pengembangan karir 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 universitas 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 dimana bertugas dan secara berjenjang kepada Rektor.
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. 14Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Kode Etik Dosen merupakan dasar dari mekanisme penghargaan dan sanksi terhadap pegawai. Selanjutnya berdasarkan peraturan-peraturan tersebut, diterbitkan Peraturan Rektor Universitas Qomaruddin tentang pedoman kode Etik dosen, Kode Etik Tendik, pedoman pemberian penghargaan dosen, Peraturan pemberhentian pegawai, pedoman pelaksanaan pemberian sanksi pelaggaran disiplin pegawai.

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 Universitas Qomaruddin mengacu pada sistem remunerasi yang ditetapkan oleh Rektor.

Penggajian dan Tunjangan

Sistem penggajian bagi dosen Universitas Qomaruddindidasarkan pada :

1. Universitas memberikan gaji yang adil dan layak kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan serta menjamin kesejahteraannya.
2. Gaji sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang disesuaikan dengan jabatan fungsional danmasa kerja.
3. Gaji sebagaimana dimaksud pelaksanaannya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan kemampuan keuangan Universitas.
4. Selain gaji Dosen dan Tenaga Kependidikan juga menerima tunjangan kinerja.
5. Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai pencapaian kinerja.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai gaji, tunjangan ditetapkan dengan peraturan Rektor.

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 Universitas Qomaruddin sebagai Dosen Tetap minimal 25 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 Teraktreditasi Sinta 2.
4. Belum pernah tertunda kenaikan berkala/kenaikan pangkat akademik.
5. Belum pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan Fakultas maupun Pimpinan Universitas.
6. Kriteria lain yang ditentukan tim seleksi.

Kriteria tenaga kependidikan berprestasi:

1. Memiliki masa kerja di Universitas Qomaruddin sebagai karyawan Tetap minimal25 tahun sejak diangkat sebagai karyawan tetap tanpa putus.
2. Belum pernah terlibat pelanggaran kriminal/narkoba.
3. Displin.
4. Belum pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan unit kerja maupun Pimpinan Universitas.
5. Biasa dan mampu bekerja dalam tim.
6. Selalu berpakaian rapi dan sopan.
7. Kriteria lain yang ditentukan tim seleksi.

Sanksi

Sanksi adalah tindakan hukum yang dijatuhkan kepada pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi kepada dosen dan pegawai diatur berdasarkan SK Yayasan tentang Peraturan Kepegawaian.

BAB VI
PEMBERHENTIAN

Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Qomaruddin 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 kemampuan Universitas yang diatur dengan peraturan Rektor.

Jaminan Pensiun/Hari Tua

Dosen dan pegawai yang telah memasuki masa pensiun berhak atas jaminan pensiun dan hari tua sesuai dengan kemampuan Universitas dan diatur dalam aturan tersendiri yang ditetapkan dengan peraturan Rektor.