

# **PEDOMAN**

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



**UNIVERSITAS KRISTEN IMMANUEL  
2020**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, penyusunan Pedoman Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Kristen Immanuel dapat diselesaikan dengan baik.

Pedoman Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Pendidikan ini dibuat sebagai pedoman dalam pelaksanaan penjaringan dan pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Kristen Immanuel.

Ucapan terima kasih diberikan kepada semua pihak yang telah berupaya dalam menyusun dan menerbitkan buku ini. Semoga dapat dipedomani sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Rektor Universitas Kristen Immanuel dalam Buku Pedoman ini.

Yogyakarta, 01 Agustus 2020



**Dr. Eka Setyaadi, M.Pd.K.**

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
Surat Keputusan Rektor Universitas Kristen Immanuel .....	iv
BAB I. Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	1
BAB II. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan .....	1
BAB III. Pengembangan SDM .....	2
BAB IV. Retensi.....	3
BAB V. Pemberhentian .....	5
BAB VI. Sanksi .....	7

## **BAB I**

### **PERENCANAAN SDM**

Pemenuhan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di UKRIM didasarkan pada : (1) Perencanaan SDM (Manpower Planning) dan (2) Kebutuhan Insidentil.

1. Perencanaan SDM (Manpower Planning) di UKRIM didasarkan pada analisis kebutuhan pada tingkat Program Studi, Fakultas serta Unit-Unit Penunjang .

#### **A. Kebutuhan Dosen**

Parameter yang menjadi dasar penyusunan perencanaan kebutuhan dosen di tiap Prodi adalah:

- Jumlah minimal dosen per program studi
- Rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal
- Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen
- Jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) kelulusan

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

#### **B. Kebutuhan Tenaga Kependidikan**

Perencanaan Tenaga Kependidikan didasarkan pada hasil analisis jabatan dan beban kerja pegawai. Analisis ini dilakukan setiap tahun oleh Wakil Rektor bidang Akademik dan Wakil Rektor Bidang SDM untuk tenaga kependidikan pada unit penunjang (laboratorium dan perpustakaan) dan dilakukan oleh Dekan untuk perencanaan tenaga kependidikan di tiap fakultas dan Direktorat untuk program Pascasarjana.

2. Perekrutan tenaga dosen dan tenaga kependidikan dapat dilakukan di luar perencanaan SDM apabila terjadi kekurangan dosen dan/atau tenaga kependidikan oleh karena adanya dosen dan/atau tenaga kependidikan yang mengundurkan diri, pensiun, kondisi kesehatan, pelanggaran berat yang mengharuskan dilakukan pemutusan hubungan kerja serta adanya dosen dan/atau tenaga kependidikan yang meninggal.

## **BAB II**

### **REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN**

Perekrutan dosen dan tenaga kependidikan di UKRIM, di bawah tanggung jawab Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Keuangan, SDM dan Sarana Prasarana.

Pola perekrutan yang diterapkan oleh UKRIM yaitu :

1. Sistem perekrutan PNS yang mengikuti ketetapan pemerintah melalui Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) yaitu melalui penempatan Dosen dipekerjakan (DPK).
2. Sistem perekrutan Dosen dan pegawai tetap Yayasan Iman Indonesia.

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

1. Pembentukan Tim Penerimaan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Rektor membentuk tim penerimaan dosen dan tenaga kependidikan yang dikoordinir oleh Wakil Rektor Bidang Administrasi, Keuangan, SDM dan sarana prasarana dengan tugas utama melakukan seleksi calon dosen dan tenaga kependidikan dari pelamar dari dalam lingkungan UKRIM maupun dari luar UKRIM.

2. Seleksi.

Tahapan seleksi dalam perekrutan dosen dan tenaga kependidikan mencakup:

- a. Seleksi administrasi dengan kualifikasi utama:
  - Memiliki Ijasah pendidikan minimal Magister untuk dosen Diploma tiga dan Sarjana dan Ijasah Doktor untuk dosen Pascasarjana.
  - Memiliki Ijasah Sarjana untuk tenaga kependidikan
  - Tidak sedang terikat dalam pekerjaan dengan pihak/institusi lain
  - Berbadan sehat, bebas narkoba, berkelakuan baik yang dibuktikan dengan surat keterangan dari instansi berwenang.
- b. Lolos seleksi kompetensi dan personaliti
- c. Wawancara oleh Dekan dan Wakil Rektor bidang SDM.

3. Pembekalan dari Yayasan dan Pimpinan Universitas.

Calon dosen dan Tenaga Kependidikan yang telah lulus sampai tahapan wawancara dilakukan pembekalan oleh Yayasan dan pimpinan Universitas untuk memberikan pemahaman tentang keberadaan Yayasan Iman Indonesia dan UKRIM.

#### 4. Penempatan dan pengangkatan

Calon dosen dan tenaga kependidikan yang telah mendapat pembekalan dan memahami keberadaan Yayasan Iman Indonesia dan UKRIM diterima dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengangkatan sebagai dosen tetap yayasan dilakukan setelah evaluasi kinerja selama kurun waktu PKWT dinyatakan baik. Surat Keputusan (SK) pengangkatan pegawai tetap dikeluarkan oleh Yayasan Iman Indonesia dan penempatannya diatur oleh Rektor. Pengangkatan tenaga kependidikan, ditetapkan berdasarkan SK Rektor.

### **BAB III**

#### **PENGEMBANGAN SDM**

Program pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja dilaksanakan berdasarkan hasil evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

##### A. Dosen

Upaya pengembangan jenjang karier bagi dosen, UKRIM melaksanakan kebijakan antara lain:

1. Mendorong setiap dosen untuk meningkatkan Jabatan Fungsional Dosen ke jenjang yang lebih tinggi ( Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar)
2. Memfasilitasi studi lanjut bagi dosen
3. Memberikan bantuan pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
4. Memberikan bantuan bagi dosen yang melakukan presentasi dalam pertemuan ilmiah baik tingkat nasional maupun internasional.
5. Memberikan insentif bagi dosen yang menerbitkan publikasi ilmiah pada Jurnal Nasional terakreditasi maupun Jurnal Internasional.

6. Memfasilitasi dosen dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan/kursus, pemagangan, workshop/seminar dan bimbingan teknis.

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

## **B. Tenaga Kependidikan**

Kebijakan Universitas untuk pengembangan karir tenaga kependidikan, antara lain:

1. Memfasilitasi studi lanjut untuk bidang pekerjaan tenaga kependidikan.
2. Memfasilitasi tenaga kependidikan dalam pengembangan kompetensi bidang pekerjaan melalui pelatihan/kursus dan bimbingan teknis (laboran, arsiparis, teknisi, operator sistem informasi dan pustakawan).
3. *Benchmarking* ke universitas terkemuka di dalam negeri.

## **BAB IV**

### **RETENSI**

Kebijakan program retensi dosen dan tenaga kependidikan di UKRIM yaitu :

1. Universitas memberikan gaji yang adil dan layak kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan serta menjamin kesejahteraannya. Gaji sebagaimana dimaksud, dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang disesuaikan dengan jabatan fungsional dan masa kerja. Gaji sebagaimana dimaksud, pelaksanaannya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan kemampuan keuangan Universitas.
2. Selain gaji, Dosen dan Tenaga Kependidikan juga menerima tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai pencapaian kinerja.
3. 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 :

- a. Memiliki masa kerja di UKRIM sebagai Dosen Tetap minimal 25 tahun sejak diangkat sebagai dosen tetap tanpa putus.
  - b. Memiliki karya tulis ilmiah pada Jurnal Internasional atau minimal jurnal nasional Terakreditasi.
  - c. Tidak pernah terlibat pelanggaran moral, kriminal dan atau narkoba
  - d. Tidak pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan Fakultas maupun Pimpinan Universitas.
  - e. Kriteria lain yang ditentukan tim seleksi.
4. Penghargaan kepada tenaga kependidikan berprestasi:
- a. Memiliki masa kerja di UKRIM sebagai karyawan Tetap minimal 25 tahun sejak diangkat sebagai karyawan tetap tanpa putus.
  - b. Tidak pernah terlibat pelanggaran moral, kriminal dan atau narkoba.
  - c. Tidak pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan unit kerja maupun Pimpinan Universitas.
  - d. Kriteria lain yang ditentukan tim seleksi.

## **BAB V**

### **PEMBERHENTIAN**

Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan UKRIM dilakukan apabila:

- 1. Memasuki masa pensiun
- 2. Atas permintaan sendiri
- 3. Gangguan kesehatan yang tidak dapat disembuhkan
- 4. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya
- 5. Dijatuhi hukuman disiplin berat
- 6. Meninggal dunia



## **BAB VI**

### **SANKSI**

Sanksi adalah tindakan yang dijatuhkan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi diatur dalam Peraturan Rektor tentang Peraturan kepegawaian.