

# PEDOMAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

---



**KAMPUS INSTIKA:  
BUKIT LANCARAN PP. ANNUQAYAH  
GULUK-GULUK SUMENEP MADURA 69463**  
Telp./Fax. (0328) 821098  
Email: [instika@gmail.com](mailto:instika@gmail.com) Website: [www.instika.ac.id](http://www.instika.ac.id).



# INSTITUT ILMU KEISLAMAN ANNUQAYAH

## ( I N S T I K A )

### GULUK-GULUK SUMENEP JAWA TIMUR

FAKULTAS: SYARI'AH | TARBIYAH | USHULUDDIN | PASCASARJANA

Alamat : Bukit Lancaran PP. Annuqayah Guluk-Guluk Sumenep Madura 69463 Telp./Fax. (0328) 821098 e-mail : instika@gmail.com

#### SURAT KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT ILMU KEISLAMAN ANNUQAYAH

Nomor : 087/Ins.036/KP/II/2016

#### TENTANG PEDOMAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) INSTITUT ILMU KEISLAMAN ANNUQAYAH GULUK-GULUK SUMENEP JAWA TIMUR

*Bismillahirrahmanirrahiem*

Rektor Institut Ilmu Keislaman Annuqayah setelah :

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka mencapai pengelolaan perguruan tinggi yang bermutu sesuai 8 standar pendidikan nasional maka dirasa perlu ditetapkan Pedoman Sumber Daya Manusia (SDM);  
b. Pedoman tersebut sebagai acuan pengelolaan perguruan tinggi INSTIKA dari tiga darma: pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- Mengingat : 1. Keputusan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama;  
2. Keputusan Menteri Agama Nomor 53 Tahun 1994 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta;  
3. Keputusan Menteri Agama Nomor 82 Tahun 1994 tentang Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta;  
4. Surat Keputusan Ketua Pengurus Yayasan Annuqayah Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Rektor INSTIKA Masa Bakti 2014-2018.  
5. Surat Keputusan Ketua Pengurus Yayasan Annuqayah Nomor: 025/KPTS/ST.03/C/X/2010 Tahun 2010 tentang Statuta Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (Instika).  
6. Pasal 54 UU.No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
- Memperhatikan : Hasil rapat pimpinan INSTIKA bersama Ketua dan Sekretaris Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.

#### MEMUTUSKAN

- Menetapkan : **PEDOMAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**  
Pertama : Menetapkan pedoman Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai acuan dalam melakukan monitoring dan evaluasi ;  
Kedua : Surat Keputusan ini berlaku mulai tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan ditinjau kembali apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya;



Ditetapkan di : Guluk-Guluk  
Pada tanggal : 4 Februari 2016  
Rektor

**DRS. H. ABBADI ISHOMUDDIN, MA.**  
NIY. 122 990 049

Tembusan disampaikan kepada yth. :

1. Wakil Rektor di lingkungan INSTIKA;
2. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan INSTIKA;
3. Semua satuan kerja di lingkungan INSTIKA.

## Kata Pengantar

Panduan ini disusun untuk memberikan informasi tentang sistem seleksi dosen dan tenaga kependidikan di Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA) Guluk-Guluk Sumenep sehingga dapat digunakan sebagai panduan untuk dilaksanakan dalam pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA).

Dengan adanya Panduan ini diharapkan agar semua pihak yang terkait dengan dosen dan tenaga kependidikan di Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA) dapat mengetahui, memahami, dan melaksanakan semua mekanisme yang telah ditentukan sehingga pelaksanaan proses seleksi dosen dan tenaga kependidikan menjadi lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu INSTIKA.

Semoga dengan diterbitkannya Panduan ini pelaksanaan sistem pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA) menjadi lebih berkualitas, transparan, dan akuntabel.

Guluk-Guluk, 4 Februari 2016



Rektor,



**DRS. H. ABBADI ISHOMUDDIN, MA.**  
NIY. 122 990 049

## **BAB I PENDAHULUAN**

Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA) merupakan Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) berbasis pesantren yang memiliki concern menyemaikan tradisi keislaman pesantren dengan pendekatan modern. Akar tradisi pesantren dengan ilmu keislaman klasik menjadi pijakan utama untuk menyuguhkan ilmu-ilmu modern melalui analisis kritis transformatif dalam rangka menghadirkan kader muslim yang berakhak karimah, beradab, toleran dan mampu melestarikan paham *ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah*, dalam kerangka membangun keilmuan integratif antara aspek-aspek keislaman, keilmuan, dan kemanusiaan.

Dalam perkembangannya INSTIKA merupakan bentuk perwujudan *alih status* dari Sekolah Tinggi Ilmu Keislaman Annuqayah (STIKA) menjadi INSTIKA oleh Kementerian Agama RI melalui Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor; Dj.I/675/2010 tentang Persetujuan Alih Status Perguruan Tinggi Agama Islam Tahun 2010, pertanggal 6 Oktober 2010. Sejak itulah STIKA berubah status menjadi INSTIKA dan telah diadakan peresmian secara formal oleh Kopertais Wilayah IV Surabaya pada tanggal 7 Desember 2010.

INSTIKA senantiasa berupaya meningkatkan mutu dan prestasi dengan melakukan inovasi dalam segala aspek, seperti pada aspek SDM baik dosen maupun tenaga kependidikan. Hal ini untuk mendorong pengembangan skill dan kompetensi lulusan sesuai bidang keahliannya, sehingga dapat menjadi perguruan tinggi unggulan dengan tingkat daya saing yang sangat tinggi dan mampu menjadi tumpuan harapan masyarakat.

## **BAB II VISI DAN MISI INSTIKA**

### **A. Visi**

Terkemuka dalam pengembangan integrasi keilmuan untuk kemanusiaan berlandaskan *ahlussunnah wal jamaah*

### **B. Misi**

- a. Melestarikan paham *Ahlussunnah wal-Jama'ah*;
  - b. Mengembangkan manajemen dan kepemimpinan profesional
  - c. Menradisikan kultur akademik pesantren
  - d. Mengembangkan pendidikan dan penelitian ilmu keislaman yang integratif
  - e. Mengembangkan sosialisasi dan penerapan ilmu keislaman untuk kemanusiaan
  - f. Meningkatkan kualitas kelembagaan melalui berbagai kerja sama untuk pelayanan masyarakat secara optimal
-

### **BAB III 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 Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA) pada dasarnya merujuk pada sistem pengelolaan SDM yang 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 Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA). Tujuan dari dibuatkannya pedoman tertulis ini untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan professional dalam upaya untuk peningkatan produktifitas kerja.

### **BAB IV SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

#### **A. Rekrutmen Dosen Dan Tenaga Kependidikan**

Kegiatan manajerial rekrutmen dan seleksi untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia, berupa tenaga dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan INSTIKA dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia yang meliputi pertimbangan-pertimbangan apa yang dipakai untuk merekrut sumber daya dosen.
2. Pengadaan sumber daya manusia, berupa pengadaan, seleksi dan uji coba penempatan.
3. Pengembangan sumber daya manusia berupa pelatihan dan pendidikan, serta pemberian motivasi, reward dan *punishment* untuk memberikan arah bagi kualitas sumber daya dosen.

Ketiga fase tersebut diatas dilakukan dengan merujuk kepada tingkat profesionalisme dan pendekatan mendapatkan sumber daya manusia yang terencana, terorganisasir dan berkualitas dari segi konsep maupun ukurannya.

Identifikasi juga dilakukan dengan merujuk kepada sumber daya pengelola, yakni standard dosen dan standard tenaga kependidikan. Hasil identifikasi tersebut kemudian dirumuskan dalam suatu rencana kebijakan strategis program studi yang dapat menghasilkan suatu konsep pengelolaan civitas akademika (dosen dan tenaga kependidikan). Hal ini dilakukan secara konstruktif sesuai dengan kaidah normatif dan yuridis yang telah dibakukan kedalam konsepsi nilai yang tercantum dalam statuta INSTIKA Annuqayah Guluk-Guluk dan Kode Etik Dosen dan Karyawan atau Tenaga Kependidikan.

Sistem rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan dilakukan dengan seleksi yang ketat, dengan mempertimbangkan secara administratif dan akademik. Rekrutment berfungsi untuk mengisi kekurangan dan kekosongan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang ada pada semua prodi dan fakultas yang ada di lingkungan INSTIKA. Sistem Rekrutmen langsung diusulkan oleh prodi fakultas yang pelaksanaan seleksinya dan kebijakan terakhir dilakukan oleh pihak Institut.

Secara teknis sistem rekrutmen pegawai dilaksanakan dengan tahapan-tahapan tertentu seperti: tahap perencanaan, pelamaran, penyaringan, dan pengangkatan. Perencanaan rekrutment dilakukan berdasarkan masukan dari berbagai pihak baik dosen, karyawan maupun unsur pimpinan pada pertengahan semester genap sebelum rekrutmen dilakukan. Perencanaan awal dilakukan di tingkat prodi dengan melibatkan dosen dan karyawan. Setelah disetujui di tingkat prodi, kemudian diusulkan ke Fakultas dan diteruskan ke tingkat Institut. Adapun tahapan-tahapan rekrutmen personalia untuk tingkat Program Studi (Prodi) dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menyampaikan pos jabatan yang kosong kepada Fakultas yang kemudian diteruskan ke tingkat Institut untuk segera mengangkat personil yang dapat menduduki pos dimaksud.
2. Pihak Fakultas memberikan rekomendasi tentang urgensi pengangkatan personil baru yang dibutuhkan oleh prodi dengan mengkaji secara cermat dan komprehensif. Jika hasil kajiannya menunjukkan urgensi terhadap pengangkatan personil baru, lalu dilanjutkan ke pihak Institut. Sebaliknya, jika menurut hasil kajian pihak Fakultas menyatakan tidak penting dan tidak mendesak, maka permohonan pengangkatan personil baru dikembalikan ke pihak prodi.
3. Hasil rekomendasi pihak fakultas yang diteruskan ke tingkat Institut menjadi pertimbangan untuk menentukan kebijakan tentang penambahan personil baru. Setelah mendapatkan nota dinas ACC dari pihak Institut, baru kemudian pihak prodi melakukan seleksi dengan melakukan kordinasi dengan pengurus Yayasan Annuqayah untuk memperoleh masukan terkait dengan tugas dan fungsi jabatan yang akan diisi. Dalam pada itu pengurus Yayasan, pihak Fakultas dan Institut menawarkan beberapa orang nama untuk diseleksi. Dari sekian nama yang masuk, seleksi pertama dilakukan oleh prodi yang dilanjutkan seleksi kedua oleh Fakultas dan diteruskan pada pihak Institut sebagai pemegang kebijakan.
4. Setelah final, kemudian pihak Institut menerbitkan SK pengangkatan yang ditandatangani oleh rektor yang terlebih dahulu dikonfirmasi kepada yang bersangkutan.
5. Adapun kriteria calon pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:
  - a. Calon dosen mengajukan surat lamaran kepada Rektor INSTIKA beserta lampiran-lampirannya yang telah ditentukan oleh Yayasan dan Rektor;

- b. Calon dosen yang dipanggil adalah yang memenuhi persyaratan akademik dan administratif minimal sebagaimana ditentukan oleh panitia seleksi;
- c. Calon dosen harus mengikuti seleksi administrasi berdasarkan surat lamaran, kemudian dilakukan tes wawancara;
- d. Calon dosen yang diterima harus memenuhi standar minimal kelayakan sebagai dosen INSTIKA berdasarkan formasi dan memiliki potensi untuk dikembangkan;
- e. Calon Dosen Tetap yang dinyatakan diterima diangkat dan ditetapkan dengan surat Keputusan Ketua Yayasan atas usulan Rektor;
- f. Berkas-berkas pengangkatan untuk menjadi dosen tetap meliputi :
  - 1) Daftar Riwayat Hidup;
  - 2) Salinan Ijazah yang telah dilegalisir rangkap 3 (tiga);
  - 3) Pas foto ukuran 4 x 6 rangkap 3 (tiga);
  - 4) Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari Kepolisian;
  - 5) Surat Keterangan Berbadan Sehat dari Dokter;
  - 6) Surat pernyataan kesediaan mengabdikan diri di INSTIKA dan bersedia mendukung berbagai pengembangan yang akan dilakukan;
  - 7) Surat Pernyataan tidak pernah terlibat permasalahan narkoba dan atau obat-obat terlarang lainnya atau perbuatan amoral lainnya.
- g. Calon Dosen Tetap yang dinyatakan diterima diangkat dan ditetapkan dengan Surat Keputusan oleh Ketua Yayasan sekaligus oleh SK Rektor.

Sementara itu, prosedur penerimaan dan seleksi calon karyawan dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

Seleksi calon karyawan tetap yang berasal dari luar:

1. Calon karyawan tetap mengajukan surat lamaran kepada pimpinan institut (Rektor) beserta lampiran-lampirannya;
2. Calon karyawan tetap yang dipanggil adalah yang memenuhi persyaratan akademik dan administratif minimal sebagaimana ditentukan oleh panitia seleksi;
3. Calon karyawan tetap harus mengikuti seleksi administrasi berdasarkan surat lamaran, kemudian akan dilakukan tes wawancara untuk diketahui komitmen dan dedikasinya dalam melakukan pengabdian di INSTIKA;
4. Calon karyawan tetap yang diterima harus memenuhi standar minimal kelayakan sebagai karyawan INSTIKA berdasarkan formasi dan memiliki potensi untuk dikembangkan;

Sedangkan untuk perekrutan dari karyawan reguler INSTIKA menjadi karyawan tetap:

1. Penilaian kelayakan didasarkan pada variabel-variabel: a) umur, b) masa kerja, c) relevansi dan atau tingkat pendidikan, d) kinerja selama menjadi karyawan reguler;

2. Penilaian kinerja didasarkan pada rekam jejak dan kinerja selama menjadi karyawan di lingkungan INSTIKA;
3. Calon yang dinyatakan diterima diangkat dan ditetapkan dengan surat Keputusan Yayasan atas usulan rektor;
4. Berkas-berkas pengangkatan untuk menjadi karyawan tetap meliputi :
  - a. Daftar Riwayat Hidup;
  - b. Salinan Ijazah yang telah dilegalisir rangkap 3 (tiga);
  - c. Phas foto ukuran 4 x 6 rangkap 3 (tiga);
  - d. Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari Kepolisian;
  - e. Surat Keterangan Berbadan Sehat dari Dokter;
  - f. Surat pernyataan kesediaan mengabdikan diri di INSTIKA dan bersedia mendukung berbagai pengembangan yang akan dilakukan;
  - g. Surat Pernyataan tidak pernah terlibat permasalahan narkoba dan atau obat-obat terlarang lainnya atau perbuatan amoral lainnya.

## **BAB V**

### **MEKANISME PENEMPATAN**

#### **A. Sistem Penempatan**

Tenaga pendidik atau tenaga kependidikan setelah lewat proses seleksi dan telah dinyatakan diterima, ditempatkan sesuai dengan formasi yang ditentukan saat recruitment dengan berprinsip *right man in the right place* setelah sebelumnya diberi arahan dan petunjuk kerja yang harus dilakukan sesuai tempat dan bidang kerja yang menjadi jobnya.

Paparan pada bagian ini diklasifikasikan menjadi tiga kelompok. Kelompok pertama adalah paparan tentang penempatan dosen baru. Kelompok kedua adalah paparan tentang penempatan untuk dosen yang baru menyelesaikan studi lanjut (Pascasarjana). Kelompok terakhir memaparkan tentang penempatan untuk dosen aktif di program studi.

Dosen baru yang telah mendapatkan SK Dosen yang diterbitkan oleh Yayasan Annuqayah, selanjutnya ditugaskan oleh ketua program studi untuk melakukan kegiatan *sit in* dan magang mengajar pada beberapa mata kuliah sesuai dengan bidang keahliannya. Ketua program studi juga memberikan arahan tentang tugas pokok dan fungsi serta hak dan kewajiban dosen baru yang bersangkutan.

Sistem penempatan dosen yang baru menyelesaikan studi lanjut juga mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan oleh lembaga. Dosen yang bersangkutan diwajibkan melapor ke yayasan yang selanjutnya diteruskan ke pihak institut dan fakultas, sedangkan bagi lulusan dalam negeri hanya diwajibkan melapor ke institut dan Fakultas. Lulusan tersebut selanjutnya ditempatkan di program studi sesuai dengan kualifikasi dan disertai dengan penyerahan dokumen pengembalian tugas dari penyelenggara pendidikan Pascasarjana.

Secara umum, sistem penempatan/penugasan mengajar bagi dosen program studi dilakukan dengan memperhatikan keahlian atau kompetensi masing-masing. Setiap dosen program studi diberi beban tugas untuk mengampu berkisar antar tiga sampai dengan empat mata kuliah atau setara dengan 12-15 SKS per semester. Untuk dosen dengan jabatan fungsional diberi beban tugas menjadi dosen pembimbing tugas akhir mahasiswa dengan jumlah rata-rata bimbingan 4 mahasiswa/dosen. Penugasan ini mengacu Buku Pedoman Akademik Institut Ilmu Keislaman Annuqayah. Selain itu, setiap dosen juga diberi beban tugas menjadi Dosen Wali Studi (DWS) dengan jumlah bimbingan rata-rata 23 mahasiswa/dosen. Sistem penempatan tenaga kependidikan dikelola oleh institut dan fakultas, yang dikoordinasikan oleh Wakil Rektor II dan Wakil Dekan II melalui Sub Bagian Administrasi dan Kepegawaian.

## **BAB VI**

### **MEKANISME PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA**

#### **A. Pengembangan Karir**

Untuk mewujudkan visi INSTIKA Guluk-Guluk Sumenep, maka seluruh SDM didorong untuk meningkatkan kompetensinya melalui program pengembangan karir khususnya untuk dosen maupun untuk tenaga kependidikan.

##### **a. Dosen**

Sistem karir dosen yang dilaksanakan di INSTIKA adalah mengacu kepada sistem karir sesuai keputusan Menkowsabangan 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 karir dimaksud terdiri dari: Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.

Dalam upaya mendorong pencapaian jenjang karier bagi dosen, INSTIKA melaksanakan kebijakan pengembangan karir dosen antara lain:

- 1) Mendorong dan memberi kesempatan studi lanjut pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 2) Memberi kesempatan untuk menambah ketrampilan guna mendukung keilmuan yang dimiliki melalui seminar, pelatihan, semiloka dan sebagainya, baik yang diselenggarakan program studi, Fakultas, Institut atau institusi lain di luar INSTIKA
- 3) Mendorong kreatifitas kerja dengan penghargaan,
- 4) Mendukung/mengikutsertakan dalam kegiatan penelitian dengan memberikan dana operasional penelitian.
- 5) Memfasilitasi menjadi profesi pendidik melalui sertifikasi dosen,
- 6) Memfasilitasi menjadi asesor sertifikasi guru,
- 7) Memfasilitasi menjadi penyusun buku ajar/perkuliahan,
- 8) Memfasilitasi studi banding ke perguruan tinggi lain.

Pengembangan dalam bidang penelitian, program studi memfasilitasi para dosen untuk melakukan kegiatan penelitian, baik dana mandiri maupun yang didanai oleh institut. Fasilitas yang dimaksud dalam bentuk penyediaan informasi terkini tentang tawaran proyek penelitian, keberadaan sumber dana, batas waktu penyerahan proposal dan mengirim dosen program studi untuk mengikuti pelatihan pembuatan proposal penelitian hibah kompetitif.

Untuk pengembangan dalam bidang pengabdian kepada masyarakat baik individu maupun kelompok, dengan dana mandiri maupun sumber dana institut. Program studi juga memfasilitasi para dosen berupa penyediaan informasi sebagaimana yang dilakukan dalam pengembangan bidang penelitian. Kemudian, untuk sistem pengembangan tenaga kependidikan di Program Studi Mu'amalah selama ini dikelola oleh institut dan fakultas. Kegiatan tersebut dikoordinasikan oleh Wakil Rektor II dan Wakil Dekan II melalui bagian kepegawaian.

#### **b. Tenaga Kependidikan**

Untuk menunjang pengembangan karir tenaga kependidikan dilakukan pembinaan melalui bagian kepegawaian BAU. Kebijakan INSTIKA 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 Institut atau universitas terkemuka di dalam negeri.

### **B. 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.

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 VII**

### **MEKANISME RETENSI**

Dalam rangka penguatan retensi dosen, program studi memberikan perlakuan yang sama bagi dosen program studi untuk mengembangkan karier sesuai dengan minat dan kapabilitasnya. Perlakuan tersebut dapat berupa pemberian kesempatan seluas-luasnya bagi dosen program studi dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi, meningkatkan kemampuan akademiknya melalui pendidikan bergelar maupun non-gelar baik di dalam maupun di luar negeri, mengikuti berbagai aktivitas penunjang akademik (dalam forum ilmiah), dan memfasilitasi pengajuan usulan kenaikan pangkat/ golongan/jabatan.

Selain itu, program studi juga melaksanakan berbagai kegiatan informal yang semata-mata demi menjaga dan mempertahankan relasi emosional kekeluargaan antar dosen. Kegiatan tersebut antara lain berupa pertemuan rutin bulanan secara bergilir yang bertempat di rumah masing-masing dan sekaligus sebagai media silaturahmi; melakukan kunjungan kekeluargaan ke rumah beberapa dosen yang sedang sakit atau baru melahirkan; menghadiri pelaksanaan ujian terbuka bagi dosen yang menempuh Program S3; dan menyelenggarakan kegiatan *outbond* bersama keluarga.

## **BAB VIII**

### **REMUNERASI, PENGHARGAAN DAN SANKSI**

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, SK Menkowsabngpan 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 Rektor INSTIKA No. 040 A/UA.H/SK/C/IX/2016 tentang pedoman Etika, tata tertib, sistem penghargaan, saksi dosen dan tenaga kependidikan INSTIKA.

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 INSTIKA mengacu pada sistem remunerasi yang ditetapkan oleh Rektor.

#### **A. Penggajian dan Tunjangan**

Sistem penggajian bagi dosen INSTIKA didasarkan pada :

1. INSTIKA 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 dan masa kerja.

3. Gaji sebagaimana dimaksud pelaksanaannya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan kemampuan keuangan INSTIKA.
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 dan tunjangan ditetapkan dengan peraturan Rektor.

## **B. 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 INSTIKA sebagai Dosen Tetap minimal 5 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 INSTIKA.
6. Kriteria lain yang ditentukan tim seleksi.

## **C. Kriteria tenaga kependidikan berprestasi:**

1. Memiliki masa kerja di INSTIKA sebagai karyawan Tetap minimal 5 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 INSTIKA.
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.
2. Kenaikan pangkat istimewa.
3. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi.

#### **D. 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 Rektor INSTIKA No.090A/Ins/SK/C/X/2016 tentang Peraturan kepegawaian.

### **BAB VIII MEKANISME PEMBERHENTIAN**

#### **A. Sistem Pemberhentian**

Sistem pemberhentian dilakukan sebagaimana Surat Keputusan pengangkatan (jika pegawai tidak melanggar kesepakatan kerja). Jika ada pegawai yang melanggar kesepakatan kerja, maka terlebih dahulu pegawai akan diberi surat peringatan, kemudian jika masih melanggar maka Surat Keputusan pengangkatan akan dicabut dan pegawai berhenti bekerja.

Mekanisme pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan didasarkan pada aturan yang telah ditetapkan oleh institut yang mengacu kepada statuta dan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Yayasan. Secara umum, pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dilakukan apabila yang bersangkutan melanggar aturan yang telah ditetapkan yayasan, sehingga harus mendapatkan sanksi. Sanksi diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan dan dilaksanakan melalui tahapan yang telah ditentukan. Tahap pertama berupa sanksi teguran. Apabila yang bersangkutan tidak mengindahkan teguran tersebut, maka akan diberikan teguran kedua dan ketiga. Selanjutnya apabila yang bersangkutan tetap tidak mengindahkan atau justru melakukan kesalahan kembali maka dosen dan tenaga kependidikan tersebut akan dikenakan sanksi menurut ketentuan perundangan dan peraturan yang berlaku.

### **BAB IX PERATURAN KERJA DAN KODE ETIK**

Peraturan kerja telah diatur sesuai peraturan kepegawaian yang sudah ditentukan dalam statuta INSTIKAGuluk-Guluk. Di dalam statuta tersebut telah diatur penyelenggaraan kode etik warga kampus, yang di dalamnya terdapat unsur dosen dan tenaga kependidikan (karyawan/staf/pegawai struktural). Sedangkan kode etik yang berlaku di kalangan mahasiswa tertuang dalam Kode Etik Mahasiswa (KEM).

Kode etik tersebut telah menjelaskan pelaksanaan kode etik merupakan kewajiban warga kampus dalam mentaati dan menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman, keilmuan, keindonesiaan dalam berbicara, berpenampilan, berpakaian dan berperilaku serta selalu menunjukkan sikap kejujuran maupun tidak merugikan pihak lain.

Di sisi lain warga kampus dalam melaksanakan kode etik wajib menjaga kredibilitas dan kejujuran akademik, seperti memperoleh ijazah dari lembaga yang tidak kredibel, plagiat karya ilmiah, melakukan tindakan yang tidak mencerminkan ketidakjujuran ilmiah lainnya.

Selanjutnya civitas akademika dianjurkan dalam melaksanakan kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik dan otonomi keilmuan harus bertanggung jawab secara pribadi dan tidak merugikan lembaga.

## **BAB IX PENGANGKATAN**

- a. Pegawai tetap di lingkungan Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA) diangkat oleh Yayasan Annuqayah atas usul Rektor INSTIKA.
- b. Setiap pengangkatan pegawai tetap non kependidikan ( tenaga administratif ), lebih dahulu harus diangkat dan di tetapkan sebagai calon pegawai tetap ( Capeg ) dalam masa percobaan sekurang-kurangnya 1 ( satu ) tahun yang berhak menerima gaji 90 % dari gaji pokok.
- c. Setiap pengangkatan pegawai tetap kependidikan ( tenaga fungsional dosen ) lebih dahulu harus diangkat dan ditetapkan sebagai calon dosen ( cados ) atau tenaga pengajar ( TP ) dan berhak menerima gaji 90 %.
- d. Penempatan pegawai tetap di lingkungan Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA) dilakukan sesuai dengan peraturan serta perundang-undangan yang berlaku di Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA).
- e. Masa kerja pegawai tetap di lingkungan Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA) sesuai dengan peraturan pemerintah dan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Tenaga Kontrak di lingkungan Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA) diangkat oleh Ketua dan dilaporkan kepada Yayasan Annuqayah.
- g. Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA), mengikuti peraturan pemerintah dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi INSTIKA.

## **BAB X PENUTUP**

Demikianlah peraturan Rektor INSTIKA *Tentang* Sistem seleksi/perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen Dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik di lingkungan INSTIKA.