

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	1

**PROSEDUR
SISTEM SELEKSI, REKRUITMEN, PENEMPATAN, PENGEMBANGAN,
RETENSI DAN PEMBERHENTIAN DOSEN
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS IBNU SINA (UIS)**



Proses	Penanggung Jawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	
1. Perumusan	TIM LPMI	LPMI		18 Maret 2021
2. Pemeriksaan	Dr. Sumianti, S.Sos, M.Pd	WAREK I		18 Maret 2021
3. Persetujuan	Herdianti, SKM, M.Kes	KETUA SENAT UIS		18 Maret 2021
4. Penetapan	Dr. H. Mustaqim Syuiab, SE, MM	REKTOR		18 Maret 2021
5. Pengendalian	Dr. Nanang Alamsyah, ST, MT, IPM	Ka. LPMI		18 Maret 2021



YAYASAN PENDIDIKAN IBNU SINA BATAM (YAPISTA)
UNIVERSITAS IBNU SINA (UIS)

Jalan Teuku Umar, Lubuk Baja, Kota Batam-Indonesia Telp. 0778 – 408 3113

Email : info@uis.ac.id / uibnusina@gmail.com Website : uis.ac.id

KEPUTUSAN

No.010/UIS.R/SK/X/2019

TENTANG

PROSEDUR

SISTEM SELEKSI, REKRUITMEN, PENEMPATAN,
PENGEMBANGAN, RETENSI DAN PEMBERHENTIAN DOSEN
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS IBNU SINA (UIS)

Dengan bertawakal kepada Allah SWT, Rektor Universitas Ibnu Sina :

Menimbang : a. bahwa untuk tertib dan teratur pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Ibnu Sina (UIS) yang meliputi tentang sistem seleksi, rekrutmen, penempatan, pengembangan retensi dan pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan perlu dibuat pedoman sebagai acuan;
b. bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, dan peningkatan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan visi, misi perguruan tinggi perlu adanya sumber daya manusia yang profesional;
c. bahwa untuk memberikan bentuk penghargaan atas kinerja yang baik dan adanya sanksi bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Ibnu Sina perlu adanya mekanisme dalam penetapannya;
d. bahwa untuk maksud tersebut perlu ditetapkan dalam suatu Surat Keputusan Rektor Universitas Ibnu Sina (UIS).

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003, tanggal 8 Juli 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005, tertanggal 30 Desember 2005, tentang Guru Dan Dosen.
3. Peraturan Pemerintah Nomor: 60 Tahun 1999, tanggal 24 Juni 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen;
5. Peraturan Pemerintah nomor 9 tahun 2003 tentang Wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Karyawan dan Tenaga Kependidikan.

Memperhatikan : 1. SK Rektor Universitas Ibnu Sina (UIS) Nomor 010/UIS.R/SK/X/2019 tentang Beban Kerja Dosen di Lingkungan Universitas Ibnu Sina (UIS).
2. Hasil Rapat Pimpinan Universitas Ibnu Sina (UIS) tanggal 15 Oktober 2021 tentang persetujuan untuk mengatur Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Ibnu Sina (UIS)

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Keputusan Rektor Universitas Ibnu Sina (UIS) tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Ibnu Sina (UIS);

Kedua : Menetapkan Buku Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Ibnu Sina (UIS)



YAYASAN PENDIDIKAN IBNU SINA BATAM (YAPISTA)
UNIVERSITAS IBNU SINA (UIS)

Jalan Teuku Umar, Lubuk Baja, Kota Batam-Indonesia Telp. 0778 – 408 3113

Email : info@uis.ac.id / uibnusina@gmail.com Website : uis.ac.id

- Ketiga** : Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Ibnu Sina sebagaimana dimaksud dalam diktum pertama merupakan pedoman bagi organisasi Universitas Ibnu Sina (UIS) dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari:
- a. Sub bagian Organisasi, Kepegawaian dan Penyusunan Peraturan;
 - b. Sub bagian Administrasi Umum dan Keuangan.
- Empat** : Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diubah sebagaimana mestinya.
- Kelima** : Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan.

Ditetapkan di : Batam

Pada tanggal : 13 Oktober 2019

Rektor,



U I Dr. Haji Mustaqim Syuaib, SE., MM


NUP. 777 0803 289

Tembusan :

1. Wakil Rektor I,II
2. Biro Administrasi Akademik (BAAK)
3. Biro Administrasi Keuangan (BAUK)
4. Kepala LPMI
5. Semua Dekan/ Ka.Prodi
6. Arsip

DAFTAR ISI

Halaman Judul	1
SK REKRUITMEN, PENETAPAN dan PEMBERHENTIAN DOSEN, TENAGA KEPENDIDIKAN.....	2
Daftar Isi	4
BAB I Pendahuluan	5
BAB II Ruang Lingkup	6
BAB III Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan	7
BAB IV Mekanisme Rekrutmen.....	11
BABV Mekanisme Seleksi	12
BAB VI Mekanisme Penempatan	15
BABVII Mekanisme Retensi	16
BAB VIII Mekanisme Pengembangan	16
BAB IX Mekanisme Pemberhentian	18
BAB X Penghargaan Dan Sanksi	20

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	5


BAB I PENDAHULUAN

A. Umum

1. Sesuai dengan kebijakan Rektor Universitas tentang pengadaan Pegawai dari pelamar umum dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengisi formasi yang lowong;
2. Pengadaan harus dilaksanakan secara jujur, adil, efektif,, efisien, transparan, dan kompetitif berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah;
3. Penempatan, Pengembangan, Retensi dan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan UIS (Universitas Ibnu Sina) dilaksanakan berdasarkan peraturan yang berlaku.

B. Tujuan


1. Dalam rangka untuk mengatur prosedur, mekanisme dan ketertiban administrasi sistem seleksi dan pengadaan kebutuhan (rekrutmen) Dosen dan Tenaga Kependidikan penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan serta profesional di bidang pendidikan perlu memiliki petunjuk agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan untuk mendukung tercapainya visi dan misi UIS (Universitas Ibnu Sina);
2. Dalam rangka mengatur prosedur dan mekanisme dan ketertiban administrasi sistem seleksi dan pengadaan kebutuhan (rekrutmen) tenaga pramubakti, Dosen Tetap Bukan PNS, PPPK penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian.

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	6

BAB II RUANG LINGKUP

Penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan meliputi proses/ tahap :

1. Permintaan tenaga pendidik dari setiap program studi yang membutuhkan tambahan tenaga pendidik / dosen berdasarkan rasio mahasiswa dan dosen serta pembukaan program studi baru.
2. Permintaan tenaga kependidikan (fungsional umum dan fungsional tertentu) didasarkan pada identifikasi kebutuhan analisis jabatan, analisis beban kerja dan tenaga yang lebih spesifik dari setiap unit kerja.
3. Permintaan tenaga Pramubakti didasarkan pada analisis jabatan, analisis beban kerja yang lebih spesifik dari setiap unit kerja;
4. Kebutuhan akan tenaga Pramubakti, Dosen Tetap Bukan PNS/Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)dikoordinasikan pada bagian Perencanaan dan dilaporkan kepada Kepala Biro AUAK, Wakil Rektor Bidang AUPK, Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan dan kemudian diteruskan ke Rektor UIS (Universitas Ibnu Sina) selaku Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) untuk mendapatkan persetujuan dan diinput pada aplikasi
5. Setelah ada keputusan dari Rektor untuk penerimaan tenaga, maka dibuka lowongan penerimaan tenaga/rekrutmen dengan melakukan pengiklanan lowongan, seleksi dan penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan baik dari Pramubakti, Dosen Tetap Bukan PNS, PPPK, dan setelah mendapat persetujuan Formasi dari Biro Kepegawaian dan Reformasi Birokrasi.


	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	7

BAB III

SISTEM REKRUITMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Sistem Rekrutmen dan Seleksi terdiri dari 2 (dua) yaitu:

- A.** Berdasarkan Ketetapan Panitia Seleksi Nasional Pengadaan melalui tahapan sbb:
1. Penyampaian permohonan usulan kebutuhan pegawai sesuai hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja dengan menggunakan systeme-Formasi;
 2. Penyampaian permohonan usulan tambahan formasi
 3. Penerimaan persetujuan prinsip tambahan kebutuhan pelamar umum
 4. Penerimaan penetapan formasi
 5. Pengumuman lowongan formasi oleh instansi;
 6. Pendaftaran secara portal nasional
 7. Pelaksanaan test dengan *system Computer Assisted Test (CAT)* dengan tahapan seleksi TKD,TKB;
 8. Penyerahan hasil TKB kepada pansel;
 9. Pansel menyampaikan hasil integrasi nilai TKD dan TKB
 10. Membuat pengumuman kelulusan yang ditandatangani dan disampaikan kepada Panselnas;
 11. Mengumumkan peserta yang dinyatakan lulus melalui media online atau media cetak.

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	8


B. Berdasarkan Kebijakan Lembaga

Pengadaan Dosen Tetap Bukan PNS, PPPK, dan Pramubakti sbb:


1. Penyampaian permohonan usulan pengadaan kebutuhan pegawai dengan dasar telah dianalisis jabatan dan analisis beban kerja pada unit kerjanya dan diusulkan oleh Dekan/ Direktur/ Ketua Lembaga/Kepala Unit, dan disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Rektor) setelah mendapat pertimbangan dari Kepala Biro;
2. Sistem seleksi bagi Tenaga Pendidik berupa tes kompetensi dasar, tes kompetensi bidang dan wawancara.
3. Sistem seleksi bagi Tenaga Kependidikan berupa seleksi administrasi, praktik kompetensi dan wawancara.

C. Kriteria pelamar terdiri dari 2 (dua) yaitu:

1. Kriteria pelamar Umum Tenaga Pendidik bukan PNS/PPPK adalah:
 - a) Warga Negara Indonesia yang berusia maksimal 35 tahun pada saat mengajukan lamaran, sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Sehat dari dokter pemerintah, tidak pernah terlibat dalam masalah pidana atau diberhentikan kerja secara tidak hormat, dan memiliki jenjang Pendidikan dan keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan;
 - b) Khusus untuk Tenaga Pendidik, pelamar minimal berkualifikasi S2 dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 3,00.
 - c) Untuk mendapatkan kandidat Tenaga Pendidik terbaik, seleksi dilaksanakan dengan berpatokan pada beberapa kriteria penilaian, yaitu potensi akademik, kemampuan berbahasa Inggris melalui tes TOEFL/TOAFL dengan skor minimal 400.

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	9


- d) Memperhatikan portofolio (karya) dari para kandidat tenaga pendidik yang melamar kesetiap Program Studi. Penilaian berbasis portofolio ini dilaksanakandengan tujuan untuk memperkuat tenaga pendidik yang berlatar belakang praktisi, akademisi, seleksi juga mempertimbangkan kesesuaian antara bidang keahlian pelamar dengan keahlian yang dibutuhkan Program Studi, dan unit kerja yang terkait.
- e) Bagi pelamar untuk menjadi Tenaga Pendidik yang berlatar belakang profesional dari kalangan birokrat/praktisi minimal berpendidikan S2 linier.
2. Kriteria Pelamar Umum Tenaga Kependidikan bukan PNS (Administrasi, Tenaga Perpustakaan, Tenaga Laboratorium, dan Pranata Komputer):
- a) Minimal berpendidikan DIII/S1 untuk tenaga Fungsional Umum dan Fungsional Tertentu, DIII untuk tenaga keperustakaan dan administrasi, SMU/ sederajat Untuk Tenaga Pramubakti harus berpengalaman dan memiliki keahlian dibidang yang sesuai kebutuhan;
- b) Memiliki kompetensi sebagai tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, atau pranata komputer;
- c) Berpengalaman sebagai tenaga kependidikan dibidangnya minimal 2 (dua) tahun;
- d) Berusia maksimal 30 (tiga puluh) tahun pada saat melamar. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Sehat dari dokter pemerintah, tidak pernah terlibat dalam masalah pidana yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) atau diberhentikan kerja secara tidak hormat.
- e) Memiliki jenjang Pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	10

- f) Memiliki ketrampilan dibidang computer bagi tenaga administrasi dan menguasai teknologi informatika dan komunikasi bagi Pranata Komputer.
- g) Memiliki ketrampilan dalam mengelola perpustakaan bagi Tenaga Kepustakaan, minimal berijazah D-III perpustakaan.
- h) Memiliki ketrampilan dalam mengelola Laboratorium sesuai spesifikasi laboratorium;
- i) Diutamakan mempunyai kemampuan berbahasa Inggris.

D. Pelaksanaan tahapan Seleksi:

1. Pelaksanaan seleksi setelah mendapat pertimbangan dari:
 - a) Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan - Wakil Rektor Bidang
 - b) Kepala Biro SDM
2. Persetujuan Rektor selaku Kuasa Pengguna Anggaran
3. Pembentukan Tim Seleksi.


	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	11

BAB IV

MEKANISME REKRUITMEN

Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui tahap:

1. Fakultas,Unit, Lembaga menghitung jumlah pegawai yang dibutuhkan, sesuai hasil dari analisis jabatan dan analisis beban kerjanya;
2. Fakultas,Unit, Lembaga dan Pascasarjana melaporkan kebutuhan Karyawan yang dibutuhkan kepada Rektor;
3. Kebutuhan yang diusulkan ditandatangani Dekan, Direktur, dan Kepala Biro AUAK ditujukan ke Rektor, dilanjutkan dengan penginputan ke aplikasi
4. Fakultas,Unit, Lembaga melaporkan kebutuhan Dosen Tetap Bukan PNS, PPPK, Dosen Luar Biasa (DLB), dan Pramubakti yang dibutuhkan ditandatangani oleh Dekan, Direktur, Kepala Biro SDM ditujukan kepada Rektor;
5. Pendaftaran dapat dilakukusetelah mendapat persetujuan Rektor melaluiPanita/TimSeleksi;
6. Pendaftaran karyawan dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Rektor atau Biro Kepegawaian, Bagian Ketenagaan Pendidikan Universitas Ibnu Sina
7. Rekrutmen Promosi Jabatan dilaksanakan menggunakan Assesmen Kompetensi secara terbuka oleh Biro Kepegawaian atas usul dari lembaga UIS (Universitas Ibnu Sina).

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	12

BAB V


MEKANISME SELEKSI

A. Tahapan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi Dosen/Tenaga Kependidikan:

1. Mengangkat Panitia Seleksi Penerimaan dari pelamar umum dalam lingkungan UIS (Universitas Ibnu Sina), serta Pengangkatan TimPewawancara untuk Tes Kompetensi Bidang (TKB);
2. Rapat Koordinasi terkait kerjasama dengan pihak LPMP selaku penyedia Sarana dan Prasarana Tes Kompetensi Dasar dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)*;
3. Koordinasi dengan Kantor Pos membuka PO Box untuk penerimaan berkas pelamar.

B. Tahapan Pelaksanaan Seleksi Dosen/Tenaga Kependidikan:


1. Pengumuman Formasi dari Biro Kepegawaian Universitas Ibnu Sina;
2. Jadwal Pendaftaran dari Biro Kepegawaian Universitas Ibnu Sina;
3. Prosedur Pendaftaran dari Biro Kepegawaian Universitas Ibnu Sina;
4. Panitia Seleksi mengumumkan penerimaan pendaftaran di media masa;
5. Panitia Seleksi menerima berkas pendaftaran dari Kantor Pos;
6. Membuka aplikasi pendaftaran oleh Panselnas pada website untuk memverifikasi berkas;
7. Mempersiapkan sarana dan prasarana tes;
8. Mengumumkan jadwal tes TKD;

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	13

9. Pelaksanaan tes dengan *Computer Assisted Test (CAT)* Biro Kepegawaian mengumumkan hasil yang lulus *passing graded* dan berhak melanjutkan ke Tes Kompetensi Bidang (TKB);
10. Panitia Seleksi mengumumkan hasil tes TKD melalui Website UIS (Universitas Ibnu Sina);
11. Panitia menyiapkan Sarana dan Prasarana pelaksanaan TKB;
12. Panitia menyiapkan Pewancara dari Internal disesuaikan dengan bidang formasi;
13. Hasil di kirim ke Biro Kepegawaian Universitas Ibnu Sina;
14. Biro Kepegawaian Universitas Ibnu Sina mengumumkan hasil TKB;
15. Panitia Seleksi mengumumkan hasil TKB lewat *website* UIS (Universitas Ibnu Sina

C. Tahapan Pelaksanaan Seleksi Dosen Tetap Bukan PNS (DTBPNS):


1. Panitia Seleksi menyiapkan persyaratan pendaftaran;
2. Menyiapkan jadual pelaksanaan;
3. Menerima berkas pendaftaran;
4. Mengumumkan lulus berkas;
5. Panitia Seleksi menyiapkan soal TKD dan Sarana Prasarana tes;
6. Pelaksanaan tes TKD menggunakan Computer Base Test (CBT).;
7. Pengumuman kelulusan TKD;
8. Panitia Seleksi menyiapkan Pewancara pada TKB;
9. Pelaksanaan TKB;
10. Pengumuman TKB;

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	14

11. Panitia Seleksi menyerahkan hasil ke Kepala Biro SDM untuk diusulkan Persetujuan Teknis (Pertek) ke Direktur Jenderal Pendidikan Islam.

D. Tahapan Pelaksanaan Rekrutmen Pramubakti dan Satuan Pengamanan (Satpam):

1. Panitia Seleksi mengumumkan penerimaan pendaftaran Pramubakti dan Satuan Pengamanan dengan persyaratan administrasi dan jadwal tahapan Seleksi;
2. Panitia menyeleksi berkas sesuai persyaratan yang ditentukan;
3. Panitia Seleksi mengumumkan nama-nama yang lulus dan berhak untuk mengikuti tes wawancara dan Praktik.
4. Panitia Seleksi mengumumkan nama-nama peserta yang lulus sebagai Pramubakti, Satuan Pengamanan (Satpam).

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	15

BAB VI


MEKANISME PENEMPATAN

A. Penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui beberapa tahapan:

1. Didasarkan atas tindak lanjut dari hasil rekrutmen dan formasi awal;
2. Didasarkan atas kebutuhan dan formasi masing-masing bagian;
3. Didasarkan atas keputusan Rektor UIS (Universitas Ibnu Sina);
4. Didasarkan pada kebijakan pimpinan dengan mempertimbangkan rasio jumlah tenaga yang kurang pada Fakultas, Unit dan Lembaga;
5. Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen;
6. Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan pemberian Surat Keputusan, dari Rektor UIS (Universitas Ibnu Sina);
7. Pelaksanaan Orientasi administrasi, akademik sebelum melaksanakan tugas;

B. Penempatan Tenaga Pramubakti dan Satuan Pengamanan:

1. Penempatan Pramubakti disesuaikan dengan usulan dari Fakultas, Pascasarjana, Unit, Lembaga dan Rektorat dan ditempatkan berdasarkan formasi kebutuhan;

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	16

BAB VII MEKANISME RETENSI


Retensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan didasarkan pada beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Mengacu pada kode etik dosen dan tenaga kependidikan yang ada pada UIS (Universitas Ibnu Sina)
2. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan dari Fakultas, Unit dan Lembaga.


BAB VIII MEKANISME PENGEMBANGAN

Pengembangan Karir tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan berdasarkan:

1. Keputusan Rektor UIS (Universitas Ibnu Sina)
2. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan tenaga kependidikan
3. Berdasarkan kebutuhan masing–masing lini.
4. Studi lanjut Tugas Belajar diberikan berdasarkan kebutuhan dengan mempertimbangkan faktor usia, tingkat pendidikan dan mata kuliah yang dibutuhkan minimal 2 tahun kedepan, penghargaan (*reward*) atas pengabdian dan prestasi kerja yang telah dilakukan

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	17

5. Studi lanjut Izin Belajar diberikan berdasarkan persetujuan atasan langsung dan Rektor.
6. Pendidikan dan Pelatihan diberikan berdasarkan kebutuhan Teknis dalam jabatan, Fungsional, Struktural dan Manejerial.
7. Daftar usul Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan diajukan oleh Dekan, Direktur, dan Kepala Biro SDM dengan mempertimbangkan kebutuhan dan skala prioritas, proposi dan hak yang sama.
8. Sistem Karir Tenaga Pendidik berdasarkan Permenpan dan RB nomor 17 dan 46 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Jenjang karir dimaksud terdiri dari: Assisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.
9. Pengajuan Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (Dupak) Asisten Ahli, Lektor diproses pada internal lembaga secara off line dengan keputusan rapat Tim Penetapan Angka Kredit, sedangkan untuk ke Lektor Kepala proses pengusulan secara online ke Dikti dan Kemenristek Dikti.
10. Biaya riset dan pengabdian masyarakat, dan mengikuti seminar-seminar.
11. Jalur karir tenaga kependidikan dilakukan melalui jalur struktural, fungsional umum dan fungsional tertentu, mengacu pada kebijakan dari Rektor. Dalam upaya mencapai jenjang karir tertentu untuk tenaga kependidikan, UIS (Universitas Ibnu Sina) melalui sub bagian kepegawaian melaksanakan dan mengikuti program pengembangan tenaga kependidikan.

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	18

BAB IX


MEKANISME PEMBERHENTIAN

1. Dasar Pemberhentian Pegawai terdiri dari :


- a) Batas Usia Pensiun (BUP) (Pendidik usia 65 tahun, Guru Besar 70 tahun, fungsional tertentu 60 tahun dan Tenaga Kependidikan usia 58 tahun dan Eselon II/pejabat tinggi 60 tahun).
- b) Pensiun dini Pegawai atas permintaan sendiri minimal masa kerja 20 tahun usia minimal 50 tahun.
- c) Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat setelah ditetapkan oleh Dewan Kode Etik UIS (Universitas Ibnu Sina).
- d) Karena meninggal dunia, melingkapi persyaratan pensiun dengan pengajuan ke sub bagian kepegawaian

Aturan dalam pemberhentian dosen diatur sebagai berikut:

1. Pejabat yang berwenang yang berhak memberhentikan pegawai adalah Menteri Agama dengan usulan Rektor UIS (Universitas Ibnu Sina).
2. Yang bersangkutan melakukan disipliner dan telah melalui tahapan SP1,SP2,SP3 dan pembinaan dari atasan atasannya langsung.

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	19

3. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan hasil keputusan pengadilan bersifat tetap dan mengikat.
4. Terlibat anggota atau pengurus partai politik.
5. Menunjukkan sikap dan budi pekerti tidak baik terhadap yang dapat mengganggu nama besar institusi.
6. Habis masa kontrak.
7. Gangguan kesehatan yang tidak dapat disembuhkan.
8. Kinerja tidak baik.
9. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat karena melanggar Keputusan Rektor UIS (Universitas Ibnu Sina) nomor 136 tahun 2019 tentang jam kerja dosen di lingkungan UIS (Universitas Ibnu Sina .

	UNIVERSITAS IBNU SINA	Kode/No	SOP/STD/A.17
		Tanggal	9 Oktober 2019
	PROSEDUR Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan	Revisi	2
		Halaman	20

BAB X

PENGHARGAAN DAN SANKSI

A. Tunjangan Kinerja, Penghargaan dan Sanksi

UU No. 20 Thn 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Permenpan dan RB nomor 17 dan 46 tahun 2013 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 Pedoman Etika Kehidupan Kampus merupakan dasar dari mekanisme penghargaan dan sanksi terhadap pegawai. Selanjutnya berdasarkan peraturan-peraturan tersebut, dibuatlah Keputusan Rektor UIS (Universitas Ibnu Sina) Nomor 209 tahun 2017 tentang Kode Etik Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan UIS (Universitas Ibnu Sina).

Tujuan dari Sertifikasi Dosen dan Tunjangan Kinerja adalah memberikan penghargaan atas produktivitas pegawai untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. UIS (Universitas Ibnu Sina) juga mengusulkan pemberian penghargaan untuk pengabdian dosen dan Tenaga Kependidikan berupa piagam penghargaan Satya Lencana Karyasatya kepada Presiden melalui Biro Kepegawaian Universitas Ibnu Sina untuk dedikasinya selama mengabdikan dalam jangka waktu 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun. Penghargaan ini diberikan setahun sekali dalam rangka hari jadi Universitas Ibnu Sina (UIS).

Sanksi adalah tindakan hukum yang dijatuhkan kepada pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Peraturan Rektor UIS (Universitas Ibnu Sina) Nomor 136 tahun 2019 tentang jam kerja dosen di lingkungan UIS (Universitas Ibnu Sina).