



**KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI)  
MIFTAHUL 'ULUM TANJUNGPINANG  
Nomor: 060 /SK/STA-MU/III/2016  
TENTANG  
PEDOMAN PERENCANAAN SISTEM  
SELEKSI, PEREKUITMEN, PENEMPATAN, PENGEMBANGAN, RETENSI, PE, BERHENTIAN  
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) MIFTAHUL 'ULUM TANJUNGPINANG**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**KETUA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) MIFTAHUL 'ULUM TANJUNGPINANG**

- Menimbang : a. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan STAI-Miftahul Ulum Tanjungpinang diperlukan dibuat dokumen pelaksanaannya.  
b. Bahwa untuk memenuhi maksud poin a, maka perlu ditetapkan dengan Keputusan Ketua STAI-Miftahul ulum Tanjungpinang
- Mengingat : 1. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.  
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi.  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan  
5. Peraturan Menteri Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi  
6. Keputusan menteri Agama RI nomor Dj.I/675/2010 tentang Perubahan status PTAIS .  
7. Statuta STAI-Miftahul Ulum Tanjungpinang

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan:

- Pertama : Keputusan Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Miftahul Ulum tentang Pedoman Perencanaan Sistem Seleksi, Perekuitmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan di lingkungan STAI-Miftahul Ulum Tanjungpinang
- Kedua : Dokumen Kebijakan yang tercantum dalam lampiran ini menjadi acuan dan tolak ukur yang harus dilaksanakan dan dicapai STAI-MU dalam pelaksanaan kegiatan yang terkait Kebijakan SDM di STAI-MU
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan
- Keempat : Jika dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan atau perubahan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di Tanjungpinang  
Pada tanggal 24 Maret 2016  
Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI)  
Miftahul Ulum Tanjungpinang  
**Drs. E. Amir Husin, MM**  
NID: 011/120.704

**PEDOMAN PERENCANAAN SISTEM  
SELEKSI, PEREKUITMEN, PENEMPATAN, PENGEMBANGAN, RETENSI,  
PEMBERHENTIAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) MIFTAHUL 'ULUM TANJUNGPINANG**

**BAB I  
SUMBER DAYA MANUSIA**

Sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang meliputi Perencanaan Sistem Seleksi, Perekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi, 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 tenaga kependidikan di lingkungan sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Miftahul Ulum Tanjungpinang. Pedoman ini lebih ditekankan mengenai Sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang meliputi Perencanaan Sistem Seleksi, Perekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen Dan Tenaga Kependidikan, remunerasi, penghargaan dan sanksi tujuan dari dibuatnya pedoman tertulis ini untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan profesional dalam upaya peningkatan produktifitas.

**BAB II  
PERENCANAAN KEBUTUHAN**

Perencanaan kebutuhan dosen dan Tenaga Kependidikan dibuat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang di rinci satu persatu tahun sesuai prioritas yang dikelola oleh Bidang administrasi umum.

1. Perencanaan kebutuhan dosen di STAI-Miftahul Ulum Tanjungpinang berpedoman pada system perencanaan SDM yang didasarkan pada nalisis kebutuhan pada tingkat program studi. Adapun indikator-indikator yang menjadi dasar penyusunan perencanaan kebutuhan dosen tersebut

- Rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal
- Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar
- Jumlah SKS kelulusan

Berdasarkan analisis kebutuhan dosen program studi mengusulkan ke ketua STAI untuk perencanaan kebutuhan dosen,

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 Ketua untuk diteruskan ke Yayasan.

### BAB III

#### REKRUITMEN DAN SELEKSI

Perekrutan dosen dan tenaga Kependidikan di lingkungan STAI-Miftahul Ulum Tanjungpinang, didasarkan pada perencanaan kebutuhan dosen dan pegawai pada masing-masing unit. Pola perekrutan yang ditetapkan oleh STAI-Miftahul Ulum Tanjungpinang yaitu:

##### 1. Sistem perekrutan Dosen dan tenaga kependidikan tetap yayasan.

Proses perekrutan dilakukan secara terbuka, transparan dan akuntabel dengan tahapan proses yaitu pengangkatan panitia penerimaan Dosen dan tenaga Kependidikan Ketua STAI menunjuk panitia penerimaan dosen dan tenaga kependidikan yang diketuai oleh ketua bidang Administrasi umum untuk melakukan seleksi dosen dan tenaga kependidikan dari berkas lamaran yang masuk.

##### 2. Seleksi

Tahapan seleksi dalam perekrutan dosen dan tenaga kependidikan mencakup

- a. Seleksi administrasi
- b. Tes potensi akademik
- c. Wawancara

##### 3. Pembekalan dari yayasan dan Pimpinan STAI-MU

Calon dosen dan tenaga kependidikan yang telah lulus sampai tahap wawancara dilakukan pembekalan oleh yayasan dan Pimpinan STAI-MU untuk memberikan pemahaman tentang keberadaan Yayasan PPTMU dan STAI-MU.

##### 4. Pengangkatan Dosen dan Tenaga kependidikan

Calon dosen dan tenaga kependidikan yang telah mendapat pembekalan dan memahami yayasan dan STAI-MU diangkat menjadi dosen dengan membuat perjanjian kerja dan pemberian SK yayasan untuk dosen dan SK ketua STAI-Mu untuk tenaga kependidikan

### BAB IV

#### PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA

Pengembangan karir untuk mewujudkan visi STAI-Miftahul Ulum Tanjungpinang, maka seluruh SDM di dorong untuk meningkatkan kompetensinya (pedagogik, profesional, Sosial dan kepribadian) melalui program pengembangan karir khususnya untuk dosen maupun untuk tenaga kependidikan. Dosen sistem karir dosen yang dilaksanakan di STAI-MU adalah mengacu kepada sistem karir sesuai keputusan Menkowsabangan SK Menkowsabangan NO:38 tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka kredit 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 karir bagi dosen, dilaksanakan kebijakan pengembangan karir dosen antara lain

1. Fasilitasi studi lanjut bagi dosen
2. Bantuan pelaksanaan kegiatan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
3. Bantuan untuk kegiatan seminar atau pelatihan
4. Intensif bagi dosen yang menerbitkan publikasi ilmiah di jurnal nasional maupun internasional
5. Fasilitasi dosen dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan /kursus dan workshop

Selain pengembangan karir sebagai dosen melalui jabatan fungsional, setiap dosen tetap STAI-MU diberikan kesempatan yang sama dalam jabatan structural sesuai dengan atauran yang diatur dalam statuta

### **Tenaga Kependidikan**

Untuk menunjang pengembangan karir tenaga kependidikan dilakukan pembinaan melalui bagian kepegawaian. Kebijakan STAI-MU untuk pengembangan karir tenaga kependidikan, antara lain

Untuk menunjang pengembangan karir tenaga kependidikan dilakukan pembinaan melalui bagian kepegawaian BAU. 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 dan bimbingan teknis

### **Penilaian Kinerja**

1. Penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan yang didasarkan sistem prestasai dan sistem karir
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 dibawah kewenangan ketua.
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 mengikjuti pendidikan dan latihan

## **BAB V**

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

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan Tinggi, SK Menkowsabangpan NO:38 tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka kredit serta Statuta merupakan dasar dari mekanisme penghargaan dan sanksi terhadap pegawai. Selanjutnya diterbitkan Keputusan Ketua STAi-Miftahul Ulum Tanjungpinang tentang pedoman etika, tata tertib, sistem penghargaan, sanksi dosen dan tenaga pendidikan. Tujuan dari remunerasi adalah memberikan penghargaan atas produktivitas dosen dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme dan keniirejanya. Sistem remunerasi (Gaji dan Tunjangan) berlaku di STAI-MU Tanjungpinang mengacu pada system remunerasi yang ditetapkan Ketua

#### **Penggajian dan Tunjangan**

Sistem penggajian bagi dosen di STAi-MU didasarkan pada

1. STAI-MU memberikan gaji yang adil dan layak kepada dosen dan tenaga kependidikan serta menjamin kesahteraannya.
2. Gaji sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja
3. Gaji sebagaimana dimaksud pelaksanaannya dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan STAI-MU
4. Selain gaji dosen dan tenaga kependidikan juga menerima tunjangan lainnya
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai gaji dan tunjangan ditetapkan dengan keputusan Ketua STAI-MU

#### **Penghargaan Dosen dan Tenaga Kependidikan**

Dosen dan tenaga pendidikan yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Penghargaan kepada dosen diberikan

1. Memiliki masa kerja di STAi-MU sebagai dosen tetap minimal 20 tahun sejak diangkat sebagai dosen tetap tanpa putus
2. Memiliki kepangkatan akademik
3. Memiliki bukti-bukti penulisan ilmiah pada jurnal
4. Memiliki kepribadian yang sesuai dengan statuta
- 5.

### **Kriteria tenaga Kependidikan berprestasi**

1. Memiliki masa kerja di STAI-MU sebagai karyawan tetap minimal 25 tahun sejak diangkat sebagai karyawan tetap tanpa putus
2. Belum pernah terlibat tindakan tercela
3. Disiplin
4. Berpakaian rapi an sopan
5. Tidak pernah mendapat peringatan tertulis dari pimpinan  
Penghargaan sebagaimana dimaksud dapat berupa
  - a. Tanda kehormatan berupa Piagam
  - b. Kenaikan pangkat istimewa
  - c. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi

### **Sanksi**

Sanksi-sanksi adalah tindakan hukum yang dijatuhkan kepada pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi kepada dosen dan pegawai diatur dalam keputusan Ketua STAI-MU

## **BAB VI PEMBERHENTIAN**

Pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dilingkungan STAI-MU Tanjungpinang apabila

1. Memasuki batas usia pensiun ( Dosen 65 tahun, guru besar 70 tahun dan tendik 58 tahun)
2. Atas permintaan sendiri
3. Gangguan kesehatan yang tidak dapat disembuhkan
4. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat tugas dan kewajiban
5. Dijatuhi hukuman disiplin berat
6. Meninggal dunia

## **BAB VII PERLINDUNGAN DAN JAMINAN PENSIUN/HARI TUA**

Perlindungan dalam menjalankan tugas dan kewajiban dosen dan pegawai berhak atas perlindungan kesehatan, kecelakaan kerja dan bantuan hukum sesuai kemampuan STAI-MU. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua sesuai dengan kemampuan STAI-Mu dan diatur dalam aturan tersendiri.

**BAB VIII**  
**PENUTUP**

Ketentuan-ketentuan yang belum diatur dalam ketentuan ini akan diatur dalam ketentuan lain yang ditetapkan

Ditetapkan di Tanjungpinang  
Pada tanggal 24 Maret 2016  
Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI)  
Miftahul Ulum Tanjungpinang

  
Drs. H. Anir Husin, MM  
NIY:011/120.704