



P A N D U A N

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

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
LABUHAN BATU – RANTAUPRAPAT
TAHUN
2015**

KETUA STIE LABUHAN BATU
KEPUTUSAN KETUA STIE LABUHAN BATU
NO. /STIE-LB/VI/2015

TENTANG

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

KETUA STIE LABUHAN BATU

- Menimbang : a) bahwa untuk memenuhi kebutuhan Dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan serta profesionalisme di bidang pendidikan perlu memiliki petunjuk agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan demi mendukung tercapainya visi dan misi STIE Labuhan Batu;
- b) bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan program studi teknik di lingkungan STIE Labuhan Batu perlu dilandasi pada pedoman yang menjadi acuan dan bersifat normative;
- c) bahwa untuk maksud tersebut perlu ditetapkan dengan surat keputusan STIE Labuhan Batu.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen;
3. Undang-Undang Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan ;
4. Statuta STIE Labuhan Batu.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Surat Keputusan Ketua STIE Labuhan Batu Tentang Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Serta Tenaga.
- Kedua : Pedoman Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Serta Tenaga merupakan pedoman yang menjadi landasan dalam upaya peningkatan kualitas akademik dan pencapaian visi, misi STIE Labuhan Batu.
- Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI : RANTAUPRAPAT
PADA TANGGAL: 28 JUNI 2015
KETUA

HAYANUDDIN SAFRI, SE, M.Si
NIDN. 0108066503

BAB I

PENDAHULUAN

Peningkatan dan pengembangan mutu sumber daya manusia di lingkungan STIE Labuhan Batu bertujuan sebagai upaya membangun suasana akademik yang profesional dan bermutu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan adanya pengembangan mutu sumber daya manusia tersebut sebagai upaya memberikan layanan secara akademik yang lebih baik. Oleh sebab itu, STIE Labuhan Batu harus mempersiapkan sumber daya manusia yang handal baik secara kuantitas maupun kualitas secara berkesinambungan dan berkelanjutan sesuai dengan proporsi masing-masing latar belakang pendidikan dan produktivitasnya.

Sistem perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) di STIE Labuhan Batu (dosen dan tenaga kependidikan) mengikuti mekanisme perekrutan yang ditetapkan oleh Yayasan Universitas Labuhan Batu dengan mengacu Surat Keputusan Ketua STIE Labuhan Batu. Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Serta Tenaga Kependidikan yang mengatur tentang perencanaan, proses rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, disiplin dan kewajiban pegawai, kompensasi, peningkatan kompetensi, komitmen, dan kinerja, rotasi pegawai, serta pemberhentian pegawai.

Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas guna mendukung Visi, Misi, dan STIE Labuhan Batu dilakukan dengan berbagai strategi, diantaranya dengan cara memasang iklan lowongan kerja di media cetak lokal, rekomendasi dari teman sejawat. Tahapan perekrutan dibagi dalam dua jenis, yaitu :

1) Sistem Rekrutmen

a. Rekrutmen Dosen

Sistem perekrutan/seleksi dosen adalah proses perekrutan dosen baru guna memenuhi keseimbangan rasio antara dosen dan mahasiswa. Perekrutan dosen dilakukan oleh tim rekrutmen yang terdiri dari unsur pimpinan, ketua program studi dan dewan dosen. Dalam proses perekrutan, setiap calon dosen yang lolos seleksi administrasi harus mengikuti 2 (dua) tahap yaitu tahap pertama berupa wawancara dan tahap kedua berupa micro teaching. Tim rekrutmen akan memberikan penilaian terhadap calon dosen berdasarkan indikator penilaian dari

setiap tahap. Indikator penilaian untuk tahap wawancara terdiri dari rekoqnisi pembelajaran lampau (RPL), motivasi menjadi dosen, komunikasi, pengalaman leadership, pengetahuan tentang penelitian dan penguasaan teknologi. Sedangkan indikator penilaian dalam micro teaching terdiri dari penampilan, cara penyampaian materi, intonasi, penguasaan materi, *eye contact*, dan penguasaan audience. Berdasarkan hasil penilaian, tim rekrutmen memberikan rekomendasi kepada Direktur untuk mengusulkan calon dosen yang lolos seleksi kepada Yayasan Universitas Labuhan Batu. Keputusan diterima atau tidaknya calon dosen tersebut merupakan wewenang dari Yayasan Universitas Labuhan Batu.

b. Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Sistem perekrutan/seleksi tenaga kependidikan adalah proses perekrutan karyawan baru atas kekosongan atau penambahan staf disetiap bagian/unit yang ada di STIE Labuhan Batu. Dalam proses perekrutan, setiap calon karyawan yang lolos seleksi administrasi harus mengikuti tahap seleksi berikutnya berupa wawancara. Tim rekrutmen akan memberikan penilaian terhadap calon karyawan berdasarkan indikator penilaian. Indikator penilaian dalam wawancara tersebut meliputi knowledge tentang perguruan tinggi dan bagian/posisi yang dilamar, *skill*, *attitude* dan *value added*. Berdasarkan hasil penilaian, tim rekrutmen memberikan rekomendasi kepada Direktur untuk menerima calon karyawan untuk diangkat sebagai karyawan STIE Labuhan Batu dengan masa kontrak 2 (satu) tahun. Setelah masa kontrak berakhir, maka karyawan akan dievaluasi kinerjanya, jika kinerjanya baik maka akan diusulkan ke Yayasan Universitas Labuhan Batu untuk diangkat sebagai karyawan Yayasan Universitas Labuhan Batu.

2) Penempatan

Penempatan Sumber Daya Manusia di STIE Labuhan Batu berdasarkan kesesuaian kompetensi personal hasil mapping, kualifikasi pendidikan, hasil wawancara yang dibutuhkan pada posisi yang akan ditempati. Selain itu, pada saat rekrutmen staff baru baik untuk dosen maupun tenaga kependidikan juga sudah sesuai dengan kualifikasi posisi yang akan ditempati. Proses rotasi tenaga kependidikan yang selama ini dilakukan juga mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi personal dan kualifikasi jabatan yang tertuang dalam *job*

description & job specification. Penempatan sumber daya manusia yang telah direkrut merupakan bagian dari proses manajemen agar sumber daya manusia yang bersangkutan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penetapan sumber daya manusia didasarkan pada kebutuhan atas tindak lanjut dari hasil rekrutmen. Penetapan sumber daya manusia sepenuhnya keputusan Ketua STIE Labuhan Batu

3) Pengembangan

Ketua sebagai pimpinan tertinggi di STIE Labuhan Batu berkewajiban dan bertanggungjawab meningkatkan kompetensi dan kinerja dosen dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan akademik di STIE Labuhan Batu. Peningkatan kompetensi yang dimaksud adalah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja nyata yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya mengacu pada Pedoman Kode Etik Dosen, Tenaga Kependidikan dan Mahasiswa yang menjelaskan hak dan kewajiban seluruh civitas akademika. Upaya peningkatan kualitas SDM tersebut khususnya studi lanjut, STIE Labuhan Batu memberikan fasilitas berupa:

- a. Beasiswa studi lanjut
- b. Membebas tugaskan dari mengajar setara 12 sks selama studi lanjut (S2 dan S3)
- c. Pemberian ijin studi lanjut
- d. Pengajuan usul sebagai penerima beasiswa baik BPPS maupun beasiswa dari instansi pemerintah dan swasta lainnya.

Program studi yang diambil oleh dosen dalam melaksanakan studi lanjut (S2 dan S3) harus sesuai dengan bidang ilmu dan kebutuhan program studi (linear). Dalam rangka pengembangan kompetensi Dosen, setiap dosen juga diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar yang dilaksanakan baik oleh instansi pemerintah maupun swasta. Disamping itu juga STIE Labuhan Batu memberikan training-training dan pelatihan-pelatihan kepada dosen serta

mengadakan seminar-seminar baik seminar nasional, seminar regional dan seminar lokal sesuai dengan bidang keahlian di masing-masing program studi di lingkungan STIE Labuhan Batu yang diikuti oleh dosen-dosen STIE Labuhan Batu. Salah satu contoh bentuk kegiatan pengembangan bagi Dosen adalah Workshop Penulisan Jurnal Internasional, melalui acara ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memotivasi Dosen dalam meneliti dan menulis jurnal penelitian yang lebih baik.

Sedangkan untuk pengembangan kualitas tenaga kependidikan, STIE Labuhan Batu memberikan fasilitas kepada tenaga kependidikan untuk melanjutkan studi. Bagi tenaga kependidikan yang masih berpendidikan SMU diberikan fasilitas untuk melanjutkan studi Sarjana (S1) dengan memberikan ijin studi, dan bantuan dana pendidikan. Bagi tenaga kependidikan yang berpendidikan Diploma diberikan fasilitas untuk melanjutkan studi ke jenjang Sarjana (S1) dengan memberikan ijin studi dan bagi tenaga kependidikan yang berpendidikan Sarjana (S1) diberikan fasilitas untuk melanjutkan studi ke jenjang Magister (S2) dengan memberikan ijin studi. Disamping itu, STIE Labuhan Batu dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan mendukung untuk mengikuti kegiatan yang diperlukan seperti pelatihan-pelatihan dan workshop yang dilaksanakan oleh internal atau diluar kampus STIE Labuhan Batu.

4) Retensi dan Pemberhentian Dosen/Tenaga Kependidikan

Ketua STIE Labuhan Batu, selaku pimpinan tertinggi mempunyai kewajiban dan tanggung jawab dalam meningkatkan dan menegakkan disiplin kepada dosen dan tenaga kependidikan yang merujuk kepada Undang-Undang Guru Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tentang Dosen serta Peraturan Pemerintah yang berlaku lainnya. Sedangkan, hak dan kewajiban dosen dan tenaga kependidikan diatur dalam Peraturan Pegawai dan Kode Etik Dosen, Tenaga Kependidikan Dan Mahasiswa (STIE) Labuhan Batu. Pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dilakukan apabila :

- a. Memasuki batas usia pensiun (Pendidik usia 65 tahun, fungsional tertentu 60 tahun dan Tenaga Kependidikan usia 58 tahun).
- b. Atas permintaan pegawai sendiri

- c. Habis masa kontrak
- d. Gangguan kesehatan yang tidak dapat disembuhkan
- e. Kinerja tidak baik
- f. Dijatuhi hukuman disiplin

5) Penghargaan dan Sanksi Dosen dan Tenaga Kependidikan

Pemberian penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan karena prestasi diberikan berdasarkan prestasi yang dimiliki oleh dosen dan tenaga kependidikan tersebut. Pemilihan dosen dan tenaga kependidikan berprestasi dilakukan berdasarkan hasil survey kepuasan mahasiswa terhadap dosen, tenaga kependidikan dan perpustakaan. Disamping itu, Ketua STIE Labuhan Batu berkoordinasi dengan Unit Penjaminan Mutu untuk mengevaluasi kinerja berdasarkan prestasi dari dosen dan tenaga kependidikan yang diusulkan oleh Ketua STIE Labuhan Batu akan diberikan penghargaan karena prestasi pada pelaksanaan wisuda sarjana semester ganjil pada setiap tahunnya berupa piagam penghargaan dan cinderamata.

6) Efektivitas Sistem

Untuk menjamin mutu penyelenggaraan program kerja secara keseluruhan berkaitan dengan Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi Dan Pemberhentian Dosen Serta Tenaga Pendidikan maka dibuat Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai landasan dalam mengambil keputusan sebagai berikut:

- a. Setiap dosen dan tenaga kependidikan di STIE Labuhan Batu berhak mendapatkan kompensasi sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- b. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai.
- c. Jenis kompensasi meliputi kompensasi material dan non material.
- d. Kompensasi material meliputi gaji, honorarium, uang makan, uang perjalanan, asuransi, rekreasi, beasiswa melanjutkan studi, dan kompensasi material lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- e. Kompensasi non material adalah jaminan atas kelangsungan pekerjaan, jaminan jenjang karier, jaminan kondisi kerja, dan jaminan pekerjaan sesuai kompetensi.