

BUKU PEDOMAN KEBIJAKAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)



LPM-IAIN
PADANGSIDIMPUAN



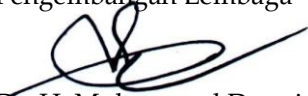
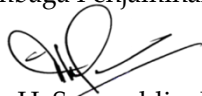
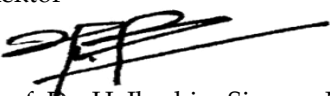
**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2020**



**PEDOMAN KEBIJAKAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
IAIN PADANGSIDIMPUAN**



**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN 2020**

LEMBAR PENGESAHAN

Kode Dokumen	: IN/QM-SDM/007/III/2020
Revisi	: -
Tanggal	: -
Diajukan Oleh	: Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga  Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag NIP 19641013 199103 1 003
Dikendalikan Oleh	: Lembaga Penjaminan Mutu  Drs. H. Samsuddin, M.Ag NIP 19640203 199403 1 001
Disetujui Oleh	: Rektor  Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL NIP 19680704 200003 1 003

	Nomor Dokumen	LPM/011/III/2020
	Tanggal Pembuatan	-
	Tanggal Efektif	-
	Diajukan Oleh	WR Bidang Akademik
	Dikendalikan Oleh	Lembaga Penjaminan Mutu
	Tanggal Revisi	-
	Hal Revisi	-
	Disahkan Oleh	<p>Ketua LPM</p>  <p>Drs. H. Samsuddin, M. Ag NIP 19640203 19940 1 001</p>



KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
NOMOR 333 TAHUN 2020
TENTANG
BUKU PEDOMAN KEBIJAKAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN TAHUN 2020

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN,

- Menimbang : a. bahwa untuk tertib dan teratur pengelolaan Sumber Daya Manusia Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan yang meliputi sistem seleksi, rekrutmen, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan maka dipandang perlu menetapkan buku Pedoman Kebijakan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan PNS;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 2003 tentang wewenang, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS;
4. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara RI Tahun 2013 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4301);
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 59 Tahun 2012 tentang Badan Akreditasi Nasional;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 52 Tahun 2013 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Menjadi Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan;
7. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
8. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 50 Tahun 2014 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 93 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Padangsidimpuan;
10. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 36 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 66 Tahun 2010 tentang Statuta IAIN Padangsidimpuan;
11. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/00522 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN, TENTANG BUKU PEDOMAN KEBIJAKAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN TAHUN 2020.
- KESATU : Menetapkan Buku Pedoman Kebijakan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Tahun 2020 sebagaimana merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA : Biaya yang timbul akibat Keputusan ini dibebankan kepada dana DIPA IAIN Padangsidimpuan Tahun 2020;
- KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Padangsidimpuan
Pada tanggal, 31 Maret 2020

REKTOR IAIN PADANGSIDIMPUAN,



Tembusan :

1. Menteri Agama RI di Jakarta;
2. Dirjen Pendidikan Islam Kemenag RI di Jakarta;
3. Inspektur Jenderal Kemenag RI di Jakarta;
4. Direktur Pendidikan Islam Kemenag RI di Jakarta;
5. Para Wakil Rektor di lingkungan IAIN Padangsidimpuan di Padangsidimpuan;
6. Para Dekan di lingkungan IAIN Padangsidimpuan di Padangsidimpuan.



KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
NOMOR 33 TAHUN 2020
TENTANG

PENGGAKATAN PANITIA DAN TIM PENYUSUN
BUKU PEDOMAN KEBIJAKAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN TAHUN 2020

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN,

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran kegiatan penyusunan buku Pedoman Kebijakan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan tahun 2020 maka dipandang perlu mengangkat panitia dan tim penyusun untuk kegiatan dimaksud;
- b. bahwa nama-nama yang tercantum dalam Lampiran keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat untuk menjadi tim penyusun buku Pedoman Kebijakan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dimaksud.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara RI Tahun 2013 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4301);
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 52 Tahun 2013 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Menjadi Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan;
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 59 Tahun 2012 tentang Badan Akreditasi Nasional;
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
7. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 50 Tahun 2014 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 93 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Padangsidimpuan;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 36 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 66 Tahun 2010 tentang Statuta IAIN Padangsidimpuan;
10. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/00522 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN TENTANG PENGANGKATAN PANITIA DAN TIM PENYUSUN BUKU PEDOMAN KEBIJAKAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN TAHUN 2020.
- KESATU : Mengangkat panitia dan tim penyusun buku Pedoman Kebijakan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Tahun 2020 sebagaimana merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Lampiran Keputusan ini;
- KEDUA : Panitia dan tim penyusun bertugas mempersiapkan, merencanakan, mengatur dan melaksanakan kegiatan dimaksud dengan mempedomani ketentuan yang berlaku;
- KETIGA : Biaya yang timbul akibat keputusan ini dibebankan kepada dana DIPA IAIN Padangsidimpuan Tahun 2020;
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Padangsidimpuan
Pada tanggal, 31 Maret 2020

REKTOR IAIN PADANGSIDIMPUAN,



LAMPIRAN
KEPUTUSAN REKTOR IAIN PADANGSIDIMPUAN
NOMOR : 591 TAHUN 2020
TENTANG PENGANGKATAN PANITIA DAN TIM PENYUSUN BUKU
PEDOMAN KEBLAKAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
TAHUN 2020

- I Panitia
Penanggungjawab
Pengarah
- II Penyusun
Ketua
Wakil Ketua
Sekretaris
Wakil Sekretaris
Anggota
- : Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL
: Dr.H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag
: Dr.Anhar, M.A
: Dr.H.Sumper Mulia Harahap, M.Ag
- : Drs.H. Samsuddin, M.Ag
: Fauzi Rizal, M.A
: Dr.H.Akhiril Pane, M.Ag
: Ahmatnjar, M. Ag
: 1. Safriadi Hasibuan, S.Pd.I
2. Nurintan Muliani Harahap, M.A
3. Hj. Nursania Dasopang, M.SI, M.H
4. Kiky A'annisaa A.md
5. Ratih Karmilasari Siregar, S.E
6. Lannida, S.E
7. Ernayanti, S.Pd
8. Muhammad Noval, S.Sos

REKTOR IAIN PADANGSIDIMPUAN,



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya. Tim penyusun dapat menyelesaikan penyusunan buku Pedoman Kebijakan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) IAIN Padangsidimpuan yang untuk para Dosen dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan IAIN Padangsidimpuan. Buku ini bertujuan untuk memberikan pedoman kepada Aparatur Sipil Negara menangani Sumber Daya Manusia di IAIN Padangsidimpuan tentang bagaimana menata SDM dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan bagaimana mekanisme dan prosedur, tahapan sistem seleksi, rekrutmen, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan IAIN Padangsidimpuan.

Terima kasih kami ucapkan kepada pihak yang telah membantu dalam penyusunan buku pedoman ini, masukan dan saran sangat kami diharapkan, agar buku pedoman ini dapat memuat hal yang lebih baik lagi. Semoga buku pedoman ini dapat memenuhi sasaran dan bermanfaat dalam memperlancar penyelenggaraan pendidikan dilingkungan IAIN Padangsidimpuan.

**Padangsidimpuan,
Ketua LPM**

2020



Drs. H. Samsuddin, M.Ag

DAFTAR ISI

	Hlm
Lembar Pengesahan	
SK Penetapan	
SK Tim Penyusun	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi.....	ii
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan	2
BAB II Ruang Lingkup	3
BAB III Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	5
BAB IV Mekanisme Rekrutmen	10
BAB V Mekanisme Seleksi.....	12
BAB VI Mekanisme Penempatan	15
BAB VII Mekanisme Retensi.....	17
BAB VIII Mekanisme Pengembangan.....	19
BAB IX Mekanisme Pemberhentian	23
BAB X Penghargaan dan Sanksi.....	25
BAB XI Penutup	27

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang andal, maka institusi IAIN Padangsidimpuan diberi wewenang untuk mengelola dan memajemen pegawai negeri sipil. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tanggal 15 Januari 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka diperlukan sistem manajemen dan pengelolaan SDM yang lebih terarah dan berkualitas. Oleh karena itu, IAIN Padangsidimpuan melakukan Sistem Pengelolaan Kebijakan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam rangka pengelolaan yang profesional dan berkualitas serta mewujudkan objektivitas. Dalam pengelolaan Kebijakan dan Pengembangan SDM perlu ditetapkan Pedoman Pengelolaan Kebijakan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia IAIN Padangsidimpuan.

Kependidikan yang memiliki kemampuan serta profesional di bidang pendidikan perlu memiliki petunjuk agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan untuk mendukung tercapainya Visi dan Misi IAIN Padangsidimpuan. 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 dan dilaksanakan berdasarkan peraturan yang berlaku.

B. Tujuan

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 dan kependidikan yang memiliki kemampuan secara professional di bidang pendidikan perlu memiliki petunjuk agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan untuk mendukung tercapainya visi dan misi IAIN Padangsidempuan, 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.



BAB II RUANG LINGKUP

Penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan meliputi tahap/proses:

1. Permintaan Tenaga Pendidik dari setiap Program Studi (prodi) yang membutuhkan tambahan Tenaga Pendidik/Dosen berdasarkan rasio mahasiswa dan dosen, dan 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 IAIN Padangsidempuan selaku Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) untuk mendapatkan persetujuan dan diinput pada aplikasi e-Formasi dari Menpan RB untuk pengadaan CPNS;
5. Setelah ada keputusan dari Rektor untuk penerimaan tenaga,



maka di buka lowongan penerimaan tenaga/rekrutmen dengan melakukan pengiklanan lowongan, seleksi dan penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan baik dari Pramubakti, Dosen Tetap Bukan PNS, PPPK, dan Pengadaan CPNS setelah mendapat persetujuan Formasi dari Biro Kepegawaian Sekretaris Jenderal Kementerian Agama RI dan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.



BAB III
SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI
TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

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

1. Berdasarkan Ketetapan Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) Pengadaan CPNS melalui tahapan sbb:
 - a. Penyampaian permohonan usulan kebutuhan pegawai sesuai hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja dengan menggunakan sistem-formasi;
 - b. Penyampaian permohonan usulan tambahan formasi ASN kepada Menteri PAN-RB;
 - c. Penerimaan persetujuan prinsip tambahan kebutuhan CPNS pelamar umum dari Kementerian PAN dan RB;
 - d. Penerimaan penetapan formasi rinci CPNS dari Kementerian PAN dan RB;
 - e. Pengumuman lowongan formasi oleh instansi;
 - f. Pendaftaran CPNS secara online: portal nasional (<http://panselnas.menpan.go.id> sccn.bkn.go.id);
 - g. Pelaksanaan test dengan system Computer Assisted Test (CAT) dengan tahapan seleksi TKD,TKB.
 - h. Penyerahan hasil TKB kepada panselnas;
 - i. Panselnas menyampaikan hasil integrasi nilai TKD dan TKB kepada Kementerian Agama;
 - j. Kementerian Agama membuat pengumuman kelulusan yang



ditandatangani PPK dan disampaikan kepada Panselnas;

- k. Kementerian Agama mengumumkan peserta yang dinyatakan lulus melalui media online atau media cetak.
2. Berdasarkan Kebijakan Lembaga Pengadaan Dosen Tetap Bukan PNS, PPPK, dan Pramubakti sbb:
 - a. 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 AUAK;
 - b. Sistem seleksi bagi Tenaga Pendidik berupa tes kompetensi dasar, tes kompetensi bidang dan wawancara.
 - c. Sistem seleksi bagi Tenaga Kependidikan berupa seleksi administrasi, praktik kompetensi dan wawancara.
 3. Kriteria pelamar terdiri dari 2 (dua) yaitu:
 - a. Kriteria pelamar Umum Tenaga Pendidik bukan PNS/PPPK adalah:
 - 1) 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;



- 2) Khusus untuk Tenaga Pendidik, pelamar minimal berkualifikasi S2 dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 3,00.
- 3) Untuk mendapatkan kandidat Tenaga Pendidikterbaik, seleksi dilaksanakan dengan berpatokan pada beberapa kriteria penilaian, yaitu potensi akademik, kemampuan berbahasa Inggris melaluities TOEFL/TOAFL dengan skor minimal 400.
- 4) 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.
- 5) Bagi pelamar untuk menjadi Tenaga Pendidik yang berlatar belakang profesional dari kalangan birokrat/praktisi minimal berpendidikan S2 linier S1 dan S2, dan sesuai kebutuhan Program Studi, berusia maksimal 45 tahun pada saat mengajukan lamaran, telah memiliki pengalaman mengajar yang dibuktikan dengan menyerahkan fotocopy SK Jabatan Fungsional atau SK mengajar.



b. Kriteria Pelamar Umum Tenaga Kependidikan bukan PNS (Administrasi, Tenaga Perpustakaan, Tenaga Laboratorium, dan Pranata Komputer):

- 1) Minimal berpendidikan DIII/S untuk tenaga Fungsional Umum dan Fungsional Tertentu, DIII untuk tenaga perpustakaan dan administrasi, SMU/ sederajat Untuk Tenaga Pramubakti harus berpengalaman dan memiliki keahlian dibidang yang sesuai kebutuhan;
- 2) Memiliki kompetensi sebagai tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, atau pranata komputer;
- 3) Berpengalaman sebagai tenaga kependidikan dibidangnya minimal 2 (dua) tahun;
- 4) Berusia maksimal 30 (tigapuluh) 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. Memiliki jenjang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
- 5) Memiliki ketrampilan dibidang computer bagi tenaga administrasi dan menguasai teknologi informatika dan komunikasi bagi Pranata Komputer.
- 6) Memiliki ketrampilan dalam mengelola perpustakaan bagi Tenaga Perpustakaan, minimal berijazah D-III



perpustakaan.

- 7) Memiliki ketrampilan dalam mengelola Laboratorium sesuai spesifikasi laboratorium;
- 8) Diutamakan mempunyai kemampuan berbahasa Inggris.

4. Pelaksanaan tahapan Seleksi:

a. Pelaksanaan seleksi setelah mendapat pertimbangan dari:

- 1) Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan
- 2) Wakil Rektor Bidang AUPK
- 3) Kepala Biro AUAK

b. Persetujuan Rektor selaku Kuasa Pengguna Anggaran

c. Pembentukan Tim Seleksi.



**BAB IV
MEKANISME REKRUITMEN**

Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui tahap:

1. Fakultas, Unit, Lembaga dan Pascasarjana menghitung jumlah pegawai yang dibutuhkan, sesuai hasil dari analisis jabatan dan analisis beban kerjanya;
2. Fakultas, Unit, Lembaga dan Pascasarjana melaporkan kebutuhan CPNS yang dibutuhkan kepada Rektor;
3. Kebutuhan yang diusulkan ditandatangani Dekan, Direktur, dan Kepala Biro AUAK ditujukan ke Rektor, dilanjutkan dengan penginputan ke aplikasi e-Formasi dari Menpan dan RB;
4. Fakultas, Unit, Lembaga dan Pascasarjana melaporkan kebutuhan Dosen Tetap Bukan PNS, PPPK, Dosen Luar Biasa (DLB), dan Pramubakti yang dibutuhkan ditandatangani oleh Dekan, Direktur, Kepala Biro AUAK ditujukan kepada Rektor;
5. Pendaftaran Bukan PNS dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Rektor melalui Panitia/Tim Seleksi;
6. Pendaftaran CPNS dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Rektor atau Biro Kepegawaian, Bagian Ketenagaan Pendidikan Tinggi Islam Kementerian Agama RI.
7. Pendaftaran Dosen Tetap Bukan PNS (DTBPNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), DLB, Pramubakti dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Rektor dan/atau



Biro Kepegawaian, Bagian Ketenagaan Pendidikan Tinggi Islam
Kementerian Agama RI;

8. Teknis Pelaksanaan Pengadaan PNS/Bukan PNS diatur dalam Juklak/Juknis dari Sekretaris Jenderal Kementerian Agama RI dan Tim Seleksi dari IAIN Padangsidempuan.
9. Rekrutmen Promosi Jabatan setingkat Eselon II (Pimpinan Tinggi Pratama) dilaksanakan menggunakan Assesmen Kompetensi secara terbuka oleh Biro Kepegawaian atas usul dari lembaga IAIN Padangsidempuan.



BAB V MEKANISME SELEKSI

1. Tahapan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi CPNS Dosen/Tenaga Kependidikan:
 - a. Mengangkat Panitia Seleksi Penerimaan CPNS dari pelamar umum dalam lingkungan IAIN Padangsidimpuan, serta Pengangkatan Tim Pewawancara untuk Tes Kompetensi Bidang (TKB);
 - b. Rapat Koordinasi terkait kerjasama dengan pihak LPMP selaku penyedia Sarana dan Prasarana Tes Kompetensi Dasar dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)*;
 - c. Koordinasi dengan Kantor Pos membuka PO Box untuk penerimaan berkas pelamar.
2. Tahapan Pelaksanaan Seleksi CPNS Dosen/Tenaga Kependidikan:
 1. Pengumuman Formasi dari Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI;
 2. Jadwal Pendaftaran dari Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI;
 3. Prosedur Pendaftaran dari Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI;
 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:



sscn.bkn.go.id untuk memverifikasi berkas;

7. Mempersiapkan sarana dan prasarana tes;
 8. Mengumumkan jadwal tes TKD;
 9. Pelaksanaan tes dengan *Computer Assisted Test (CAT)*;
 10. Biro Kepegawaian Kementerian Agama mengumumkan hasil yang lulus *passing grade* dan berhak melanjutkan ke Tes Kompetensi Bidang (TKB);
 11. Panitia Seleksi mengumumkan hasil tes TKD melalui Website IAIN Padangsidimpuan;
 12. Panitia menyiapkan Sarana dan Prasarana pelaksanaan TKB;
 13. Panitia menyiapkan Pewawancara dari Internal disesuaikan dengan bidang formasi;
 14. Hasil di kirim ke Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI;
 15. Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI mengumumkan hasil TKB;
 16. Panitia Seleksi mengumumkan hasil TKB lewat website IAIN Padangsidimpuan.
3. Tahapan Pelaksanaan Seleksi Dosen Tetap Bukan PNS (DTBPNS)
- a. Panitia Seleksi menyiapkan persyaratan pendaftaran;
 - b. Menyiapkan jadwal pelaksanaan;
 - c. Menerima berkas pendaftaran;
 - d. Mengumumkan lulus berkas;
 - e. Panitia Seleksi menyiapkan soal TKD dan Sarana Prasarana



tes;

- f. Pelaksanaan tes TKD menggunakan Computer Base Test (CBT).;
- g. Pengumuman kelulusan TKD;
- h. Panitia Seleksi menyiapkan Pewawancara pada TKB;
- i. Pelaksanaan TKB;
- j. Pengumuman TKB;
- k. Panitia Seleksi menyerahkan hasil ke Kepala Biro AUAK untuk diusulkan Persetujuan Teknis (Pertek) ke Direktur Jenderal Pendidikan Islam.

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

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



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 IAIN Padangsidempuan;
 4. Didasarkan pada kebijakan pimpinan dengan mempertimbangkan rasio jumlah tenaga yang kurang pada Fakultas, Pascasarjana, Unit dan Lembaga;
 5. Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen;
 6. Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan pemberian Surat Keputusan, SPMJ/ SPMT dari Rektor IAIN Padangsidempuan;
 7. Pelaksanaan Orientasi administrasi, akademik sebelum melaksanakan tugas;
 8. Promosi dan Mutasi Jabatan Eselon III (Administrator) dan Jabatan Eselon IV (Pengawas) melalui proses Assesmen Kompetensi, Baperjakat dan Penetapan dari Rektor.



- 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;
 2. Usul dari Fakultas, Pascasarjana, Unit, Lembaga dan Rektorat pembuatan Surat Keputusan Rektor.



BAB VII MEKANISME RETENSI

Retensi merupakan kemampuan universitas untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas agar tetap loyal pada universitas. Untuk mempertahankan PNS Dosen IAIN Padangsidempuan agar loyal dan merasa nyaman dalam bekerja secara produktif maka pegawai dosen PNS IAIN Padangsidempuan memperoleh:

1. Kesejahteraan dalam bentuk finansial.
2. Pengembangan karir berupa kenaikan pangkat/kenaikan gaji berkala bagi PNS secara otomatis.
3. Bantuan fasilitas berupa pengelolaan dan pengurusan program.

Untuk mempertahankan kualitas dosen yang lebih baik, IAIN Padangsidempuan secara berkesinambungan melakukan:

1. Pembinaan dan peningkatan fasilitas.
2. Upaya pemberian penghargaan terhadap kinerja dosen.
3. Pembinaan dan peningkatan fasilitas.
4. Penyediaan fasilitas sarana kenyamanan dalam bekerja.

Sistem retensi telah diimplemetasikan IAIN Padangsidempuan untuk memberikan kesempatan kepada dosen dalam pengembangan keilmuan berupa penelitian, pengabdian kepada masyarakat, penulisan buku, penyusunan modul stiles, seminar, pelatihan/workshop, konfrensi, *short course* dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.



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

1. Mengacu pada kode etik dosen dan tenaga kependidikan yang ada pada IAIN Padangsidimpuan.
2. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan dari Fakultas, Pascasarjana, Unit dan Lembaga.



BAB VIII MEKANISME PENGEMBANGAN

Pengembangan Karir tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan berdasarkan:

1. Keputusan Rektor IAIN Padangsidempuan.
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.
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 AUAK 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 Diktis Kementerian Agama RI dan Kemenristek Dikti.

10. Biaya riset dan pengabdian masyarakat, dan mengikuti seminar-seminar.

11. Jalur karir tenaga kependidikan PNS dilakukan melalui jalur struktural, fungsional umum dan fungsional tertentu, mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2012. Dalam upaya mencapai jenjang karir tertentu untuk tenaga kependidikan, IAIN Padangsidempuan melalui sub bagian kepegawaian melaksanakan dan mengikuti program pengembangan tenaga kependidikan, antara lain:

a. Diklat dalam jabatan terdiri atas:

1) Diklat Kepemimpinan

Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural Diklat terdiri dari:

Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon IV; Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon III; Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon II; Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk



jabatan struktural Eselon I.

2) Diklat Fungsional

Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan Fungsional masing-masing Jenis dan jenjang diklat Fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional ditetapkan oleh Dekan, Direktur, Unit dan Lembaga dan diajukan ke Rektor, Biro AUAK.

3) Diklat Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang Jenis dan jenjang diklat Teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh Dekan, Direktur, Unit dan Lembaga dan diajukan ke Rektor, Biro AUAK.

Diklat formal itu diklat fungsional, dimana diklat ini merupakan diklat wajib oleh para calon dan pejabat fungsional tertentu, contoh : diklat pustakawan, pranata komputer, diklat profesi dosen, sedangkan Diklat non Formal itu diklat yang tidak wajib oleh para pegawai contoh : diklat pengelolaan keuangan, diklat manajemen sekolah, dst:

a. Memberikan kesempatan untuk studi lanjut.



- b. Benchmarking ke Institut, universitas terkemuka di dalam negeri, luar negeri.



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 IAIN Padangsidimpuan.
 - d. Karena meninggal dunia, melengkapi persyaratan pensiun dengan pengajuan ke sub bagian kepegawaian dilanjutkan ke BKN.

2. Aturan dalam pemberhentian dosen diatur sebagai berikut:
 - a. Pejabat yang berwenang yang berhak memberhentikan pegawai adalah Menteri Agama dengan usulan Rektor IAIN Padangsidimpuan.
 - b. Yang bersangkutan melakukan indisipliner dan telah melalui tahapan SP1,SP2,SP3 dan pembinaan dari atasan atasannya langsung.
 - c. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan hasil keputusan pengadilan bersifat tetap dan mengikat.



- d. Terlibat anggota atau pengurus partai politik.
- e. Menunjukkan sikap dan budi pekerti tidak baik terhadap yang dapat mengganggu nama besar institusi.
- f. Habis masa kontrak.
- g. Gangguan kesehatan yang tidak dapat disembuhkan.
- h. Kinerja tidak baik.
- i. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat karena melanggar PP nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, PMA nomor 45 tahun 2015 tentang Disiplin Kehadiran PNS dilingkungan Kementerian Agama, Keputusan Rektor IAIN Padangsidempuan nomor tahun tentang jam kerja dosen di lingkungan IAIN Padangsidempuan.



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 IAIN Pdadangsidimpuan.

Tujuan dari Setifikasi Dosen dan Tunjangan Kinerja adalah memberikan penghargaan atas produktivitas pegawai untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. IAIN Padangsidimpuan juga mengusulkan pemberian penghargaan untuk pengabdian dosen dan Tenaga Kependidikan berupa piagam penghargaan Satya Lencana Karyasatya kepada Presiden melalui Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI untuk dedikasinya selama mengabdikan dalam jangka waktu 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun. Penghargaan ini diberikan setahun sekali dalam rangka hari amal bakti Kementerian Agama RI dan hari peringatan hari ulang tahun kemerdekaan RI pada setiap tanggal 17 Agustus.

Sanksi adalah tindakan hukum yang dijatuhkan kepada



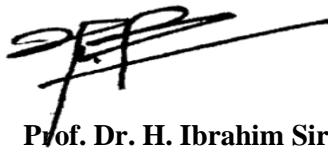
pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Peraturan pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, PMA nomor 45 tahun 2015 tentang Disiplin Kehadiran PNS di lingkungan Kementerian Agama dan Peraturan Rektor IAIN Padangsidimpuan.



**BAB XI
PENUTUP**

1. Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan ini akan diatur dengan Peraturan dan/atau Keputusan tersendiri.
2. Peraturan dan/atau Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kesalahan atau kekeliruan dalam Peraturan dan/atau Keputusan Kebijakan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.
3. Buku pedoman Kebijakan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia IAIN Padangsidimpuan digunakan secara bersama-sama sebagai peraturan yang mengikat bagi seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan.

**Ditetapkan di Padangsidimpuan,
Pada tanggal:
Rektor,**



Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, M.CL

