

C.4 Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Bagian ini menjelaskan latar belakang, tujuan, rasional, dan mekanisme penetapan standar perguruan tinggi terkait Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencakup: kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, serta pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan)

a. Latar Belakang

Berdasarkan [Peraturan Rektor Nomor 279 Tahun 2023](#) tentang Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo yang berisi perencanaan, rekrutmen, pengangkatan, hak dan kewajiban, karier dan penilaian kinerja, pengajian, dan pemberhentian. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal intelektual yang mempunyai posisi strategis dan sangat sentral untuk menjaga keberlangsungan dan kemajuan perguruan tinggi. Pengelolaan perguruan tinggi yang baik harus didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri atas dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi relevan dan andal dalam jumlah yang memadai.

b. Tujuan

Penetapan standar mutu SDM IAIN Sultan Amai Gorontalo tertuang dalam pedoman [SPMI](#) IAIN Sultan Amai Gorontalo yang dikeluarkan oleh Lembaga Penjamin Mutu (LPM) IAIN Sultan Amai Gorontalo. Standar tersebut dibuat dengan tujuan menjadi pedoman bagi pengelolaan sumber daya manusia baik di tingkat Institut, Fakultas, Maupun Jurusan dengan menerapkan siklus mutu yang berupa alur perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring evaluasi. Dengan demikian pemanfaatan manual mutu SDM ini diharapkan dapat:

- a) mendorong pemenuhan kebutuhan SDM IAIN Sultan Amai Gorontalo baik secara kuantitas maupun kualitas yang proposional terhadap kebutuhan riil untuk menjamin kualitas pendidikan
- b) mendorong dikembangkannya kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kualitas SDM IAIN Sultan Amai Gorontalo
- c) mempromosikan implementasi [kode etik](#) SDM sebagai dosen dan tenaga kependidikan

c. Rasional

Standar ini diperlukan agar IAIN Sultan Amai Gorontalo untuk mewujudkan [visi, misi, dan tujuan Institut](#). Untuk itu dibutuhkan dosen yang juga bermutu, berkarakter, potensional, dan berkompeten. Agar dosen mampu memenuhi kriteria tersebut dibutuhkan ukuran atau standar minimum tentang kualifikasi akademik dan kompetensi dosen. Selain itu, untuk menjamin [mutu proses pembelajaran](#) di kelas, para dosen juga harus memiliki kompetensi untuk melakukan pembelajaran, misalnya dalam memilih menggunakan metode dan sumber ajar yang tepat, menyampaikan materi pembelajaran atau *transfer of knowledge and know-how*, mendorong kreativitas mahasiswa, [menciptakan suasana belajar](#) dalam kelas yang kondusif, serta mengakui dan menghormati setiap mahasiswa sebagai pribadi yang unik dengan kelebihan dan kekurangannya. Agar tujuan tersebut dapat diwujudkan, maka diperlukan ukuran, kriteria, atau klasifikasi khusus tentang kualifikasi akademik dan kompetensi dosen, yang akan berfungsi sebagai tolok ukur dalam perekrutan, penyeleksian, dan pembinaan karir dosen

d. Mekanisme Penetapan Standar SDM

Untuk memenuhi standar perencanaan SDM di IAIN Sultan Amai Gorontalo maka IAIN Sultan Amai Gorontalo telah menyusun mekanisme

penetapan standar SDM dalam bentuk dokumen tertulis berupa Pedoman Mutu dan Manual Mutu juga Pedoman SOP yang mencakup diantaranya

- 1) [Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia](#)
- 2) Menetapkan Kualifikasi untuk tenaga kependidikan, penunjang dan mendorong serta memfasilitasinya untuk mengembangkan karir baik melalui studi lanjut maupun program-program pelatihan
- 3) Menyediakan [pedoman kode etik](#) berikut dengan usaha menyosialisasikannya melalui pertemuan khusus, media cetak dan media elektronik yang terdokumentasi dengan baik, selain sosialisasi juga dilaksanakan pada saat pengenalan budaya akademik dan kemahasiswaan [di tingkat institut](#), penyambutan mahasiswa baru [di tingkat fakultas](#), sosialisasi dilakukan oleh dosen penasihat akademik
- 4) Standar pelaksanaan dipenuhi dengan memfasilitasi SDM IAIN Sultan Amai Gorontalo melalui berbagai bentuk pengembangan yang berpedoman pada dokumen tertulis baik dalam [Statuta](#), [Renstra](#), maupun [RIP](#) IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Untuk standar monitoring dan evaluasi SDM IAIN Sultan Amai Gorontalo dipenuhi dengan cara evaluasi kinerja SDM melalui diantaranya (a) Laporan Beban Kinerja Dosen ([BKD](#)) yang dievaluasi setiap akhir semester; b) Sasaran Kinerja Pegawai ([SKP](#)) yang dievaluasi setahun sekali, SKP ini merujuk pada Peraturan [Pemerintah No 30 Tahun 2019](#) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil; c) evaluasi kinerja dosen melalui survei kepuasan mahasiswa melalui sistem informasi akademik (SIK) setiap akhir semester, d) [Audit Mutu Internal](#) (AMI) yang memuat laporan kinerja Sumber Daya Manusia yang dilakukan dan di koordinasikan oleh LPM IAIN Sultan Amai Gorontalo, GPM (Gugus Penjaminan Mutu) dan TPM (Tim Penjamin Mutu) di Lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo secara regular, dengan menggunakan instrument untuk mengukur kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung serta hasilnya digunakan untuk perbaikan kinerja yang relevan secara berkelanjutan. Selain itu juga dilakukan penghargaan dan sanksi yang transparan dan akuntabel.

e. Kualifikasi SDM IAIN Sultan Amai Gorontalo

Sumberdaya manusia di perguruan tinggi IAIN Sultan Amai Gorontalo mencakup tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan tenaga pendukung yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program Tri Darma Perguruan Tinggi. IAIN Sultan Amai Gorontalo mengelola dan menempatkan sumberdaya manusia sebagai komponen utama untuk mewujudkan visi dan misi. Oleh karena itu IAIN Sultan Amai Gorontalo telah memiliki instrumen kepegawaian yang berupa sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang terukur sesuai dengan kebutuhan perencanaan pelaksanaan tridharma, fungsi dan **pengembangan institusi secara efektif**. Sistem pengelolaan sumber daya manusia tersebut mencakup sub-sub sistem perencanaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan pegawai, pengembangan karir, penghargaan dan sanksi, pemberhentian pegawai, yang prosedurnya transparan dan akuntabel berbasis pada keadilan dan kesejahteraan. Kualifikasi SDM IAIN Sultan Amai Gorontalo mengacu pada:

- 1) Sistem perencanaan sumberdaya manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo yang tertuang dalam [Renstra](#) dan [RIP](#) IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- 2) [Jumlah keseluruhan SDM 313](#), dengan rincian : a) Tenaga Pendidik [237](#), b) Tenaga Kependidikan [76](#). Seluruh SDM di IAIN Sultan Amai

Gorontalo telah sesuai dengan jumlah, kualifikasi, dan jabatan akademik yang mencakup sesuai perundang-undangan yang berlaku.

3) Beban tugas dosen dalam bidang Tri Dharma dengan komposisi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu [Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005](#) tentang Guru dan Dosen dan [Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2009](#) tentang Dosen.

4) Kode Etik Pegawai yang sesuai dengan [Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019](#) tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN Kementerian Agama

5) [Kode etik dosen dan tenaga kependidikan](#)

6) Dosen dan tenaga kependidikan yang bersifat pendidik dan sertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, analis, dan pustakawan.

f. kompetensi SDM Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo

Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo mempunyai kewajiban dalam menjalankan tugas dan profesinya, kewajiban tersebut adalah: (a) melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, (b) merencanakan dan melaksanakan pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (c) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi dan kompetensi akademik, (d) bertindak objektif dan tidak diskriminatif dalam pembelajaran, (e) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik, nilai-nilai agama, dan etika.

Strateginya: 1). Dengan mendorong dan membuka kesempatan bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikan sampai jenjang doktor. 2) Membuat *blue print* pembinaan karir dosen dan tenaga kependidikan dalam jangka panjang. 3) menyelenggarakan pelatihan secara periodik bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan

g. Beban Kerja Dosen

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Profesor atau Guru Besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan gagasannya kepada masyarakat.

Tugas Utama Dosen

1. Tugas Pendidikan dan Pengajaran

Dalam menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran, secara khusus dosen wajib menunaikan beban kerja pada pendidikan dan pengajaran dengan bobot bersama-sama dengan dharma penelitian dan pengembangan ilmu sekurang-kurangnya 9 (sembilan) SKS setiap semester pada jenjang Strata 1 (S1), Strata 2 (S2), maupun Strata 3 (S3), pada perguruan tinggi tempat bertugas. Tugas melakukan pendidikan merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa:

a) Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium;

b) Membimbing seminar mahasiswa;

c) Membimbing kuliah kerja sosial ([KKS](#)), Praktik Pengalaman Lapangan ([PPL](#)), praktik lapangan persekolahan ([PLP](#));

d) Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir;

e) Penguji pada ujian proposal, [ujian komprehensif](#) dan [ujian akhir](#);

2. Tugas Penelitian

Dosen wajib menjalankan dharma penelitian – bersama-sama dengan dharma Pendidikan dan pengajaran dengan bobot sekurang-kurangnya 9 (sembilan) SKS setiap semester. Bobot dan

teknis pelaksanaan dharma penelitian pada dosen sekurang-kurangnya 1 (satu) SKS per semester. Tugas melakukan penelitian merupakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa:

- a. [Menghasilkan karya penelitian](#);
 - b. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah;
 - c. Mengedit/menyunting karya ilmiah;
 - d. Membuat rancangan dan karya teknologi;
 - e. Membuat rancangan karya seni.
3. Tugas Pengabdian Masyarakat Tugas pengabdian kepada masyarakat harus dilaksanakan oleh setiap dosen melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain paling sedikit setara dengan 3 (tiga) SKS dalam satu (1) semester. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa:
- a. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
 - b. Memberi [latihan](#)/penyuluhan/penataran pada masyarakat;
 - c. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan;
 - d. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

h. pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan)

Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang dikembangkan IAIN Sultan Amai Gorontalo mengacu pada transparan dan akuntabel dengan berpedoman pada hal-hal sebagai berikut (1) perencanaan, (2) perekrutan, (3) seleksi, (4) pemberhentian pegawai, (5) orientasi dan penempatan, (6) pengembangan karir, (7) retensi, (8) penghargaan, dan (9) sanksi. Semua hal tersebut telah dilengkapi dengan pedoman tertulis dan dilaksanakan secara konsisten. Dokumen yang mengatur sistem pengelolaan sumber daya manusia meliputi:

- a) Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo [Nomor 279 Tahun 2023](#) tentang Pedoman Pengelolaan Sumberdaya Manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- b) Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo [Nomor 277 Tahun 2023](#) Tentang Sistem Jaminan Mutu Internal (SPMI) IAIN Sultan Amai Gorontalo
- c) Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo [Nomor 271 Tahun 2023](#) tentang *Standard Operating Procedure* (SOP) IAIN Sultan Amai Gorontalo
- d) Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo [Nomor 274 Tahun 2023](#) Tentang Kode Etik Dosen dan Tenaga Kependidikan IAIN Sultan Amai Gorontalo
- e) Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo [Nomor 281 Tahun 2023](#) Tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Sultan Amai Gorontalo.

2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan yang mencakup:

- a) **kebijakan penetapan standar kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, serta pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan).**

Berdasarkan Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo [Nomor 279 Tahun 2023](#) tentang Pedoman Pengelolaan Sumberdaya Manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo, maka Kebijakan Mutu SDM IAIN Sultan Amai Gorontalo mencakup diantaranya: 1) IAIN merekrut dosen yang memiliki integritas, kompetensi, kualifikasi akademik sesuai dengan kebutuhan kurikulum dan peraturan perundang-undang yang berlaku; 2) merekrut, mengelola, dan mengembangkan tenaga kependidikan yang mencakup analisis, laboran, pustakawan, dan teknisi; 3) IAIN Sultan Amai Gorontalo memberi kesempatan dan fasilitas bagi dosen untuk mengembangkan kompetensi, potensi, dan prestasi dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; 4) IAIN Sultan Amai Gorontalo menerapkan sistem penilaian

prestasi kerja dosen, penghargaan berdasarkan asas kemanfaatan, kelayakan, dan legalitas yang meliputi aspek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; 5) IAIN Sultan Amai Gorontalo memberlakukan kode etik bagi dosen maupun tenaga kependidikan serta melengkapinya dengan sanksi bagi yang melanggarnya.

b) Pengelolaan SDM Mencakup:

1) Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PKM.

Perencanaan

Perencanaan Sumber Daya Manusia PNS dibuat setelah penyusunan dan penetapan kebutuhan. Penyusunan kebutuhan SDM dilakukan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja, dilakukan dalam jangka waktu 5 tahun yang diperinci per tahun berdasarkan prioritas kebutuhan sesuai dengan siklus anggaran. Rencana pemenuhan kebutuhan ditetapkan oleh Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo dengan memperhatikan masukan dari Dekan Fakultas dan Pascasarjana serta Pimpinan Unit Kerja lainnya di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Rekrutmen

Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui tahap:

- a. Fakultas, Unit, Lembaga dan Pascasarjana menghitung jumlah pegawai yang dibutuhkan, sesuai hasil dari analisis jabatan dan analisis beban kerjanya;
- b. Fakultas, Unit, Lembaga, dan Pascasarjana melaporkan kebutuhan CPNS yang dibutuhkan kepada Rektor;
- c. Kebutuhan yang diusulkan ditandatangani Dekan, Direktur, dan Kepala Biro AUAK ditujukan ke Rektor, dilanjutkan dengan penginputan ke aplikasi e-Formasi dari Menpan dan RB;

Seleksi

A. Tahapan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi CPNS Dosen/Tenaga Kependidikan:

1. Mengangkat Panitia Seleksi Penerimaan CPNS dari pelamar umum dalam lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo, serta Pengangkatan Tim Pewawancara untuk Seleksi Kompetensi Bidang (SKB);
2. Rapat Koordinasi terkait kerjasama dengan pihak BKN Regional terdekat selaku penyedia Sarana dan Prasarana Seleksi Kompetensi Dasar dengan menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT);

3. Koordinasi dengan BKN Regional terdekat untuk penerimaan berkas pelamar yang masuk melalui portal <https://sscasn.bkn.go.id/>.

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 Sultan Amai Gorontalo;
4. Didasarkan pada kebijakan pimpinan dengan mempertimbangkan rasio jumlah tenaga yang kurang pada Fakultas, Pascasarjana, Unit dan Lembaga;

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.

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 IAIN Sultan Amai Gorontalo
2. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan dari Fakultas, Pascasarjana, Unit dan Lembaga.

Pengembangan

Pengembangan karir tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan berdasarkan:

1. Keputusan Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo
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 ke depan, penghargaan ([reward](#)) atas pengabdian dan prestasi kerja yang telah dilakukan.
5. Studi lanjut Izin Belajar diberikan berdasarkan persetujuan atasan langsung dari Rektor.
6. Pendidikan dan Pelatihan diberikan berdasarkan kebutuhan Teknis dalam jabatan, Fungsional, Struktural dan Manajerial.
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 1 tahun 2023](#) tentang Jabatan Fungsional. Jenjang karir dimaksud terdiri dari: Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.

Pemberhentian

Dasar Pemberhentian Pegawai yang sesuai dengan [Peraturan BKN No 3 Tahun 2020](#) tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian PNS terdiri dari:

1. 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).

2. Pensiun dini Pegawai atas permintaan sendiri minimal masa kerja 20 tahun usia minimal 50 tahun.
3. Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat setelah ditetapkan oleh Dewan Kode Etik IAIN Sultan Amai Gorontalo.
4. Karena meninggal dunia, melengkapi persyaratan pensiun dengan pengajuan ke sub bagian kepegawaian dilanjutkan BKN

Aturan dalam pemberhentian dosen diatur sebagai berikut :

1. Pejabat yang berwenang yang berhak memberhentikan pegawai adalah Menteri Agama dengan usulan Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo.
2. Yang bersangkutan melakukan indisipliner dan telah melalui tahapan SP1, SP2, SP3 dan pembinaan dari atasan-atasannya langsung.
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 [PP Nomor 94 Tahun 2021](#) tentang Disiplin PNS, [PMA Nomor 45 Tahun 2015](#) tentang Disiplin Kehadiran PNS dilingkungan Kementerian Agama. [PMA Nomor 5 Tahun 2017](#) tentang Jam Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan.

Tunjangan Kinerja, Penghargaan, dan Sanksi

[Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003](#) tentang Sistem Pendidikan Nasional, [Undang-Undang No. 14 Tahun 2005](#) tentang Guru dan Dosen, [Permenpan dan RB nomor 17 dan 46 tahun 2013](#) tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit *juncto* [Permenpan dan RB Nomor 1 Tahun 2023](#) tentang Jabatan Fungsional, [Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022](#) tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, [Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023](#) tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi, [Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 47 Tahun 2009](#) tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen, [Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2019](#) tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama, serta Pedoman Etika Kehidupan Kampus merupakan dasar dari mekanisme penghargaan dan sanksi terhadap pegawai. Selanjutnya berdasarkan peraturan-peraturan tersebut, dibuatlah Keputusan Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo Nomor: [274 tahun 2023](#) tentang Kode Etik Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Sanksi adalah tindakan hukum yang dijatuhkan kepada pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu [Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021](#) tentang Disiplin PNS, [PMA Nomor 45 tahun 2015](#) tentang Disiplin Kehadiran PNS di lingkungan Kementerian Agama

2) Kriteria Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun ditetapkan serta dikomunikasikan.

Sistem perencanaan dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Sultan Amai Gorontalo berpedoman pada kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendukung sasaran organisasi institusi. Tergambar dalam perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan dilakukan secara berkala, menyesuaikan kebutuhan fakultas, program studi dan satuan kerja yang ada di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Kriteria Perencanaan

Perencanaan Sumber Daya Manusia ASN dibuat setelah penyusunan dan penetapan kebutuhan. Penyusunan kebutuhan SDM dilakukan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja, dilakukan dalam jangka waktu 5 tahun yang diperinci per tahun berdasarkan prioritas kebutuhan sesuai dengan siklus anggaran. Rencana pemenuhan kebutuhan ditetapkan oleh Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo dengan memperhatikan masukan dari Dekan Fakultas dan Pascasarjana serta Pimpinan Unit Kerja lainnya di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Seleksi/Perekrutan Pegawai

Perekrutan atau penerimaan CASN pada dasarnya dilakukan untuk mengisi formasi yang kosong. Kekosongan formasi dalam satuan organisasi Negara pada umumnya disebabkan adanya ASN yang berhenti, pensiun, dan meninggal dunia, dan/atau adanya pengembangan organisasi. Oleh karena itu, penerimaan CASN dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah, mutu pegawai termasuk kompetensi maupun kualifikasi lainnya. Pengembangan karier tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan mengikuti peraturan atau ketentuan yang berlaku bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hal jabatan, golongan, dan penghitungan angka kredit.

Rektor menyusun dan menetapkan panitia penerimaan pegawai tetap IAIN Sultan Amai Gorontalo yang terdiri dari unsur Pimpinan Institut dan Fakultas. Penerimaan calon pegawai tetap IAIN Sultan Amai Gorontalo melalui secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan, dan persyaratan lainnya.

Perekrutan pegawai IAIN Sultan Amai Gorontalo didasarkan pada:

- a) [Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005](#) tentang Guru dan Dosen.
- b) [Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023](#) tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- c) [Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020](#) tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- d) [Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 1 Tahun 2023](#) tentang Jabatan Fungsional

Penerimaan pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo dibagi dalam dua bagian, yaitu penerimaan dosen dan tenaga kependidikan mengikuti jadwal penerimaan pegawai tingkat nasional (pusat). Prosedur rekrutmen dan seleksi dosen dan kependidikan juga mengacu pada sistem seleksi calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Warek II IAIN Sultan Amai Gorontalo menerima pengajuan perencanaan pemenuhan pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo berdasarkan atas (i) kebutuhan; (ii) analisa jabatan (iii) beban kerja Fakultas dan Kantor Pusat.
- b. Bagian Kepegawaian IAIN Sultan Amai Gorontalo mengidentifikasi kebutuhan pegawai berdasarkan telah Fakultas/Unit Kerja.
- c. Setelah dilakukan identifikasi, selanjutnya Bagian Kepegawaian mengajukan draf usulan pemenuhan pegawai ke Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo.
 1. Penentu lolos seleksi calon tenaga kontrak adalah tim rekrutmet
 2. Apabila diterima pelamar/calon tenaga kontrak mendapat surat panggilan dan hasil tes
 3. Peserta yang diterima sebagai tenaga kontrak menjalani orientasi kerja dan masa uji coba selama 3 (tiga) bulan.

4. Apabila selama masa uji coba oleh pihak IAIN Sultan Amai Gorontalo dinilai memenuhi syarat, maka akan dilakukan perjanjian kontrak kerja, dan akan ditempatkan secara definitive dengan surat keputusan dan surat tugas Rektor sesuai dengan perjanjian kontrak

5. Perjanjian Kontrak di tandatangi tenaga kontrak dan Kepala Biro AUAK IAIN Sultan Amai Gorontalo dan diketahui Rektor

Di bawah ini adalah contoh uraian mengenai persyaratan seleksi CPNS IAIN Sultan Amai Gorontalo untuk tahun 2023. Persyaratan ini mengacu pada Kementerian Agama berdasarkan [Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2021](#) tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan [Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 544 Tahun 2023](#) tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Pusat Tahun Anggaran 2023.

Pengumuman Pegawai IAIN Sultan Amai Gorontalo

Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo menetapkan dan mengumumkan pelamar tenaga Tetap IAIN Sultan Amai Gorontalo Non PNS yang dinyatakan lulus seleksi, Kelulusan seleksi ditentukan berdasarkan nilai ambang batas kelulusan yang ditetapkan oleh Rektor.

Penempatan

Sesuai dengan struktur organisasi di IAIN Sultan Amai Gorontalo, perencanaan dan pengembangan SDM pada dasarnya disesuaikan dengan kebutuhan, termasuk jumlah dan kompetensi setiap Fakultas/Program Studi serta kebijakan pengembangan IAIN Sultan Amai Gorontalo kedepan. Dengan demikian diharapkan setiap SDM dapat memberikan kinerja dan prestasi yang terbaik serta mendukung pengembangan kelembagaan. Penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui beberapa tahapan:

1. Berdasarkan atas tindak lanjut dari hasil rekrutmet dan formasi awal;
2. Didasarkan atas kebutuhan dan formasi masing-masing bagian;
3. Didasarkan atas keputusan rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo
4. Didasarkan pada kebijakan pimpinan dengan mempertimbangkan rasio jumlah tenaga yang kurang pada Fakultas, Pascasarjana dan Unit;

Penempatan dosen hasil rekrutmet dilakukan dengan usulan masing-masing fakultas. Penempatan dosen pada kegiatan administrasi dan manajemen di tingkat fakultas dan Institut berdasarkan seleksi dan kebutuhan pada struktur organisasi (terkait dengan tata pamong dan sistem pengelolaan Institut). Seleksi di tingkat Institut mulai dari rektor, wakil rektor, dan dekan. Di tingkat fakultas seleksi mulai dekan, wakdek, dan kaprodi.

Tenaga pendidik di IAIN Sultan Amai Gorontalo sesuai dengan kepakarannya karena pada saat rekrutmen telah sesuai dengan kebutuhan masing-masing program studi. Pengembangan kepakaran masing-masing individu disesuaikan dengan bidang ilmunya.

Pengembangan

Pengembangan karir tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan berdasarkan keputusan rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo, hasil evaluasi kinerja dan tenaga kependidikan serta kebutuhan masing-masing lini. Selanjutnya terdapat studi lanjut tugas belajar yang diberikan berdasarkan kebutuhan dengan beberapa faktor pertimbangan yaitu; (a) usia (b) tingkat pendidikan (c) mata kuliah yang dibutuhkan minimal dua tahun kedepan serta (d) penghargaan (*reward*) atas pengabdian dan prestasi kerja yang telah dilakukan

Sementara itu, studi lanjut izin belajar akan diberikan berdasarkan persetujuan atasan langsung dari rektor. Terdapat pendidikan dan pelatihan SDM yang diberikan berdasarkan kebutuhan teknis dalam jabatan Fungsional, Struktural serta manajerial. Sistem karir tenaga pendidik berdasarkan [Permenpan dan RB Nomor 1 tahun 2023](#) tentang Jabatan Fungsional. Jenjang karir terdiri dari: Asisten Ahli, lektor, lektor kepala dan Guru Besar

Lebih lanjut, untuk pengajuan daftar usul penempatan angka kredit (Dupak) Asisten Ahli, lektor diproses pada internal lembaga secara offline dengan keputusan rapat tim penetapan Angka Kredit, sementara itu untuk lektor kepala proses pengusulannya dilakukan secara online ke diktis kementerian agama RI dan Kementerian Riset dan Teknologi.

Setiap tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan ASN dilakukan melalui jalur struktural, fungsional umum dan fungsional tertentu, mengacu pada [Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2022](#) tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam upaya mencapai jenjang karir tertentu untuk tenaga kependidikan, IAIN Sultan Amai Gorontalo melalui sub bagian kepegawaian melaksanakan dan mengikuti program pengembangan tenaga kependidikan, antara lain:

a. Diklat dalam jabatan terdiri atas:

1. Diklat Kepemimpinan (Diklatpim). Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat terdiri dari Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpi untuk jabatan struktural Eselon IV; Diklatpim Tingkat III adalah diklatpin untuk jabatan struktural eselon III; Diklatpim tingkat II adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon II; Diklatpin Tingkat I adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon I

2. Diklat Fungsional. Diklat ini 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 diajukan ke Rektor serta Biro AUAK.

3. Diklat Teknis. Diklat ini dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan 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.

3) Kegiatan mencakup studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, symposium, dll.

IAIN Sultan Amai Gorontalo sebagai lembaga pendidikan tinggi memberikan perhatian besar pada pembinaan dan pengembangan SDM dosen. Hal tersebut didasarkan pada kesadaran bahwa dosen merupakan faktor penentu dan pelaku utama pelaksanaan kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi. Pembinaan dan pengembangan SDM dosen yang terarah dan terencana mampu memacu setiap dosen untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang berimplikasi pada peningkatan eksistensi dan kinerja IAIN Sultan Amai Gorontalo dalam mewujudkan [visi dan misinya](#). Aspek pembinaan dan pengembangan SDM di IAIN Sultan amai Gorontalo yang telah dilakukan, yaitu:

Kebijakan pembinaan dan pengembangan juga diberikan kepada dosen yang mengikuti berbagai kegiatan ilmiah; seperti [seminar](#), [konferensi](#), [workshop](#), symposium dan lain-lain. Selain pengarahan dan supporting, dukungan juga

diberikan dalam bentuk bantuan dana terutama kepada dosen yang menjadi narasumber, penyaji makalah, serta keyperson dalam kegiatan-kegiatan tersebut.

IAIN juga memberikan dukungan yang sangat besar untuk memfasilitasi penerbitan [jurnal ilmiah nasional](#) terakreditasi dan [jurnal internasional](#) terindeks. Selain itu, IAIN Sultan Amai Gorontalo juga memberikan dukungan pada dosen yang akan menerbitkan buku sebagai karya puncak dari karya-karya ilmiah dan atau hasil-hasil pemikiran yang telah dikontribusikan untuk kepentingan nasional.

4) Skema pemberian penghargaan (*reward*), pengakuan, monitoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridarma.

Penghargaan

Pemberian penghargaan mengacu kepada [Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020](#) Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Institut wajib memberikan penghargaan (*reward*) kepada dosen/peneliti berprestasi. Terdapat sejumlah ketentuan peraturan yang mewajibkan Institut memberikan penghargaan. [Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019](#) tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi: Pasal 87 (3) Masyarakat umum atau masyarakat Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang melakukan Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, dan Penerapan, serta invensi dan inovasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dapat memperoleh penghargaan dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan/atau masyarakat.

[Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003](#) Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 40 Ayat (1) Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh: penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja (poin b); Pasal 43 Ayat (1) Promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan. [Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020](#) Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, Pasal 53 Ayat

(1) Kelembagaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) wajib memberikan penghargaan kepada peneliti yang berprestasi (Poin g). Bahkan, [Peraturan Menteri Agama RI Nomor 55 Tahun 2014](#) dalam Pasal 10 menegaskan Institut dapat memberikan penghargaan bagi peneliti dari hasil penelitian yang dinilai memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu dan/atau memberikan manfaat bagi masyarakat. Penghargaan dapat berupa biaya pengembangan, piagam, atau dukungan sarana dan prasarana.

[Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2015](#) tentang Statuta IAIN Sultan Amai Gorontalo Pasal 22 menyatakan: (1) Institut dapat memberikan penghargaan kepada dosen, mahasiswa, tenaga kependidikan serta pihak lain baik lembaga maupun perorangan, yang

dinilai berjasa atau berprestasi dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi; (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa penghargaan kesetiaan, penghargaan prestasi akademik dan/atau non akademik; dan (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Rektor.

Monitoring

IAIN Sultan Amai Gorontalo memiliki pedoman tentang sistem monitoring dan evaluasi rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan secara konsisten. Sistem monitoring dan evaluasi (monev) serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan didasarkan pada pedoman tertulis yang sangat lengkap dan dilaksanakan secara konsisten. Mengenai sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja akademik dosen dilakukan melalui beberapa cara seperti berikut:

a. Evaluasi Proses Belajar Mengajar Dosen

Program Studi melakukan evaluasi kegiatan belajar mengajar pada akhir tiap semester, dengan melakukan [survey](#), yakni menyebarkan angket kepada mahasiswa disetiap mata kuliah yang diselenggarakan tiap akhir semester. Pengisian kuisisioner ini dilakukan mahasiswa ketika akan melihat nilai dari setiap mata kuliah yang dilakukan melalui online di [Sistem Informasi Akademik](#) (SIAK) mereka masing-masing. Setiap mahasiswa tidak akan bisa melihat nilai mata kuliah yang telah mereka tempuh jika belum mengisi kuesioner tersebut. Dengan demikian, seluruh dosen akan senantiasa mendapat penilaian dari mahasiswa tentang sistem Proses Belajar Mengajar yang dilakukan dalam satu semester. Kuisisioner ini bersifat kuantitatif dan kualitatif sehingga dapat memberikan penilaian dengan komprehensif. Hasil dari pengisian kuisisioner yang dilakukan oleh mahasiswa inilah yang menjadi salah satu landasan evaluasi pimpinan terhadap kinerja dosen dalam bidang Proses Belajar Mengajar.

b. Absen Aplikasi Pusaka dan Rekap Melalui SIMPEG

Kehadiran akan dimonitor melalui dua tahapan. Pertama, kehadiran dosen akan terekap melalui sistem aplikasi PUSAKA Kemenag. Sistem ini berlaku di seluruh fakultas untuk seluruh dosen baik yang memiliki jam mengajar pada hari tersebut ataupun bagi dosen yang hanya melakukan kegiatan tridharma lainnya, seperti penelitian dan pengabdian, atau proses bimbingan dengan mahasiswa. Kedua kehadiran dosen akan terekap melalui Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang merekam kehadiran dosen dalam kelas pada jam mengajarnya. Perekapan ini dilakukan setiap hari oleh bagian perkuliahan dibawah bidang akademik, dan direkap per bulan. Hasil rekap pertama dan kedua inilah yang kemudian akan disampaikan kepada Bagian Keuangan untuk dijadikan dasar penyesuaian pemberian kompensasi (uang lauk pauk).

c. SIAK

SIAK adalah [Sistem Informasi Akademik](#) yang dikelola oleh PUSTIPAD (Pusat Sistem Informasi dan Pangkalan Data), dosen dan mahasiswa dapat secara online mengecek jumlah kehadiran mereka dalam kelas apakah sudah sesuai dengan jadwal yang ditetapkan atau tidak. Pengecekan secara online ini dalam melalui telepon genggam, komputer, selama seluruh perangkat tersebut terhubung dengan internet.

d. Beban Kinerja Dosen (BKD)

Laporan Beban Kerja Dosen merupakan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi yang dilakukan oleh dosen meliputi bidang: pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada Masyarakat, dan penunjang kegiatan tridharma perguruan tinggi. Oleh karena itu, beban kerja dosen harus terdistribusi secara proposional dan terukur pada semua bidang kegiatan tridharma perguruan tinggi. Bagi dosen yang belum ataupun sudah sertifikasi harus mengisi beban kerja dosen (BKD) secara online melalui website [SISTER Kemendikbud](#) di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan manajemen penunjang lainnya. BKD ini menjadi salah satu penilaian/sistem monitoring kinerja dosen.

Tugas utama dosen tersebut adalah melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan;
- b) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilakukan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- c) Tugas penunjang tridarma perguruan tinggi dapat dihitung sks nya sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Hasil evaluasi dari kedua item yang disampaikan sebelumnya dijadikan sebagai bahan untuk melakukan peningkatan kualitas dosen mata kuliah di semester berikutnya, dengan adanya [*reward*](#) (insentif dan ucapan terima kasih) dan *punishment* (teguran dari pimpinan fakultas bila kinerja dosen kurang optimal). Selain itu bagi Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo, hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan umpan balik dalam melakukan program peningkatan kualitas dosen seperti difasilitasi dalam pelatihan pekerti, AA, TOT, e-learning, dan pelantihan kompetensi dosen sesuai dengan mata kuliah yang diampunya. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan, penelitian, pelayanan pengabdian kepada masyarakat dilakukan setiap enam bulan sekali dosen harus mengisi beban kerja dosen dan laporan kinerja dosen.

A. Tugas Utama dalam Bidang Pendidikan

- a) Melaksanakan perkuliahan atau tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik, keguruan.
- b) Percobaan/teknologi pengajaran;

B. Tugas Utama dalam Bidang Penelitian

- a) Menghasilkan karya penelitian;
- b) Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah;
- c) Mengedit/menyunting karya ilmiah;
- d) Membuat rancangan dan karya teknologil;
- e) Membuat rancangan karya seni.

C. Tugas Utama dalam Bidang Pengabdian pada Masyarakat

- a) Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan
- b) melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
- c) Memberi latihan penyuluhan/penataran pada masyarakat;

D. Tugas Penunjang Tridarma Dosen

- a) Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi;
- b) Menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah;
- c) Menjadi anggota organisasi profesi;
- d) Mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga;

E. Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan

Monitoring kehadiran tenaga kependidikan melalui daftar hadir elektronik. Penilaian secara administrative dilakukan oleh masing-masing kepala bagian dan kepala tata usaha, dan pengawas pelaksanaan tupoksi dalam bentuk SKP dan BKD/LKD dilakukan oleh wakil dekan untuk dilaporkan kepada Dekan.

Monitoring dan evaluasi untuk tenaga kependidikan meliputi: Monitoring kehadiran tenaga kependidikan pada setiap hari kerja dengan menggunakan sistem daftar hadir sidik jari dan laporan kinerja bulanan. Untuk penilaian tahunan Kinerja Tenaga Kependidikan dinilai dengan prosedur berikut:

Untuk setiap penilaian kinerja yang dilakukan, unsur-unsur yang dinilai meliputi:

- a) Aspek prestasi kerja
- b) Aspek tanggung jawab
- c) Aspek ketaatan
- d) Aspek kejujuran
- e) Aspek kerja sama
- f) Aspek prakarsa
- g) Aspek kepemimpinan

Setiap unsur yang dinilai diberi angka penilaian dengan sebutan berikut:

- a) Nilai 91-99: sangat baik
- b) Nilai 80-90 baik:
- c) Nilai 70-79: cukup
- d) Nilai 60-69: kurang

Sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja akademik dosen dan kinerja tenaga kependidikan tertuang dalam [pedoman BKD](#) kegiatan pelaporan sertifikasi dosen, serta pedoman kebijakan akademik yang dilengkapi dengan [SOP](#) untuk menjamin keberlangsungan pelaksanaannya secara konsisten.

3. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar terkait SDM yang berisi: bagaimana menetapkan standar SDM (pendidik, peneliti, dan pelaksana PKM). Pada bagian ini harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme control pencapaiannya.

Berdasarkan Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo [Nomor: 277 Tahun 2023](#) Tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Iain Sultan Amai Gorontalo. Pernyataan Isi Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan yang terdapat pada standar sistem penjaminan mutu internal SPMI adalah:

- a. Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan ruhani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan;
- b. Setiap dosen harus memiliki sertifikat pendidik/profesi atau tersertifikasi;
- c. Setiap dosen program sarjana harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister;

Strategi Pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan

- a. Mendorong dan membuka kesempatan seluas-luasnya bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan hingga jenjang Doktor melalui program beasiswa internal, atau beasiswa dari luar Institut (eksternal);
- b. Membuat *blue print* pembinaan karir dosen dalam jangka panjang agar dosen yang belum memenuhi standar dapat didorong dan dibina oleh Institut untuk mencapai standar itu;

Indikator Pencapaian Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan

- a. Kualifikasi akademik minimal dosen yang mengajar harus sesuai ketentuan;

- b. Jumlah Doktor dan prestasi tingkat nasional maupun internasional yang didukung oleh tenaga kependidikan yang berkompeten;
- c. Tersedianya dokumen sistem rekrutmen dan pengembangan dosen di Program Studi;

4. Indikator Kinerja Utama

a. Profil Dosen

Analisis data tentang:

- 1) Kecukupan Dosen Perguruan Tinggi (Tabel 3.a.1 LKPT).

No	Unit Pengelola (Fakultas/Departemen/Jurusan)	Pendidikan Tertinggi		Jumlah
		Doktor/ Doktor Terapan/ Subspesialis	Magister/ Magister Terapan/ Spesialis	
1	2	3	4	5
1	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	23	54	77
2	Fakultas Syariah	23	17	40
3	Fakultas Ushuluddin dan Dakwah	28	28	56
4	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	7	26	33
5	Pascasarjana	26	0	26
6	Pendidikan Profesi Guru	5	0	5
Jumlah		112	125	0
				237

Data kuantitatif dosen tetap sebelumnya menunjukkan kelebihan yang dimiliki sumber daya Manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo. Sejumlah 112 atau 45,99% SDM Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo merupakan dosen dengan kualifikasi Doktor (S-3). Sementara itu sejumlah 125 atau 54,01% SDM Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo merupakan Dosen dengan kualifikasi Magister (S-2). Sementara itu dari 126 dosen yang bergelar magister, terdapat 1 dosen CPNS angkatan tahun 2023.

2. Jabatan Akademik Dosen (Tabel 3.a.2 LKPT).

No	Pendidikan	Jabatan Akademik				Tenaga Pengajar	Jumlah
		Guru Besar	Lektor kepala	Lektor	Asisten Ahli		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Doktor/ Doktor Terapan/ Subspesialis	8	60	39	5		112
2	Magister/ Magister Terapan/ Spesialis			88	37		125
3	Profesi						
Jumlah		8	60	127	42	0	237

Data kuantitatif di atas dapat menggambarkan kualifikasi sumber daya manusia di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo 8 atau 3,38% dosen memiliki jabatan Guru besar, sementara itu sejumlah 60 atau 25,32% dosen telah memiliki jabatan akademik lektor kepala, lebih lanjut sejumlah 127 atau 53,59% telah memiliki jabatan lektor dan sejumlah 42 atau 17,72% dosen telah memiliki jabatan asisten ahli.

3) Sertifikasi Dosen (Pendidik Profesional/Profesi/Industri/Kompetensi) (Tabel 3.a.3 LKPT).

Tabel 3.a.3 Sertifikasi Dosen

No	Unit Pengelola (Fakultas/Departemen/Jurusan)	Jumlah Dosen	Jumlah Dosen Bersertifikat**)
1	2	3	4
1	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	77	46
2	Fakultas Syariah	40	29
3	Fakultas Ushuluddin dan Dakwah	56	43
4	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	33	17
5	Pascasarjana	26	9
6	Pendidikan Profesi Guru	5	5
Jumlah		237	149

Data kuantitatif tentang jumlah dosen yang telah tersertifikasi di atas menunjukkan kekuatan yang dimiliki oleh sumber daya manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo. Dimana lebih dari setengah atau 62,87% dosen di institut sultan Amai Gorontalo telah tersertifikasi.

4) Dosen Tidak Tetap (Tabel 3.a.4 LKPT).

Tabel 3.a.4 LKPT

No	Pendidikan	Guru Besar	Jabatan Akademik Lektor Kepala	Lektor	Asisten Ahli	Tenaga Pengajar	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Doktor/ Doktor Terapan/Spesialis	20	0	0	0	0	20
2	Magister/Magister Terapan/Spesialis	0	0	0	0	0	0
3	Profesi	0	0	0	0	6	6
Jumlah		20	0	0	0	6	26

Berdasarkan table 3.a.4 menunjukkan bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo memiliki 26 dosen tidak tetap yang terbagi menjadi 20 orang Guru Besar dan 6 orang praktisi. Hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan mutu tridharma di bidang pendidikan dan pengajaran serta transformasi dari IAIN menuju **UIN Sultan Amai**.

5) **Beban Kerja Dosen (Tabel 3.b LKPT).**

Tabel 3.b. Rasio Dosen terhadap Mahasiswa

No	Unit Pengelola (Fakultas/Departemen/Jurusan)	Jumlah Dosen	Jumlah Mahasiswa	Jumlah Mahasiswa TA *)
1	2	3	4	5
1	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	77	2238	664
2	Fakultas Syariah	40	963	269
3	Fakultas Ushuluddin dan Dakwah	56	807	179
4	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	33	848	295
5	Pascasarjana	26	188	71
6	Pendidikan Profesi Guru	5	453	269
Jumlah		237	5497	1747

Table di atas menunjukkan bahwa rasio dosen terhadap mahasiswa adalah 1:23.

Hal ini masih sesuai dengan pedoman pengelolaan SDM yang telah ditetapkan oleh IAIN Sultan Amai Gorontalo

b) Kinerja dosen

Analisis data tentang:

- 1) Produktivitas Penelitian dan PkM (Tabel 3.c.1 dan Tabel 3.c.2 LKPT).

Tabel 3.c.1 Produktivitas Penelitian Dosen

No	Sumber Pembiayaan	Jumlah Judul Penelitian			Jumlah
		TS-2	TS-1	TS	
1	2	3	4	5	6
1	Perguruan tinggi atau mandiri	367	456	468	1291
2	Lembaga dalam negeri (diluar PT)	31	54	33	118
3	Lembaga luar negeri		1	2	3
Jumlah		398	511	503	1412

Tabel 3.c.2 Produktivitas PkM Dosen

No	Sumber Pembiayaan	Jumlah Judul PkM			Jumlah
		TS-2	TS-1	TS	
1	2	3	4	5	6
1	Perguruan tinggi atau mandiri	234	228	231	693
2	Lembaga dalam negeri (diluar PT)	4	9	7	20
3	Lembaga luar negeri			2	2
Jumlah		238	237	240	715

Berdasarkan tabel 3.c.1 dapat menunjukkan bahwa produktivitas penelitian dosen di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo, untuk sumber pembiayaan dari perguruan tinggi atau mandiri berjumlah 1291 sementara itu sumber pembiayaan dalam negeri (diluar PT) berjumlah 118 dan sumber pembiayaan dari Luar Negeri berjumlah 3. tabel 3.c.2 dapat menunjukkan bahwa produktivitas PkM di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo, untuk sumber pembiayaan dari perguruan tinggi atau mandiri berjumlah 693 sementara itu sumber pembiayaan dalam negeri (diluar PT) berjumlah 20 dan sumber pembiayaan dari Luar Negeri berjumlah 2.

2) Rekognisi Dosen (Tabel 3.d LKPT)

Tabel 3.d Rekognisi Dosen

Jumlah Pengakuan atas Prestasi/Kinerja Dosen Tetap dalam 3 tahun terakhir sebanyak 397

No	Nama Dosen	Bidang Keilmuan	Rekognisi	Tahun
1	2	3	4	5
1	Prof. Dr. Sofyan AP. Kau, M.Ag.	Hukum Islam	Dewan Hakim MTQ Nasional	2024
2	Prof. Dr. Sofyan AP. Kau, M.Ag.	Hukum Islam	Pembicara pada Seminar Nasional dengan Tema "Pengarusutamaan Moderasi Beragama dan Kontra Radikalisme di PTKIN: Implementasi Tantangan dan Keberlanjutan"	2024
3	Dr. Arten Mobonggi, M.Pd.	Pendidikan Agama Islam	Presenter International Conference on Social Science and Education (ICoESSE) Faculty Tarbiyah and Teacher Training Islamic University of Mahmud Yunus Batusangkar, Theme " Global Issues on Social Science and Education in Digital Transformation in Post Pandemic Era"	2023
4	Prof. Dr. Kasim Yahidji, M.Pd.	Pendidikan Agama Islam	Penguji pada hasil penelitian disertasi di Universitas Negeri Yogyakarta	2022
5	Dr. Ahmad Khoiru Fata	Studi Islam	Pemateri The International Webinar on "Hamka & Said Nursi: Dedication and Contribution for Religion & Nation" IAIN Jember, Said Nursi Corner & University Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM)	2021
6	Dr. Ilyas Daud, M.Si	Ilmu Al Qur'an dan Tafsir	Pemateri pada Program Radio "Percikan Iman" Radio Insania FM	2024
7	Kusmawaty Matara, M.A	Psikologi Pendidikan	Narasumber dalam "Latihan Kader Dasar (LKD)" oleh PC Fatayat NU Kota	2023
8	Apriliyanus Pratama, M.Stat	Statistik Pendidik	Narasumber dalam Program Create Dynamic Using Ms. Excel dan Mentoring Project di PT BFI Indonesia Tbk	2022

9	Rahmat TS. Gobel, M.H.	Hukum Tata Negara	Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan tentang Penyelenggaraan Kerjasama Daerah	2022
10	Andi Muh. Fuad, M.H.	Hukum Tata Negara	Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan tentang Perlindungan Perempuan dan Anak	2022

c) Tenaga Kependidikan

Kecukupan dan kualifikasi tenaga kependidikan berdasarkan jenis pekerjaannya (pustakawan, laboran, teknisi, dll.). Indikator Kecukupan: FTE tenaga kependidikan, jumlah, dukungan teknologi informasi (fungsi-fungsi yang sudah berjalan), dan kompetensi tenaga kependidikan.

Berikut merupakan tabel 4.1 mengenai [kecukupan dan kualifikasi](#) tenaga kependidikan berdasarkan jenis pekerjaannya.

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	2	3	4
1	Dra. Hj. Farida Napu, M.Pd	Kepala Biro Administrasi Umum, Akademik, dan Kemahasiswaan	S2
2	H. Muchtar Bumran Ayuba, S.Ag	Ketua SPI	S1
3	Dr. Romynenza S.Pd., M.Adm.SDA	Kepala Bagian Umum dan Layanan Akademik	S3
4	Sofyan R. Mustafa, S.Kom	Kepala Subbagian Layanan Akademik pada Bagian Umum dan Layanan Akademik Biro Administrasi Umum, Akademik, dan Kemahasiswaan IAIN Sultan Amai Gorontalo	S1
5	Yusrin Ridwan Poduyo, S.Ag	Kepala Subbagian Tata Usaha, Perlengkapan dan Rumah Tangga	S1
6	Hj. Asda I Mahmud, S.Ag., M.Pd.I	JFT Layanan Akademik Pascasarjana	S2
7	H. Ahmad M. Latief, S.Kom., M.Pd.	JFT Layanan Akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	S2
8	Dra. Asriah Ntuke Mahmud	JFT Layanan Akademik Fakultas Syariah	D4
9	Dr. Fachrun Yahya, S.Pd.I., M.Si	JFT Layanan Akademik Fakultas Ushuluddin dan Dakwah	S3
10	Husnah Verawati Fahry S.E., M.E.	JFT Layanan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis	S2

11	Ampauleng Zainuddin, S.Hum, M.Pd	Pustakawan Ahli Muda/ Kepala Pusat pada Perguruan Tinggi pada Pusat Perpustakaan IAIN Sultan Amai Gorontalo	S2
12	Dra. Hj. Rusniaty R. Umadji	Analisis Kepegawaian Ahli Madya/ Ketua Tim Kepegawaian pada Biro Administrasi Umum, Akademik, dan Kemahasiswaan IAIN Sultan Amai Gorontalo	S1
13	Dra. Hj. Olha Mokodompis	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Madya pada Biro Administrasi Umum, Akademik, dan Kemahasiswaan IAIN Sultan Amai Gorontalo	S1
14	Najmawati Pettasolong, S.E.,M.Pd.I.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda pada Biro Administrasi Umum, Akademik, dan Kemahasiswaan	S2
15	Ahmad Fahmi A. Tuli, S.Kom	Pranata Komputer Ahli Pertama Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data	S1

Lebih lengkap mengenai data [kecukupan dan kualifikasi](#) tenaga kependidikan berdasarkan jenis pekerjaannya dapat dilihat di link berikut [ini](#).

5. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator kinerja tambahan adalah indikator kinerja SDM lain berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perguruan tinggi untuk melampaui SN DIKTI. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji dan dianalisis untuk perbaikan keberlanjutan.

Pernyataan Isi Standar	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Indikator Kinerja Tambahan (IKT)
Dosen harus memiliki kualifikasi Akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan	100% memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan bidang keilmuan prodi 15% dosen bergelar guru besar	100% memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan bidang Keilmuan prodi dan memiliki sertifikat bahasa asing
Dosen harus memiliki kualifikasi Akademik yakni tingkat pendidikan paling rendah dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan dan dibuktikan dengan ijazah	Seluruh dosen minimal bergelar S-2	Seluruh dosen minimal bergelar S-2 dan memiliki pengalaman mengajar minimal 1 tahun
Dosen dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan harus memiliki kompetensi pendidik dinyatakan dengan sertifikat pendidik, dan/atau sertifikat profesi.	80% dosen memiliki sertifikat pendidik.	83% dosen memiliki sertifikat pendidik
Dosen program sarjana harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi dan dapat menggunakan dosen bersertifikat yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi paling rendah setara dengan jenjang 8 (delapan) KKNi	Seluruh dosen untuk jenjang sarjana minimal bergelar Magister/Master relevan dengan program studi	Seluruh dosen untuk jenjang sarjana minimal bergelar Magister/Master relevan dengan program studi dan 20% bergelar doktor

Dosen program magister dan program magister terapan harus berkualifikasi akademik lulusan doktor atau doktor terapan yang relevan dengan program studi dan dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi setara dengan jenjang 9 (sembilan) KKNi	Seluruh dosen untuk program magister, dosen minimal bergelar Doktor relevan dengan program studi	Seluruh dosen untuk program magister, dosen minimal bergelar Doktor relevan dengan program studi dan memiliki pengalaman mengajar minimal 1 tahun
Dosen dengan kualifikasi kompetensi harus melalui penyetaraan atas jenjang KKNi melalui mekanisme rekognisi pembelajaran lampau yang dilakukan oleh Direktur Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan.	Dosen kualifikasi kompetensi melalui penyetaraan mendapat sertifikat profesi dan setara jenjang 9 KKNi	Dosen kualifikasi kompetensi melalui penyetaraan mendapat sertifikat profesi dan setara jenjang 9 KKNi dan memiliki sertifikat bahasa asing Toefl/Toefl
Dosen memiliki beban kerja yang harus disesuaikan dengan besarnya beban tugas tambahan, bagi dosen yang mendapatkan tugas tambahan pada setiap masa evaluasi	Dosen tugas tambahan wajib mengajar minimal 3 sks.	Dosen tugas tambahan wajib mengajar minimal 4 sks.
Dosen dengan beban kerja sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur dalam rangka penyusunan skripsi/ tugas akhir, tesis, disertasi, atau karya desain/seni/ bentuk lain setara paling banyak 10 (sepuluh) mahasiswa.	Jumlah mahasiswa yang dibimbing oleh setiap dosen maksimal adalah 10 mahasiswa	Jumlah mahasiswa yang dibimbing oleh setiap dosen maksimal adalah 12 mahasiswa
Dosen dalam pemenuhan beban kerjanya mengacu pada nisbah dosen dan mahasiswa yang diatur dalam Peraturan Menteri	Beban kerja dosen minimal 12 sks dan maksimal 16 sks dalam satu semester	Beban kerja dosen minimal 14 sks dan maksimal 16 sks dalam satu semester
Dosen tetap PT yang ditugaskan menjalankan proses pembelajaran pada setiap program studi secara penuh waktu harus berjumlah paling sedikit 6 (enam) orang; paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari jumlah seluruh dosen; Dosen tetap untuk program doktor atau program doktor terapan paling sedikit memiliki 2 (dua) orang profesor dan semua dosen harus	1. Jumlah dosen tetap prodi minimal 6 orang 2. Dosen untuk program doktor atau program doktor terapan paling sedikit memiliki 2 (dua) orang profesor 3. Semua dosen harus memiliki keahlian di bidang ilmu yang sesuai dengan disiplin	1. Jumlah dosen tetap prodi minimal 7 orang 2. Semua dosen harus memiliki keahlian di bidang ilmu yang sesuai dengan disiplin ilmu pada program studi dan menguasai bahasa asing

memiliki keahlian di bidang ilmu yang sesuai dengan disiplin ilmu pada program studi	ilmu pada program studi	
Tenaga kependidikan kecuali tenaga administrasi harus memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan program diploma 3 (tiga) yang dinyatakan dengan ijazah sesuai dengan kualifikasi tugas pokok dan fungsinya.	Laboran, pustakawan, operator, dan teknisi minimal D-3	Laboran, pustakawan operator, dan teknisi minimal D-3 dan memiliki sertifikat keahlian
Tenaga administrasi yang melayani kegiatan pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik paling rendah SMA atau sederajat dibuktikan dengan ijazah	Tenaga administrasi minimal SMA atau sederajat	Tenaga administrasi minimal SMA atau sederajat dan telah mengikuti pelatihan yang dibuktikan dengan sertifikat
Tenaga kependidikan yang melayani kegiatan pendidikan yang memerlukan keahlian khusus harus memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya.	Laboran, pustakawan, operator, dan teknisi harus memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya	Laboran, pustakawan, operator, dan teknisi harus memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya dan wajib mengikuti pelatihan minimal 1 tahun sekali

6. Evaluasi Capaian Kinerja

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencapai indentifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.

Metoda yang digunakan untuk mengukur keberhasilan/ketidakberhasilan pencapaian standar adalah analisis SWOT, dengan hasilnya sebagai berikut

a. Kekuatan

- 1) Manajemen pengelolaan yang terbuka dan progresif dari tingkat Institut sampai Jurusan baik untuk mahasiswa, dosen, karyawan dan masyarakat umum
- 2) Telah memiliki payung penelitian dan tenaga dosen yang bergelar Guru Besar 8 orang dan Doktor 112 orang serta Magister 125 orang.
- 3) Jumlah artikel dosen IAIN Sultan Amai yang dipublikasikan di jurnal internasional terindeks mengalami peningkatan sejak 2019-2024
- 4) Dukungan Institut kepada para dosen untuk mepresentasikan hasil penelitian pada pertemuan ilmiah internasional dan Jurnal International bereputasi.
- 5) Terdapat banyak dosen yang telah mengikuti pelatihan dan pendampingan penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat untuk meningkatkan kapasitas dosen sebagai peneliti maupun pelaksana pengabdian kepada masyarakat.
- 6) Telah memiliki 10 jurnal terakreditasi nasional, 7 jurnal sementara tahap pengusulan akreditasi, dan 21 jurnal belum terakreditasi.
- 7) Jumlah artikel dosen IAIN Sultan Amai yang dipublikasikan di jurnal internasional terindeks mengalami peningkatan sejak 2019-2024.

8) Beberapa penelitian dilakukan dengan kualitas yang tinggi dan berpeluang memiliki nilai tawar yang tinggi dalam melakukan kerjasama penelitian dengan pihak lain

9) Keterbukaan dosen sebagai pembina dunia kemahasiswaan, khususnya yang berpengalaman baik nasional maupun internasional.

10) Komitmen manajemen dan budaya organisasi untuk kemajuan sangat tinggi dibuktikan dengan berbagai inovasi dalam manajemen kelembagaan.

b. Kelemahan

1) Rasio dosen dan mahasiswa belum ideal, secara keseluruhan 1 : 23. Rasio dosen pada ilmu Agama 1 : 29 dan ilmu umum/sosial 1 : 31.

2) Proporsi guru besar 3,39% dan dosen bergelar doktor masih kurang yaitu hanya 46,61% dari total keseluruhan dosen

3) Semakin meningkatnya jumlah mahasiswa yang tidak diiringi dengan penambahan jumlah dosen dan semakin meningkatnya pengangkatan dosen Non PNS sehingga meningkatkan belanja pegawai dari sumber PNPB

4) Motivasi dosen menulis buku ajar atau E-book untuk referensi mahasiswa masih rendah.

c. Peluang

1) Banyak lembaga pendidikan internasional yang memungkinkan adanya peluang kerjasama untuk pengembangan fasilitas pendidikan, pertukaran dosen dan mahasiswa

2) Kerjasama penelitian dan pengabdian dengan institusi lain (dalam/luar) negeri masih terbuka lebar.

3) Institusi pemerintah dan swasta masih sangat mempercayai kemampuan IAIN Sultan Amai dalam menghasilkan penelitian yang berkualitas khususnya pada bidang sosial keagamaan.

4) Ada tawaran publikasi ilmiah baik untuk buku ajar (penerbitan) atau jurnal ilmiah.

5) Terbukanya pertemuan ilmiah baik tingkat nasional maupun internasional untuk menyampaikan hasil penelitian atau konsepsi berupa seminar, workshop, kongres, dll.

6) Sumberdaya manusia dan sumber dana dari dalam dan luar negeri dari *international agencies* belum banyak digali untuk dimanfaatkan semaksimal mungkin.

7) Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Badan Hukum Pendidikan, dan produk-produk hukum dan perundangan pemerintah akan mengubah secara mendasar struktur, manajemen, dan etos kerja, sehingga akan menjadikan IAIN Sultan Amai lebih profesional ke depan.

8) Adanya regulasi tentang kewenangan untuk mengelola keuangan lebih fleksibel dan mengangkat pegawai tetap non-PNS.

d. Ancaman

1) Dana hibah kompetitif untuk penelitian dan pengabdian pada masyarakat dari Dikti dan institusi dalam negeri lainnya semakin ketat persyaratan yang harus dipenuhi untuk berkompetisi mendapatkannya

2) Industri di Indonesia belum berorientasi pada riset, sehingga kurang bisa memanfaatkan hasil penelitian di Indonesia.

3) Beberapa Perguruan Tinggi negeri dan swasta telah lebih banyak dalam publikasi hasil-hasil penelitian dan paten serta memiliki sarana lebih baik untuk penelitian dibandingkan IAIN Sultan Amai

Untuk mengetahui posisi IAIN Sultan Amai Gorontalo saat ini dan memperlancar implementasi strategi, digunakan metode analisis SWOT (*Strength, Weakness, Oportunity, Threath*) yang merupakan analisis aspek internal dan eksternal organisasi meliputi analisis kekuatan dan kelemahan (aspek internal) dan peluang dan ancaman (aspek eksternal). Analisis SWOT adalah instrumen perencanaan strategis yang klasik. Dengan menggunakan kerangka kerja kekuatan dan kelemahan dan kesempatan eksternal dan ancaman, instrumen ini memberikan cara sederhana untuk memperkirakan cara terbaik untuk melaksanakan sebuah strategi. Dalam analisis SWOT, setiap faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman/tantangan diberi skor yang dikalikan dengan bobot berdasarkan tingkat kepentingan dan pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja IAIN Sultan Amai Gorontalo. Jumlah seluruh nilai tersebut akan menjadi indeks posisi IAIN Sultan Amai Gorontalo dalam kuadran strategis, dengan nilai koordinat yang diperoleh dari nilai kekuatan dikurangi nilai kelemahan, dan nilai peluang dikurangi nilai ancaman/tantangan.

Penentuan bobot setiap indikator dalam analisis SWOT ini ditentukan oleh Pimpinan IAIN Sultan Amai Gorontalo melalui pembahasan kondisi saat ini dalam lokakarya Renstra 2019-2024. Bobot setiap indikator menunjukkan tingkat kepentingan setiap indikator dalam mempengaruhi kinerja IAIN Sultan Amai Gorontalo. Sedangkan nilai setiap indikator, merupakan nilai yang disepakati antara pimpinan IAIN Sultan Amai Gorontalo bersama dengan sivitas akademika yang terlibat dalam penyusunan Renstra 2019-2024. Nilai setiap indikator menunjukkan capaian kinerja yang telah dicapai oleh IAIN Sultan Amai Gorontalo dengan kriteria sebagai berikut : 0 = sangat kurang, 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, dan 4 = sangat baik

Tabel 8.6.1 menunjukkan skor aspek kekuatan IAIN Sultan Amai Gorontalo, dan Tabel 8.6.2 menunjukkan skor aspek kelemahan. Faktor eksternal yang terdiri dari aspek peluang dan aspek ancaman/tantangan dideskripsikan pada Tabel 8.6.3 dan Tabel 4.6.1

Table 4.6.1. Skor Analisis Kekuatan

No	Uraian	Bobot	Nilai	Skor
		a	b	axb
1	Manajemen pengelolaan yang terbuka dan progresif dari tingkat Institut sampai Jurusan baik untuk mahasiswa, dosen, karyawan dan masyarakat umum	0.100	2	0.20
2	Telah memiliki payung penelitian dan tenaga dosen yang bergelar Doktor sekitar 64 orang.	0.100	4	0.40
3	Jumlah artikel dosen IAIN Sultan Amai yang dipublikasikan di jurnal internasional terindeks mengalami peningkatan sejak 2019-2024	0.100	4	0.40
4	Dukungan Institut kepada para dosen untuk mempresentasikan hasil penelitian pada pertemuan ilmiah internasional dan Jurnal International bereputasi.	0.100	2	0.20
5	Terdapat banyak dosen yang telah mengikuti pelatihan dan pendampingan penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat untuk meningkatkan kapasitas dosen sebagai peneliti maupun pelaksana pengabdian kepada masyarakat.	0.100	1	0.10
6	Telah memiliki 10 jurnal terakreditasi nasional, 7 jurnal sementara tahap pengusulan akreditasi, dan 21 jurnal belum terakreditasi	0.100	4	0.40

7	Jumlah artikel dosen IAIN Sultan Amai yang dipublikasikan di jurnal internasional terindeks mengalami peningkatan sejak 2019-2024.	0.100	4	0.40
8	Beberapa penelitian dilakukan dengan kualitas yang tinggi dan berpeluang memiliki nilai tawar yang tinggi dalam melakukan kerjasama penelitian dengan pihak lain	0.100	1	0.10
9	Keterbukaan dosen sebagai pembina dunia kemahasiswaan, khususnya yang berpengalaman baik nasional maupun internasional.	0.100	4	0.40
10	Komitmen manajemen dan budaya organisasi untuk kemajuan sangat tinggi dibuktikan dengan berbagai inovasi dalam manajemen kelembagaan.	0.100	2	0.20
Jumlah		1.000		2.80

Table 4.6.2. Skor Analisis Kelemahan

No	Uraian	Bobot	Nilai		Skor
			a	b	axb
1	Rasio dosen dan mahasiswa belum ideal, secara keseluruhan 1:21. Rasio dosen pada ilmu Agama 1:29 dan ilmu umum/sosial 1 : 31.	0.07		0.07	
2	Proporsi guru besar masih kecil dan dosen bergelar doktor masih kurang yaitu hanya 75,72% dari total keseluruhan dosen	0.07		0.29	
3	Semakin meningkatnya jumlah mahasiswa yang tidak diiringi dengan penambahan jumlah dosen dan semakin meningkatnya pengangkatan dosen Non PNS sehingga meningkatkan belanja pegawai dari sumber PNB	0.07		0.14	
4	Motivasi dosen menulis buku ajar atau E-book untuk referensi mahasiswa masih rendah.	0.07		0.21	
5	Minat dosen untuk menekuni bidang penelitian yang bersifat aplikatif masih sangat rendah.	0.07		0.21	
6	Jumlah perolehan hak paten (HAKI) belum ada.	0.07		0.21	
7	Publikasi ilmiah, dan tulisan dalam bentuk buku atau E-book masih sangat rendah	0.07		0.14	
8	Proporsi dana dari Institut dan/atau fakultas untuk penelitian sangat kecil	0.07		0.07	
9	Sinergi integrasi penelitian-penelitian unggul dari masing-masing fakultas belum menjadi daya tarik peneliti untuk datang ke IAIN Sultan Amai.	0.07		0.29	
10	Belum mandiri pendanaan pada pusat-pusat penelitian dan pusat pelayanan sesuai dengan yang diharapkan	0.07		0.29	
11	Belum adanya dana pendamping penelitian atau pengabdian dari Institut	0.07		0.07	
12	Belum terkoordinasinya kegiatan penelitian di tingkat	0.07		0.07	

institut/fakultas dengan LPM IAIN Sultan Amai		
13	Terbatasnya pengetahuan para peneliti untuk mengimplementasikan RIP IAIN Sultan Amai	0.07 0.07
14	Lemahnya organisasi database hasil-hasil penelitian yang dipublikasi secara nasional atau internasional serta upaya untuk mendapatkannya paten yang terorganisir dengan baik dalam satu pusat database yang mudah diakses	0.07 0.29
Jumlah		1.00 4.3

Table 4.6.3. Skor Analisis Peluang

N	Uraian	Bobot	Nilai	Skor	
			a	b	axb
1	Banyak lembaga pendidikan internasional yang memungkinkan adanya peluang kerjasama untuk pengembangan fasilitas pendidikan, pertukaran dosen dan mahasiswa	0.13	4	0.50	
2	Kerjasama penelitian dan pengabdian dengan institusi lain(dalam/luar) negeri masih terbuka lebar.	0.13	4	0.50	
3	Institusi pemerintah dan swasta masih sangat mempercayai kemampuan IAIN Sultan Amai dalam menghasilkan penelitian yang berkualitas khususnya pada bidang social keagamaan.	0.13	4	0.50	
4	Ada tawaran publikasi ilmiah baik untuk buku ajar (penerbitan) atau jurnal ilmiah.	0.13	4	0.50	
5	Terbukanya pertemuan ilmiah baik tingkat nasional maupun internasional untuk menyampaikan hasil penelitian atau konsepsi berupa seminar, workshop, kongres, dll.\	0.13	4	0.50	
6	Sumberdaya manusia dan sumber dana dari dalam dan luar negeri dari internasional agencies belum banyak digali untuk dimanfaatkan semaksimal mungkin.	0.13	4	0.50	
7	Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Badan Hukum Pendidikan, dan produk-produk hukum dan perundangan pemerintah akan mengubah secara mendasar struktur, manajemen, dan etos kerja, sehingga akan menjadikan IAIN Sultan Amai lebih profesional ke depan.	0.13	4	0.50	
8	Adanya regulasi tentang kewenangan untuk mengelola keuangan lebih fleksibel dan mengangkat pegawai tetap non-PNS.	0.13	4	0.50	
Jumlah		1.00	4.00		

Table 4.6.4 Skor Analisis Ancaman

No	N	Uraian	Bobot	Nilai		Skor
				a	b	axb
1		Dana hibah kompetitif untuk penelitian dan pengabdian pada masyarakat dari Dikti dan institusi dalam negeri lainnya semakin ketat persyaratan yang harus dipenuhi untuk berkompetisi mendapatkannya	0.17	1		0.17
2		Industri di Indonesia belum berorientasi pada riset, sehingga kurang bisa memanfaatkan hasil penelitian di Indonesia.	0.17	4		0.67
3		Beberapa Perguruan Tinggi negeri dan swasta telah lebih banyak dalam publikasi hasil- hasil penelitian dan paten serta memiliki sarana lebih baik untuk penelitian dibandingkan IAIN Sultan Amai	0.17	3		0.50
4		Beberapa Perguruan Tinggi negeri dan swasta telah memiliki pusat riset unggulan yang membuat mereka lebih dikenal di dunia dan bahkan menjadi daya tarik peneliti asing untuk datang	0.17	4		0.67
5		Adanya regulasi dari pemerintah bahwa hanya dosen yang bergelar S3 yang dapat mengikuti hibah kompetisi penelitian Unggulan PT, sehingga banyak dosen S2 yang tidak dapat memenuhi persyaratan mengikuti Hibah Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi	0.17	4		0.67
6		Tuntutan Pemerintah bagi perguruan tinggi di jajarannya untuk meningkatkan daya saing bangsa melalui <i>increased workplace productivity</i> berpeluang untuk bersaing tidak sehat antar perguruan tinggi	0.17	3		0.50
Jumlah				1.00		3.17

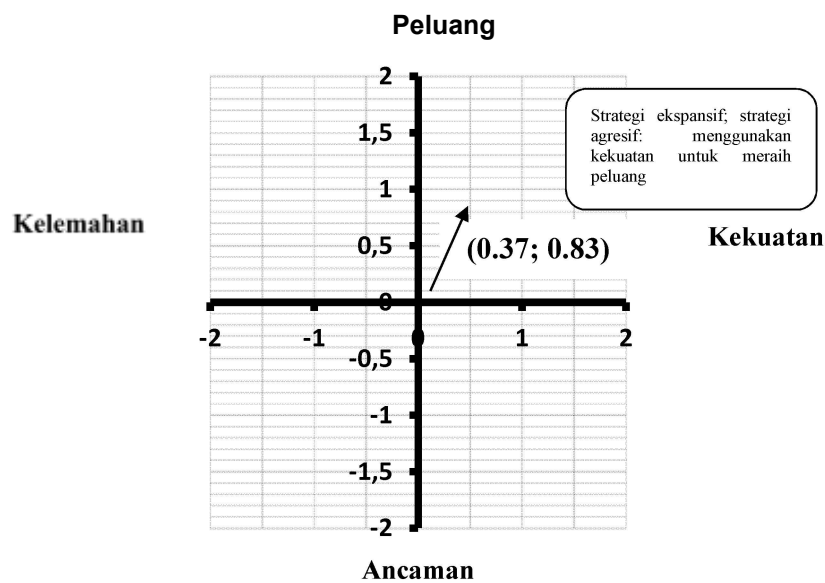
Berdasarkan pada rekapitulasi semua faktor internal dan faktor eksternal, nilai indeks posisi IAIN Sultan Amai Gorontalo adalah bahwa kekuatan lebih besar daripada kelemahan, dan peluang lebih besar daripada ancaman/tantangan yang dapat dilihat pada table 8.6.5

Tabel 4.6.5. Indeks Posisi IAIN Sultan Amai Gorontalo

Deskripsi		Nilai	Indeks posisi
Analisis Faktor Internal	Kekuatan (A)	2.80	
	Kelemahan (B)	2.43	
Titik Absis			0,37
Analisis Faktor Eksternal	Peluang (A)	4.00	
	Ancaman/Tantangan (B)	3.17	
Titik Ordinat			0,83

Dengan menggunakan diagram positioning berdasarkan metode *office of quality improvement* dari University of Wisconsin Madison (dengan beberapa penyesuaian) dalam *A Collection of Planning Corner Articles* didapatkan bahwa posisi IAIN Sultan Amai Gorontalo 2023/2024 berada di Kuadran 1 (positif – positif), sebagaimana disajikan pada Gambar 8.6.5 Dengan demikian strategi yang dipilih IAIN Sultan Amai Gorontalo adalah ekspansif dan agresif dengan menggunakan kekuatan untuk meraih peluang. Pada Gambar 4.6.1 menunjukkan bahwa posisi

IAIN Sultan Amai Gorontalo berada pada kuadran 1 yang berarti bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo memiliki kekuatan yang dapat digunakan untuk memanfaatkan peluang dan menghadapi ancaman yang ada pada lingkungan eksternal IAIN Sultan Amai Gorontalo. Kondisi yang demikian, sangat memungkinkan bagi IAIN Sultan Amai Gorontalo untuk menerapkan strategi perluasan dan pengembangan institusi melalui berbagai bentuk program kegiatan yang mengarah pada pengembangan institusi sehingga sejalan dengan program universitas yang sedang menuju *World Class University*



7. Penjamin Mutu SDM

Dalam menjaga kualitas mutu yang ada di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo secara keseluruhan ada beberapa lembaga yang memiliki tugas dan tanggungjawab untuk memastikan mutu tersebut yakni:

1) Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAIN Sultan Amai Gorontalo terbentuk berdasarkan organisasi dan tata kerja (ORTAKER) yang merupakan lembaga penjaminan mutu akademik yang ada pada level institut. Adapun Tugas pokok dari LPM tingkat institut adalah: melakukan pemantauan dan evaluasi kegiatan akademik. Evaluasi kegiatan akademik dilakukan terhadap: (a) hasil belajar mahasiswa, untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar secara berkesinambungan; dan (b) Prodi pada semua jenjang, untuk menilai pencapaian Standar Nasional Pendidikan Tinggi/Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. Adapun lingkup kerja LPM adalah:

- Merencanakan dan melaksanakan sistem penjaminan mutu akademik secara berkelanjutan di IAIN Gorontalo;
- Membuat perangkat terpadu dalam rangka pelaksanaan sistem penjaminan mutu akademik;
- Memonitor pelaksanaan sistem penjaminan mutu akademik; dan
- Melaporkan secara berkala pelaksanaan sistem penjaminan mutu akademik di IAIN Gorontalo.

2) Gugus Penjaminan Mutu (GPM)

Gugus Penjaminan Mutu (GPM) memiliki tugas untuk penjamin mutu tingkat Pascasarjana dan Lembaga/UPT di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo yang dalam organisasi berada di bawah

koordinasi Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Tingkat Institut.

3) Tim Penjaminan Mutu (TPM)

Tim Penjaminan Mutu (TPM) adalah memiliki tugas dan fungsi untuk penjamin mutu tingkat jurusan/prodi di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo memiliki tugas untuk menjaga dan mengelola program, sarana prasarana dan kinerja dosen dan pegawai di lingkungan jurusan/prodi masing-masing.

Implementasi pelaksanaan penjaminan mutu di tingkat Prodi antara lain dengan:

1) Mengevaluasi (menghitung rata-rata) tingkat prestasi (tingkat pencapaian kompetensi matakuliah) mahasiswa setiap semester (KRS/KHS).

2) Melakukan evaluasi/revisi kurikulum bersama Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) secara berkala.

3) Melaksanakan *workshop* peningkatan kualitas mengajar dosen (penyamaan persepsi penyusunan SAP dan Silabus).

4) Melaksanakan *workshop* penelitian bagi dosen dan mahasiswa.

5) Melaksanakan *workshop* penasehat akademik.

6) Seluruh kegiatan Prodi mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP), antara lain: SOP Akademik, SOP Kepegawaian dan Hukum, SOP Lembaga Penjaminan Mutu, SOP Keuangan dan Perencanaan, SOP Pustipad, SOP Perpustakaan, SOP Laboratorium, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Pedoman Kode Etik Mahasiswa, Pedoman Kemahasiswaan, Monitoring Kepemasehatan Akademik.

Penjaminan mutu bidang SDM **Penetapannya** berdasarkan dokumen mutu SPMI (SK Rektor [No. 277 Tahun 2023](#) tentang Standar Mutu IAIN Sultan Amai) yang dikoordinasikan oleh LPM IAIN Sultan Amai melibatkan Gugus Penjamin Mutu Fakultas dan Tim Penjamin Mutu dari masing-masing Pascasarjana/Prodi. Penetapan diawali dengan penyusunan dokumen SPMI terkait SDM yakni standar, sasaran, dan rencana mutu bidang sumber daya manusia, standar dosen dan tenaga kependidikan, standar peneliti, dan standar pelaksana PKM. Dokumen SPMI tersebut dan peraturan lainnya menjadi dasar dalam penentuan kebijakan antara lain Keputusan Rektor IAIN Sultan Amai [No. 272 Tahun 2023](#) tentang Kebijakan Mutu IAIN Sultan Amai Gorontalo, Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikukuhkan dalam SK Rektor [No. 279 Tahun 2023](#) tentang Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo, Pedoman Beban Kerja Dosen berdasarkan SK Rektor [No. 276 Tahun 2023](#) tentang Pedoman Beban Kerja Dosen.

Dalam **Pelaksanaannya**, semua proses merujuk pada dokumen [SOP Institut](#) tahun 2023, Pedoman Beban Kerja Dosen (SK Rektor [No. 276 Tahun 2023](#)), Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia IAIN Sultan Amai (SK Rektor [No. 279 Tahun 2023](#)), serta Pedoman Kebijakan Mutu IAIN Sultan Amai (SK Rektor [No. 272 Tahun 2023](#)). Kegiatan dan program yang dilaksanakan sesuai dengan [Rencana Induk Pengembangan](#) (RIP) 2020-2040, [Rencana Strategis](#) (Renstra) 2020-2024.

Evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan didasarkan pada unsur kehadiran, penilaian kinerja dan penilaian perilaku. Dosen dinilai berdasarkan Indeks Kinerja Dosen (IKD) dalam proses pembelajaran, angka kredit dosen untuk kenaikan pangkat, dan beban kerja dosen (BKD) untuk sertifikasi dosen. Kinerja tenaga kependidikan dievaluasi berdasarkan kriteria SKP sesuai [Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019](#) tentang Penilaian Kinerja PNS. Tenaga Kependidikan yang menunjukkan kinerja yang baik akan diberi penghargaan melalui promosi, kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat. Sanksi juga diimplementasikan bagi pegawai yang tidak memperlihatkan kinerja yang baik, misalnya melalui mutasi, penundaan kenaikan pangkat atau diberhentikan. Hasil monitoring dan evaluasi kinerja tersebut akhirnya dijadikan pertimbangan untuk melakukan penyusunan rencana mutasi, pengembangan, disiplin, pemberhentian dan administrasi kepegawaian tenaga kependidikan.

Rekam jejak pelaksanaan monev SDM dianalisis sebagai bentuk **Pengendalian** mutu SDM melalui Beban Kerja Dosen (BKD) untuk dosen dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan rekapitulasi kehadiran untuk dosen dan tendik. Dokumen hasil monev direkap di situs <https://sister.kemdikbud.go.id/> untuk BKD dan <https://kinerja.bkn.go.id/> untuk SKP. Evaluasi SDM juga dilakukan dalam bentuk **audit mutu eksternal dan internal**.

Sebagai bentuk **Peningkatan**, IAIN Sultan Amai telah melakukan berbagai upaya perbaikan dan **pengembangan**, antara lain:

- a) **Pengembangan Kompetensi** Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- b) **Pengembangan Kompetensi** Tenaga Kependidikan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

8. Kepuasan Pengguna

a) **Deskripsi sistem untuk mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan, termasuk kejelasan instrument yang digunakan pelaksanaan, perekaman, dan analisis datanya**

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap system pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Wakil Rektor Bidang Perencanaan dan Keuangan yang dikoordinasikan melalui Kepala biro keuangan, kepegawaian, dan umum, kemudian dilaksanakan oleh Kepala bagian kepegawaian dan umum beserta staf.

b) **Ketersediaan bukti yang sah tentang hasil pengukuran kepuasan pengguna yang dilaksanakan secara konsisten, dan ditindaklanjuti secara berkala dan tersistem.**

Sistem yang digunakan untuk mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Sultan Amai Gorontalo menggunakan kuesioner untuk melihat seberapa besar tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan IAIN Sultan Amai Gorontalo. Pelaksanaan pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Sultan Amai Gorontalo dilakukan setiap tahun dengan melibatkan pihak fakultas dan prodi.

Instrumen yang disusun untuk mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan berupa beberapa pertanyaan bersifat tertutup yang dituangkan dalam kuesioner. Responden diwajibkan memilih salahsatu jawaban yang disediakan dan cocok dengan pendapatnya. Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan adalah skala interval 4, yaitu mulai tidak puas yang nilainya rendah hingga sangat baik yang nilainya tinggi. Dengan cara ini, pihak responden mudah mengisi dan LPM sebagai penyelenggara penilaian mudah melakukan analisa.

Responden yang dilibatkan untuk mengetahui kepuasan adalah seluruh dosen tetap dan tenaga kependidikan di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang sesuai dengan kenyataan. Prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang kepuasan dengan menyebarkan seluruh instrumen kepada setiap dosen dan karyawan melalui fakultas dan prodi yang dilakukan sekali dalam setahun dan dilakukan pada akhir tahun.

Instrumen yang digunakan dalam survey kepuasan sumber daya manusia yang dilakukan di IAIN Sultan Amai Gorontalo jelas seperti penjabaran berikut:

- a) Jelas yaitu survei jelas subyeknya, pertanyaan yang tertuang dalam instrumen mudah dipahami oleh subyeknya, tata cara survei mudah dilaksanakan dengan melibatkan pihak fakultas dan prodi. Sebelum survei dilaksanakan diadakan sosialisasi kepada dosen dan tenaga kependidikan dengan maksud dan tujuan survei serta waktu pelaksanaannya
- b) Komprehensif, yaitu seluruh item pertanyaan untuk menilai tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap praktek dan sistem informasi pengelolaan SDM di Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo disusun secara komprehensif yaitu:

- 1) Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan yang transparan dan tidak diskriminatif.

- 2) Penempatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi akademik.
 - 3) Pemberian kesempatan tugas belajar, peningkatan kompetensi dan karir.
 - 4) Keteladanan yang dapat dijadikan contoh dan motivasi dalam peningkatan kinerja.
 - 5) Komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pelayanan.
 - 6) Ketepatan waktu penggajian dan keikutsertaan program peningkatan kesejahteraan.
 - 7) Pemberian penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
 - 8) Pemberian solusi, bantuan hukum atas masalah yang dihadapi pegawai dosen dan tenaga kependidikan.
 - 9) Konsistensi penegakan aturan dan mekanisme penjatuhan sanksi.
 - 10) Pemberian kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi keilmuan dan sosial
- c) Mudah diakses oleh pemangku kepentingan yaitu hasil survei tentang penilaian dosen dan tenaga kependidikan terhadap praktik dan sistem informasi pengelolaan SDM disampaikan secara tertulis kepada Pimpinan Institut, Fakultas dan Kepala Biro. Tujuan penyerahan hasil survei kepada pimpinan institut sebagai dasar untuk mengambil keputusan atau tindak lanjut.

Adapun indikator yang menjadi acuan dalam pengukuran ini adalah kehandalan, cepat tanggap, jaminan, empati, dan bentuk fisik. Tujuannya untuk membentuk karakter SDM yang prima dan memiliki kinerja professional dengan pelayanan yang prima.

Indikator yang menunjukkan ketidakpuasan dan yang menjadi untuk membenahi sistem pengelolaan SDM terkait dengan: (1) Konsistensi penegakan aturan dan mekanisme penjatuhan sanksi, (2) Pemberian penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (3) pemberian solusi, (4) Bantuan hukum atas masalah yang dihadapi dosen dan tenaga kependidikan; (5) rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan yang transparan dan tidak diskriminatif; dan (6) keteladanan yang dapat dijadikan contoh dan motivasi dalam peningkatan kinerja.

Sebelum disebarkan kuesioner tersebut, sebelumnya kuesioner dilakukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas untuk melihat kejelasan setiap instrument yang digunakan untuk mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan meliputi validitas *construct* dan validitas instrumen. hasil uji validitas pada instrumen kuesioner tersebut diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan adalah valid.

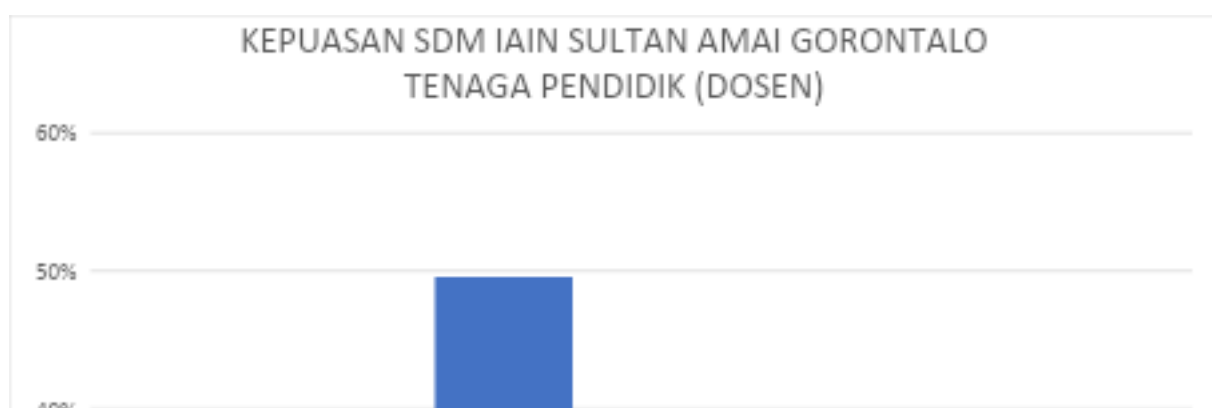
Uji Reliabilitas

Institut berusaha agar instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Amai Gorontalo reliabel, untuk itu sebelum digunakan instrumen tersebut diuji reliabilitasnya dengan menggunakan jumlah sampel kecil.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan adalah reliabel.

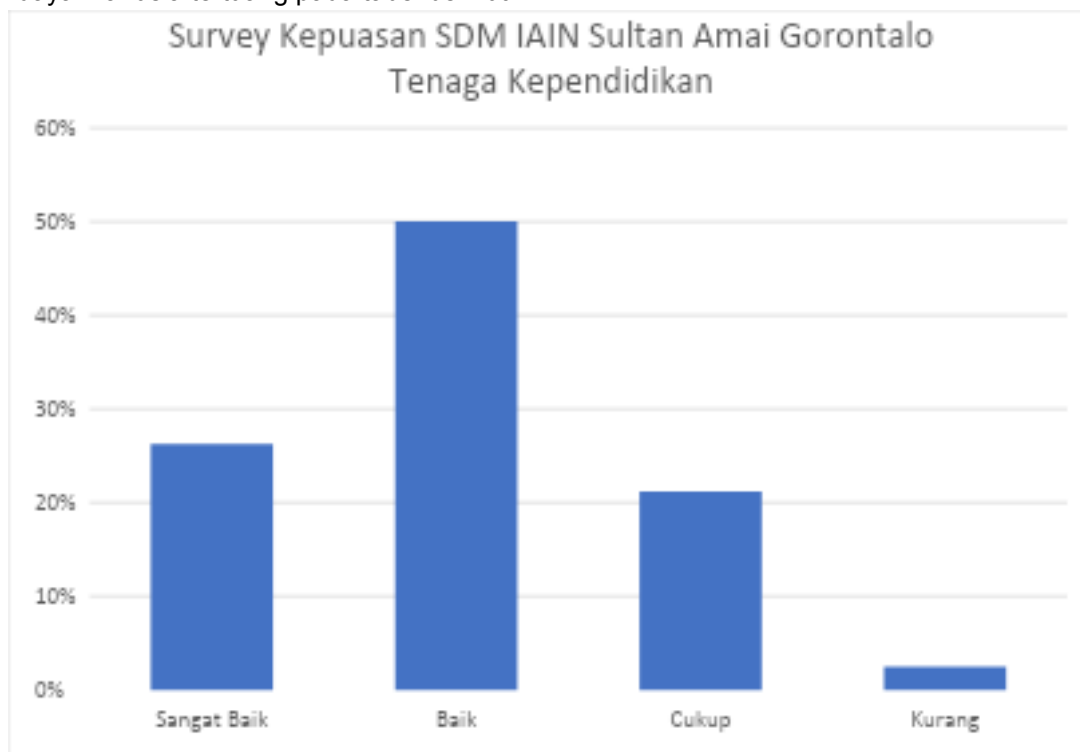
Analisa Hasil Survei yang dilakukan pada tahun ajaran 2023/2024 dengan total responden 162 dari 313 total SDM di IAIN Sultan Amai yang dibagi menjadi 2 kelompok yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Apabila melihat hasil survei berdasarkan responden diatas, maka rata-rata kepuasan sumber daya manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia untuk tenaga pengajar (dosen) tertuang pada tabel berikut:



Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas dapat disimpulkan bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo harus meningkatkan sistem pengelolaan sumber daya manusia pada dosen, dikarenakan presentasi sangat baik dibawah 80 %.

Analisa Hasil Survei yang dilakukan pada tahun 2023/2024, rata-rata kepuasan sumber daya manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo pada tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia tertuang pada tabel berikut:



Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas dapat disimpulkan bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo harus meningkatkan sistem pengelolaan sumber daya manusia pada tenaga kependidikan, dikarenakan presentasi sangat baik dibawah 80 %.

Tersedianya bukti yang sah dari hasil pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Sultan Amai Gorontalo yang dilaksanakan secara konsisten setiap tahun, dan hasil pengukuran kepuasan tersebut ditindaklanjuti secara berkala dan tersistem dengan melibatkan pihak fakultas dan prodi. [Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Evaluasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia](#)

9. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar SDM serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan SDM.

Adapun pemosisian, masalah, akan masalah serta rencana perbaikan SDM Dosen adalah sebagai berikut:

- Masalah yang dihadapi sehubungan dengan keadaan dosen adalah jumlah dosen tetap, komposisi kepangkatan dan pendidikan dosen.
- Jumlah dan mutu tenaga pengajar merupakan salah satu faktor yang paling menentukan bagi IAIN Sultan Amai Gorontalo yang secara bertahap harus dipenuhi. Peningkatan kualitas tenaga pengajar secara formal dapat dilakukan dengan studi lanjut S-3, meningkatkan kepangkatan akademiknya sampai guru besar (profesor), atau dengan meningkatkan karya tulis baik penelitian maupun tulisan inovatif/opini. Staf pengajar diupayakan sedemikian rupa supaya mengalami interaksi ilmiah baik intra kampus maupun dengan pihak luar kampus. Hubungan ini bisa diusahakan dengan interaksi individu dengan individu, lembaga dengan lembaga (*University*

to University), maupun akses pemerintah dengan pemerintah (*Government to Government*).

- Jenis, mutu dan komposisi staf pengajar berkaitan erat dengan jumlah staf pengajar. Dalam kaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, IAIN Sultan Amai Gorontalo perlu memperhatikan persoalan critical mass, yakni jumlah sarjana dari satu disiplin yang minimal diperlukan. Jumlah ideal adalah 5 orang. Artinya dari setiap disiplin diperlukan sekurang-kurangnya 5 sarjana menyelenggarakan diskusi ilmiah intern dan penelitian secara teratur. Untuk program magister dan doktor juga diperlukan pemenuhan standar minimal master senior, doktor, maupun guru besar di bidang yang bersangkutan.

- Mutu staf pengajar sangat berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, tetapi kemahiran dalam mengajar dan pengabdian pada masyarakat juga ikut menentukan. Seorang sarjana perlu belajar terus, tidak hanya menambah pengetahuannya, tetapi juga meninggalkan pengetahuan yang sudah ketinggalan dan tidak relevan. Realita menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil dari ilmu pengetahuan yang dia pahami ketika masih dibangku kuliah (30 %), bagian terbesar dari ilmunya dia dapatkan dari belajar sendiri dan dengan menuntut pendidikan pasca sarjana

- Seperti otot, otak perlu latihan terus, kalau tidak otak menurun kemampuannya dan ini harus dilakukan setiap hari. Itulah sebabnya mengapa para pejabat di luar ilmu pengetahuan sering kurang cocok untuk menjadi tenaga inti dari satu perguruan tinggi, walaupun peranannya di perguruan tinggi juga penting.

- Akselerasi guru besar. Untuk mengukuhkan diri sebagai tempat pengajar yang berkualitas, IAIN Sultan Amai Gorontalo perlu merencanakan berapa guru besarnya 5 tahun mendatang atau 10 tahun yang akan datang. Efek dari proses percepatan ini adalah meningkatkan hasil penelitian, buku, karya tulis lain, perkuliahan yang berkualitas, dan pengabdian masyarakat, sehingga IAIN Sultan Amai Gorontalo lebih berkualitas baik proses di dalam maupun ekspose ke luar.

- Kesejahteraan Staf pengajar perlu diperhatikan disamping disiplin kerja. Tanpa imbalan material dan non material yang memadai, akan sukar diperoleh staf pengajar yang cukup bergairah untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Gaji, perumahan, alat pengangkutan, perlu disediakan dalam kadar yang memadai. Tetapi hendaknya jangan dilupakan, bahwa keinginan untuk mengembangkan pengetahuan, suasana yang kolegial, hubungan yang akrab perlu dibina terus menerus dan berkesinambungan. Dengan demikian semangat pengabdian, gairah kerja dan kreatifitas yang cukup menentukan pertumbuhan dan perkembangan masa depan akan tetap terpelihara dan dapat ditingkatkan.

Adapun pemosisian, masalah, akan masalah serta rencana perbaikan SDM Dosen adalah sebagai berikut:

Tenaga administratif (tetap) IAIN Sultan Amai Gorontalo pada saat ini sudah mendekati kebutuhan/bidang - bidang yang ditangani, namun inti personil administratif ini belum cukup trampil, walaupun kemampuan/potensi mereka masih dapat ditingkatkan. Yang ditangani sampai sekarang terutama kegiatan pendidikan. Sedangkan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat yang pengelolaannya memerlukan kemahiran khusus, mengharuskan staf administratif meningkatkan kemampuannya secara khusus pula.

Lebih lanjut, yang menjadi penghambat utama adalah mutu dan skill staf administrasi yang harus segera ditingkatkan, mengingat keterkaitan kegiatan yang satu dengan yang lain dan juga sistem dan kelancaran pelayanan yang harus dilakukan perlu kecepatan/ketepatan. Selain itu insentif yang memadai, jaminan sosial, kemungkinan aktualisasi diri dan keterbukaan kesempatan mengembangkan karier bagi mereka perlu diperhatikan untuk mempertinggi gairah kerja dan semangat pengabdian.

Pada kasus-kasus khusus dimana suatu unit kerja memerlukan tenaga administrasi dalam jangka pendek (setahun) maka diperlukan perencanaan tentang pengadaan tenaga magang

mahasiswa ataupun tenaga kontrak yang dapat diberhentikan sesuai waktu kontrak atau diperpanjang sesuai keperluan.