

BUKU PEDOMAN
SISTEM PERENCANAAN, REKRUITMEN SELEKSI, ORIENTASI
DAN PENEMPATAN PEGAWAI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
REMUNERASI PENGHARGAAN, RETENSI DAN
PEMBERHENTIAN
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SYARIAH
(STIES) IMAM ASY SYAFII PEKANBARU

PEKANBARU, TAHUN 2016

BAB I

PERENCANAAN

(Kebutuhan tenaga dosen dan kependidikan)

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang sistematis dan rasional untuk memberikan jaminan bahwa penetapan jumlah dan kualitas tenaga kependidikan dalam berbagai formasi dan dalam jangka waktu tertentu benar-benar representatif dapat menuntaskan tugas-tugas organisasi pendidikan. Beberapa metode untuk melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan, misalnya:

1. *Expert estimate* yaitu prediksi yang dilakukan oleh para ahli karena para ahli ini dianggap lebih memahami tuntutan-tuntutan ketenagakerjaan
2. *Historical comparison* yaitu prediksi yang didasarkan atas kecenderungan yang terjadi pada masa sebelumnya
3. *Task analysis* yaitu penentuan kebutuhan tenaga didasarkan atas tuntutan spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan
4. *Correlation technique* suatu penentuan kebutuhan didasarkan atas perhitungan-perhitungan korelasi secara statistik, terutama kepentingan yang menyangkut perubahan-perubahan yang terjadi dalam persyaratan-persyaratan ketenagakerjaan, sumber-sumber keuangan dan program-program yang ditetapkan
5. *Modelling* yaitu penetapan kebutuhan tenaga tergantung pada model keputusan yang biasa dibuat

Penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan meliputi tahap/proses:

1. Permintaan tenaga pendidik dari setiap Program Studi yang membutuhkan tambahan tenaga pendidik/dosen berdasarkan rasion mahasiswa dan dosen, dan pembukaan prodi baru.
2. Permintaan akan tenaga kependidikan (administrasi, pustakawan, laboran/ teknisi) didasarkan pada indentifikasi kebutuhan tenaga yang lebih spesifik dari setiap unit kerja.
3. Kebutuhan akan tenaga tersebut dilaporkan kepada Wakil Ketua dan Kemudian diteruskan ke Ketua STIES Imam Asy Syafii untuk mendapatkan persetujuan.
4. Setelah ada keputusan dari Ketua untuk penerimaan tenaga maka, dibuka lowongan penerimaan tenaga/Rekrutmen dengan melakukan pengiklanan lowongan, seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan.

BAB II **REKRUITMEN SELEKSI**

(permintaan dari prodi, atau bagian administrasi, ditentetuka kriteria, dan dst)

Pengadaan/rekrutmen pengadaan adalah suatu proses kegiatan mengusahakan calon pedidik yang tepat sesuai dengan persyaratan yang telah ada ditetapkan dalam klasifikasi jabatan. Pengadaan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Pengadaan ini merupakan usaha-usaha mengatur komponis tenaga kependidikan secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas kependidikan melalui penyeleksian yang dilakukan. Langkah penting dalam proses pengadaan sebagai kelanjutan perencanaan tenaga kependidikan:

1. Menyebarkan/pengumuman tentang kebutuhan tenaga kependidikan dalam berbagai jenis dan kualifikasi sebagaimana proses perencanaan yang telah ditetapkan
2. Membuka pendaftaran bagi pelamar atau sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditetapkan baik persyaratan-persyaratan administratif maupun persyaratan akademis
3. Menyelenggarakan pengujian berdasarkan standar seleksi dan dengan menggunakan teknik-teknik seleksi atau cara-cara tertentu yang dibutuhkan. Standar seleksi menyangkut umur, kesehatan fisik, pendidikan, pengalaman, tujuan-tujuan, perangai, pengetahuan umum, ketrampilan komunikasi, motivasi, minat, sikap, kesehatan mental, dsb.

Teknik-teknik seleksi yang dapat digunakan atau cara-cara yang dapat ditempuh melalui:

1. Pengumpulan informasi tentang calon-calon yang memberi harapan baik. Informasi ini dapat mencakup "*personal references*" dan "*employment references*". Sejumlah informasi ini dapat diperoleh melalui dokumen-dokumen atau berkas-berkas lamaran yang masuk dan dapat pula dilakukan melalui kontak-kontak lainnya
2. Penyelenggaraan "testing" secara tertulis, misalnya penggunaan tes-tes psikologis, tes-tes pengetahuan, dan bentuk tes yang mengukur beberapa bagian pekerjaan yang akan diemban
3. Penyelenggaraan testing secara lisan dan wawancara seleksi, yaitu percakapan formal yang dilakukan secara cukup mendalam untuk mengevaluasi calon
4. Pemeriksaan medis atau kesehatan calon, baik dengan menunjukkan informasi kesehatan, maupun pemeriksaan yang dilakukan secara langsung oleh tim yang sengaja dibentuk

Kriteria umum pelamar tenaga pendidik adalah :

1. Warga Negara Indonesia yang berusia maksimal 45 tahun pada saat mengajukan lamaran, sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Sehat dari dokter pemerintah, tidak 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. Penerimaan S1 hanya diperuntukkan bagi alumni STIES Imam Asy Syafii yang berprestasi dengan memiliki indeks Prestasi Akademik Minimal 3,5 (eksakta) dan minimal 3,75 (non eksakta), dengan syarat telat menjadi tenaga pendidik tidak tetap selama dua semester berturut-turut dan bersedia untuk melanjutkan pendidikan ke S2, baik dengan biaya sendiri maupun mendapat beasiswa.
4. Untuk mendapatkan kandidat tenaga pendidik terbaik, seleksi dilaksanakan dengan berpatokan pada beberapa kriteria penilaian, yaitu potensi akademik, kemampuan berbahasa Inggris melalui tes TOEFL dengan skor minimal 400.
5. Memperhatikan portofolio (karya) dari para kandidat tenaga pendidik yang melamar ke setiap Program Studi. Penilaian berbasis portofolio ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memperkuat tenaga pendidik yang berlatar belakang praktisi, akademisi, seleksi juga mempertimbangkan kesesuaian antara bidang keahlian pelamar dengan keahlian yang dibutuhkan Prodi dan Unit kerja terkait.
6. Bagi pelamar untuk menjadi tenaga pendidik yang berlatar belakang profesional dari kalangan birokrat/praktisi minimal berpendidikan S2 linier S1 dan S2 dan sesuai dengan kebutuhan PRODI, berusia maksimal 45 tahun pada saat mengajukan lamaran, telah memiliki pengalaman mengajar yang dibuktikan dengan menyerahkan foto copy SK jabatan Fungsional.
7. Kriteria pelamar Tenaga Kependidikan (Administrasi, Tenaga Perpustakaan, Tenaga Laboratorium, dan Pranata Komputer) :
 - a. Minimal berpendidikan S1 untuk tenaga laboran, D1 untuk tenaga kepastakaan dan administrasi, SMU sederajat untuk tenaga non administrasi harus berpengalaman dan memiliki keahlian dibidang yang sesuai kebutuhan.
 - b. Memiliki kompetensi sebagai tenaga administrasi, Tenaga Perpustakaan, tenaga laboratorium, atau pranata komputer.
 - c. Berpengalaman sebagai tenaga kependidikan dibidangnya minimal 2 (dua) tahun.
 - d. Berusia maksimal 30 (tiga puluh) tahun pada saat melamar. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Sehat dari Dokter pemerintah, tidak pernah terlibat dalam masalah pidana atau diberhentikan kerja secara tidak hormat. Memiliki jenjang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
 - e. Memiliki keterampilan di bidang komputer bagi tenaga administrasi dan menguasai teknologi informatika dan komunikasi bagi pranata komputer.
 - f. Memiliki keterampilan dalam mengelola perpustakaan bagi tenaga kepastakaan , minimal berijazah D-1 Perpustakaan
 - g. Memiliki keterampilan dalam mengelola Laboratorium sesuai spesifikasi laboratorium.
 - h. Diutamakan mempunyai kemampuan berbahasa Inggris.

MEKANISME REKRUITMEN

Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui tahap :

1. Pendaftaran

- Pendaftaran dapat dilakukan melalui jalur seleksi
2. Asesmen Dokumen
Asesmen akan dilakukan terhadap seluruh berkas yang diterima panitia, baik dari jalur nominasi maupun seleksi.
 3. Tes potensi akademik, tes bahasa Inggris serta wawancara.
Tes Ini diikuti oleh calon yang namanya tercantum dalam shortlist.
 4. Penetapan dan pengumuman hasil seleksi
Hasil tes tertulis dan wawancara menjadi dasar penetapan calon yang dinyatakan lulus seleksi sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

BAB III
ORIENTASI DAN PENEMPATAN PEGAWAI
(Sesuai dengan kebutuhan prodi dan bagian administrasi)

BAB IV
PENGEMBANGAN KARIR, DAN REMUNIRASI PENGHARGAAN
(pembinaan untuk meningkatkan kinerja, kesempatan studi lanjut, pelatihan, dts)

BAB V

MEKANISME RETENSI DAN PEMBERHENTIAN

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

1. Mengacu pada kode etik dosen dan tenaga kependidikan yang ada apada STIES Imam Asy Syafii.
2. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan

Aturan dalam pemberhentian dosen diatur sebagai berikut :

1. Pejabat yang berwenang yang berhak memberhentikan pegawai adalah yayasan dengan usulan ketua STIES Imam Asy Syafii
2. Yang bersangkutan mencapai batas usia maksimal 60 tahun
3. Yang bersangkutan melakukan indisipliner dan telah melalui tahapan SP1,SP2,SP3 dan pembinaan
4. Tidak memiliki syarat kesehatan
5. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan hasil keputusan pengadilan
6. Terlibat anggota atau kurungan berdasarkan hasil keputusan pengadilan
7. Terlibat anggota atau pengurus partai politik
8. Menunjukkan sikap dan budi pekerti tidak baik terhadap yang dapat mengganggu nama besar Institusi
9. Mengundurkan diri