

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



**UNIVERSITAS AL AZHAR**  
**MEDAN**  
**2016**

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



**UNIVERSITAS AL AZHAR  
MEDAN  
2016**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, penyusunan Pedoman Perencanaan, Perekrutan, Penempatan Perekrutan, Penempatan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Al-Azhar Medan dapat diselesaikan dengan baik.

**Pedoman Perencanaan Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Pendidikan** ini dibuat sebagai pedoman dalam pelaksanaan penjaringan dan pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Al-Azhar Medan.

Ucapan terima kasih diberikan kepada semua pihak Universitas Al-Azhar Medan yang telah berupaya keras dalam menerbitkan buku ini. Semoga dapat dipedomani sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh Rektor Universitas Al-Azhar Medan.

Medan, Oktober 2016  
Rektor ,

Ir. Dermawan Hutagaol,MP  
NIDN. 0124086701

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
Surat Keputusan Rektor Universitas Al-Azhar Medan .....	iv
BAB I. Sumber Daya Manusia .....	1
BAB II. Perencanaan Kebutuhan.....	1
BAB III. Rekrutmen dan Seleksi .....	2
BAB IV. Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja .....	3
BAB V. Remunerasi, Penghargaan dan Sanksi .....	5
BAB VI. Pemberhentian .....	7
BAB VII. Perlindungan dan Jaminan Pensiun/Hari Tua .....	7

**SURAT KEPUTUSAN**  
**REKTOR UNIVERSITAS AL-AZHAR**  
**Nomor : 061A/UA.H/SK/C/IX/2016**

**Tentang**  
**PEDOMAN PERENCANAAN SITEM SELEKSI, PEREKRUITMEN,**  
**PENEMPATAN, PENGEMBANGAN, RETENSI, PEMBERHENTIAN**  
**DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS AL-AZHAR**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan Dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan serta profesionalisme di bidang pendidikan perlu memiliki petunjuk agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan demi mendukung tercapainya visi dan misi Universitas Al-Azhar.
2. Bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan di lingkungan Universitas Al-Azhar perlu dilandasi pada pedoman yang menjadi acuan dan bersifat normatif.
3. Bahwa untuk maksud yang tersebut dalam butir (1) dan (2) perlu dikeluarkan Pedoman Perencanaan Sitem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Al-Azhar.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok- Pokok Kepegawaian.
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Perguruan Tinggi.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
8. Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
9. Surat Keputusan Menkowasbangpan No. 38/Kep/MK.WASPAN /8/1999 tanggal 24 Agustus 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.

10. Akte Notaris No.39 tanggal 24 Agustus 1983 tentang Pendirian Yayasan Hajjah Rachmah Nasution.
11. Akte Notaris No.11 tanggal 3 April 2013 tentang Berita Acara Perubahan Susunan Pembina, Pengurus dan Pengawas Yayasan Hajjah Rachmah Nasution.
12. Statuta Universitas Al Azhar.
13. Surat Keputusan Yayasan Hajjah Rachmah Nasution No. 718/DP.4/YHRN/2016 tanggal 16 Agustus 2016.

### **MEMUTUSKAN**

Menetapkan :

- Pertama : Pedoman Perencanaan Sitem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Al-Azhar.
- Kedua : Memberlakukan Pedoman Perencanaan Sitem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Al-Azhar.
- Ketiga : Memerintahkan kepada seluruh dosen dan tenaga kependidikan/ pegawai di lingkungan Universitas Al-Azhar untuk berpedoman kepada peraturan ini sesuai dengan maksud surat keputusan ini.
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan apabila ada kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 15 September 2016  
Rektor,

**Ir. Dermawan Hutagaol, MP**  
**NIDN : 0124086701**

## **BAB I**

### **SUMBER DAYA MANUSIA**

Sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang meliputi perencanaan, seleksi/perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan kegiatan akademik, serta remunerasi, penghargaan, dan sanksi, termasuk informasi tentang ketersediaan pedoman tertulis dan konsistensi pelaksanaannya.

Sistem pengelolaan SDM baik dosen dan pegawai di lingkungan Universitas Al-Azhar Medan pada dasarnya merujuk pada sistem pengelolaan SDM Universitas Al-Azhar. Pedoman ini lebih ditekankan mengenai sistem perencanaan, perekrutan dan seleksi, pengangkatan, orientasi dan penempatan, pembinaan dan pengembangan karier, remunerasi dan retensi, serta pemberhentian dosen dan pegawai di Universitas Al-Azhar. Tujuan dari dibuatkannya pedoman tertulis ini untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan professional dalam upaya untuk peningkatan produktifitas kerja.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KEBUTUHAN**

Perencanaan kebutuhan Dosen dan pegawai dibuat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang dirinci per satu (1) tahun sesuai prioritas yang dikelola oleh Biro Administrasi Umum (BAU) Universitas.

1. Perencanaan kebutuhan dosen di Universitas Al-Azhar berpedoman pada sistem perencanaan SDM yang didasarkan pada analisis kebutuhan pada tingkat Program studi. Berikut ini parameter-parameter yang menjadi dasar penyusunan perencanaan kebutuhan dosen tersebut adalah:

- Rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal.
- Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen.
- Jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) kelulusan.

Berdasarkan analisis kebutuhan dosen, program studi mengusulkan ke Universitas melalui fakultas masing-masing untuk dimasukkan ke dalam perencanaan kebutuhan dosen Universitas.

2. Perencanaan Tenaga Kependidikan, didasarkan pada hasil analisis jabatan dan beban kerja pegawai. Analisis ini dilakukan setiap tahun dan berdasarkan hasil analisis tersebut, dibuat perencanaan tenaga kependidikan. Kegiatan analisis menjadi kewenangan fakultas yang diteruskan ke Biro Administrasi Umum (BAU) Universitas.

### **BAB III**

#### **REKRUITMEN DAN SELEKSI**

Perekrutan dosen dan pegawai Universitas Al-Azhar, didasarkan pada: Perencanaan kebutuhan dosen dan pegawai dari unit terbawah yaitu Program Studi. Pola perekrutan yang diterapkan oleh Universitas Al-Azhar ada 2 yaitu :

1. Sistem perekrutan PNS yang mengikuti ketentuan pemerintah melalui Kopertis Wilayah I yaitu melalui penempatan Dosen dipekerjakan (Dpk.).
2. Sistem perekrutan Dosen dan pegawai tetap Yayasan.

Proses perekrutan pada sistem perekrutan Dosen dan pegawai tetap Yayasan dilakukan secara terbuka, transparan dan akuntabel dengan tahapan proses sebagai berikut:

1. Pengangkatan Panitia Penerimaan Dosen dan Tenaga Kependidikan.

Rektor mengangkat panitia penerimaan dosen dan tenaga kependidikan yang diketuai oleh Kepala Biro Administrasi Umum (BAU) dengan tugas utama melakukan seleksi calon dosen dan tenaga kependidikan dari pelamar umum dan tenaga honorer dalam lingkungan Universitas Al-Azhar.

2. Seleksi.

Tahapan seleksi dalam perekrutan dosen dan tenaga kependidikan mencakup:

- a. Seleksi administrasi.
- b. Tes Potensi Akademik dan Bahasa Inggris (TOEFL atau sejenisnya).
- c. Wawancara.

3. Pembekalan dari Yayasan dan Pimpinan Universitas.

Calon dosen dan Tenaga Kependidikan yang telah lulus sampai tahapan wawancara dilakukan pembekalan oleh Yayasan dan pimpinan Universitas untuk memberikan pemahaman tentang keberadaan Yayasan Hajjah Rachmah Nasution dan Universitas Al Azhar.

#### 4. Pengangkatan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Calon dosen dan tenaga kependidikan yang telah mendapat pembekalan dan memahami keberadaan Yayasan Hajjah Rachmah Nasution dan Universitas Al-Azhar diangkat menjadi dosen dengan pemberian Surat Keputusan (SK) pengangkatan dari Yayasan dan SK Rektor untuk tenaga kependidikan.

### **BAB IV**

#### **PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA**

##### **Pengembangan Karir**

Untuk mewujudkan visi Universitas Al-Azhar, maka seluruh SDM didorong untuk meningkatkan kompetensinya (pedagogik, profesional dan sosial) melalui program pengembangan karir khususnya untuk dosen maupun untuk tenaga kependidikan.

##### **Dosen**

Sistem karir dosen yang dilaksanakan di Universitas Al-Azhar adalah mengacu kepada sistem karir sesuai keputusan Menkowsabngpan No. 38/Kep/MK.WASPAN /8/1999 tanggal 24 Agustus 1999 jo. No.17/Kep/MK.WASPAN/8/2013 jo. No.46/Kep/MK.WASPAN/8/2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Jenjang karir dimaksud terdiri dari: Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.

Dalam upaya mendorong pencapaian jenjang karier bagi dosen, Universitas Al-Azhar melaksanakan kebijakan pengembangan karir dosen antara lain:

1. Fasilitasi studi lanjut bagi dosen.
2. Bantuan pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Bantuan bagi dosen yang melakukan presentasi dalam pertemuan ilmiah baik tingkat nasional maupun internasional.
4. Insentif bagi dosen yang menerbitkan publikasi ilmiah pada Jurnal Nasional terakreditasi maupun Jurnal Internasional.

5. Fasilitasi dosen dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan/kursus, pemagangan, workshop/seminar dan bimbingan teknis.

Selain pengembangan karir sebagai dosen melalui jabatan fungsional, setiap dosen tetap Universitas Al Azhar diberikan kesempatan yang sama dalam jabatan struktural sesuai dengan aturan/ketentuan yang diatur dalam Statuta.

### **Tenaga Kependidikan**

Untuk menunjang pengembangan karir tenaga kependidikan dilakukan pembinaan melalui bagian kepegawaian BAU. Kebijakan Universitas untuk pengembangan karir tenaga kependidikan, antara lain:

1. Fasilitasi studi lanjut untuk bidang pekerjaan tenaga kependidikan.
2. Fasilitasi tenaga kependidikan dalam pengembangan kompetensi bidang pekerjaan melalui pelatihan/kursus dan bimbingan teknis (laboran, arsiparis, teknisi, operator sistem informasi dan bendaharawan).
3. *Benchmarking* ke universitas terkemuka di dalam negeri.

### **Penilaian Kinerja**

1. Penilaian kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
2. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Dosen.
3. Penilaian kinerja Dosen dan pegawai dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
4. Penilaian kinerja Dosen dan pegawai berada di bawah kewenangan Dekan Fakultas dimana bertugas dan secara berjenjang kepada Rektor.
5. Hasil penilaian kinerja Dosen dan pegawai digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

## **BAB V**

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

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, SK Menkowsabngpan No. 38 Tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit, Peraturan Menteri No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidikan Nasional, Peraturan Menteri No. 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen, serta Kode Etik Dosen/Kehidupan Kampus merupakan dasar dari mekanisme penghargaan dan sanksi terhadap pegawai. Selanjutnya berdasarkan peraturan-peraturan tersebut, diterbitkan Peraturan Rektor Universitas Al-Azhar No. 040 A/UA.H/SK/C/IX/2016 tentang pedoman Etika, tata tertib, sistem penghargaan, sanksi dosen dan tenaga kependidikan Universitas Al-Azhar.

Tujuan dari remunerasi adalah memberikan penghargaan atas produktivitas dosen dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. Sistem remunerasi (gaji pokok dan tunjangan) yang berlaku di Universitas Al-Azhar mengacu pada sistem remunerasi yang ditetapkan oleh Rektor.

#### **Penggajian dan Tunjangan**

Sistem penggajian bagi dosen Universitas Al Azhar didasarkan pada :

1. Universitas memberikan gaji yang adil dan layak kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan serta menjamin kesejahteraannya.
2. Gaji sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang disesuaikan dengan jabatan fungsional dan masa kerja.
3. Gaji sebagaimana dimaksud pelaksanaannya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan kemampuan keuangan Universitas.
4. Selain gaji Dosen dan Tenaga Kependidikan juga menerima tunjangan kinerja.
5. Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai pencapaian kinerja.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai gaji dan tunjangan ditetapkan dengan peraturan Rektor.

## **Penghargaan**

Dosen dan Tenaga Kependidikan yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Penghargaan kepada dosen, diberikan apabila :

1. Memiliki masa kerja di Universitas Al-Azhar sebagai Dosen Tetap minimal 25 tahun sejak diangkat sebagai dosen tetap tanpa putus.
2. Memiliki kepangkatan akademik.
3. Memiliki bukti-bukti penulisan ilmiah pada Jurnal yang Internasional atau minimal jurnal nasional Terakreditasi.
4. Belum pernah tertunda kenaikan berkala/kenaikan pangkat akademik.
5. Belum pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan Fakultas maupun Pimpinan Universitas.
6. Kriteria lain yang ditentukan tim seleksi.

## **Kriteria tenaga kependidikan berprestasi:**

1. Memiliki masa kerja di Universitas Al-Azhar sebagai karyawan Tetap minimal 25 tahun sejak diangkat sebagai karyawan tetap tanpa putus.
2. Belum pernah terlibat pelanggaran kriminal/narkoba.
3. Displin.
4. Belum pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan unit kerja maupun Pimpinan Universitas.
5. Biasa dan mampu bekerja dalam tim.
6. Selalu berpakaian rapi dan sopan.
7. Kriteria lain yang ditentukan tim seleksi.

Penghargaan sebagaimana dimaksud dapat berupa pemberian:

1. Tanda kehormatan (peniti emas seberat 5 gram).
2. Kenaikan pangkat istimewa.
3. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi.

## **Sanksi**

Sanksi adalah tindakan hukum yang dijatuhkan kepada pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi kepada

dosen dan pegawai diatur dengan Peraturan Rektor Universitas Al-Azhar No. **090A/UA.H/SK/C/X/2016** tentang Peraturan kepegawaian.

## **BAB VI PEMBERHENTIAN**

Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Al Azhar dilakukan apabila:

1. Memasuki batas usia pensiun (dosen usia 65 tahun, Guru Besar 70 tahun, dan Tenaga Kependidikan usia 58 tahun).
2. Atas permintaan sendiri.
3. Gangguan kesehatan yang tidak dapat disembuhkan.
4. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat tugas dan kewajibannya.
5. Dijatuhi hukuman disiplin berat.
6. Meninggal dunia.

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

### **Perlindungan**

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dosen dan pegawai berhak atas perlindungan kesehatan, kecelakaan kerja dan bantuan hukum sesuai kemampuan Universitas yang diatur dengan peraturan Rektor.

### **Jaminan Pensiun/Hari Tua**

Dosen dan pegawai yang telah memasuki masa pensiun berhak atas jaminan pensiun dan hari tua sesuai dengan kemampuan Universitas dan diatur dalam aturan tersendiri yang ditetapkan dengan peraturan Rektor.