



YAYASAN AR-RIDHA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
STAI AR-RIDHO
Bagansiapiapi - Rokan Hilir - Riau

**PEDOMAN REKRUTMEN DAN SELEKSI DOSEN
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AR-RIDHO
YAYASAN AR-RIDHO
2021**



PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TERAKREDITASI SK BAN PT NOMOR : 157/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/VII/2013
email: staiaridho.bagansiapiapi@yahoo.co.id. FB: [stai_aridharohilriau@yahoo.co.id](https://www.facebook.com/stai_aridharohilriau) - Website : www.staiaridhabagansiapiapi.ac.id
CP : 0813 6579 9679 - 0853 5652 0414 - 0853 3935 3294 - 0823 8321 4016

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Pedoman Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam Lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Rdho (STAI) Rohil dapat disusun dengan baik.

Lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Rdho (STAI) Rohil berkomitmen untuk selalu meningkatkan mutu pelayanan pendidikan melalui sistem penjaminan mutu yang dilaksanakan secara bertahap, sistematis, dan terencana. Sebagai wujud komitmen STAI Rohil dalam penjaminan mutu adalah dengan menyusun berbagai Panduan yang merupakan pedoman bagi segenap civitas akademika dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Pedoman Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan ini merupakan acuan bagi STAI Rohil dalam melaksanakan Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan. Adapun Proses sehingga Pedoman Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan harus diatur dengan jelas untuk pengembangan pelayanan STAI Rohil

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyusunan Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan ini. Kami juga berharap agar Pedoman Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Bagan Siap-Api, 12-Juli -2021

Ketua



Dr. Budi Setiawan, M.Pd

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
Surat Keputusan Rektor Institut Keislaman Tuah Negeri	
BAB I Sumber Daya Manusia	
BAB II Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	
BAB III Rekrutmen Dan Seleksi	
BAB IV Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja	
BAB V Mekanisme Retensi	
BAB VI Mekanisme Pengembangan	
BAB VII Penghargaan dan Sanksi	
BAB VIII Mekanisme Pemberhentian	

SURAT KEPUTUSAN REKTOR

Nomor: 012/IKTN/R/2021

TENTANG REKRUTMEN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AR-RIDHO ROHIL

KETUA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AR-RIDHO ROHIL

- Menimbang : a Bahwa dalam rangka melakukan pemetaan atas kinerja Tenaga Pendidik dalam pengembangan kualitas pembelajaran dan keilmuan sebagai informasi dasar bagi pelaksana program Kampus Merdeka di Perguruan Tinggi;
- b Bahwa sebagai pembanding untuk memperkirakan dampak program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka bagi perguruan Tinggi dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dan menciptakan lulusan yang kompeten, terampil, berkarakter, dan profesional;
- c Bahwa sebagai bentuk pelaksanaan Program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka, maka Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil menyusun inisiatif untuk Merekrut Dosen dan Tenaga Pendidik di Institut Keislaman Tuah Negeri;
- d Bahwa sehubungan dengan butir a,b, dan c perlu ditetapkan Surat Keputusan Rektor Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil Tahun 2023;
- Mengingat : 1 Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Tinggi Nasional;
- 2 Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 10 Tahun 2016 tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan Pada Perguruan Tinggi Baru;
- 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
- 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
- 6 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjamin Mutu Pendidikan;
- 7 Buku Kementrian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Direktorat Penjamin Mutu Tahun 2013 tentang Pedoman Sistem Penjamin Mutu;

- 8 Statuta Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil Tahun 2023;
- 9 Surat Keputusan Ketua Pengurus Yayasan Negeri Bertuah Riau YNBR No. 01.002/SK/YNBR/XII/2023, tanggal 04 Desember 2023 tentang Pengangkatan Pejabat Struktural Di Lingkungan Institut Keislaman Tuah Negeri;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : REKRUTMEN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil
- Pertama : Surat Keputusan Rektor Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil tentang Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil;
- Kedua : dengan disahkannya Surat Keputusan tentang Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan Institut Keislaman Tuah Negeri maka Surat Keputusan tentang Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil yang lama tidak berlaku.
- Ketiga : keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat keliruan dalam keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI : BAGAN SIAPI-API
PADA TANGGAL : 12 Juli 2021

Ketua



Dr. Budi Setiawan, M.Pd

Tembusan:

1. Ketua Rektor;
2. Wakil Rektor;
3. Kepala Biro Keuangan;
4. Ketua Jurusan-Program Studi;

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 Institut Keislaman Tuah Negeri Pelalawan pada dasarnya merujuk pada sistem pengelolaan SDM Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil . 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 Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil . Tujuan dari dibuatkannya pedoman tertulis ini untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan professional dalam upaya untuk peningkatan produktifitas kerja.

BAB II

SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Perekrutan dosen dan pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil, didasarkan pada: Perencanaan kebutuhan dosen dan pegawai dari unit terbawah yaitu Program Studi. Pola perekrutan yang diterapkan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil 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 Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil.

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 Negeri Beruah Riau dan Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil.

4) Pengangkatan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Calon dosen dan tenaga kependidikan yang telah mendapat pembekalan dan memahami keberadaan Yayasan Negeri Beruah Riau dan Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil diangkat menjadi dosen dengan pemberian Surat Keputusan (SK) pengangkatan dari Yayasan dan SK Rektor untuk tenaga kependidikan.

BAB III

REKRUITMEN DAN SELEKSI

Perekrutan dosen dan pegawai Institut Keislaman Tuah Negeri, didasarkan pada: Perencanaan kebutuhan dosen dan pegawai dari unit terbawah yaitu Program Studi.

Pola perekrutan yang diterapkan oleh Institut Keislaman Tuah Negeri ada 2 yaitu :

1. Sistem perekrutan PNS yang mengikuti ketetapan pemerintah melalui Kopertais Wilayah XII 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 Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil.

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 sekolah tinggi.
Calon dosen dan Tenaga Kependidikan yang telah lulus sampai tahapan wawancara dilakukan pembekalan oleh Yayasan dan pimpinan Institut untuk memberikan pemahaman tentang keberadaan Yayasan Negeri Beruah Riau dan Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil.
- 4) Pengangkatan Dosen dan Tenaga Kependidikan
Calon dosen dan tenaga kependidikan yang telah mendapat pembekalan dan memahami keberadaan Yayasan Negeri Beruah Riau dan Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil 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 Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil, 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 Institut Keislaman Tuah Negeri adalah mengacu kepada sistem karir sesuai Keputusan Menteri Agama Nomor: 024134/B.III/3/2021 tanggal 17 Mei 2021 Peraturan Mendikbud dan Kepala BKN Nomor :4/VIII/PB/2014 dan Nomor: 24 Tahun 2024 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 karir bagi dosen, Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil 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 Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil 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 Institut 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

MEKANISME 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 IKTN Pelalawan.
2. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan dari Fakultas, unit dan lembaga.

BAB VI

MEKANISME PENGEMBANGAN

Pengembangan Karir tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan berdasarkan:

1. Keputusan Rektor IKTN Pelalawan.
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 dan Rektor.
6. Pendidikan dan Pelatihan diberikan berdasarkan kebutuhan Teknis dalam jabatan, Fungsional, Struktural dan Manejerial.
7. Daftar usul Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan diajukan oleh Dekan, Direktur, dan Kepala Biro AUAK dengan mempertimbangkan kebutuhan dan skala prioritas, proposi dan hak yang sama.
8. Sistem Karir Tenaga Pendidik berdasarkan Permenpan dan RB nomor 17 dan 46 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Jenjang karir dimaksud terdiri dari: Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.
9. Pengajuan Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (Dupak) Asisten Ahli, Lektor diproses pada internal lembaga secara off line dengan keputusan rapat Tim Penetapan Angka Kredit, sedangkan untuk ke Lektor Kepala proses pengusulan secara online ke Diktis Kementerian Agama RI dan Kemenristek Dikti.
10. Biaya riset dan pengabdian masyarakat, dan mengikuti seminar-seminar.

Penggajian dan Tunjangan

Sistem penggajian bagi dosen Institut Keislaman Tuah Negeri didasarkan pada :

1. Institut 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 Institut.
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.

BAB VII

PENGHARGAAN DAN SANKSI

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 Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil 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 Teraktreditasi.
4. Belum pernah tertunda kenaikan berkala/kenaikan pangkat akademik.
5. Belum pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan Fakultas maupun Pimpinan Institut.
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. Disiplin.

4. Belum pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan unit kerja maupun Pimpinan Institut.
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 Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil.

BAB VIII

MEKANISME PEMBERHENTIAN

Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Ar-Ridho Rohil 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.