



# **PEDOMAN SISTEM SELEKSI, REKRUITMEN, PENEMPATAN, PENGEMBANGAN, RETENSI DAN PEMBERHENTIAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

UNIVERSITAS AUFA ROYHAN DI KOTA PADANGSIDIMPUAN

*2020*

Unggul, Kompetitif, Berkarakter

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



**DI SUSUN OLEH :  
TIM PENYUSUN**

**UNIVERSITAS AUFA ROYHAN  
DI KOTA PADANGSIDIMPUAN  
TAHUN 2022**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan KaruniaNya, penyusunan pedoman sistem seleksi, rekrutmen, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan di Lingkungan Universitas Afa Royhan Di Kota Padangsidimpuan ini dapat diselesaikan dengan baik. Pedoman Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi dan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Pendidikan ini dibuat sebagai pedoman dalam pelaksanaan penjangkaran dan pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan Universitas Afa Royhan Di Kota Padangsidimpuan. Ucapan terimakasih diberikan kepada semua pihak manajemen yang telah berupaya keras dalam menerbitkan buku ini.

Padangsimpuan.

Maret 2020

Penyusun

Universitas Afa Royhan Di Kota Padangsidimpuan



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

SURAT KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS AUFA ROYHAN  
PADANGSIDIMPUAN TENTANG PEDOMAN SISTEM SELEKSI, REKRUITMEN,  
PENEMPATAN, PENGEMBANGAN, RETENSI DAN PEMBERHENTIAN DOSEN DAN  
TENAGA PENDIDIKAN UNIVERSITAS AUFA ROYHAN PADANGSIDIMPUAN

BAB I SUMBER DAYA MANUSIA

BAB II PERENCANAAN KEBUTUHAN

BAB III REKRUITMEN DAN SELEKSI

BAB IV PENEMPATAN

BAB V PENGEMBANGAN KARIR

BAB VI RETENSI

BAB VII PEMBERHENTIAN DAN SANKSI

BAB VIII MONITORING DAN EVALUASI

BAB IX PERLINDUNGAN DAN JAMINAN HARI TUA





**SURAT KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS AUFA ROYHAN  
DIKOTA PADANGSIDIMPUAN  
Nomor : 073/UNAR/I/SK/III/2020**

**TENTANG  
PEDOMAN SISTEM SELEKSI, REKRUITMEN, PENEMPATAN,  
PENGEMBANGAN, RETENSI DAN PEMBERHENTIAN  
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
UNIVERSITAS AUFA ROYHAN  
DI KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**REKTOR UNIVERSITAS AUFA ROYHAN DI KOTA PADANGSIDIMPUAN**

- Menimbang: a. bahwa dalam rangka melaksanakan pembangunan dan pemerataan kesempatan pendidikan yang bermutu dan relevan dengan kepentingan masyarakat bagi kemajuan, kemandirian, dan kesejahteraan, diperlukan proses pendidikan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan;
- b. bahwa Universitas AuFa Royhan di Kota Padangsidempuan sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki peran dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi untuk bisa bersaing di era globalisasi;
- c. bahwa untuk menjamin penyelenggaraan pendidikan di lingkungan Universitas AuFa Royhan di Kota Padangsidempuan, maka perlu diadakan suatu peraturan kepegawaian yang mengatur hubungan kerja diantara Universitas AuFa Royhan di Kota Padangsidempuan dan Pegawai dalam melaksanakan hak dan kewajiban secara seimbang;
- d. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b, dan c, perlu menetapkan Pedoman Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi dan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan Universitas AuFa Royhan di Kota Padangsidempuan
- Mengingat: 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Republik Indonesia 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 32 Tahun 2009 tentang Kesehatan;
5. Keputusan Menristekdikti Nomor : 461/KPT/I/2019 tentang Izin Perubahan Bentuk Dari Stikes AuFa Royhan Padangsidempuan menjadi Universitas AuFa Royhan Di Kota Padangsidempuan

**Memutuskan :**

Menetapkan : PEDOMAN SISTEM SELEKSI , REKRUTMEN, PENEMPATAN, PENGEMBANGAN, RETENSI DAN PEMBERHENTIAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS AUFA ROYHAN DI KOTA PADANGSIDIMPUAN

**BAB I****SUMBER DAYA MANUSIA**

Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi perencanaan, seleksi/perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik, serta remunerasi, penghargaan, dan sanksi, termasuk informasi tentang ketersediaan pedoman tertulis dan konsistensi pelaksanaannya. Sistem pengelolaan SDM baik dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan ditekankan pada peran Universitas Aufa Royhan dalam sistem perencanaan, perekrutan dan seleksi, pengangkatan, orientasi dan penempatan, pembinaan dan pengembangan karier, remunerasi dan retensi, serta pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan.

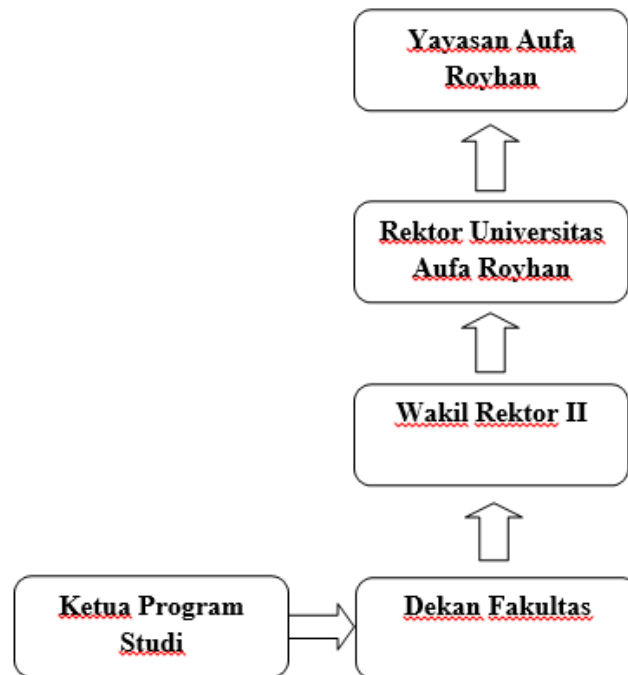
Bagi Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan ditolak atau diterimanya pelamar pekerjaan yang ingin bekerja di Universitas Aufa Royhan Padangsidimpuan sebagai dosen maupun tenaga penunjang pendidikan. Untuk itu Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan akan menerima dosen atau karyawan yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sebagai mana yang berkaitan dengan deskripsi dan tugas pokok serta fungsi pekerjaan.

**BAB II****PERENCANAAN KEBUTUHAN**

Perencanaan perekrutan SDM baik untuk tenaga dosen maupun tenaga kependidikan didasarkan pada analisis kebutuhan Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan. Analisis kebutuhan SDM berdasarkan kualifikasi dan perbandingan rasio antara dosen dan mahasiswa.

Dalam analisis kebutuhan tenaga, ketua program studi mengusulkan kekurangan atau kebutuhan dosen melalui fakultas masing-masing kepada Wakil Rektor II, kemudian setelah dikumpulkan masukan-masukan dan dipertimbangkan Rektor Universitas Aufa

Royhan menentukan besarnya kebutuhan dosen melalui rapat, dan selanjutnya akan dilaporkan kepada Ketua Yayasan.



**Gambar 1.1 Alur Sistem Perekrutan Dosen  
Universitas Afa Royhan Padangsidempuan**

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 dan Keuangan (BAUK) Universitas.

### **BAB III**

### **REKRUITMEN DAN SELEKSI**

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

#### **Syarat Penerimaan Dosen :**

1. Seleksi berkas lamaran oleh Rektor Universitas Afa Royhan dan Ketua Yayasan Afa Royhan. Seleksi berdasarkan perundang – undangan yang berlaku serta sesuai dengan kebutuhan Universitas Afa Royhan.

Berkas lamaran terdiri dari :

- a. Surat Lamaran
  - b. Ijasah S1/D4, Profesi dan S2 serta transkrip nilai
  - c. Kartu Tanda Penduduk (KTP) terbaru
  - d. Pasphoto terbaru
  - e. Riwayat hidup
2. Test wawancara
  3. Test Akademik
  4. Mikro teaching (Test Mengajar)
  5. Rapat Pimpinan Universitas Aufa Royhan dan dengan Yayasan Aufa Royhan tentang penerimaan dosen.
  6. Keputusan hasil seleksi ditetapkan dengan Surat Keputusan (SK) pengangkatan dari Yayasan Aufa Royhan.

#### **Syarat Penerimaan Tenaga Kependidikan**

1. Seleksi berkas lamaran oleh Universitas Stikes Aufa Royhan dan Ketua Yayasan Aufa Royhan. Seleksi berdasarkan perundang – undangan yang berlaku serta sesuai dengan kebutuhan Universitas Aufa Royhan.

Berkas lamaran terdiri dari :

- a. Surat Lamaran
  - b. Ijasah Terakhir ( SMA, D3, S1)
  - c. Kartu Tanda Penduduk (KTP) terbaru
  - d. Pasphoto terbaru
  - e. Riwayat hidup
2. Test Akademik
  3. Test Wawancara
  4. Rapat Pimpinan Universitas Aufa Royhan dan Rektor Universitas Aufa Royhan serta Yayasan tentang penerimaan tenaga kependidikan Yayasan
  5. Keputusan hasil seleksi ditetapkan dengan Surat Keputusan (SK) pengangkatan dari Yayasan Aufa Royhan.



## **BAB IV**

### **PENEMPATAN**

Setiap dosen atau tenaga kependidikan yang telah diterima berdasarkan hasil seleksi akan ditempatkan sesuai kebutuhan dan permintaan masing – masing unit kerja yang mengusulkan dengan memperhatikan spesifikasi kompetensi, keahlian dosen dan tenaga kependidikan. Penempatan dosen atau tenaga kependidikan dilakukan melalui Surat Keputusan (SK) Rektor Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsimpuan.

## **BAB V**

### **PENGEMBANGAN KARIR**

1. Pengembangan karier dosen tetap dilakukan melalui beberapa pertimbangan antara lain:
  - a. Menempatkan sebagai jabatan Fungsional di program studi.
  - b. Memfasilitasi dan memotivasi guna memperoleh dan meningkatkan jabatan fungsional akademik
  - c. Memberikan peluang dan dorongan untuk mengikuti kegiatan dan menerima jabatan pada organisasi profesi
  - d. Pengembangan karier tenaga dosen meliputi dua kelompok karier yaitu karier sebagai fungsional dan karier sebagai struktural yang menempati posisi sebagai pejabat di Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan sesuai dengan aturan/ ketentuan yang diatur dalam Statuta.

Dalam upaya mendorong pencapaian karier bagi dosen, Universitas Aufa Royhan melaksanakan kebijakan pengembangan karier dosen antara lain fasilitas studi lanjut bagi dosen, bantuan pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, intensif bagi dosen yang menerbitkan publikasi ilmiah pada Jurnal Internasional dan fasilitasi dosen dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan/kursus, pemagangan, workshop/seminar dan bimbingan teknis.

2. Pengembangan karier tenaga kependidikan dilakukan melalui beberapa pertimbangan antara lain :
  - a. Mendorong tenaga kependidikan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan. seperti, kegiatan seminar dan Workshop.
  - b. Membantu setiap tenaga kependidikan untuk memperoleh biaya pendidikan dan pelatihan dari bantuan Yayasan Aufa Royhan.

## **BAB VI**

### **RETENSI**

Dalam rangka memotivasi dosen dan tenaga kependidikan yang masih aktif di Universitas Aufa Royhan Padangsidimpuan, Yayasan Aufa Royhan juga memberikan retensi yakni bentuk penghargaan. Pemberian Penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang berprestasi diberikan berupa sertifikat dan/atau piagam, dana stimulus untuk mempertahankan/meningkatkan prestasinya dan diberikan pada saat upacara.

Selain itu, retensi Yayasan Aufa Royhan juga tetap memberikan Remunerasi untuk kesejahteraan Dosen dan tenaga kependidikan berupa gaji bulanan yang dibayarkan setiap tanggal 2 bulan berikutnya yang didasarkan tabel penggajian, serta tunjangan-tunjangan dan insentif lainnya yang sah yang diatur berdasarkan Surat Keputusan Yayasan Aufa Royhan Nomor : 301/UNAR/SK/II/2020, meliputi gaji pokok, tunjangan struktural, tunjangan fungsional dan tunjangan masa kerja. Pengaturan skala besaran gaji pokok diatur memperhatikan golongan, masa kerja, ijazah yang diakui dan kondisi keuangan Yayasan. Sedangkan tunjangan struktural diberikan kepada Dosen yang memiliki jabatan Struktural berdasarkan ketentuan Yayasan, tunjangan fungsional diberikan berdasarkan pada jabatan akademik. dan tunjangan masa kerja yang diberikan yayasan berdasarkan masa kerja dikali gaji pokok, dan diberikan selama-lamanya bagi dosen yang aktif terus menerus tanpa pernah berhenti bekerja di Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan.

## **BAB VII**

### **PEMBERHENTIAN & SANKSI**

Untuk Pemberhentian Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan telah tertulis pada Pedoman dan Peraturan Kepegawaian Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan tahun 2020 telah mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja bagi karyawan, yang tercantum pada Bab XX, yaitu:

1. Secara Hukum
2. Mendapatkan Surat Peringatan III
3. Pelanggaran Peraturan Kepegawaian Universitas dan Perjanjian Kerja
4. Pengunduran Diri
5. Mencapai Usia Pensiun
6. Bekerja Rangkap

7. Melalaikan Kewajiban
8. Putus Hubungan Kerja Karena Meninggal Dunia
9. Sakit Berkepanjangan

Sedangkan Pedoman dan Peraturan Karyawan Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidimpuan Tahun 2020, pasal 76 tentang Sanksi. Setiap pelanggaran terhadap Peraturan Karyawan ini dapat dikenakan sanksi berupa:

1. Sanksi ringan yaitu Teguran lisan.
2. Sanksi sedang :
  - a. Pemotongan gaji sebesar 10% tunjangan operasional
  - b. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.
  - c. Pembebasan tugas sementara (skorsing).
3. Sanksi berat :
  - a. Penundaan Kenaikan gaji untuk paling lama 1 (satu) tahun
  - b. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun.
  - c. Pemberhentian sebagai Pegawai Yayasan.

## BAB VIII MONITORING & EVALUASI

Monitoring dan evaluasi yang ada pada Universitas Aufa Royhan sepenuhnya dilaksanakan oleh LPMI dengan dibantu Satgas Monev ditingkat program studi. Pelaksanaan monev ini telah terstruktur dan terjadwal yang dilengkapi dengan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Selain itu, dalam pelaksanaan monev juga telah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada ditingkat Universitas Aufa Royhan.

Adapun uraian pelaksanaan monev sebagai berikut :

### **1. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen**

Monitoring dan Evaluasi kinerja dosen di bidang Tridharma Perguruan Tinggi untuk bidang pengajaran dan pendidikan dilakukan melalui : kontrak perkuliahan setiap awal semester, silabus, SAP, daftar kehadiran dosen.

Monitoring dan evaluasi terhadap perkuliahan / Pendidikan

- a. Setiap pengajaran dosen dibekali dengan RPP dan RPS sebagai pegangan dalam pelaksanaan pengajaran kelas dan praktik yang disampaikan pada saat rapat

koordinasi pengajaran yang dilaksanakan setiap awal semester sebelum perkuliahan di mulai. Kontrol terhadap dosen pengampu pada program studi sepenuhnya menjadi tanggungjawab Ketua Program Studi, sehingga Ketua Program Studi juga dapat memberikan teguran kepada dosen yang bersangkutan apabila tidak sesuai dengan RPP ataupun RPS yang sudah dijadwalkan. Kontrol ini dapat dilakukan melalui jurnal perkuliahan yang wajib di isi oleh setiap dosen yang mengajar.

- b. Setiap koordinator mata kuliah bertugas untuk mengontrol aktifitas pada kelas ataupun praktikum antara lain menyangkut materi, tata cara remedial, draft ujian yang dituangkan dalam berita acara ujian dan penilaian
  - c. Didalam format laporan jurnal perkuliahan terdapat isian materi yang diberikan setiap pertemuan, sehingga materi pengajaran dapat dipantau langsung oleh prodi apakah sesuai untuk memberikan penilaian kerja setiap dosen, terdapat beban kerja dosen yang dinilai setiap semester. Beban kerja dosen merupakan parameter kinerja dosen dalam pelaksanaan tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.
  - d. Pada setiap akhir semester setiap mahasiswa diberikan kuesioner tentang kepuasan mahasiswa terhadap dosen dan mata kuliah yang telah diberikan. Hasil keusioner ini kemudian diproses oleh LPMI yang nantinya hasil rekapitulasi ini akan digunakan sebagai bahan evaluasi dosen dalam pengajaran untuk peningkatan metode dan mutu pengajaran disemester berikutnya.
  - e. Penilaian kinerja setiap dosen terdapat dalam perhitungan Beban Kerja Dosen (BKD) yang dinilai setiap semester. BKD merupakan parameter kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
2. Monitoring dan evaluasi Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

Pelaksanaan monev dalam bidang penelitian dan PKM dimonitor dari pelaksanaan penelitian dan PKM yang dilakukan oleh dosen setiap tahunnya. Selain itu, monev juga dilakukan dengan melihat jurnal yang dihasilkan oleh dosen setiap tahunnya. Penilaian ini dilakukan sebagai penilaian kinerja dan bahan evaluasi jika dosen tidak melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat yang merupakan bagian dari Tridharma perguruan tinggi. Monitoring dan evaluasi bidang penelitian dan pengabdian masyarakat dilakukan oleh LPPM. Bentuk monitoring dan evaluasi penelitian dan pengabdian masyarakat dilakukan mulai dari seleksi proposal kemudian laporan kemajuan penelitian, laporan akhir penelitian, publikasi penelitian. Apabila dosen mendapatkan anggaran penelitian dari luar/DIKTI atau sumber dana lain-lain maka monitoring dilakukan mengikuti aturan dari pemberi dana.

## 2. Pelaksanaan Monev Kinerja Kependidikan

Sistem monitoring yang dilakukan oleh program studi terhadap jejak kinerja tenaga kependidikan yaitu melakukan evaluasi daftar absensi tenaga kependidikan (*Finger print*) setiap hari kerja kemudian dianalisis oleh kepegawaian setiap bulan. Hasil *finger print* dianalisis dan dilakukan pemotongan gaji sesuai keterlambatan dan kehadiran dan kesertaan dalam kegiatan-kegiatan kepanitiaan.

## BAB IX

### PERLINDUNGAN DAN JAMINAN PENSIUN/HARI TUA

#### 1. 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.

#### 2. 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.

Ditetapkan di Padangsidimpuan  
Pada tanggal 29 Maret 2020

Diketahui / Disetujui  
Yayasan AuFa Royhan  
Ketua,

Universitas AuFa Royhan di Kota  
Padangsidimpuan  
Rektor,



**Hennyati Harahap, SKM, M.Kes**

**Dr. Anto, SKM, M.Kes, MM**  
**NIDN.091111820**







# UNIVERSITAS AUFA ROYHAN

Unggul, Kompetitif, Berkarakter

20

20