



**KEPUTUSAN REKTOR  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
Nomor Un.03/HK.OO.5//2014**

**Tentang:  
PEDOMAN PENGELOLAAN DOSEN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

- Menimbang : a. bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang berdaya guna dan berhasil guna dalam menangani berbagai tugas sesuai tugas pokok dan fungsi Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dipandang penting ada pedoman internal mengenai Pedoman Pengelolaan Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang melalui Surat Keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Perubahan atas

- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional;
  12. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri sipil;
  13. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Agama;
  14. Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 389 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Malang;
  15. Keputusan Menteri Agama Nomor 56 Tahun 2007 Tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Penandatanganan Nota Usul Mutasi Kepegawaian di Lingkungan Departemen Agama;
  16. Keputusan Menteri Agama Nomor 137 Tahun 2008 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Malang;
  17. Keputusan Menteri Agama Nomor 175 Tahun 2010 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama;
  18. Memperhatikan Hasil Rapat Pimpinan Universitas tanggal 20 Februari 2015

**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan      KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG TENTANG BUKU PEDOMAN PENGELOLAAN DOSEN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
- Pertama         : Menetapkan Buku Pedoman Pengelolaan Dosen Universitas Istam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini.
- Kedua           : Buku Pedoman Pengelolaan Dosen sebagaimana diktum Pertama ini merupakan petunjuk pelaksanaan dan pedoman dasar pengelolaan Sumber Daya Manusia (Dosen) di lingkungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ketiga           : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Malang  
Pada Tanggal : 30 Maret 2015  
Rektor,

Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si  
NIP. 19650403 199803 1 002

**PEDOMAN PENGELOLAAN DOSEN  
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses berkelanjutan terkait dengan perencanaan sumber daya manusia; proses rekrutmen; proses seleksi; pengangkatan dan penempatan; peningkatan kinerja; penilaian kinerja; penentuan kompensasi; promosi; dan pemutusan hubungan kerja yang berlaku di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
3. Tenaga Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai dosen, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.
4. Sivitas Akademika adalah masyarakat akademik yang terdiri atas dosen dan mahasiswa.
5. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
6. Dosen Tetap PNS adalah pegawai yang tugas utamanya sebagai dosen yang berstatus PNS.
7. Dosen Tetap Non PNS (BLU) adalah pegawai yang tugas utamanya sebagai dosen yang berstatus non PNS yang diangkat dengan SK Rektor.
8. Dosen Luar Biasa adalah Dosen tidak tetap dan diangkat selama satu semester untuk mengajar matakuliah tertentu di Fakultas di lingkungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Tridharma Perguruan Tinggi adalah beban akademik utama dosen yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan ilmu, serta pengabdian pada masyarakat;
10. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
11. Badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan yang selanjutnya disebut Baperjakat, adalah unsur pembantu pimpinan yang bertugas memberikan pertimbangan dalam hal pengangkatan dan pemindahan jabatan.
12. Senat universitas adalah yang menjalankan fungsi penetapan dan pertimbangan pelaksanaan kebijakan akademik universitas.

## **BAB II** **PENDAHULUAN, TUJUAN DAN PRINSIP**

### **PENDAHULUAN**

#### **Pasal 2**

Dalam era globalisasi saat ini, dunia pendidikan terutama pendidikan tinggi, mendapat tantangan lebih besar untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang mampu berperan secara global. Pengaruh globalisasi dicirikan dengan adanya majunya sistem informasi, teknologi baru, modal, gagasan, dan citra. Keadaan ini mempengaruhi perubahan nilai kehidupan masyarakat, dan meningkatnya tuntutan dunia kerja terhadap lulusan, sehingga setiap perguruan tinggi dituntut agar mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi (iptek), dunia kerja, profesi, dan pengembangan kepribadian, dengan ciri khas kebudayaan masing-masing. Untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap mutu lulusan perguruan tinggi, pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Nasional telah memberlakukan KKNI, yang menekankan pada penyelenggaraan proses pendidikan secara komprehensif dan universal, untuk menghasilkan lulusan yang mampu berperan aktif secara global. Pemerintah juga memberlakukan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) No. 20 tahun 2003, yang antara lain mengamanatkan otonomi perguruan tinggi, yaitu setiap perguruan tinggi harus mandiri mengawasi penyelenggaraan dan mutu pendidikan yang dilaksanakannya, dengan mengedepankan azas transparansi dan akuntabilitas.

Kementerian Pendidikan Nasional telah memfasilitasi upaya perguruan tinggi nasional untuk meningkatkan mutu lulusan, melalui penerbitan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, sebagai acuan standar mutu minimal. Setiap perguruan tinggi dapat mengeksplorasi segenap potensi yang dimilikinya untuk menjadi yang terbaik, memenuhi, atau bahkan melampaui standar minimal mutu nasional dalam Standar Nasional Pendidikan.

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menyikapi secara terintegrasi upaya pencapaian standar nasional ini, dengan melakukan introspeksi dan mengembangkan sistem manajemen yang lebih baik, dengan berpedoman pada suatu rencana pengembangan yang berorientasi ke masa depan. Terkait dengan upaya tersebut, maka disusunlah Buku Pedoman Pengelolaan Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini. Buku ini ditujukan sebagai pedoman dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan penilaian program pembinaan dan pengembangan dosen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sesuai komitmen Universitas untuk mengimplementasikan sistem penjaminan mutu internal secara berkelanjutan, sangat penting adanya standarisasi mutu Sumber Daya Manusia, khususnya dosen. Secara bertahap, penetapan, pelaksanaan, penilaian, dan pengembangan standar mutu dosen akan dilakukan di bawah koordinasi Pusat Penjaminan Mutu Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tujuan akhir dari standarisasi mutu dosen adalah untuk menjamin mutu penyelenggaraan pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sehingga menghasilkan lulusan yang unggul, mandiri, dan berkarakter, serta mampu berperan aktif secara global, sesuai visi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

#### **Tujuan** **Pasal 3**

Pedoman ini disusun untuk memberikan petunjuk teknis pelaksanaan pengelolaan dosen, dengan tujuan:

- a. peningkatan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- b. pemenuhan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesionalisme dosen;
- c. pengembangan profesionalisme dosen secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- d. perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesional;

### **Prinsip Pasal 4**

Pedoman disusun dengan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. demokrasi;
- b. berkeadilan;
- c. tidak diskriminatif;
- d. berkelanjutan;
- e. menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kode etik profesi.

## **BAB III SUMBER DAYA DOSEN**

### **Pengertian Umum Pasal 5**

Dosen adalah sebutan untuk tenaga pendidik pada perguruan tinggi. Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 tahun 2012 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi pasal 1 ayat 14, menyebutkan bahwa: "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan, dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat". Pada pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Sisdiknas dikatakan bahwa: "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi". Dosen merupakan komponen esensial dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan mutu manusia Indonesia, yang mencakup iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ipteks, untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan, yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi.

### **Kualifikasi Dosen Pasal 6**

Kualifikasi minimal yang harus dimiliki dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mengacu pada Undang-Undang RI No. 12/2012 pasal 18, 19, 20 dan 21, yaitu sebagai berikut :

1. Program sarjana wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik minimum lulusan program magister atau sederajat (Pasal 18).
2. Program magister wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik lulusan program doktor atau yang sederajat. (Pasal 19)
3. Program doktor wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik lulusan program doktor atau yang sederajat. (Pasal 20)
4. Program diploma tiga wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik minimum lulusan program magister atau sederajat. (Pasal 21)

Kualifikasi umum untuk menjadi dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang adalah sebagai berikut:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dan berwawasan ke-Islaman.
2. Berwawasan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
3. Memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar dan kompetensi pendidik
4. berkepribadian ulul albab
5. Memiliki moral dan integritas yang tinggi
6. sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran.

### **Kompetensi Dosen Pasal 7**

Selain memenuhi kualifikasi minimal sesuai ketentuan Undang-Undang No. 12/2012, dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang hendaknya juga kompeten dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang didorong untuk memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, yang diperlukan dalam praktek pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Peraturan Mendiknas RI Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen telah menetapkan empat aspek kompetensi yang hendaknya dimiliki seorang dosen, yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi pedagogik, yang antara lain mencakup:
  - a. Kemampuan membuat perencanaan perkuliahan;
  - b. Kemampuan menerapkan berbagai pendekatan, metode, dan teknik pembelajaran;
  - c. Kemampuan melakukan evaluasi dan memberikan penilaian hasil pembelajaran secara obyektif;
  - d. Kemampuan melakukan evaluasi diri (refleksi) terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan;
  - e. Kemampuan mengembangkan proses pembelajaran secara berkelanjutan.
2. Kompetensi profesional, yang antara lain mencakup :
  - a. Kemampuan melaksanakan seluruh aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi;
  - b. Kemampuan berkoordinasi dengan semua unit kerja dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi;

- c. Kemampuan merancang dan melaksanakan program pembelajaran yang inovatif, sesuai perkembangan ipteks;
  - d. Kemampuan memberikan layanan prima sesuai kepakaran.
3. Kompetensi kepribadian, yang antara lain mencakup :
    - a. Kemampuan bekerja sama dengan berbagai unsur sivitas akademika;
    - b. Kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, dengan berbagai unsur sivitas akademika;
    - c. Kepekaan sosial terhadap lingkungan sekitar.
  4. Kompetensi sosial, yang antara lain mencakup :
    - a. Kemampuan bekerja sama dengan berbagai unsur sivitas akademika;
    - b. Kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tertulis dengan berbagai unsur sivitas akademika;
    - c. Kepekaan sosial terhadap lingkungan sekitar.

### **Kedudukan, Status dan Jabatan Struktural**

#### **Pasal 8**

1. Dosen berkedudukan sebagai pejabat fungsional tertentu dengan tugas utama mengajar pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
2. Status dosen:
  - 1) Dosen tetap (PNS) adalah dosen yang diangkat oleh Pemerintah (PNS) yang dipekerjakan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang melalui seleksi nasional;
  - 2) Dosen tetap non PNS (BLU) adalah dosen yang bekerja tanpa status PNS yang dinyatakan lulus dalam proses penerimaan dosen dan telah ditetapkan sebagai dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan SK Rektor melalui seleksi yang diikuti oleh masyarakat umum;
  - 3) Dosen Luar Biasa (LB) adalah dosen yang bukan tenaga tetap dan terikat hubungan kerja dengan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk jangka waktu tertentu.
  - 4) Dosen tamu adalah seorang yang diundang untuk mengajar pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang selama jangka waktu tertentu.
3. Yang dimaksud dengan "jabatan struktural" adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara, di dalam maupun di luar Universitas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
4. Dosen yang menduduki jabatan struktural adalah dosen tetap PNS;
5. Dosen yang menduduki jabatan struktural, baik di dalam maupun di luar Universitas diberhentikan sementara tunjangan fungsional, tunjangan profesi dan tunjangan kehormatannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Beban akademik bagi dosen yang menduduki jabatan struktural diatur oleh atasan yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Jenjang Jabatan dan Pangkat Dosen**

#### **Pasal 9**

1. Jenjang jabatan akademik dosen pada dasarnya terdiri atas asisten ahli, lektor, lektor kepala dan guru besar.
2. Jabatan fungsional dosen berdasarkan Kep. Menko WASPAN Nomor: 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999, terdiri atas dosen pada program pendidikan akademik dan program pendidikan profesional. Jenjang jabatan dosen sebagaimana dimaksud di atas adalah sebagai berikut:
  - a. Dosen pada program pendidikan akademik terdiri atas:
    - a) Asisten Ahli
    - b) Lektor
    - c) Lektor Kepala
    - d) Guru Besar
  - b. Dosen pada program pendidikan profesional terdiri atas:
    - a) Asisten Ahli
    - b) Lektor
    - c) Lektor Kepala
3. Jenjang pangkat dan golongan ruang dosen pada program pendidikan akademik adalah sebagai berikut:
  - a. Asisten ahli terdiri atas:
    - a) Penata Muda golongan ruang III/a
    - b) Penata Muda Tingkat 1 golongan ruang III/b
  - b. Lektor terdiri atas:
    - a) Penata golongan ruang III/c
    - b) Penata Tingkat 1 golongan ruang III/d
  - c. Lektor kepala terdiri atas:
    - a) Pembina golongan ruang IV/a
    - b) Pembina Tingkat 1 golongan ruang IV/b
    - c) Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c
  - d. Guru besar terdiri atas:
    - a) Pembina Utama Madya golongan ruang IV/d
    - b) Pembina Utama golongan ruang IV/e
4. Jenjang pangkat dan golongan ruang dosen pada program pendidikan akademik profesional adalah sebagai berikut:
  - a. Asisten ahli terdiri atas:
    - c) Penata Muda golongan ruang III/a
    - d) Penata Muda Tingkat 1 golongan ruang III/b
  - b. Lektor terdiri atas:
    - c) Penata golongan ruang III/c
    - d) Penata Tingkat 1 golongan ruang III/d
  - c. Lektor kepala terdiri atas:
    - d) Pembina golongan ruang IV/a
    - e) Pembina Tingkat 1 golongan ruang IV/b
    - f) Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c
  - d. Guru besar terdiri atas:
    - c) Pembina Utama Madya golongan ruang IV/d
    - d) Pembina Utama golongan ruang IV/e
5. Jabatan Fungsional tenaga dosen luar biasa yang sederajat adalah dosen luar biasa yang masing-masing jenjang jabatan fungsionalnya dapat disetarakan dengan tingkat jenjang jabatan fungsional.
6. Seseorang yang memiliki keahlian dan/atau prestasi luar biasa dapat diangkat dalam jabatan akademik dosen tidak tetap dalam jenjang jabatan akademik tertentu pada perguruan tinggi.



7. Pengangkatan dalam jabatan akademik dosen tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh perguruan tinggi masing-masing setelah mendapat persetujuan Senat.
8. Pengangkatan dalam jabatan akademik dosen tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditentukan oleh perguruan tinggi kecuali untuk jenjang jabatan akademik profesor.  
(Permendikbud No. 83 Tahun 2013)

Pada masing-masing jenjang jabatan tersebut, terkandung peran, tugas dan fungsi akademik dosen yang diatur dalam Pedoman Akademik Dosen.

## **BAB IV PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (DOSEN)**

### **Pasal 10**

1. Perencanaan sumber daya manusia (dosen) merupakan proses analisis, identifikasi kebutuhan dan kompetensi tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Proses analisis dan identifikasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah suatu kegiatan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pekerjaan atau tugas tertentu (*Job analysis*) dan analisis terhadap kompetensi yang disyaratkan untuk melakukan pekerjaan atau tugas (*Job spesifikasi*).
3. *Job analysis* sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dilakukan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, kompetensi yang disyaratkan (*personnel selection recruitment specialist*), perilaku manusia, dan alat-alat yang diperlukan (*job description*).
4. Rektor merencanakan jumlah Dosen setiap tahun selama 5 (lima) tahun atas permintaan Dekan dan diusulkan ke Dirjen Diktis Kementerian Agama.

## **BAB V PROSES REKRUTMEN DOSEN**

### **Pasal 11**

1. Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (dosen) dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas pendidikan dan pengajaran di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dilakukan rekrutmen.
2. Rekrutmen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para peminat untuk diberi pekerjaan atau tugas sesuai dengan formasi yang tersedia pada jenjang strata 1(satu) dan Diploma dengan syarat-syarat yang ditetapkan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dasar rekrutmen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah hasil perencanaan sumber daya manusia (dosen) sebagaimana pasal 2.
4. Teknis rekrutmen dosen tetap PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) mengikuti petunjuk yang ditetapkan oleh Kementerian Aparatur Negara dan petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama.

5. Teknis rekrutmen dosen tetap non PNS (BLU), dosen luar biasa mengikuti peraturan yang tercantum dalam keputusan ini.

## **Rekrutmen Dosen Tetap Non PNS (BLU)**

### **Pasal 12**

1. Dasar rekrutmen dosen tetap non PNS (BLU) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang didasarkan atas rasio antara jumlah dosen tetap pada jenjang strata 1(satu) dan Diploma dengan jumlah mahasiswa, pertimbangan kompetensi, dan kemampuan ketersediaan anggaran Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dasar rekrutmen Tetap Non PNS (BLU) didasarkan atas rasio antara jumlah dosen tetap dengan jumlah mahasiswa dengan rasio minimal ilmu eksakta 1:20 dan non eksakta 1:30.
3. Perhitungan kesenjangan rasio sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Dekan dan diajukan kepada Rektor.
4. Proses rekrutmen dosen Tetap Non PNS (BLU) dimulai dari pengumuman, pengajuan lamaran, seleksi, dan penempatan.
5. Pengumuman rekrutmen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertujuan untuk membuka kesempatan kepada semua orang yang mempunyai kompetensi dan spesifikasi yang disyaratkan oleh Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Pengajuan lamaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dimaksudkan untuk mengetahui latar belakang kompetensi dan spesifikasi pelamar.
7. Seleksi sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) merupakan proses memilih seseorang sebagai dosen tetap non PNS yang mempunyai kompetensi yang disyaratkan.
8. Proses rekrutmen dilakukan oleh universitas secara tersentral.

## **Rekrutmen Dosen Luar Biasa dan Dosen Pascasarjana**

### **Pasal 13**

1. Dasar rekrutmen dosen luar biasa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang didasarkan atas rasio antara jumlah dosen tetap PNS dan Non PNS dengan jumlah mahasiswa pada jenjang strata 1 (satu) dan Diploma, sedangkan Dasar rekrutmen Dosen Pascasarjana didasarkan atas ketersediaan jumlah dosen pascasarjana dengan jumlah mahasiswa dan pengampu matakuliah.
2. Dasar rekrutmen mempertimbangan kompetensi, dan kemampuan ketersediaan anggaran Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dasar rekrutmen dosen luar biasa didasarkan atas rasio antara jumlah dosen tetap dengan jumlah mahasiswa dengan rasio minimal ilmu eksakta 1:20 dan non eksakta 1:30.
4. Perhitungan kesenjangan rasio sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Dekan dan diajukan kepada Rektor.
5. Perhitungan rekrutmen Dosen Pascasarjana atas ketersediaan jumlah dosen pascasarjana dengan jumlah mahasiswa dan pengampu matakuliah ditetapkan oleh Direktur Pascasarjana.
6. Proses rekrutmen dosen luar biasa dilakukan melalui dua metode yaitu rekrutmen biasa yang di angkat oleh masing-masing fakultas.
7. Rekrutmen rekrutmen dosen luar biasa adalah proses rekrutmen yang dimulai pengumuman, pengajuan lamaran, seleksi, dan penempatan.

8. Rekrutmen khusus dosen luar biasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah proses rekrutmen dengan cara penunjukkan langsung oleh Dekan atas persetujuan senat fakultas terhadap seseorang yang mempunyai kompetensi dan syarat yang sesuai dengan keperluan fakultas.
9. Rekrutmen khusus dosen pascasarjana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah proses rekrutmen dengan cara penunjukkan langsung oleh Ketua Program Studi atas persetujuan Direktur terhadap seseorang yang mempunyai kompetensi dan syarat yang sesuai dengan keperluan Pascasarjana.

### **Materi Seleksi**

#### **Pasal 14**

1. Materi seleksi dengan jalur rekrutmen Dosen PNS mengikuti ketentuan dari MENPAN;
2. Materi seleksi dengan jalur rekrutmen Dosen Tetap Non PNS (BLU) dan Dosen Luar biasa meliputi baca tulis al-Qur'an, ibadah, test psikologi, dan test kompetensi serta test Pedagogik.
3. Materi seleksi dengan jalur rekrutmen dosen pascasarjana meliputi tes wawancara dan expert judgment Ketua Program studi, Direktur atau Rektor.

### **Waktu Seleksi**

#### **Pasal 15**

1. Waktu rekrutmen dosen tetap PNS mengikuti ketentuan dan aturan yang berlaku dari Kementerian Agama Republik Indonesia.
2. Waktu rekrutmen tenaga dosen tetap non PNS dilaksanakan pada bulan Maret dan/atau Agustus dengan memperhatikan formasi yang tersedia.
3. Waktu rekrutmen dosen luar biasa dilaksanakan pada awal semester dengan memperhatikan formasi yang tersedia.
4. Waktu rekrutmen dosen pascasarjana dilaksanakan pada awal semester dengan memperhatikan formasi yang tersedia.

### **Syarat dan Ketentuan**

#### **Pasal 16**

1. Setiap orang dapat diangkat menjadi dosen non PNS pada jenjang strata 1(satu) dan Diploma apabila memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
2. Persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
  - a) Usia paling tinggi 40 tahun, usia diatas 35 tahun wajib melampirkan wiyata bakti minimal 5 tahun secara berturut-turut;
  - b) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana;
  - c) Sehat jasmani rohani dan dapat menjalankan tugas yang dibebankan;
  - d) Tidak terikat kerja dengan instansi lain;
  - e) Memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya lulusan magister atau setara dalam bidang ilmu dan teknologi bagi dosen non PNS;
  - f) Persyaratan usia sebagaimana dimaksud ayat (2) point a. dapat dikecualikan bagi pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus atau kompetensi yang luar biasa;
3. Dosen yang berkewarganegaraan asing dapat dipekerjakan sebagai dosen non PNS dengan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Syarat, prosedur, dan ketentuan lain diumumkan tersendiri melalui pengumuman yang ditanda tangani oleh Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan.
5. Setiap orang dapat diangkat menjadi dosen pada jenjang pascasarjana apabila memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
6. Persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (5) meliputi:
  - a) Usia paling tinggi 50 tahun;
  - b) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana;
  - c) Sehat jasmani rohani dan dapat menjalankan tugas yang dibebankan;
  - d) Telah memenuhi Beban Kerja Dosen pada jenjang strata 1(satu) dan atau Diploma untuk dosen tetap UIN Maulana Malik Ibrahim Malang atau pada perguruan tinggi yang lain;
  - e) Memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya lulusan Doktor atau setara dalam bidang ilmu dan teknologi;
  - f) Persyaratan usia sebagaimana dimaksud ayat (2) point a. dapat dikecualikan bagi pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus atau kompetensi yang luar biasa;
7. Dosen yang berkewarganegaraan asing dapat dipekerjakan sebagai dosen Pascasarjana dengan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. Syarat, prosedur, dan ketentuan lain ditentukan oleh Direktur.

### **Kualifikasi dan Jenjang Pendidikan untuk Rekrutmen Dosen**

#### **Pasal 18**

1. Kualifikasi dan Kompetensi Akademik Jenjang Program D3 :
  - a) Magister (S2) dari Perguruan Tinggi yang terakreditasi Kemendiknas dan sesuai dengan bidang studi, serta sertifikat yang relevan.
  - b) IPK minimal 3,00 untuk jenjang pendidikan terakhir;
  - c) TOEFL minimal 450;
  - d) Mempunyai karya ilmiah/ seni/paten.
2. Kualifikasi dan Kompetensi Akademik Jenjang Program S1 :
  - a) Magister (S2) dari Perguruan Tinggi yang terakreditasi Kemendiknas dan sesuai dengan bidang studi;
  - b) IPK minimal 3,25 untuk jenjang pendidikan terakhir
  - c) TOEFL / TOAFL minimal 500;
  - d) Mempunyai karya ilmiah/ seni/paten.
3. Kualifikasi dan Kompetensi Akademik Jenjang Program S2 :
  - a) Doktor (S3) dari Perguruan Tinggi yang terakreditasi Kemendiknas;
  - b) IPK minimal 3,25 untuk jenjang pendidikan terakhir;
  - c) TOEFL / TOAFL minimal 500;
  - d) Mempunyai karya ilmiah/ seni/paten.
4. Kualifikasi dan Kompetensi Akademik Jenjang Program S3 :
  - a) Doktor (S3) dari Perguruan Tinggi yang terakreditasi Kemendiknas.
  - b) IPK minimal 3,50 untuk jenjang pendidikan terakhir;
  - c) TOEFL / TOAFL minimal 500;
  - d) Mempunyai karya ilmiah/ seni/paten.

## **Pengumuman**

### **Pasal 19**

1. Pengumuman rekrutmen sebagaimana dimaksud pada pasal 10 ayat (5) diumumkan selama 3 (tiga) hari di website dan papan pengumuman.
2. Pengumuman hasil seleksi diusulkan kepada dan diputuskan oleh Rektor.
3. Pengumuman hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada pasal 7 ayat (4) diumumkan melalui media website dan papan pengumuman.
4. Hasil penerimaan rekrutmen dosen pascasarjana disampaikan lewat Surat oleh Direktur.

## **Penanggung Jawab**

### **Pasal 20**

1. Penanggung jawab rekrutmen untuk strata satu adalah Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan.
2. Pelaksana rekrutmen adalah panitia yang diketuai oleh Kepala Biro Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan.
3. Penanggung jawab rekrutmen untuk program pascasarjana adalah Direktur pascasarjana.

## **Pengangkatan dan Penempatan Dosen**

### **Pasal 21**

1. Pengangkatan dan penempatan merupakan penetapan sumber daya manusia (dosen) untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
2. Penetapan sumber daya manusia (dosen) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas tindak lanjut dan hasil rekrutmen sesuai formasi.
3. Penetapan sumber daya manusia (dosen) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Rektor untuk Dosen Strata 1 (satu) dan oleh Direktur untuk dosen pascasarjana.
4. Masa percobaan masing-masing jenis sumber daya manusia (khusus dosen tetap non PNS/BLU) adalah 3 (tiga) bulan.

## **Standar Mutu, Kriteria, dan Indikator Profesionalisme Dosen**

### **Pasal 22**

Dalam rangka mewujudkan visinya, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang merekrut, membina, dan mengembangkan dosen profesional, yang mampu menerapkan kinerja terbaik pada bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta bidang lain yang menjadi tanggung jawabnya. Standar mutu, kriteria, dan indikator profesionalisme dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dirumuskan dalam pedoman akademik dosen.

## **BAB VI**

### **PENINGKATAN KOMPETENSI, KOMITMEN DAN KINERJA DOSEN**

#### **Konsep Kompetensi, Komitmen, dan Kinerja**

##### **Pasal 23**

1. Rektor berkewajiban dan bertanggungjawab meningkatkan kompetensi, komitmen, kinerja dan karier para dosen dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan pendidikan tinggi.
2. Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan.
3. Komitmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sikap yang mencerminkan perilaku positif pegawai mengenal dan terikat pada universitas.
4. Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah hasil kerja nyata yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
5. Untuk menghasilkan kinerja Dosen yang maksimal, maka peningkatan kompetensi dikembangkan secara berkelanjutan.
6. Peningkatan kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dilakukan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, serta membangun komitmen para Dosen.
7. Metode peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan melalui peningkatan jenjang pendidikan, pelatihan, dan menambah pengalaman dan wawasan.
8. Peningkatan jenjang pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) adalah jenjang yang lebih tinggi secara formal dan linier dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai dan mendukung tugas-tugas sehari-hari.
9. Pelatihan/diklat sebagaimana dimaksud pada ayat (7) adalah mengikutsertakan pegawai pada pelbagai pelatihan/diklat baik yang dilaksanakan instansi sendiri maupun instansi lain.
10. Penambahan pengalaman dan wawasan pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (7) dilakukan melalui *Resource sharing* dan *Sabbatical Leave*.
11. Metode membangun komitmen sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan melalui membangun kepercayaan diri (*self confidence*) dan motivasi.

##### **Penanggungjawab**

##### **Pasal 24**

1. Pelaksanaan kewajiban dan tanggungjawab Rektor sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 ayat (1) dapat didelegasikan kepada para Wakil Rektor.
2. Peningkatan kompetensi dosen didelegasikan kepada Wakil Rektor Bidang Akademik bekerjasama dengan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM).

##### **Tujuan Peningkatan Kompetensi**

##### **Pasal 25**

1. Menciptakan dan membangun kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas kelembagaan.

2. Mengembangkan keahlian pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif.
3. Mengembangkan pengetahuan pegawai agar sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara rasional.
4. Mengembangkan sikap sehingga dapat meningkatkan kerjasama dan etika.
5. Meningkatkan peran serta Dosen dalam proses pengembangan lembaga.
6. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

### **Maksud Peningkatan Kompetensi**

#### **Pasal 25**

1. Peningkatan adalah peningkatan jenjang pendidikan formal.
2. Sasaran peningkatan jenjang pendidikan formal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah dosen tetap (PNS) dan dosen tetap Non PNS (BLU);
3. Biaya peningkatan pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersumber dari beasiswa dalam negeri yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama/ APBN (Rupiah Murni) dan/ atau beasiswa luar negeri;
4. Jenjang peningkatan pendidikan formal tertinggi bagi dosen tetap PNS dan dosen tetap Non PNS (BLU) sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah doktor.
5. Peningkatan jenjang pendidikan formal bagi dosen tetap PNS dan dosen tetap Non PNS (BLU) sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) hanya bagi jenjang pendidikan yang belum diraih.
6. Ijin melanjutkan studi bagi dosen diberikan setelah memperoleh Surat Keputusan Tenaga Edukatif melalui usulan Dekan atas persetujuan Wakil Rektor Bidang Akademik.

### **Syarat Peningkatan Kompetensi**

#### **Pasal 26**

1. Setiap dosen yang akan melanjutkan pendidikan formal sebagaimana dimaksud pasal 25 setelah masa kerja minimal 5 (lima) tahun di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Syarat teknis dan administratif setiap dosen sebagaimana dimaksud pasal 25 yang akan melanjutkan pendidikan formal, mengacu pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

### **Pelatihan dan Pengembangan**

#### **Pasal 27**

1. Pelatihan dan pengembangan adalah proses belajar untuk meningkatkan profesionalitas, kemampuan, pengetahuan, keahlian, sikap, dan ketrampilan terhadap tugas yang dibebankan kepada Dosen;
2. Sasaran pelatihan dan pengembangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah dosen tetap PNS, dosen tetap Non PNS (BLU) pada jenjang strata 1 (satu);
3. Program pelatihan dan pengembangan dosen ialah pelatihan yang berhubungan dengan pelaksanaan tridharma dan manajemen penyelenggaraan pendidikan tinggi;
4. Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah :
  - a. Level I meliputi:
    - (a). Pelatihan Pedagogik (AA);

- (b). Pelatihan ilmu dan agama (Integrasi).
  - b. Level II meliputi:
    - (a). Pelatihan bahasa arab/inggris diikuti tes TOEFL;
    - (b). Pelatihan metode penelitian.
  - c. Level III meliputi:
    - (a). Pelatihan metode penelitian lanjut;
    - (b). Pelatihan penulisan buku dan karya ilmiah.
  - d. Level IV meliputi:
    - (a). Pelatihan penulisan jurnal internasional.
5. Pengembangan Dosen
- a. Secara bertahap mengupayakan penambahan dosen sehingga dicapai rasio yang ideal;
  - b. Mengusahakan peluang agar dosen berkesempatan melakukan studi lanjut;
  - c. Menggairahkan dosen melakukan tugastugas tridharma perguruan tinggi secara dinamis;
  - d. Mencarikan peluang bagi dosen aktif berpartisipasi dan berkomunikasi akademik dalam spektrum yang lebih luas;
  - e. Mendorong dosen melakukan penulisan karya ilmiah, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
  - f. Meningkatkan kesejahteraan dosen secara bertahap dan berkelayakan.
6. Kemampuan Akademik Dosen yang Diidealkan
- 1. Memiliki sertifikasi akademik puncak (S3).
  - 2. Memiliki jabatan akademik tertinggi (guru besar).
  - 3. Tulisan-tulisannya dijadikan acuan baik internal maupun eksternal, kampus.
  - 4. Produk-produk penelitiannya dijadikan bahan perbincangan ilmu oleh kalangan luas.
  - 5. Kewibawaan akademiknya diakui secara luas, yang hal itu ditandai oleh ketinggian frekuensi keterlibatarinya dalam forum-forum ilmiah.
  - 6. Memiliki kedekatan dengan mahasiswa karena ilmunya.

## **BAB VII KOMPENSASI**

### **Konsep Kompensasi**

#### **Pasal 29**

1. Setiap tenaga pendidik (Dosen) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berhak mendapatkan kompensasi sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
2. Kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah seluruh imbalan yang diterima Dosen atas hasil kerja Dosen;
3. Jenis kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi kompensasi material dan non material.
4. Kompensasi material sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) meliputi gaji, honorarium, uang makan, uang perjalanan, asuransi, beasiswa melanjutkan studi, dan kompensasi material lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Kompensasi non material sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) adalah jaminan atas kelangsungan pekerjaan, keamanan, kenyamanan, cuti, promosi, rekreasi dan keselamatan kerja, serta kelengkapan sarana dan prasarana kerja sesuai kompetensi.



## **Kompensasi Dosen**

### **Pasal 30**

1. Kompensasi material bagi Dosen Tetap PNS di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berpedoman pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
2. Besarnya kompensasi material bagi Dosen Tetap Non PNS (BLU) diatur dan dituangkan dalam surat keputusan rektor tersendiri.
3. Besar gaji pokok dan tunjangan bagi Dosen Tetap Non PNS (BLU) maksimal 60%, 75%, 80% dari gaji pokok dan tunjangan dosen dan tenaga kependidikan PNS sesuai peraturan yang berlaku.
4. Kenaikan gaji pokok dan tunjangan bagi Dosen Tetap Non PNS (BLU) mengikuti peraturan sebagaimana berlaku bagi dosen dan tenaga kependidikan PNS.
5. Kemampuan pembayaran gaji, tunjangan, dan pendapatan lain yang sah bagi Dosen Tetap Non PNS (BLU), di dasarkan ketersediaan anggaran yang bersumber dari Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP).
6. Setiap Dosen Tetap Non PNS diikutkan dalam program asuransi masa depan
7. Setiap Dosen Tetap Non PNS, berhak memperoleh dan mendapatkan kompensasi non-material;
8. Setiap Luar Biasa (LB), berhak memperoleh dan mendapatkan kompensasi berupa Honorarium sesuai dengan jumlah SKS dengan besaran sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.
9. Setiap Dosen pscasarjana berhak memperoleh dan mendapatkan kompensasi berupa Honorarium sesuai dengan jumlah SKS dengan besaran sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.

## **BAB VIII**

### **MONITORING DAN EVALUASI**

#### **Pasal 31**

1. Monitoring dan Evaluasi dosen pada jenjang strata 1(satu) dan Diploma adalah proses mengidentifikasi, mengukur, melaporkan, menganalisis, dan memberikan feedback atas kinerja dosen selama periode waktu tertentu, minimal 1 kali per semester.
2. Sasaran monitoring dan evaluasi dosen adalah dosen penuh waktu dan dosen paruh waktu di Universitas.
3. Ketentuan teknis tentang monitor dan evaluasi dosen diberlakukan sesuai dengan Pedoman Beban Kerja Dosen (BKD) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Evaluasi Kinerja Dosen yang berlaku.
4. Parameter Monitoring dan Evaluasi dosen diatur dalam ketentuan *Reward* dan *Punishment*
5. Monitoring dan evaluasi dosen dijalankan dengan mengedepankan prinsip:
  - a. Berbasis evaluasi diri
  - b. Saling asah, saling asih, dan saling asuh;
  - c. Meningkatkan profesionalisme dosen;
  - d. Meningkatkan atmosfer akademik;
  - e. Meningkatkan kemandirian perguruan tinggi.

## **BAB IX**

### **KOORDINASI DAN SINKRONISASI**

### **Pasal 32**

1. Penugasan dosen pada jenjang strata 1(satu) dan Diploma disusun oleh masing-masing Fakultas sesuai *homebase* dosen yang bersangkutan.
2. Penugasan dosen pada program pascasarjana disusun oleh direktur sesuai kompetensi dan *homebase* dosen yang bersangkutan.
3. Pengesahan oleh Dekan/Direktur Pascasarjana dilaksanakan setelah melalui rapat koordinasi untuk sinkronisasi pada tingkat Universitas.

### **Pasal 33**

Rapat koordinasi untuk sinkronisasi di tingkat Universitas dipimpin oleh Wakil Rektor Bidang Akademik.

## **BAB X SANKSI**

### **Pasal 34**

1. Dosen yang tidak memenuhi standar mutu penilaian kinerja dan atau melakukan pelanggaran dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.
2. Standar mutu penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada pasal 34 ayat (1) adalah persyaratan minimal kompilasi kinerja dosen yang telah ditetapkan oleh Dekan/ Rektor.
3. Pelanggaran sebagaimana dimaksud pada 34 ayat (1) dapat berupa pelanggaran terhadap kode etik akademik, perusakan sarana dan prasarana universitas.
4. Sanksi dikenakan dengan dibuktikan oleh bukti pendukung yang sah.
5. Sanksi diberikan pada dosen melalui Surat Teguran (ST) dan atau Surat Peringatan (SP) yang dikeluarkan oleh Dekan/ Rektor.
6. Surat teguran/ surat peringatan bersifat kumulatif, Dekan/ Rektor berhak untuk memberikan surat teguran/surat peringatan pada level 1 tingkat di atasnya, jika dosen yang sudah memperoleh surat teguran/surat peringatan, namun tetap melakukan kesalahan yang sama.
7. Sanksi berlaku sejak dikeluarkan Surat Teguran/Surat Peringatan.
8. Ketentuan rinci mengenai sanksi dan prosedur pemeriksaan terhadap warga kampus yang melanggar kode etik ditetapkan oleh Senat Universitas.

## **BAB XI**

### **PEMBERHENTIAN**

### **Pasal 35**

1. Pemberhentian adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar dosen dan universitas.
2. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil berdasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Agama, Peraturan Pernerintah No. 53 tahun 2010 Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
3. Pejabat yang berwenang memberhentikan Dosen Tetap Non PNS (BLU) adalah Rektor;
4. Dosen Tetap Non PNS (BLU) diberhentikan apabila:

- a. Mengundurkan diri.
  - b. Mencapai Batas Usia Pensiun maksimal 65 (enam puluh lima) tahun.
  - c. Tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
  - d. Menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang bertentangan dengan visi dan misi universitas.
  - e. Terbukti menggunakan atau memberikan keterangan dan/atau bukti palsu.
  - f. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
  - g. Melanggar kode etik akademik/ dosen.
  - h. Menerima SP-3.
5. Pemberhentian dosen pascasarjana adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar dosen dan pascasarjana.

## **BAB XII KETENTUAN PERALIHAN**

### **Pasal 36**

- (1) Hal-hal teknis yang berkaitan dengan Keputusan Rektor dan belum termuat di dalam Keputusan Rektor ini harus dibuat sebelum diberlakukannya Keputusan ini.
- (2) Dalam hal peraturan teknis pelaksanaan Keputusan ini belum diatur, maka pelaksanaannya didasarkan atas kebijakan Rektor melalui rapat pimpinan atau pertimbangan Senat universitas.
- (3) Dengan diberlakukannya Keputusan Rektor ini, maka semua Keputusan Rektor atau Keputusan Pejabat di bawah Rektor yang berhubungan dengan pengelolaan dosen dan diterbitkan sebelumnya, dinyatakan tidak berlaku.

## **BAB XIII KETENTUAN PENUTUP**

### **Pasal 37**

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan. Agar setiap orang mengetahui dan mematuhinya.

Rektor,

Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M. Si.  
NIP 19590101 199003 1 005

