

PEDOMAN

PENGELOLAAN

Sumber Daya Manusia
(SDM)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

SYAIKH ABDURRAHMAN SIDDIK

BANGKA BELITUNG

2022

**KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SYAIKH ABDURRAHMAN SIDDIK BANGKA BELITUNG
NOMOR: 124 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) IAIN SYAIKH ABDURRAHMAN
SIDDIK BANGKA BELITUNG**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR IAIN SYAIKH ABDURRAHMAN SIDDIK BANGKA BELITUNG**

Menimbang: a. 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 IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung;

b. bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung perlu ada pedoman yang menjadi acuan dan bersifat normatif;

c. bahwa untuk memenuhi maksud sebagaimana tersebut dalam butir a dan b di atas maka perlu Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung.

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. Statuta IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN REKTOR IAIN SYAIKH ABDURRAHMAN SIDDIK BANGKA BELITUNG
TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN
IAIN SYAIKH ABDURRAHMAN SIDDIK BANGKA BELITUNG**

KESATU : Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung ini adalah naskah akademik yang memuat kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM di lingkungan IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung guna mendukung tercapainya Visi, Misi, Tujuan dan Strategi IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung.

KEDUA : Dokumen Pedoman yang termuat dalam Keputusan ini menjadi acuan dan tolok ukur dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkait dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung agar terarah, terukur dan akuntabel.

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan.

Ditetapkan di Bangka
Pada tanggal 28 Desember 2022

Rektor,



Tembusan:

1. Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama Jakarta;
2. Rektor IAIN SAS Bangka Belitung;
3. Seluruh Dekan Fakultas di IAIN SAS Bangka IAIN SAS Bangka Belitung;
4. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung dapat disusun dengan baik.

Pedoman ini disusun sebagai acuan dalam proses rekrutmen dan pengelolaan Dosen serta Tenaga Kependidikan di IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung.

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak di IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung yang telah berkontribusi dan bekerja keras dalam penyusunan pedoman ini. Semoga pedoman ini dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Rektor IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung.

Bangka, 28 Desember 2022

Rektor,

Dr. Hawan, S.Ag, M.S.I.
NIP. 197205272005011006



DAFTAR ISI

SK REKTOR.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I SUMBER DAYA MANUSIA	5
BAB II PERENCANAAN KEBUTUHAN	7
BAB III REKRUITMEN DAN SELEKSI.....	8
BAB IV PENEMPATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR	12
BAB V PENGHARGAAN DAN SANKSI.....	16
BAB VI PEMBERHENTIAN	18
BAB VII MONITORING DAN EVALUASI.....	20

BAB I

SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan fondasi utama dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan kegiatan akademik di perguruan tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang terencana dan terstruktur menjadi kebutuhan yang sangat penting. Dalam konteks Institut Agama Islam Negeri Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung, pedoman ini dirancang untuk mengatur seluruh aspek pengelolaan SDM agar berjalan sesuai dengan prinsip profesionalisme, akuntabilitas, dan efisiensi.

Pedoman ini tidak hanya menjadi acuan dalam pelaksanaan rekrutmen atau seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, tetapi juga mencakup pengembangan karier yang sistematis. Melalui program pembinaan dan pengembangan, dosen serta pegawai akan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan. Hal ini penting dilakukan agar tenaga kerja yang dimiliki dapat terus beradaptasi dengan tuntutan zaman dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Selain itu, sistem remunerasi, penghargaan, dan sanksi yang diatur dalam pedoman ini juga berfungsi sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penghargaan yang diberikan kepada SDM yang berprestasi merupakan bentuk apresiasi yang mampu mendorong semangat kerja, sementara pemberian sanksi yang tegas namun adil bertujuan untuk memastikan terciptanya kedisiplinan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Salah satu hal penting yang menjadi perhatian adalah proses orientasi dan penempatan SDM baru. Pedoman ini memastikan bahwa setiap pegawai yang baru bergabung mendapatkan pendampingan yang memadai sehingga dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja di institut. Penempatan SDM juga dilakukan berdasarkan kompetensi dan kebutuhan organisasi, sehingga setiap individu dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan bidangnya.

Dengan adanya pedoman ini, Institut Agama Islam Negeri Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung berkomitmen untuk mewujudkan pengelolaan SDM yang transparan, adil, dan berkelanjutan. Implementasi

pedoman ini diharapkan dapat menghasilkan SDM yang tidak hanya berkualitas dan profesional, tetapi juga memiliki integritas dan dedikasi tinggi dalam mendukung pencapaian visi dan misi institut sebagai pusat unggulan dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

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 IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung.

1. Perencanaan kebutuhan dosen di Universitas IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung 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:
 - a. Rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal.
 - b. Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen.
 - c. 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 IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung.

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

BAB III

REKRUITMEN DAN SELEKSI

Perekrutan dosen dan pegawai IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung, didasarkan pada: Perencanaan kebutuhan dosen dan pegawai dari unit terbawah yaitu Program Studi. Pola perekrutan yang diterapkan oleh IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung ada 2 (dua) yaitu :

1. Melalui Jalur CPNS

Berkenaan dengan sistem seleksi/ perekrutan tenaga pendidik (dosen) dan juga tenaga pendidikan, tentunya IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung akan terus berkomitmen untuk selalu menjamin mutu penyelenggaraan seleksi/ perekrutan. Mengacu pada Petunjuk teknik Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri sipil (CPNS) Calon Dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) Kementerian Agama dengan ketentuan:

- a. Mengangkat CPNS pelamar calon dosen yang diatur berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.
- b. Pengadaan tenaga pendidik (dosen) dan juga tenaga kependidikan melalui jalur CPNS bertujuan untuk mengisi formasi kosong yang disebabkan adanya PNS yang berhenti, pensiun, meninggal dunia atau adanya perluasan dan kebutuhan yang sangat urgen..
- c. Pengadaan tenaga pendidik (dosen) dan juga tenaga kependidikan melalui jalur CPNS dilaksanakan berdasarkan peraturan yang telah ditentukan dan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah, semuanya mempunyai peluang dan kesempatan yang sama.
- d. Proses pengadaan CPNS berpegang teguh pada prinsip kebenaran, taat aturan, obyektif, transparan dan rasional agar terjaring sumberdaya manusia yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, taat beribadah, berwawasan luas, handal dan professional.

- e. Menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan dosen di Program Studi berdasarkan rasio dosen dengan mahasiswa dan kompetensi keilmuan yang relevan;
- f. Syarat minimal calon dosen baru adalah berpendidikan S2 dari Perguruan Tinggi Negeri yang memiliki kompetensi keilmuan yang relevan dan memenuhi persyaratan administratif, Kemudian pihak Universitas mengajukan usulan ke Kementerian Agama RI
- g. Pengumuman penerimaan CPNS Dosen di lingkungan PTKAI di bawah naungan Kementerian Agama RI baik UIN, IAIN, STAIN, dilaksanakan serentak seluruh Indonesia bersamaan dengan kementerian-kementerian yang lain termasuk di IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung mempublikasikannya melalui papan pengumuman universitas dan meng- upload di website IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung juga disiarkan lewat seluruh media yang ada.
- h. Proses pendaftaran dilakukan secara *Online* serentak diseluruh kementerian dan pemerintahan daerah melalui portal atau website BKN, dengan persyaratan-persyaratan dan juga tahapan-tahapan yang sudah di tentukan oleh BKN, setelah menyelesaikan pendaftaran secara *online* maka akan dilanjutkan pengiriman berkas yang sudah ditentukan ke IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung dan akan diseleksi secara manual berkas- berkas administrasi yang sudah disiapkan pelamar.
- i. Kemudian pihak Akademik IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung kemudian menyeleksi secara administratif, apabila memenuhi persyaratan administrasi dan dinyatakan lolos, akan diberikan nomor ujian sesuai dengan kode yang telah ditentukan dan selanjutnya akan dilaksanakan serangkaian tes, yakni tes Seleksi Kompetensi Bidang (SKD) dengan menggunakan CAT sesuai dengan jadwal pelaksanaan ujian. Bagi mereka yang tidak memenuhi standar administratif maka tidak dapat mengikuti ujian Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang materi ujiannya terdiri dari Tes Intelegensi Umum (TIU), Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) dan Tes Kepribadian (TKP), Peserta yang tidak lulus Administrasi

- dinyatakan tidak lulus tahap selanjutnya yakni Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)
- j. Bagi peserta ujian SKD harus memenuhi *passing grade* dari tiga model tes yang sudah disiapkan oleh BKN pusat, masing masing model tes harus minimal didapatkan jika ingin lulus ketahap selanjutnya, berikut *passing grade*: TWK: 75, TIU: 80 dan TKP: 143
 - k. Peserta yang memenuhi *passing grade* maka akan dinyatakan lulus dan siap ke tahapan tes selanjutnya yakni Tes Kompetensi Bidang, adapun indikator tesnya antara lain *microteaching* (tes perktek mengajar) kemudian tes wawancara, sebagai penguji tes adalah pihak BKN dan juga pihak Universitas, untuk penentuan kelulusan akan ditentukan dari keseluruhan indikator penilaian, mulai dari SKD diambil 40 % penilaian kemudian SKB 60 % penilaian, dari 60 % itu dibagi menjadi dua penilaian yakni *microteaching* 60 % dan wawancara 40%.
 - l. Setelah lolos pada tahap tes tulis dan wawancara, maka keputusan tentang calon dosen yang diterima sebagai PNS ditetapkan oleh panitia pusat dan diumumkan oleh panitia daerah dan yang dinyatakan lulus oleh panitia pusat yang berhak diusulkan untuk diangkat menjadi CPNS dosen.

2. Melalui Jalur Non CPNS

Rekrutmen dosen non-PNS di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan mampu mendukung pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Proses rekrutmen ini dilakukan secara transparan, akuntabel, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung.

Rekrutmen dosen non-PNS diawali dengan tahap perencanaan kebutuhan yang dilakukan oleh setiap fakultas atau program studi. Dalam tahap ini, dilakukan identifikasi jumlah dosen yang diperlukan berdasarkan rasio dosen terhadap mahasiswa, kebutuhan pengajaran mata kuliah, serta bidang keahlian yang relevan dengan program studi. Setelah itu, kebutuhan tersebut diajukan ke

pimpinan institut untuk mendapatkan persetujuan dan diumumkan secara terbuka kepada publik.

Proses seleksi dilakukan dalam beberapa tahapan, yaitu seleksi administrasi, tes kompetensi, dan wawancara. Seleksi administrasi bertujuan untuk memastikan bahwa pelamar memenuhi persyaratan umum, seperti kualifikasi pendidikan minimal, pengalaman kerja, dan persyaratan lainnya yang ditetapkan. Tes kompetensi dilakukan untuk mengukur kemampuan akademik, keahlian sesuai bidang, serta keterampilan pedagogik pelamar. Sementara itu, wawancara dilakukan untuk menilai kepribadian, motivasi, dan komitmen pelamar terhadap visi dan misi institut.

Setelah seleksi selesai, hasilnya akan diumumkan secara resmi, dan pelamar yang dinyatakan lolos akan mengikuti tahap orientasi. Pada tahap ini, dosen baru diberikan pemahaman tentang nilai-nilai institut, kebijakan akademik, serta tugas dan tanggung jawab sebagai dosen di IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung. Proses ini penting untuk memastikan bahwa setiap dosen non-PNS yang diterima dapat beradaptasi dengan baik dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan pendidikan di institut.

Rekrutmen dosen non-PNS ini tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga pengajar, tetapi juga pada pengembangan SDM yang berkualitas. Dengan menerapkan sistem rekrutmen yang ketat dan berorientasi pada kualitas, IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung berkomitmen untuk menghasilkan tenaga pendidik yang unggul, profesional, dan mampu mendukung pencapaian visi institut sebagai pusat pendidikan Islam yang berdaya saing dan berkontribusi bagi masyarakat.

BAB IV PENEMPATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

1. Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Program Studi berwenang dalam penempatan dalam bidang pendidikan berkaitan dengan penempatan sebagai pengampu mata kuliah. Dalam penempatan dosen sebagai pengampu mata kuliah, Program Studi akan memperhatikan latar belakang kualifikasi pendidikan, jabatan fungsional, minat dan pengalaman sebagai pengampu mata kuliah. Penugasan dosen dalam mengampu mata kuliah juga dilakukan dengan memperhatikan kepakaran yang akan dicapai dosen itu di masa yang akan datang. Kepakaran itu akan diperkuat dengan penelitian-penelitian yang dilakukannya. Oleh sebab itu Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung selalu menuntut *roadmap* penelitian dari dosen yang mengajukan proposal penelitian yang didanai oleh LPPM IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung maupun Dikti. Dengan adanya *roadmap* penelitian akan diketahui posisi keilmuan dari dosen yang bersangkutan. Orientasi dan penempatan yang bersifat struktural adalah penempatan pada posisi jabatan-jabatan yang bersifat struktural seperti Jabatan sekretaris Program Studi, Ketua Program Studi, dan Gugus Pengendali Mutu (GPM) yang dalam pelaksanaannya diatur oleh Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 tentang Statuta IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung. Jabatan-jabatan struktural yang dapat diduduki oleh dosen diatur dalam Bab IV Statuta IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung tentang Sistem Pengelolaan. Promosi penempatan dosen pada jabatan struktural dilakukan oleh Rektor secara langsung dengan memberikan Surat Keputusan pengangkatan pada jabatan yang dibebankan kepada dosen yang bersangkutan. Penempatan dosen pada jabatan struktural tertentu ada yang dilakukan melalui proses pemilihan dan ada pula yang diangkat langsung oleh Rektor.

Orientasi dan penempatan pada tenaga kependidikan lebih ditekankan pada penempatan yang bersifat struktural yang tersedia seperti kepala divisi, kepala bagian, kepala biro, dan direktorat. Penempatan jabatan pada tenaga

kependidikan ini merupakan bagian dari orientasi pengembangan karir bagi pegawai. Hal utama yang diperhatikan dalam penempatan tenaga akademik pada jabatan tertentu adalah rekam jejak kerja (*track record*) dari pegawai tersebut, seperti masa kerja, latar belakang pendidikan dan pelatihan, prestasi yang dicapai, penghargaan yang diperoleh, serta kompetensi kepemimpinan dan komunikasi antarpersonal.

Orientasi dan penempatan yang bersifat non struktural dilakukan melalui pembekalan umum yang diberikan oleh Biro Kepegawaian. Setelah itu, dilakukan rapat antara pimpinan Biro Kepegawaian dengan para Wakil Dekan Bidang Keuangan dan SDM untuk membahas kebutuhan tenaga kependidikan masing-masing unit dan pendistribusiannya. Setelah Program studi menerima SDM tenaga kependidikan di unit kerjanya, orientasi lapangan dan penempatan penugasan setiap tenaga kependidikan dilakukan langsung oleh Program Studi terkait.

2. Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Pengembangan karir dosen dan tenaga kependidikan memiliki perbedaan. Pada dosen, pengembangan dilakukan lebih banyak diarahkan pada pengembangan yang profesional sebagai dosen yaitu sebagai akademisi sesuai dengan Pedoman Tugas Belajar IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung. Program Studi dengan dukungan Fakultas dan IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung juga mendorong kelancaran kenaikan pangkat dosen dari tenaga pengajar, asisten ahli, lektor, dan lektor kepala. Institut sangat mendorong dosen untuk mengembangkan diri, baik melalui studi lanjut ke Pascasarjana khususnya ke jenjang S3 maupun jenis pembinaan lainnya. Bagi dosen yang belum S3 didorong untuk melanjutkan studi ke jenjang S3. Dosen yang berusia di bawah 40 tahun, harus melanjutkan studi di dalam atau luar negeri. Selain itu, para dosen juga dibantu dalam proses pemerolehan NIDN, sertifikasi dosen, dan layanan kenaikan pangkat dan golongannya sesuai Buku Pedoman Kenaikan Pangkat IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung.

Dosen yang memerlukan bantuan dalam meningkatkan kompetensi publikasi ilmiahnya dilibatkan dalam pelatihan penulisan artikel ilmiah yang

dilakukan baik oleh Program Studi, fakultas, dan universitas. Dosen juga diberikan tutorial terkait peningkatan kompetensi publikasi dengan menggunakan nara sumber dari dalam kampus dan luar kampus serta review artikel yang akan mereka publikasikan oleh pihak Institut. Selain pengembangan dengan mendorong dosen untuk melakukan studi lanjut ke S3, pihak Institut melalui fakultas dan Program Studi juga mendorong dosen untuk mengikuti seminar-seminar nasional/internasional yang terindeks dengan memberi bantuan biaya seminar. Program Studi sangat mendorong dosen untuk melakukan publikasi artikel hasil pemikiran dan penelitiannya pada jurnal nasional dan internasional terindeks bereputasi.

Melalui publikasi ilmiah pada jenjang nasional dan internasional ini diharapkan dosen dapat mengembangkan diri melalui karya-karyanya khususnya hasil penelitian sehingga dapat dikenal oleh masyarakat nasional maupun internasional. Peningkatan kompetensi Dosen dilakukan melalui kegiatan ilmiah sesuai dengan bidangnya diantaranya support Program Studi kepada dosen ataupun tenaga kependidikan untuk mengikuti seminar, lokakarya, workshop, training, pelatihan dan perluasan kepakaran dosen dalam kegiatan studi banding atau *benchmarking* ke PT lain. Peningkatan kompetensi untuk tenaga kependidikan dilakukan melalui pelatihan-pelatihan untuk menunjang keahliannya. Selain pengembangan jabatan fungsional, program studi didukung oleh Insitut juga memberikan layanan kenaikan pangkat dosen dan tenaga kependidikan sebagaimana diatur dalam Buku Pedoman Kenaikan Pangkat Jabatan Akademik Dosen IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung.

Ketua program studi secara berkala mengingatkan dosen yang sudah waktunya naik pangkat tetapi belum mengusulkan agar segera menyiapkan berkas dan mengusulkannya sesuai buku pedoman kenaikan pangkat jabatan akademik dosen IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung. Tenaga kependidikan diupayakan naik pangkat secara regular sesuai ketentuan dengan mendorong mereka memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan. Pengembangan tenaga kependidikan lebih banyak mengarah pada pengembangan yang berkaitan dengan tugas-tugas administrasi dan manajerial. Pihak Universitas melakukan berbagai pelatihan yang berkaitan

dengan peningkatan keterampilan tenaga kependidikan dalam mengembangkan dirinya

BAB V PENGHARGAAN DAN SANKSI

1. Penghargaan dan Sanksi Dosen dan Tenaga Pendidikan

IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan kondusif, salah satunya melalui penerapan pedoman penghargaan dan sanksi. Pedoman ini disusun sebagai acuan bagi seluruh dosen dan tenaga kependidikan dalam menjaga disiplin, etika kerja, dan semangat untuk berkontribusi secara maksimal dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi kepada individu maupun kelompok yang telah menunjukkan kinerja unggul, prestasi luar biasa, atau kontribusi signifikan bagi institut. Bentuk penghargaan dapat berupa sertifikat penghargaan, insentif finansial, promosi jabatan, atau pengakuan resmi dalam acara institusi. Penghargaan ini bertujuan untuk memotivasi seluruh SDM agar terus meningkatkan kualitas kerja, berinovasi, dan berkomitmen dalam mendukung visi institut.

Di sisi lain, sanksi diterapkan sebagai mekanisme pengendalian untuk memastikan bahwa seluruh SDM menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan dan kode etik yang berlaku. Sanksi diberikan secara tegas namun adil, dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas dan transparansi. Jenis sanksi yang diterapkan meliputi teguran lisan, teguran tertulis, penundaan hak, penurunan pangkat, hingga pemutusan hubungan kerja bagi pelanggaran berat.

Penerapan penghargaan dan sanksi di IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung dilakukan secara konsisten dengan mengikuti prosedur yang telah diatur dalam pedoman. Mekanisme ini diawali dengan proses evaluasi kinerja dan pemantauan kepatuhan terhadap peraturan. Untuk kasus pelanggaran, dilakukan penyelidikan dan klarifikasi secara menyeluruh guna memastikan keadilan dalam pengambilan keputusan.

Dengan adanya pedoman penghargaan dan sanksi ini, IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung berharap dapat menciptakan budaya kerja yang sehat, kompetitif, dan berintegritas. Pedoman ini tidak hanya berfungsi

sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai dorongan bagi seluruh civitas akademika untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi kemajuan institut dan masyarakat luas.

BAB VI

PEMBERHENTIAN

1. Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan

Pemberhentian dosen ada yang dilakukan secara hormat dan tidak hormat. Pemberhentian terhormat disebabkan oleh adanya dosen atau tenaga kependidikan tersebut sudah memasuki pensiun. Pemberhentian tidak terhormat disebabkan dosen dan tenaga kependidikan melakukan pelanggaran sebagai pegawai negeri. Khusus bagi pegawai yang bukan PNS pegawai yang diangkat melalui Surat Keputusan Rektor IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung yang dapat diberhentikan secara hormat apabila:

1. Perjanjian kerja sudah berakhir;
2. Permintaan sendiri;
3. Meninggal dunia;
4. Sakit tetap dan/atau cacat permanen;
5. dinyatakan hilang;
6. Perampingan organisasi;
7. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Sedang pegawai yang bukan PNS dapat diberhentikan secara tidak terhormat oleh Rektor dengan kriteria:

1. tidak dapat mencapai prestasi sesuai dengan perjanjian kerja (wanprestasi);
2. dijatuhi hukuman karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Secara khusus kebijakan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan merupakan kewenangan Wakil Rektor Bidang Keuangan, Sumber Daya dan Administrasi Umum, yang melibatkan secara prosedur mulai dari ketua departemen/ Program Studi, Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dan Keuangan, Dekan, hingga bagian kepegawaian, sampai saat ini di Program Studi tidak pernah ada dosen yang diberhentikan secara tidak hormat.

BAB VII

MONITORING DAN EVALUASI

1. Menurut Pedoman pengisian BKD tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik.
2. Secara teknis monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi yang dilakukan oleh dosen dilakukan setiap akhir semester dimana setiap dosen diwajibkan untuk mengisi BKD sesuai dengan format yang telah ditetapkan dalam Pedoman BKD dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang diterbitkan oleh Dirjen Pendis Kemenag.
3. Hal yang harus dilaporkan oleh Dosen dalam mengisi BKD tersebut meliputi 4 bidang yaitu bidang pendidikan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan bidang penunjang.
4. Dosen diminta untuk menghitung capaian SKS pada masing-masing bidang dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pedoman BKD bahwa capaian SKS BKD dosen dianggap dapat memenuhi dengan jumlah minimal 12 SKS dan paling banyak 16 SKS.
5. Laporan pada masing-masing bidang harus disertakan bukti-buktinya yaitu bukti telah melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran misalnya jadwal kuliah; Bidang penelitian misalnya artikel yang dimuat pada jurnal; Bidang Pengabdian kepada Masyarakat; Bidang Penunjang misalnya menjadi Panitia dalam suatu kegiatan.
6. Berkas bukti laporan BKD dosen dari Program Studi kemudian diserahkan kepada Fakultas untuk divalidasi yang kemudian disampaikan kepada Biro Kepegawaian di Universitas.
7. Biro Kepegawaian universitas akan melakukan pemeriksaan terhadap berkas BKD dosen yang dilakukan oleh asesor yang ditunjuk oleh Rektor.
8. Asesor pemeriksa BKD Dosen memeriksa pemenuhan SKS BKD disertai dengan bukti-bukti fisik yang dilampirkan oleh dosen dalam berkas BKD tersebut. Biro Kepegawaian selanjutnya membuat Daftar Monitoring

Laporan BKD di Lingkungan IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung baik untuk semester genap maupun ganjil. Berdasarkan hasil monitoring BKD ditetapkan dosen yang mendapatkan atau tidak mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen/tunjangan kehormatan guru besar.

9. Monitoring dan Evaluasi kepada Tenaga Kependidikan dilakukan oleh program studi dan Fakultas secara langsung.
10. Monitoring atas tenaga kependidikan dilakukan menggunakan laporan rekam jejak dan rekapitulasi kehadiran yang direkam menggunakan fingerprint di fakultas.

Kinerja dosen dalam kaitannya dengan PBM juga di monitor dan dievaluasi oleh mahasiswa melalui kuesioner yang wajib diisi oleh mahasiswa secara daring sebelum mereka mengakses nilai pada setiap akhir semester melalui laman: <https://ecampus.iainsasbabel.ac.id/stainbabel/login>. Hasil survey dapat diakses oleh pimpinan universitas dan pimpinan program studi /fakultas dan dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja dosen secara individual atau per fakultas. Saran- saran yang disampaikan mahasiswa dianalisis secara kualitatif dan hasilnya digunakan sebagai bahan masukan baik bagi dosen, Ketua Program Studi, maupun dekan. Hasil penilaian itu digunakan pula untuk data penjaminan mutu internal oleh program studi untuk penyusunan borang dan juga fakultas dalam rangka pembinaan dosen. Bentuk monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan lainnya adalah laporan akhir tahun program studi yang berisi karya penelitian, pengabdian dan publikasi para dosen serta perkembangan kegiatan akademik lain bagi tenaga kependidikan.

Dalam laporan akhir tersebut program studi melaporkan data berupa data dosen, tenaga kependidikan, jumlah judul dan dana penelitian, jumlah publikasi pada jurnal nasional terakreditasi, jumlah publikasi pada jurnal nasional, jumlah publikasi buku, dan HKI. Dengan demikian akan terekam kinerja untuk tiap dosen maupun tenaga kependidikan. Pengecekan terhadap dosen yang mendapat dana penelitian, sudah mempublikasikan hasil penelitiannya atau belum dalam bentuk buku, jurnal, paten atau HKI juga digunakan sebagai sarana monitoring kinerja dosen dalam bidang penelitian dan publikasinya