



PEDOMAN

**PENGELOLAAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

**IAI TABAH LAMONGAN
2017**

**INSTITUT AGAMA ISLAM TARBIYATUT THOLABAH
LAMONGAN**

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM



Tanggal terbit	01 Februari 2017
Alamat: Jl. Tuban-Gresik No.1, Kranji, Paciran, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62264 Provinsi: Jawa Timur Telepon: (0322) 663163	

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM



PENGESAHAN

Disiapkan Oleh	Disahkan Oleh:
Satuan Penjaminan Mutu	Rektor
	
Ahmad Shofiyuddin, M.Pd.L.	Dr. Imam Azhar, M.Pd.
NIDN. 2115058905	NIDN. 2111117601

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah (IAI TABAH) merupakan Perguruan Tinggi yang terus tumbuh dan berkembang seiring perkembangan tantangan jaman dengan mengusung visi terwujudnya Perguruan Tinggi Islam yang unggul dalam penyelenggaraan Tridarma dan pusat pengembangan ilmu-ilmu keislaman serta mampu bersaing secara professional di tingkat Internasional pada tahun 2027, IAI TABAH perlu menjaga dan meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat baik internal maupun eksternal dalam hal kualitas produknya terutama pada kualitas dan kuantitas penelitian. Dalam era kepemimpinan Rektor Dr.Imam Azhar,M.Pd. dijalankan motto "BERLIAN CEMERLANG". Dalam upaya pencapaian visi IAI TABAH tersebut di atas, diamanatkan kepada Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) untuk dapat menyusun dan mengimplementasikan suatu Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Standar Mutu penelitian sehingga terwujudnya standar mutu yang berimplikasi pada budaya mutu dan *continuous quality improvement* di IAI TABAH.

Pelaksanaan dari budaya mutu perlu diawali dengan membuat kebijakan mutu, manual mutu, dan standar mutu. Kesemunya perlu didokumentasikan dengan baik sehingga setiap personal dalam lembaga dapat menjadikannya sebagai rujukan. Terkait ini, maka diperlukan pengelolaan SDM institusi dengan baik. Oleh karena itu, IAI TABAH melakukan pengelolaan SDM sebagaimana yang dipaparkan dalam pedoman ini.

Wassalamu'alikum wr.wb

Lamongan, 01 Pebruari 2017

LPM IAI TABAH

SAMBUTAN REKTOR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Mewujudkan Visi IAI TABAH Menjadi Perguruan Tinggi Islam yang unggul dalam penyelenggaraan Tridarma dan pusat pengembangan ilmu-ilmu keislaman serta mampu bersaing secara profesional di tingkat Internasional pada tahun 2027 merupakan komitmen yang harus dilaksanakan. Terbentuknya Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) pada tahun 2016, diharapkan dapat melakukan transformasi dan percepatan pada peningkatan budaya mutu di lingkungan IAI TABAH, sehingga IAI TABAH dapat menempatkan posisinya untuk dapat sejajar dengan Perguruan Tinggi Negeri lainnya yang terkemuka.

Pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dinyatakan bahwa penjaminan mutu Pendidikan Tinggi merupakan kegiatan sistemik untuk meningkatkan mutu Pendidikan Tinggi secara berencana dan berkelanjutan. Kemudian pada ayat (2) dinyatakan bahwa penjaminan mutu sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dilakukan melalui penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan standar Pendidikan Tinggi. Selanjutnya dalam Pasal 53 disebutkan sistem penjaminan mutu Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2) terdiri atas sistem penjaminan mutu internal yang dikembangkan oleh Perguruan Tinggi dan sistem penjaminan mutu eksternal yang dilakukan melalui akreditasi.


Implementasi pencapaian Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNP) perlu didukung oleh SDM yang berkualitas dan profesional. Untuk mendapatkan SDM yang demikian, diperlukan pengelolaan SDM yang baik. Atas diterbitkannya pedoman pengelolaan SDM tersebut, maka pimpinan mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAI TABAH, semoga terbitnya dokumen ini memberikan kontribusi pada perbaikan mutu menuju IAI TABAH yang lebih baik.

Wassalamu'alikum Wr.Wb

Lamongan, 01 Pebruari 2017

Rektor

Dr. Imam Azhar, M. Pd.

INSTITUT AGAMA ISLAM TARBIYATUT THOLABAH		
	Jl. Deandles no 01. Kranji Paciran Lamongan 62265 Jawa Timur	Kode/No. SMP-IAITABAH/SPMI/PD.01.04
	PENGELOLAAN SDM	Tanggal: 02 Februari 2017
		Revisi: 0
		Halaman 14

PEDOMAN
PENGELOLAAN SDM
INSTITUT AGAMA ISLAM TARBIYATUT THOLABAH

PROSES	PENANGGUNGJAWAB		TANGGAL
	NAMA	JABATAN	
Perumusan	Moh. Asykuri, MM.	Warek I	9 Februari 2017
Pemeriksaan	Ah. Shofiyuddin, M. Pd.I	Sek. SPM	9 Februari 2017
Penetapan	Dr. Imam Azhar, M. Pd.	Rektor	9 Februari 2017
Pengendalian	Dr. Heru Siswanto, M. Pd	Ketua SPM	9 Februari 2017

BAB I

VISI, MISI DAN TUJUAN

A. VISI, MISI, DAN TUJUAN

Visi:

Menjadi Perguruan Tinggi Islam yang unggul dalam penyelenggaraan Tridarma dan pusat pengembangan ilmu-ilmu keislaman serta mampu bersaing secara professional di tingkat Internasional pada tahun 2027.

Misi:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang unggul untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi dalam bidang kependidikan dan non-kependidikan;
2. Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan ilmu untuk menghasilkan karya akademik yang unggul dalam bidang kependidikan dan non-kependidikan;
3. Menjunjung tinggi, mengamalkan, dan memberikan keteladanan dalam kehidupan atas dasar nilai-nilai Islam dan budaya luhur bangsa Indonesia;
4. Menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk memberdayakan masyarakat menuju kehidupan yang lebih cerdas, sejahtera, dan bermartabat;
5. Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas kinerja IAI-TABAH;
6. Memberdayakan alumni untuk meningkatkan peran dan citra IAI-TABAH;
7. Menerapkan sistem manajemen mutu terpadu untuk mewujudkan perguruan tinggi Islam yang sehat dan berkualitas secara berkelanjutan.

Tujuan:

1. Menghasilkan lulusan sarjana dengan keahlian dan kompetensi dalam bidang kependidikan dan non-kependidikan yang bertakwa, berakhlak mulia, cerdas, mandiri, dan memiliki komitmen kebangsaan dan mampu berkembang secara profesional;
2. Menghasilkan karya akademik dalam bidang ilmu pendidikan dan non kependidikan yang bermutu dan unggul;
3. Menghasilkan karya penelitian melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi serta bidang pendidikan dan non kependidikan untuk mewujudkan masyarakat yang mandiri, produktif, dan sejahtera;
4. Menghasilkan karya pengabdian kepada masyarakat melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi serta bidang pendidikan dan non kependidikan untuk mewujudkan masyarakat yang mandiri, produktif, dan sejahtera;

5. Terwujudnya kerjasama dengan perguruan tinggi dan dunia usaha di dalam dan luar negeri;
6. Terberdayakannya alumni yang memiliki peran dalam perwujudan citra positif IAI TABAH;
7. Menghasilkan kinerja institusi yang mandiri, akuntabel, transparan untuk menjamin peningkatan kualitas institusi secara berkesinambungan.

B. SUMBER DAYA MANUSIA

1. Latar belakang

Pengelolaan sumberdaya manusia (dosen dan tenaga kependidikan) di Instiitut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah (IAI TABAH) berada dalam kewenangan Wakil Rektor II Bidang Keuangan dan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) IAI TABAH merupakan aspek ketersediaan yang penting serta modal intelektual yang mempunyai posisi sentral untuk menjaga keberlangsungan dan kemajuan Perguruan Tinggi. Unsur SDM IAI TABAH terdiri atas dosen dan renaga kependidikan yang memiliki kualifikasi, kompetensi, beban kerja dan proporsi dalam jumlah yang memadai. IAI TABAH juga telah memiliki pedoman pengelolaan SDM. pengelolaan SDM ini dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan memberikan layanan yang memuaskan kepada *Stakeholders*. Dalam pedoman pengelolaan SDM IAI TABAH, diatur juga tentang: rekrutmen dan seleksi, penempatan, pengembangan, penghargaan dan sanksi, dan pemberhentian.

2. Tujuan

Tujuan ditetapkan standar SDM IAI TABAH adalah:

- a. Untuk dijadikan sebagai landasan bagi pimpinan perguruan tinggi dan pimpinan unit kerja di lingkungan institut dalam pengelolaan SDM;
- b. Untuk menciptakan sistem pengelolaan SDM yang obyektif, netral, transparan dan akuntabel;
- c. Untuk dijadikan sebagai tolok ukur atas kriteria SDM yang dibutuhkan pada saat rekrutmen dalam penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi;
- d. Untuk menjadi petunjuk bagi pengelola SDM dalam penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi.
- e. Untuk memberikan jaminan atas kecukupan, keandalan, dan kualitas SDM dalam penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi supaya mampu menghasilkan lulusan dan capaian yang berkualitas.

Rasional

Sebagaimana yang tertuang dalam salah satu MISI IAI TABAH¹ yaitu Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang unggul untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi dalam bidang kependidikan dan non-kependidikan; dan tujuan IAI TABAH yaitu terwujudnya sarjana dengan keahlian dan kompetensi dalam bidang kependidikan dan non-kependidikan, tercapainya keteladanan dalam kehidupan atas dasar nilai-nilai Islam dan budaya luhur bangsa Indonesia, maka IAI TABAH perlu secara berkelanjutan meningkatkan layanan dan pelaksanaan proses pendidikan berkualitas.

Untuk memastikan ketercapaian misi dan tujuan tersebut, IAI TABAH wajib menetapkan standar SDM (dosen dan tenaga kependidikan) yang memiliki kualifikasi, kompetensi, beban kerja dan proporsi yang seimbang dengan kebutuhan. Di samping itu, adalah suatu keharusan bagi IAI TABAH untuk memenuhi SDM sebagaimana amanat undang-undang sisdiknas nomor 20 tahun 2003, undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 dan permenristekdikti Nomor 44 tahun 2015, dimana dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.

Mekanisme penetapan standar Sumber Daya Manusia (SDM)

Untuk memperoleh rumusan standar SDM yang diinginkan dan memenuhi persyaratan, maka IAI TABAH menyusun mekanisme sebagai berikut:

- a) Rektor mengundang wakil rektor 2 dan seluruh pimpinan fakultas dan program studi serta unit-unit kerja lainnya termasuk SPM dan UPM untuk rapat bersama membahas standar SDM yang mencakup kualifikasi, kompetensi, beban kerja, dan proporsi serta pengelolaannya;
- b) Wakil Rektor 2, SPM, dan UPM mengkaji hasil rapat bersama untuk dirumuskan ke dalam draft rancangan standar SDM;
- c) Draft rancangan standar SDM disampaikan kepada Rektor untuk mendapatkan masukan guna dilakukan revisi;
- d) Setelah draft rancangan direvisi dan dilakukan perbaikan seperlunya, kemudian disusun menjadi draft final;
- e) Draft final diajukan kepada rektor kembali untuk mendapatkan pengesahan;
- f) Rektor mengesahkan standar SDM yang diberlakukan di lingkungan IAI TABAH;
- g) Rektor mengeluarkan peraturan tambahan terkait pedoman pengelolaan SDM IAI TABAH.

¹ STATUTA Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah 2017

3. Kebijakan

Dokumen formal kebijakan tentang penetapan standar kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi serta pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan) IAI TABAH terdiri atas: 1) Surat Keputusan ketua yayasan pondok pesantren tarbiyatut tholabah nomor: 679/A1/YPP.TABAH/5.3/I/2017, tentang STATUTA IAI TABAH; 2) Surat Keputusan Rektor nomor: 1.1/A.e/111/SK-IAI TABAH/I/2017 tentang peraturan penyelenggaraan IAI TABAH; 3) Surat Keputusan Rektor nomor: 1.1/A.e/233/SK-IAI TABAH/I/2017 tentang pedoman pengelolaan SDM IAI TABAH, 4) Surat Keputusan Rektor IAI TABAH Nomor 1.1/A.f/234/SK-IAI TABAH/II/2017 tentang Kode etik dosen dan tenaga Kependidikan di lingkungan IAI TABAH; dan 5) Surat Keputusan Rektor Nomor 1.1/A.f/201/SK-IAI TABAH/II/2017 tentang SPMI.

a) Pengelolaan SDM mencakup:

- 1) **Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.**

Perencanaan

Perencanaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan) di lingkungan IAI TABAH didasarkan pada beberapa analisis, yaitu: *job analysis, job description, job specification, job evaluation, dan job classification* yang dilakukan oleh warek II. Hasil analisis tersebut kemudian dibahas dalam rapat pimpinan. Setelah itu wakil Rektor II menyusun rencana kegiatan dan anggaran pengelolaan SDM.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi SDM eksternal agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi. Rekrutmen bertujuan untuk menyediakan SDM yang cukup serta memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan. Untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan institusi, maka IAI TABAH menetapkan sistem rekrutmen sebagai berikut:

- a) Warek II melakukan *job analysis, job description, job specification, job evaluation, dan job classification* yang ada di unit kerja IAI TABAH;
- b) Berdasarkan analisis tersebut, warek II menginstruksikan bagian kepegawaian membuat pengumuman rekrutmen;
- c) Bagian kepegawaian melakukan sosialisasi pengumuman rekrutmen melalui surat yang ditempel maupun melalui website kampus di www.iai-tabah.ac.id.
- d) Bagian kepegawaian menyiapkan penerimaan berkas lamaran sesuai jadwal yang ditetapkan dalam pengumuman.
- e) Bagian kepegawaian mengelompokkan surat lamaran yang masuk untuk

ditindaklanjuti dengan seleksi.

Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi persyaratan untuk posisi yang tersedia di IAI TABAH. Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan pada unit kerja tertentu. Dalam proses seleksi, IAI TABAH menetapkan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Bagian kepegawaian melakukan pemeriksaan terhadap berkas lamaran yang masuk dan referensi yang ada;
- b) Bagian kepegawaian menentukan jadwal wawancara dan tes;
- c) Bagian kepegawaian melaksanakan wawancara dan tes;
- d) Hasil tes yang sudah dinilai diserahkan kepada warek II untuk dilakukan pengecekan dan penentuan hasil;
- e) Warek II mengumumkan hasil seleksi yang sudah disahkan oleh Rektor melalui surat dan website IAI TABAH.

Penempatan

Penempatan SDM didasarkan pada hasil seleksi. Penempatan SDM di lingkungan IAI TABAH mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi; latar belakang pendidikan; kesehatan jasmani dan rohani; pengalaman kerja dan organisasi; sertifikat keahlian dan jumlah karya ilmiah (bagi dosen) yang telah dihasilkan.

Pengembangan

Pengembangan karir dosen dan tenaga kependidikan dimaksudkan untuk memelihara, memperbaiki, dan meningkatkan prestasi kerja sesuai bidang masing-masing. Pengembangan karir bagi dosen melalui: pendidikan lanjut, pelatihan berkaitan dengan tridharma, berpartisipasi pada kegiatan ilmiah, tergabung dalam asosiasi keilmuan dan profesi, pemagangan, dan shortcourse di dalam maupun di luar negeri. Sedangkan pengembangan karir bagi tenaga kependidikan melalui: pendidikan lanjut, pelatihan dan seminar, pemagangan, dan studi banding ke instansi lain,

Retensi

Retensi merupakan kemampuan IAI TABAH untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas agar tetap loyal dan komit pada institusi. Untuk mempertahankan dosen dan tenaga kependidikan agar menjaga loyalitas dan merasa nyaman dalam bekerja secara produktif, maka IAI TABAH memberikan:

- a) Kesejahteraan dalam bentuk finansial;
- b) Pengembangan karir berupa kenaikan pangkat/kenaikan gaji berkala;

- c) Bantuan fasilitas berupa pengelolaan dan pengurusan program Untuk mempertahankan kualitas dosen yang lebih baik;
- d) Penghargaan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan;
- e) Penyediaan fasilitas sarana kenyamanan dalam bekerja;
- f) Kesempatan kepada dosen dalam pengembangan keilmuan berupa penelitian, pengabdian kepada masyarakat, penulisan buku, penyusunan modul, seminar, pelatihan/workshop, konferensi, *shortcourse* dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.

Pemberhentian

Dalam pedoman pengelolaan SDM IAI TABAH, pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dilakukan, apabila:

- a) Melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat;
- b) Melanggar kode etik akademik dosen dan tenaga kependidikan;
- c) Melakukan pemutusan kerja atas permintaan sendiri;
- d) Melakukan indisipliner dan telah melalui tahapan pembinaan dari atasan atasannya langsung.
- e) Melakukan aktifitas yang mencemarkan nama baik institusi;
- f) Melakukan tindakan yang menyebabkan hilangnya aset institusi;
- g) Adanya penyederhanaan organisasi.

Pensiun

Merujuk pada pedoman pengelolaan SDM IAI TABAH, pensiun dapat terjadi apabila:

- a) Dosen dan tenaga kependidikan mencapai usia 65 tahun dan Guru Besar 70 tahun;
- b) Dosen dengan jabatan Guru Besar berusia 70 tahun;
- c) Dosen dan tenaga kependidikan mengajukan permintaan pensiun.

2) Kriteria perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun ditetapkan serta dikomunikasikan.

Kriteria perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun yang ditetapkan oleh IAI TABAH adalah:

Perencanaan

Kriteria perencanaan SDM didasarkan pada pencapaian visi IAI TABAH. kriteria tersebut terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu: perencanaan jangka pendek, perencanaan jangka menengah, dan perencanaan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek dimaksudkan untuk mendapatkan SDM sesuai dengan kebutuhan unit kerja melalui rekrutmen. Perencanaan jangka menengah dimaksudkan untuk memetakan SDM guna peningkatan

kualifikasi dan kompetensi. Sedangkan perencanaan jangka panjang dimaksudkan sebagai upaya pengembangan SDM dalam rangka pencapaian visi dan misi IAI TABAH.

Rekrutmen

Dalam memperoleh SDM yang sesuai dengan kebutuhan pencapaian visi dan misi, maka IAI TABAH menetapkan kriteria dalam rekrutmen sebagai berikut:

- a) SDM harus memiliki kapabilitas atau kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya, seperti: kemampuan nalar, kecerdasan, dan berpikir sistematis.
- b) SDM harus memiliki kapasitas atau potensi kemampuan seseorang yang ditunjukkan dengan keahlian memecahkan masalah (*problem solving skill*), mengerjakan beban kerja yang berat, mengatasi stress akibat pekerjaan, membuat prioritas/jadwal, dan sebagainya.
- c) SDM harus mempunyai kreatifitas yang ditunjukkan dalam kemampuan memecahkan masalah di luar kelaziman sehingga menjadi lebih efektif, lebih efisien, lebih cepat, lebih menguntungkan.
- d) SDM wajib memiliki karakter yang baik dalam perilaku sehari-hari, sikap, sopan-santun, kemampuan mengendalikan emosi, dan bagaimana cara merespon sebuah kejadian.
- e) SDM wajib memiliki kredibilitas yang ditunjukkan melalui kejujuran, integritas dan dapat dipercaya,
- f) SDM harus memiliki komitmen yang ditunjukkan melalui kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, walaupun dalam kondisi yang sulit atau tidak menguntungkan.
- g) SDM harus mempunyai kompatibilitas yang ditunjukkan dalam kepatuhan, kecocokan dengan budaya IAI TABAH, dapat bekerja sama dengan tim dan rekan kerja, dapat bergaul dengan orang atau lingkungan sekitarnya.

Seleksi

Dalam kegiatan seleksi, IAI TABAH menetapkan kriteria seleksi sebagai berikut:

- a) Latar belakang pendidikan;
- b) Kesesuaian kualifikasi pendidikan;
- c) Referensi;
- d) Pengalaman kerja dan organisasi;
- e) Karakteristik kepribadian;
- f) Kualitas dan kuantitas karya ilmiah yang dihasilkan.

Penempatan

Penempatan SDM dimaknai dengan menempatkan posisi dosen dan tenaga kependidikan pada posisi pekerjaan yang tepat. Adapun kriteria penempatan SDM di lingkungan IAI TABAH adalah:

- a) Penempatan SDM menggunakan prinsip-prinsip: kemanusiaan, demokrasi, keadilan, kesatuan arah dan tujuan dan *one man direction*;
- b) Berdasarkan kualifikasi dan kompetensi pendidikan atau sertifikasi keahlian (*the right man on the right place*);
- c) Efektifitas dan produktifitas pekerjaan.

Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual dan moral SDM yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Dalam rangka mengembangkan SDM, IAI TABAH menetapkan kriteria sebagai berikut:

- a) Pengembangan SDM IAI TABAH dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan;
- b) Pelatihan difokuskan pada peningkatan profesionalisme pekerjaan seperti; penguasaan metodologi pembelajaran, media pembelajaran, pemanfaatan e-learning, metodologi penelitian dan PkM, layanan berbasis digital dan lainnya;
- c) Pendidikan diprioritaskan bagi SDM yang telah memiliki masa pengabdian di atas 10 tahun. Teknik pengembangan dengan mengikuti program beasiswa dari kampus atau dari sumber lain.

Penghargaan dan Sanksi

IAI TABAH memiliki peraturan terkait pemberian penghargaan dan sanksi yang diatur dalam lampiran Surat Keputusan Rektor IAI TABAH Nomor 1.1/A.e/223/SK-IAI TABAH/II/2017 tentang Kode Etik Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan IAI TABAH. Kriteria pemberian penghargaan (*reward*) bagi SDM IAI TABAH adalah sebagai berikut:

- a) SDM mentaati peraturan kode etik IAI TABAH;
- b) SDM memenuhi kehadiran 100% dalam tiap semester;
- c) SDM menghasilkan produk-produk (inovasi/karya ilmiah/hasil penelitian/PkM) yang meningkatkan citra IAI TABAH;
- d) SDM memiliki prestasi dan inovasi yang luar biasa sesuai bidangnya baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional;
- e) Bentuk pemberian penghargaan diatur dalam keputusan Rektor;

Kriteria pemberian sanksi (*punishment*) bagi SDM IAI TABAH adalah sebagai berikut:

- a) SDM melanggar peraturan kode etik IAI TABAH;
- b) SDM mencemarkan nama baik IAI TABAH dan pondok pesantren Tarbiyatut Tholabah;
- c) Bentuk pemberian sanksi diatur dalam keputusan Rektor;

Pemberhentian dan Pensiun

Kriteria pemberhentian SDM IAI TABAH ditetapkan sebagai berikut:

- a) Terbukti melakukan pelanggaran peraturan kode etik IAI TABAH dan telah melalui prosedur teguran;
- b) Mencemarkan nama baik IAI TABAH dan pondok pesantren Tarbiyatut Tholabah;
- c) Pihak yang memberhentikan adalah Rektor IAI TABAH setelah mendapat persetujuan senat institusi.

Kriteria pensiun SDM IAI TABAH ditetapkan sebagai berikut:

- a) Dosen berusia 65 tahun dan guru besar 70 tahun;
- b) Tenaga kependidikan berusia 58 tahun;
- c) Permintaan sendiri;
- d) Meninggal dunia.

3) Kegiatan mencakup studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.

Pengelolaan SDM IAI TABAH juga dilakukan melalui pengembangan SDM dalam bentuk studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, dan simposium.

Studi lanjut diprioritaskan kepada SDM yang telah mencapai masa pengabdian di atas 10 tahun dan mereka yang masuk dalam kategori menerima penghargaan. SDM tersebut diikuti program beasiswa yang didanai oleh kampus dan dari sumber lain;

Seminar: SDM IAI TABAH selalu didorong untuk meningkatkan kompetensi melalui seminar baik skala lokal, nasional, regional, maupun internasional di dalam dan luar kampus. Untuk seminar di tingkat kampus IAI TABAH dilaksanakan setiap satu semester sekali;

Konferensi; kegiatan konferensi diselenggarakan setiap tahun sekali; konferensi dimaksudkan untuk diseminasi hasil pengembangan inovasi pendidikan, penelitian dan PkM. Kegiatan konferensi dilaksanakan secara kolaboratif dengan perguruan tinggi lain.

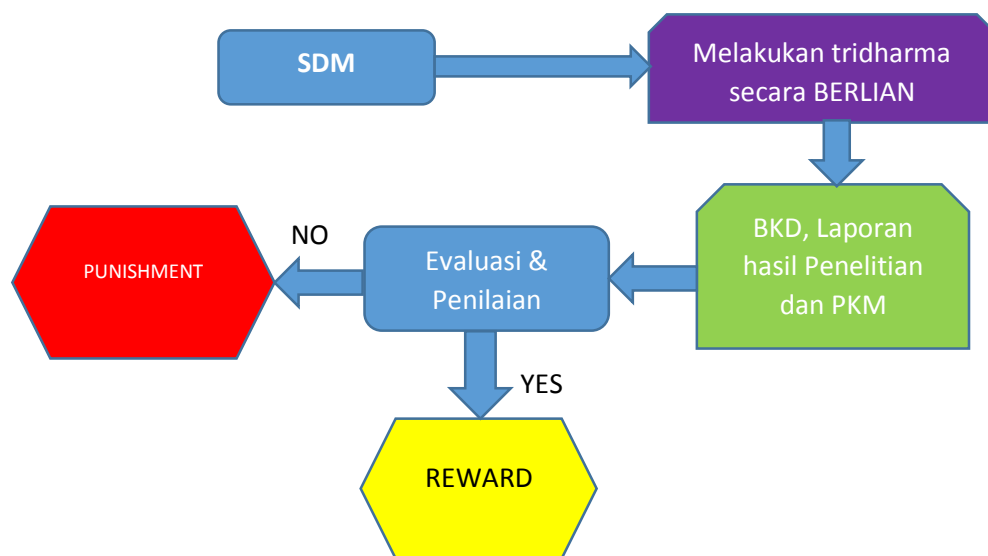
Workshop dilakukan setiap semester sekali. Tujuan workshop adalah untuk meningkatkan skill dan teknik pengejawentahan suatu keilmuan, seperti; workshop metodologi pembelajaran, penelitian, dan PkM bagi

dosen; workshop layanan prima, keterampilan manajemen, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi sebagai penunjang layanan bagi tenaga kependidikan.

Simposium dilakukan untuk memberikan kesempatan yang luas bagi SDM IAI TABAH. kegiatan ini dilaksanakan setiap semester sekali.

4) Skema pemberian penghargaan (reward), pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.

Skema pemberian penghargaan (reward), pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma IAI TABAH sebagaimana diungkapkan melalui gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1 skema pemberian *reward*, pengakuan, dan mentoring

4. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar

a. Standar SDM

Dalam rangka memberikan jaminan layanan kepada stakeholders, maka IAI TABAH menetapkan standar SDM sebagai berikut.

Standar perguruan tinggi terkait kualifikasi:

- 1) Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan;
- 2) Dosen minimal harus lulusan program pascasarjana yang terakreditasi dan dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikasi keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;

Standar perguruan tinggi terkait kompetensi

- 1) Dosen wajib memiliki kompetensi pedagogik, yang meliputi:
 - a) Memahami karakteristik dan kebutuhan belajar mahasiswa;
 - b) Mengembangkan strategi pembelajaran yang mendidik, kreatif, humanis, dan mencerdaskan;
 - c) Mengelola pembelajaran dengan menekankan penerapan prinsip andragogi (Proses untuk melibatkan peserta didik ke dalam struktur pengalaman belajar) dan meningkatkan kemampuan *softskill* mahasiswa;
 - d) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran;
 - e) Melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran yang sah dan andal;
 - f) Melaksanakan bimbingan dalam rangka mengembangkan potensi mahasiswa;
- 2) Dosen wajib memiliki Kompetensi professional, mencakup:
 - a) Memahami filosofi, konsep, struktur, materi, dan menerapkan pola pikir yang sesuai dengan bidang ilmunya;
 - b) Mengembangkan materi pembelajaran yang inspiratif sesuai dengan tuntutan yang selalu berkembang;
 - c) Mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi masyarakat, dan mencari alternatif solusi;
 - d) Memahami metode ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi;
 - e) Belajar sepanjang hayat dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi atau profesi;
 - f) Melakukan penelitian dan/atau pengembangan serta mempresentasikan hasilnya dalam forum ilmiah dan/atau profesi;
 - g) Menghasilkan dan memublikasikan karya ilmiah, seni, atau prototipe dalam bidang keahliannya;
 - h) Melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai bidang keahliannya;
 - i) Menggunakan bahasa asing untuk mendukung pengembangan bidang keilmuan dan/atau profesinya.
- 3) Dosen wajib memiliki Kompetensi kepribadian, yang meliputi:
 - a) Bertindak sesuai dengan norma dan tata nilai agama yang dianut, hukum, sosial, dan budaya Indonesia;
 - b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang ikhlas, jujur, adil, stabil, berwibawa, dan memiliki integritas;
 - c) Menunjukkan loyalitas terhadap institusi, bertanggungjawab, dan memiliki etos kerja yang tinggi;
 - d) Berperilaku sesuai kode etik dosen dan/atau kode etik profesi;
 - e) Berperilaku kreatif, inovatif adaptif, dan produktif, berorientasi pada

- pengembangan berkelanjutan;
- f) Menampilkan sikap kepemimpinan yang visioner.
- 4) Dosen wajib memiliki Kompetensi sosial, yang mencakup:
- a) Bersikap inklusif, tidak diskriminatif, dan memiliki kesadaran serta kecakapan untuk berpartisipasi aktif sebagai warga negara yang demokratis dan menghargai multibudaya;
 - b) Berinteraksi dan berkomunikasi efektif, santun, dan adaptif dengan berbagai kalangan, termasuk inter dan antarkomunitas profesi;
 - c) Bersikap terbuka dan menghargai pendapat, saran, serta kritik dari pihak lain.

Standar perguruan tinggi terkait beban kerja dan proporsi

- 1) Penghitungan beban kerja dosen didasarkan pada kegiatan pokok dosen, yaitu: merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan proses pembelajaran; membimbing dan melatih; melakukan penelitian; melakukan pengabdian kepada masyarakat; dan melakukan tugas tambahan.
- 2) Beban kerja dosen minimum 40 jam/minggu atau sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Beban kerja dosen per semester dalam membimbing penelitian terstruktur dalam rangka penyusunan skripsi/tugas akhir paling banyak sejumlah 10 mahasiswa.
- 3) IAI TABAH wajib mengontrol pelaksanaan pemberian beban kerja yang wajar agar dosen memiliki kesempatan untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- 4) IAI TABAH menetapkan rasio dosen : mahasiswa dalam satu program studi adalah 1 : 15; Fakultas Tarbiyah memiliki rencana terstruktur peningkatan jumlah, rasio, kualifikasi akademik yang dievaluasi setiap tahun.

Standar perguruan tinggi terkait Tenaga Kependidikan

- 1) Rekrutmen tenaga kependidikan harus mengacu pada kebutuhan penyelenggaraan dengan melibatkan Fakultas dan Program Studi.
- 2) Komposisi tenaga kependidikan harus sesuai dengan kebutuhan kurikulum dalam hal kualifikasi staf, pengalaman, bakat, umur, status, dan sebagainya.
- 3) Pengembangan tenaga kependidikan harus diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan aspirasi individu, kebutuhan kurikulum, dan kelembagaan.
- 4) Evaluasi kinerja tenaga kependidikan harus dilakukan secara periodik sesuai dengan indikator yang ditetapkan.
- 5) Memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk melakukan aktivitas di luar kegiatan pengajaran dan penelitian guna

pengembangan diri secara akademis dan intelektual.

b. Strategi Pencapaian Standar SDM

Strategi pencapaian standar SDM yang dicanangkan oleh IAI TABAH adalah:

- 1) Mengharuskan dosen untuk meningkatkan kualifikasi akademik SDM;
- 2) Memberikan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen SDM;
- 3) Melakukan *Benchmarking* dengan program studi yang sama di perguruan tinggi luar yang lebih baik;
- 4) Melakukan studi banding dengan program studi yang sama di perguruan tinggi yang lebih baik dalam pengelolaan SDM;
- 5) Memberikan promosi dan kenaikan tunjangan.
- 6) Meningkatkan jumlah jabatan fungsional dan jabatan akademik Dosen menjadi Lektor, Lektor kepala, dan Guru Besar;
- 7) Meningkatkan ketrampilan skill komunikasi dosen dalam rangka menjadi narasumber pada kegiatan seminar, lokakarya, pelatihan dan workshop;
- 8) Mengirim tenaga edukatif sebagai *invited speakers* di kegiatan Ancoms dan AICIS;
- 9) Meningkatkan kegiatan mimbar akademik di kampus;
- 10) Mendorong dan mengikutsertakan dosen untuk menempuh jenjang pendidikan lanjut di luar negeri;
- 11) Memberikan *shortcourse* kemampuan bahasa asing dan IT;
- 12) Melakukan rekrutment dan seleksi dosen yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan yang ditetapkan oleh masing-masing Program Studi;
- 13) Melakukan rekrutmen dan seleksi, mengelola, dan mengembangkan tenaga kependidikan yang mencakup pustakawan; laboran/teknisi/ operator/ programmer; administrasi; supervisor mencakup satpam, kebersihan, kendaraan, dan peralatan;
- 14) Memberikan kesempatan dan fasilitas bagi dosen untuk mengembangkan kompetensi, potensi, dan prestasi dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.
- 15) Menerapkan sistem manajemen kinerja, yang mencakup: aspek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- 16) Memberlakukan kode etik bagi dosen maupun tenaga kependidikan secara optimal;
- 17) Memberlakukan sistem *reward* dan *punishment* terkait kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

c. Sumberdaya yang dialokasikan

Sumber daya yang dialokasikan untuk mencapai standar SDM terdiri atas sumber pendanaan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia itu sendiri. Dengan mengalokasikan sumber dana yang cukup akan pengadaan SDM, maka pemenuhan SDM sesuai kebutuhan akan terealisasi dengan baik. Begitu juga dengan sarana dan prasarana, Fakultas Tarbiyah harus menyiapkan fasilitas yang memadai dan mencukupi guna menampung seluruh sumber daya manusia yang ada di Fakultas Tarbiyah. Berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki, Fakultas Tarbiyah harus selalu melakukan monitoring dan evaluasi atas kinerja mereka, melakukan rotasi jabatan jika diperlukan, dan melakukan pengembangan kemampuan dan skill penunjang untuk ketercapaian standar SDM.

d. Mekanisme Kontrol Pencapaian standar SDM

Untuk mencapai standar SDM yang telah ditetapkan, IAI TABAH menyusun mekanisme kontrol pencapaiannya sebagai berikut.

- 1) Wakil Rektor 2, Dekan dan wakil dekan bagian SDM bersama unit kerja BAUK, kaprodi, satuan penjaminan mutu institusi, dan unit penjaminan mutu fakultas, melakukan rapat bulanan untuk membahas perencanaan, proses, hasil, kendala, dan solusi yang terkait SDM;
- 2) Wakil rektor 3, satuan penjaminan mutu, pimpinan fakultas dan program studi, unit penjaminan mutu serta unit kerja BAUK melakukan rapat evaluasi tri wulan untuk melaporkan pencapaian standar SDM;
- 3) Satuan penjaminan mutu, unit penjaminan mutu fakultas dan pihak program studi melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja SDM dan menyampaikan laporan kepada Warek 2;
- 4) Warek 2 menindaklanjuti laporan satuan penjaminan mutu, unit penjaminan mutu, pimpinan fakultas dan program studi dengan meneruskannya kepada rektor;
- 5) Rektor memberikan kebijakan baru terkait pengelolaan SDM.

5. Rencana Perbaikan dan Pengembangan

Rencana perbaikan dan pengembangan SDM IAI TABAH yang dilakukan adalah dengan menuntaskan akar masalah yang dihadapi oleh yang mencakup: jumlah dosen S3 belum mencapai 50%, jumlah dosen yang memiliki sertifikat profesional masih minim, jumlah jabatan akademik dosen mayoritas asisten ahli, dan sertifikat keahlian tenaga kependidikan. Untuk itu perbaikan dan pengembangan yang dilakukan adalah:

- 1) Jumlah dosen S3; upaya untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen pada jenjang S3 diantaranya adalah dengan memberikan beasiswa kepada dosen untuk melanjutkan studi S3 baik dengan sumber dana internal kampus atau sumber dana dari luar kampus.

- 2) Jumlah sertifikat profesional dosen: program pengembangan yang dilakukan adalah mencakup: mengikutikan program sertifikasi dosen yang dilaksanakan oleh DIKTIS Kemenag RI dan mengikutsertakan dosen dalam pelatihan keahlian tertentu.
- 3) Peningkatan jumlah jabatan akademik; upaya yang dilakukan adalah memberikan fasilitas penelitian dan PkM, menyediakan media publikasi karya ilmiah, memetakan jumlah dosen yang seharusnya sudah mengajukan kenaikan jabatan fungsional, dan memberikan reward dan punishment, serta memberikan kenaikan tunjangan seiring dengan kenaikan jabatan akademik dosen.
- 4) Sertifikat keahlian tenaga kependidikan; untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan, maka upaya yang dilakukan adalah mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam program-program pelatihan dan diklat keahlian, mendelegasikan tenaga kependidikan pada kegiatan-kegiatan pengembangan yang dilaksanakan oleh pemerintah atau swasta.

Tindak Lanjut

Tindak lanjut yang akan dilakukan Fakultas dan Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) adalah:

- 1) Melanjutkan keberhasilan pencapaian standar SDM pada tahun 2020 dan seterusnya;
- 2) Meningkatkan standar-standar SDM untuk melampaui SN-Dikti mulai tahun 2020 dan seterusnya;
- 3) Meningkatkan keterampilan bahasa asing SDM melalui *shortcourse* atau diklat khusus pada tahun 2020, sehingga kerjasama dosen dalam bidang penelitian dan PkM dengan perguruan tinggi di luar negeri dapat dicapai pada tahun 2022.
- 4) Melakukan *job analysis, job description, job specification, job evaluation, dan job classification* pada tiap tahun akhir akademik.
- 5) Menyusun *roadmap* pengelolaan SDM, rencana induk pengembangan dan anggaran secara lebih rinci dan detail.

“PRAISED BE TO ALLAH”