

IAIN SULTAN AMAI GORONTALO

# PEDOMAN

## PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sistem seleksi, Rekrutmen, Penempatan,  
Pengembangan, Retensi dan Pemberhentian  
dosen dan tenaga kependidikan

DI LINGKUNGAN IAIN  
SULTAN AMAI GORONTALO

LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
SULTAN AMAI GORONTALO



## **TIM PENYUSUN**

### **Ketua**

Dr. H. Ajub Ishak, M.A.

### **Sekretaris**

Moh. Ihsan Husnan, S.Ag., M.Si.

### **Anggota**

Dr. Najamuddin Pettasolong, M.Pd.

Dr. Selviyanti Kaawoan, M.HI

M. Taufik, S.Kom.



KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
SULTAN AMAI GORONTALO  
NOMOR : 279 TAHUN 2023

TENTANG  
PEDOMAN PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA  
IAIN SULTAN AMAI GORONTALO.

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
SULTAN AMAI GORONTALO,

- Menimbang : 1. bahwa untuk tertib dan teratur Pengelolaan Sumber daya Manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo yang meliputi sistem seleksi, rekrutmen, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan perlu dibuat Pedoman sebagai acuan;
2. bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, dan peningkatan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan visi, misi perguruan tinggi perlu adanya sumber daya manusia yang profesional;
3. Bahwa untuk memberikan bentuk penghargaan atas kinerja yang baik dan adanya sanksi bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan IAIN Sultan Amai Gorontalo perlu adanya mekanisme dalam penetapannya;
4. Bahwa untuk maksud tersebut perlu ditetapkan dalam suatu Surat Keputusan Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan

- Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
  3. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas PP no.17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan;
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 85, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
  8. Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2015 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 168);
  9. Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan, dan Tanggungjawab Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 66 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
  10. Keputusan Presiden Nomor 91 Tahun

- 2004 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo menjadi Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo;
11. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen;
  12. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 164/PMK.05/2010 tentang Tata cara Pembayaran Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor;
  13. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 175 Tahun 2010 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama;
  14. Peraturan Menteri Agama Nomor B.II/3/10951 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo;
  15. Peraturan Menteri Agama Nomor 34 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 22 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2015 Nomor 843);
  16. Peraturan Menteri Agama Nomor 37 Tahun 2015 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2015 Nomor 846);
  17. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Nomor DJ.I/DT.I.IV/1591.A/2011 tanggal 10 Desember 2011 Tentang Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi bagi Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam;

## MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA IAIN SULTAN AMAI GORONTALO.
- KESATU : Menetapkan Pedoman Pengelolaan Sumberdaya Manusia di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo, sebagaimana lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.
- KEDUA : Pedoman Pengelolaan Sumberdaya Manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU berlaku sebagai Pedoman dan evaluasi Pelaksanaan Pengelolaan Sumberdaya Manusia di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan



Ditetapkan di : Gorontalo  
Pada tanggal : 27 Juni 2023  
Rektor,

Dr. H. Zulkarnain Suleman, M.HI.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya Tim Penyusun dapat menyelesaikan penyusunan Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo yang meliputi Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi dan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo. Secara garis besar Buku ini bertujuan untuk memberikan pedoman kepada Aparatur Sipil Negara terutama bagian yang menangani Sumber Daya Manusia IAIN Sultan Amai Gorontalo tentang bagaimana menata SDM dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan bagaimana mekanisme dan Prosedur, Tahapan Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi dan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Pedoman ini merupakan turunan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bertujuan memberikan tuntunan, pegangan dan gambaran bagi Aparatur Sipil Negara Fungsional Umum dan Fungsional Tertentu dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan di IAIN Sultan Amai Gorontalo, dengan adanya Buku Pedoman ini diharapkan seluruh Aparatur Sipil Negara Fungsional Umum maupun Fungsional Tertentu dapat memperoleh gambaran tentang standar layanan minimal tentang alur, tahapan, ketentuan dan peraturan tentang Pengelolaan SDM yang meliputi Sistem Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan, Retensi dan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Terima kasih Kami ucapkan kepada Pihak yang telah membantu dalam penyusunan Pedoman ini, masukan dan saran sangat diharapkan agar Buku Pedoman ini dapat memuat hal yang lebih baik lagi. Semoga Pedoman ini dapat memenuhi sasaran dan bermanfaat dalam memperlancar penyelenggaraan pendidikan di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.



Gorontalo, 27 Juni 2023

Rektor,

Dr. H. Zulkarnain Suleman, M.HI.

## DAFTAR ISI

|                                                 |      |
|-------------------------------------------------|------|
| Halaman Sampul .....                            | i    |
| Tim Penyusun .....                              | iii  |
| Surat Keputusan Rektor .....                    | iv   |
| Kata Pengantar Rektor .....                     | viii |
| Daftar Isi .....                                | ix   |
| <br>                                            |      |
| BAB I      Pendahuluan .....                    | 1    |
| BAB II      Ruang Lingkup .....                 | 2    |
| BAB III      Sistem Rekrutmen dan Seleksi ..... | 3    |
| BAB IV      Mekanisme Rekrutmen.....            | 6    |
| BAB V      Mekanisme Seleksi.....               | 7    |
| BAB VI      Mekanisme Penempatan.....           | 9    |
| BAB VII      Mekanisme Retensi .....            | 10   |
| BAB VIII      Mekanisme Pengembangan .....      | 10   |
| BAB IX      Mekanisme Pemberhentian .....       | 12   |
| BAB X      Penghargaan dan Sanksi .....         | 13   |



# **PEDOMAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN IAIN SULTAN AMAI GORONTALO**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Umum**

1. Sesuai dengan kebijakan pemerintah tentang pengadaan CPNS dari pelamar umum dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengisi formasi yang lowong;
2. Pengadaan CPNS dan bukan PNS harus dilaksanakan secara jujur, adil, efektif, efisien, transparan, dan kompetitif berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah;
3. Penempatan, Pengembangan, Retensi, dan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan IAIN Sultan Amai Gorontalo dilaksanakan berdasarkan peraturan yang berlaku.

### **B. Tujuan**

1. Dalam rangka untuk mengatur prosedur, mekanisme, dan ketertiban administrasi sistem seleksi dan pengadaan kebutuhan (rekrutmen) Dosen dan Tenaga Kependidikan penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan serta profesional di bidang pendidikan perlu memiliki petunjuk agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan untuk mendukung tercapainya visi dan misi IAIN Sultan Amai Gorontalo;
2. Dalam rangka mengatur prosedur dan mekanisme dan ketertiban administrasi sistem seleksi dan pengadaan kebutuhan (rekrutmen) tenaga pramubakti, Dosen Tetap Bukan PNS, PPPK penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian.

## **BAB II**

### **RUANG LINGKUP**

Penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan meliputi tahap/proses:

1. Permintaan Tenaga Pendidik dari setiap Program Studi (prodi) yang membutuhkan tambahan Tenaga Pendidik/Dosen berdasarkan rasio mahasiswa dan dosen, dan pembukaan Program Studi baru.
2. Permintaan akan Tenaga Kependidikan (Fungsional Umum dan Fungsional Tertentu) didasarkan pada identifikasi kebutuhan analisis jabatan, analisis beban kerja dan tenaga yang lebih spesifik dari setiap unit kerja;
3. Permintaan tenaga Pramubakti didasarkan pada analisis jabatan, analisis beban kerja yang lebih spesifik dari setiap unit kerja;
4. Kebutuhan akan tenaga Pramubakti, Dosen Tetap Bukan PNS/Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dikoordinasikan pada bagian Perencanaan dan dilaporkan kepada Kepala Biro AUAK, Wakil Rektor Bidang AUPK, Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, kemudian diteruskan ke Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo selaku Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) untuk mendapatkan persetujuan dan diinput pada aplikasi e-Formasi dari Menpan RB untuk pengadaan CPNS;
5. Setelah ada keputusan dari Rektor untuk penerimaan tenaga, maka dibuka lowongan penerimaan tenaga/rekrutmen dengan melakukan pengiklanan lowongan, seleksi dan penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan baik dari Pramubakti, Dosen Tetap Bukan PNS, PPPK, dan Pengadaan CPNS setelah mendapat persetujuan Formasi dari Biro Kepegawaian Sekretaris Jenderal Kementerian Agama RI dan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

### **BAB III**

## **SISTEM REKRUITMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

Sistem Rekrutmen dan Seleksi terdiri dari 2 (dua) yaitu:

- a. Berdasarkan Ketetapan Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) Pengadaan CPNS melalui tahapan sebagai berikut:
  1. Penyampaian permohonan usulan kebutuhan pegawai sesuai hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja dengan menggunakan sistem e-Formasi;
  2. Penyampaian permohonan usulan tambahan formasi ASN kepada Menteri PAN-RB;
  3. Penerimaan persetujuan prinsip tambahan kebutuhan CPNS pelamar umum dari kementerian PAN dan RB;
  4. Penerimaan penetapan formasi rinci CPNS dari Kementerian PAN dan RB;
  5. Pengumuman lowongan formasi oleh instansi;
  6. Pendaftaran CPNS secara online: portal nasional (<http://panselnas.menpan.go.id> [scn.bkn.go.id](http://scn.bkn.go.id));
  7. Pelaksanaan tes dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dengan tahapan seleksi TKD,TKB;
  8. Penyerahan hasil TKB kepada panselnas;
  9. Panselnas menyampaikan hasil integrasi nilai TKD dan TKB kepada Kementerian Agama;
  10. Kementerian Agama membuat pengumuman kelulusan yang ditandatangani PPK dan disampaikan kepada Panselnas;
  11. Kementerian Agama mengumumkan peserta yang dinyatakan lulus melalui media online atau media cetak.
- b. Berdasarkan Kebijakan Lembaga Pengadaan Dosen Tetap Bukan PNS, PPPK, dan Pramubakti sbb:
  1. Penyampaian permohonan usulan pengadaan kebutuhan pegawai dengan dasar telah dianalisis jabatan dan analisis beban kerja pada unit kerjanya dan diusulkan oleh Dekan/ Direktur/ Ketua Lembaga/Kepala Unit, dan disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Rektor) setelah mendapat pertimbangan dari Kepala Biro AUAK;
  2. Sistem seleksi bagi Tenaga Pendidik berupa tes kompetensi dasar, tes kompetensi bidang, dan wawancara.
  3. Sistem seleksi bagi Tenaga Kependidikan berupa seleksi administrasi, praktik kompetensi dan wawancara.

c. Kriteria pelamar terdiri dari 2 (dua) yaitu:

1. Kriteria pelamar Umum Tenaga Pendidik bukan PNS/PPPK adalah:

- 1) Warga Negara Indonesia yang berusia maksimal 35 tahun pada saat mengajukan lamaran, sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Sehat dari dokter pemerintah, tidak pernah terlibat dalam masalah pidana atau diberhentikan kerja secara tidak hormat, dan memiliki jenjang pendidikan dan keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan;
- 2) Khusus untuk Tenaga Pendidik, pelamar minimal berkualifikasi S2 dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 3,00.
- 3) Untuk mendapatkan kandidat Tenaga Pendidik terbaik, seleksi dilaksanakan dengan berpatokan pada beberapa kriteria penilaian, yaitu potensi akademik, kemampuan berbahasa Inggris melalui tes TOEFL/TOAFL dengan skor minimal 400.
- 4) Memperhatikan portofolio (karya) dari para kandidat tenaga pendidik yang melamar ke setiap Program Studi. Penilaian berbasis portofolio ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memperkuat tenaga pendidik yang berlatar belakang praktisi, akademisi, seleksi juga mempertimbangkan kesesuaian antara bidang keahlian pelamar dengan keahlian yang dibutuhkan Program Studi dan unit kerja yang terkait.
- 5) Bagi pelamar untuk menjadi Tenaga Pendidik yang berlatar belakang profesional dari kalangan birokrat/praktisi minimal berpendidikan S2 linier S1 dan S2, dan sesuai kebutuhan Program Studi, berusia maksimal 45 tahun pada saat mengajukan lamaran, telah memiliki pengalaman mengajar yang dibuktikan dengan menyerahkan fotocopy SK Jabatan Fungsional atau SK mengajar.

2. Kriteria Pelamar Umum Tenaga Kependidikan bukan PNS (Administrasi, Tenaga Perpustakaan, Tenaga Laboratorium, dan Pranata Komputer):

- 1) Minimal berpendidikan DIII/S1 untuk tenaga Fungsional Umum dan Fungsional Tertentu, DIII untuk tenaga perpustakaan dan administrasi, SMU/ sederajat untuk Tenaga Pramubakti harus berpengalaman dan memiliki keahlian di bidang yang sesuai kebutuhan;
- 2) Memiliki kompetensi sebagai tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, atau pranata komputer;
- 3) Berpengalaman sebagai tenaga kependidikan di bidangnya minimal 2 (dua) tahun;
- 4) Berusia maksimal 30 (tiga puluh) tahun pada saat melamar. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Sehat dari dokter pemerintah, tidak pernah terlibat dalam masalah pidana yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) atau diberhentikan kerja secara tidak hormat. Memiliki jenjang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

- 5) Memiliki keterampilan di bidang komputer bagi tenaga administrasi dan menguasai teknologi informatika dan komunikasi bagi Pranata Komputer.
- 6) Memiliki keterampilan dalam mengelola perpustakaan bagi Tenaga Kepustakaan, minimal berijazah D-III perpustakaan.
- 7) Memiliki keterampilan dalam mengelola laboratorium sesuai spesifikasi laboratorium;
- 8) Diutamakan mempunyai kemampuan berbahasa Inggris.

d. Pelaksanaan tahapan Seleksi:

1. Pelaksanaan seleksi setelah mendapat pertimbangan dari:
  - Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan
  - Wakil Rektor Bidang AUPK
  - Kepala Biro AUAK
2. Persetujuan Rektor selaku Kuasa Pengguna Anggaran
3. Pembentukan Tim Seleksi

## **BAB IV**

### **MEKANISME REKRUITMEN**

Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui tahap :

- a. Fakultas,Unit, Lembaga dan Pascasarjana menghitung jumlah pegawai yang dibutuhkan, sesuai hasil dari analisis jabatan dan analisis beban kerjanya;
- b. Fakultas, Unit, Lembaga, dan Pascasarjana melaporkan kebutuhan CPNS yang dibutuhkan kepada Rektor;
- c. Kebutuhan yang diusulkan ditandatangani Dekan, Direktur, dan Kepala Biro AUAK ditujukan ke Rektor, dilanjutkan dengan penginputan ke aplikasi e-Formasi dari Menpan dan RB;
- d. Fakultas,Unit, Lembaga dan Pascasarjana melaporkan kebutuhan Dosen Tetap Bukan PNS, PPPK, Dosen Luar Biasa (DLB), dan Pramubakti yang dibutuhkan ditandatangani oleh Dekan, Direktur, Kepala Biro AUAK ditujukan kepada Rektor;
- e. Pendaftaran Bukan PNS dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Rektor melalui Panitia/Tim Seleksi;
- f. Pendaftaran CPNS dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Rektor atau Biro Kepegawaian, Bagian Ketenagaan Pendidikan Tinggi Islam Kementerian Agama RI.
- g. Pendaftaran Dosen Tetap Bukan PNS (DTBPNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), DLB, Pramubakti dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Rektor dan/atau Biro Kepegawaian, Bagian Ketenagaan Pendidikan Tinggi Islam Kementerian Agama RI;
- h. Teknis Pelaksanaan Pengadaan PNS/Bukan PNS diatur dalam Juklak/Juknis dari Sekretaris Jenderal Kementerian Agama RI dan Tim Seleksi dari IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- i. Rekrutmen Promosi Jabatan setingkat Eselon II (Pimpinan Tinggi Pratama) dilaksanakan menggunakan Assesmen Kompetensi secara terbuka oleh Biro Kepegawaian atas usul dari lembaga IAIN Sultan Amai Gorontalo.

## **BAB V**

### **MEKANISME SELEKSI**

#### **A. Tahapan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi CPNS Dosen/Tenaga Kependidikan:**

1. Mengangkat Panitia Seleksi Penerimaan CPNS dari pelamar umum dalam lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo, serta Pengangkatan Tim Pewawancara untuk Tes Kompetensi Bidang (TKB);
2. Rapat Koordinasi terkait kerjasama dengan pihak LPMP selaku penyedia Sarana dan Prasarana Tes Kompetensi Dasar dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT);
3. Koordinasi dengan Kantor Pos membuka PO Box untuk penerimaan berkas pelamar.

#### **B. Tahapan Pelaksanaan Seleksi CPNS Dosen/Tenaga Kependidikan:**

1. Pengumuman Formasi dari Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI;
2. Jadwal Pendaftaran dari Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI;
3. Prosedur Pendaftaran dari Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI;
4. Panitia Seleksi mengumumkan penerimaan pendaftaran di media masa;
5. Panitia Seleksi menerima berkas pendaftaran dari Kantor Pos;
6. Membuka aplikasi pendaftaran oleh Panselnas pada website: [sscn.bkn.go.id](http://sscn.bkn.go.id) untuk memverifikasi berkas;
7. Mempersiapkan sarana dan prasarana tes;
8. Mengumumkan jadwal tes TKD;
9. Pelaksanaan tes dengan *Computer Assisted Test* (CAT);
10. Biro Kepegawaian Kementerian Agama mengumumkan hasil yang lulus passing grade dan berhak melanjutkan ke Tes Kompetensi Bidang (TKB);
11. Panitia Seleksi mengumumkan hasil tes TKD melalui Website IAIN Sultan Amai Gorontalo;
12. Panitia menyiapkan Sarana dan Prasarana pelaksanaan TKB;
13. Panitia menyiapkan Pewawancara dari Internal disesuaikan dengan bidang formasi;
14. Hasil di kirim ke Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI;
15. Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI mengumumkan hasil TKB;
16. Panitia Seleksi mengumumkan hasil TKB lewat website IAIN Sultan Amai Gorontalo.

C. Tahapan Pelaksanaan Seleksi Dosen Tetap Bukan PNS (DTBPNS):

1. Panitia Seleksi menyiapkan persyaratan pendaftaran;
2. Menyiapkan jadwal pelaksanaan;
3. Menerima berkas pendaftaran;
4. Mengumumkan lulus berkas;
5. Panitia Seleksi menyiapkan soal TKD dan Sarana Prasarana tes;
6. Pelaksanaan tes TKD menggunakan Computer Base Test (CBT).;
7. Pengumuman kelulusan TKD;
8. Panitia Seleksi menyiapkan Pewawancara pada TKB;
9. Pelaksanaan TKB;
10. Pengumuman TKB;
11. Panitia Seleksi menyerahkan hasil ke Kepala Biro AUAK untuk diusulkan persetujuan Teknis (Pertek) ke Direktur Jenderal Pendidikan Islam.

D. Tahapan Pelaksanaan Rekrutmen Pramubakti dan Satuan Pengamanan (Satpam):

1. Panitia Seleksi mengumumkan penerimaan pendaftaran Pramubakti dan Satuan Pengamanan dengan persyaratan administrasi dan jadwal tahapan seleksi;
2. Panitia menyeleksi berkas sesuai persyaratan yang ditentukan;
3. Panitia seleksi mengumumkan nama-nama yang lulus dan berhak untuk mengikuti tes wawancara dan Praktik.
4. Panitia seleksi mengumumkan nama-nama peserta yang lulus sebagai Pramubakti, Satuan Pengamanan (Satpam)

## **BAB VI**

### **MEKANISME PENEMPATAN**

A. Penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui beberapa tahapan :

1. Didasarkan atas tindak lanjut dari hasil rekrutmen dan formasi awal;
2. Didasarkan atas kebutuhan dan formasi masing-masing bagian;
3. Didasarkan atas keputusan Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo;
4. Didasarkan pada kebijakan pimpinan dengan mempertimbangkan rasio jumlah tenaga yang kurang pada Fakultas, Pascasarjana, Unit dan Lembaga;
5. Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen;
6. Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan pemberian Surat Keputusan, SPMJ/ SPMT dari Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo;
7. Pelaksanaan Orientasi administrasi, akademik sebelum melaksanakan tugas;
8. Promosi dan Mutasi Jabatan Eselon III ( Administrator) dan Jabatan Eselon IV (Pengawas) melalui proses Assesmen Kompetensi, Baperjakat, dan Penetapan dari Rektor.

B. Penempatan Tenaga Pramubakti dan Satuan Pengamanan:

1. Penempatan Pramubakti disesuaikan dengan usulan dari Fakultas, Pascasarjana, Unit, Lembaga dan Rektorat, dan ditempatkan berdasarkan formasi kebutuhan;
2. Usul dari Fakultas, Pascasarjana, Unit, Lembaga dan Rektorat pembuatan Surat Keputusan Rektor.

## **BAB VII**

### **MEKANISME RETENSI**

Retensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan didasarkan pada beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Mengacu pada kode etik dosen dan tenaga kependidikan yang ada pada IAIN Sultan Amai Gorontalo
2. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan dari Fakultas, Pascasarjana, Unit dan Lembaga.

## **BAB VIII**

### **MEKANISME PENGEMBANGAN**

Pengembangan karir tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan berdasarkan:

1. Keputusan Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo
2. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan tenaga kependidikan
3. Berdasarkan kebutuhan masing-masing lini.
4. Studi lanjut Tugas Belajar diberikan berdasarkan kebutuhan dengan mempertimbangkan faktor usia, tingkat pendidikan dan mata kuliah yang dibutuhkan minimal 2 tahun ke depan, penghargaan (*reward*) atas pengabdian dan prestasi kerja yang telah dilakukan.
5. Studi lanjut Izin Belajar diberikan berdasarkan persetujuan atasan langsung dari Rektor.
6. Pendidikan dan Pelatihan diberikan berdasarkan kebutuhan Teknis dalam jabatan, Fungsional, Struktural dan Manajerial.
7. Daftar usul Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan diajukan oleh Dekan, Direktur, dan Kepala Biro AUAK dengan mempertimbangkan kebutuhan dan skala prioritas, proposi, dan hak yang sama.
8. Sistem Karir Tenaga Pendidik berdasarkan Permenpan dan RB nomor 17 dan 46 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Jenjang karir dimaksud terdiri dari: Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.
9. Pengajuan Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (Dupak) Asisten Ahli, Lektor diproses pada internal lembaga secara *offline* dengan keputusan rapat Tim Penetapan Angka Kredit, sedangkan untuk ke Lektor Kepala proses pengusulan secara online ke Diktis Kementerian Agama RI dan Kemenristek Dikti.

10. Biaya riset dan pengabdian masyarakat, dan mengikuti seminar-seminar.
11. Jalur karir tenaga kependidikan PNS dilakukan melalui jalur struktural, fungsional umum dan fungsional tertentu, mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2012. Dalam upaya mencapai jenjang karir tertentu untuk tenaga kependidikan, IAIN Sultan Amai Gorontalo melalui sub bagian kepegawaian melaksanakan dan mengikuti program pengembangan tenaga kependidikan, antara lain:

a. Diklat dalam jabatan terdiri atas :

1. Diklat Kepemimpinan

Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural Diklat terdiri dari: Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon IV; Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon III; Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon II; Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon I.

2. Diklat Fungsional

Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan Fungsional masing-masing Jenis dan jenjang diklat Fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional ditetapkan oleh Dekan, Direktur, Unit dan Lembaga dan diajukan ke Rektor, Biro AUAK.

3. Diklat Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang Jenis dan jenjang diklat Teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh Dekan, Direktur, Unit dan Lembaga dan diajukan ke Rektor, Biro AUAK.

Diklat formal itu diklat fungsional, dimana diklat ini merupakan diklat wajib oleh para calon dan pejabat fungsional tertentu, contoh : diklat pustakawan, pranata komputer, diklat profesi dosen, sedangkan Diklat non Formal itu diklat yang tidak wajib oleh para pegawai contoh : diklat pengelolaan keuangan, diklat manajemen sekolah, dst

Memberikan kesempatan untuk studi lanjut, benchmarking ke Institut, universitas terkemuka di dalam negeri, luar negeri.

## **BAB IX**

### **MEKANISME PEMBERHENTIAN**

Dasar Pemberhentian Pegawai terdiri dari:

1. Batas Usia Pensiun (BUP) (Pendidik usia 65 tahun, Guru Besar 70 tahun, fungsional tertentu 60 tahun dan Tenaga Kependidikan usia 58 tahun dan Eselon II/pejabat tinggi 60 tahun).
2. Pensiun dini Pegawai atas permintaan sendiri minimal masa kerja 20 tahun usia minimal 50 tahun.
3. Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat setelah ditetapkan oleh Dewan Kode Etik IAIN Sultan Amai Gorontalo.
4. Karena meninggal dunia, melengkapi persyaratan pensiun dengan pengajuan ke sub bagian kepegawaian dilanjutkan BKN

Aturan dalam pemberhentian dosen diatur sebagaiberikut :

1. Pejabat yang berwenang yang berhak memberhentikan pegawai adalah Menteri Agama dengan usulan Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo.
2. Yang bersangkutan melakukan indisipliner dan telah melalui tahapan SP1, SP2, SP3 dan pembinaan dari atasan-atasannya langsung.
3. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan hasil keputusan pengadilan bersifat tetap dan mengikat.
4. Terlibat anggota atau pengurus partai politik.
5. Menunjukkan sikap dan budi pekerti tidak baik terhadap yang dapat mengganggu nama besar institusi.
6. Habis masa kontrak.
7. Gangguan kesehatan yang tidak dapat disembuhkan.
8. Kinerja tidak baik.
9. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat karena melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, PMA Nomor 45 Tahun 2015 tentang Disiplin Kehadiran PNS dilingkungan Kementerian Agama. Keputusan Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo Nomor : Tahun 2017 tentang jam kerja dosen di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

## **BAB X**

### **PENGHARGAAN DAN SANKSI**

Tunjangan Kinerja, Penghargaan, dan Sanksi

UU No. 20 Thn 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Permenpan dan RB nomor 17 dan 46 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit, Peraturan Menteri No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidikan Nasional, Peraturan Menteri No. 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen, serta Pedoman Etika Kehidupan Kampus merupakan dasar dari mekanisme penghargaan dan sanksi terhadap pegawai. Selanjutnya berdasarkan peraturan-peraturan tersebut, dibuatlah Keputusan Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo Nomor:                    tahun 2018 tentang Kode Etik Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Tujuan dari Setifikasi Dosen dan Tunjangan Kinerja adalah memberikan penghargaan atas produktivitas pegawai untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. IAIN Sultan Amai Gorontalo juga mengusulkan pemberian penghargaan untuk pengabdian dosen dan Tenaga Kependidikan berupa piagam penghargaan Satya Lencana Karyasatya kepada Presiden melalui Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI untuk dedikasinya selama mengabdikan dalam jangka waktu 10 tahun, 20 tahun, dan 30 tahun. Penghargaan ini diberikan setahun sekali dalam rangka hari amal bakti Kementerian Agama RI dan hari peringatan hari ulang tahun kemerdekaan RI pada setiap tanggal 17 Agustus.

Sanksi adalah tindakan hukum yang dijatuhkan kepada pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Peraturan pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, PMA nomor 45 tahun 2015 tentang Disiplin Kehadiran PNS di lingkungan Kementerian Agama dan Peraturan Rektor IAIN Sultan Amai Gorontalo Nomor Tahun 2017 tentang jam kerja dosen di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.