

PEDOMAN PENGEMBANGAN PENINGKATAN KUALIFIKASI, KOMPETENSI DOSEN & TENAGA KEPENDIDIKAN



STISNU NUSANTARA

Jl. Perintis Kemerdekaan 2 Cikokol Tangerang
Telp. (021) 22252432 Webiste: www.stisnutangerang.ac.id



STISNU NUSANTARA
Tangerang, 2016

PEDOMAN PENGEMBANGAN PENINGKATAN KUALIFIKASI, KOMPETENSI DOSEN & TENAGA KEPENDIDIKAN



STISNU NUSANTARA
Tangerang, 2016

Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiem

Allahumma Shalli Ala Muhammad, Alhamdulillah kegiatan rapat kerja tentang Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi Dosen dan Tenaga Kependidikan telah dilaksanakan, bahwa berdasarkan Surat Keputusan Nomor **STISNU/02/A.1/SK/05-06/2016** telah disahkan.

Sebab itu, buku pedoman ini merupakan tindak lanjut dari keputusan sebagaimana SK di atas. Maka harapannya, kepada civitas akademika STISNU Nusantara Tangerang terutama pada level pimpinan atau pengelola dapat merujuk dari keputusan yang sudah disepakati bersama.

Mengingat hal itu, bahwa STISNU adalah lembaga pendidikan Nahdlatul Ulama, maka civitas akademiknya pun harus berwawasan Nahdlatul Ulama, mengedepankan nilai Islam Ahlussunnah wal Jamaah, memiliki akhlak dan budi pekerti yang luhur. Tentunya beriman dan bertaqwa kepada Allah swt.

Maka dari itu, dosen dan tenaga kependidikan STISNU harus berkualifikasi dan berkompetensi Nahdlatul Ulama. Intelektualitas yang dibangun berdasarkan etika para ulama. Spiritualitas yang ditanamkan berdasarkan ajaran para ulama.

STISNU Nusantara Tangerang

Sistem akademik pun senantiasa mengadopsi atau mengebalorasi pesan dan pemikiran para ulama tanpa mengesamping konsep modernitas.

Demikian kata pengantar ini dibuat, kita semua mendapatkan barakah dari pengabdian kita kepada Nahdaltul Ulama. Amin.

Wallahul Muwaffiq Ila Aqwamithoriq

Ttd,
Ketua STISNU Nusantara

**PEDOMAN PENGEMBANGAN
PENINGKATAN KUALIFIKASI,
KOMPETENSI DOSEN DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN**

Nomor STISNU/02/A.1/SK/05-06/2016

**1. VISI DAN MISI STISNU NUSANTARA
TANGERANG**

1.1. VISI STISNU NUSANTARA TANGERANG

Visi STISNU Nusantara Tangerang adalah:
“Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Nahdlatul Ulama
(STISNU) yang unggul intelektualitas, spritualitas,
berwawasan global, dan mempertahankan nilai –
nilai kearifan lokal”;

**1.2. MISI & TUJUAN STISNU NUSANTARA
TANGERANG**

1. Misi STISNU Nusantara Tangerang adalah:
 - a) Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang unggul intelektualitas, matang spritualitas, berwawasan global yang bermutu dan mampu menjawab

- tantangan zaman dengan mempertahankan nilai-nilai kearifan lokal;
- b) Melakukan reintegrasi epistemologi keilmuan untuk menghilangkan dikotomi ilmu umum dan ilmu agama;
 - c) Memberikan landasan moral terhadap pengembangan sains dan teknologi;
 - d) Mengartikulasikan ajaran Islam Ahlul Sunnah wal Jamaah Nadhlatul Ulama secara kreatif (*ibda'i*), inovatif (*ibtikar*), moderat (*tawasuth*), toleran (*tasamuh*), keseimbangan (*tawazun*), dan berkeadilan (*'adalah*) dalam konteks kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara;
 - e) Mengembangkan penelitian dan kajian ilmiah; dan
 - f) Memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat melalui pola pengabdian masyarakat yang lebih profesional.
2. Tujuan STISNU Nusantara adalah mencetak sumber daya muslim yang unggul intelektualitas, spiritualitas, berwawasan global, kritis, bertanggung jawab dan profesional dalam keilmuan yang dilandasi nilai-nilai dan sikap menurut ajaran Islam Ahlul Sunnah Waljama'ah, berakhlakul karimah serta mampu

Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan

beradaptasi dengan zaman yang mempertahankan nilai-nilai kearifan lokal.

2. RASIONAL

Menurut Undang Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam pasal 38 disebutkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Lebih lanjut dalam Undang Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, secara tegas menggunakan istilah dosen untuk merujuk pada pengertian pendidik pada jenjang pendidikan tinggi. Sedangkan tugas utama dosen adalah mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada

masyarakat. Dalam konteks hubungan input- proses- output pada system pendidikan tinggi, dosen dan tenaga kependidikan merupakan sumberdaya manusia yang penting tugas dan perannya dalam menjalankan proses pada sistem tersebut. Agar dosen dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik diperlukan standar dosen dan tenaga kependidikan yang semakin baik.

Dengan pertimbangan hal hal tersebut maka STISNU Nusantara Tangerang melalui BPSDM menetapkan standar dosen dan tenaga kependidikan yang akan menjadi pedoman dan tolok ukur bagi pimpinan universitas, pimpinan fakultas, pimpinan jurusan/program studi maupun pimpinan unit atau lembaga yang bertanggung jawab dalam merencanakan, mengelola dan mengembangkan sumberdaya manusia di lingkungan STISNU Nusantara Tangerang .

3. SUBJEK/PIHAK YANG BERTANGGUNG JAWAB UNTUK MENCAPAI STANDAR

- a) Ketua sebagai pimpinan Sekolah Tinggi
- b) Ka. Prodi sebagai pimpinan Program Studi
- c) Pimpinan lembaga atau unit-unit lainnya

Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan

d) Dosen dan tenaga kependidikan

4. DEFINISI ISTILAH

Tidak ada istilah teknis yang memiliki arti khusus

5. PERNYATAAN ISI STANDAR

1. Sekolah Tinggi/program studi menjamin hak dosen dan tenaga Kependidikan atas: (a) penghasilan dan jaminan sosial yang pantas dan memadai, (b) penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja, (c) pembinaan karier, (d) perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, (e) kesempatan menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan.
2. Dalam menjalankan tugas keprofesionalan, dosen berhak: (a) memperoleh kesempatan untuk: meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar dan sarana prasarana pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, (b) memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik dan otonomi keilmuan, (c) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan

- peserta didik, (d) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/keilmuan.
3. Dosen dan tenaga kependidikan mempunyai kewajiban: (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (b) mempunyai komitmen professional untuk meningkatkan mutu pendidikan, (c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan.
 4. Dalam menjalankan tugas keprofesionalan, dosen mempunyai kewajiban: (a) melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, (b) merencanakan, melaksanakan pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (c) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi dan kompetensi akademik, (d) bertindak obyektif dan tidak diskriminatif dalam pembelajaran, (e) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik, nilai-nilai agama, dan etika.
 5. Sekolah Tinggi/program studi menetapkan kualifikasi minimum dosen: (a) lulusan proram

Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan

magister untuk program diploma atau program sarjana, (b) lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

6. Sekolah Tinggi/program studi menetapkan lebih dari 100 persen dosen tetap bergelar minimal magister dan lebih dari 50 persen dosen tetap bergelar doktor.
7. Sekolah Tinggi/program studi menetapkan lebih dari 20 persen dosen tetap memiliki jabatan fungsional professor.
8. Sekolah Tinggi/program studi menetapkan beban kerja dosen sekurang- kurangnya sepadan 12 satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 satuan kredit semester.
9. Sekolah Tinggi/program studi menetapkan rasio jumlah dosen tetap dan jumlah mahasiswa adalah 1 : 15.
10. Sekolah Tinggi/program studi dalam rekrutisasi dosen harus menggunakan kualifikasi akademik, kompetensi dan pengalaman sebagai dasar rekrutisasi.
11. Sekolah Tinggi/program studi dalam rekrutisasi tenaga kependidikan harus menggunakan

kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi kompetensi.

6. STRATEGI

- a) Mendorong dan membuka kesempatan seluas-luasnya bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikan hingga jenjang doctor melalui program beasiswa internal maupun eksternal.
- b) Membuat blue print pembinaan karier dosen dan tenaga kependidikan dalam jangka panjang.
- c) Menyelenggarakan pelatihan secara periodic bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk peningkatan kompetensi yang dibutuhkan.

7. INDIKATOR

- a) Tercapainya rasio dosen – mahasiswa = 1 : 15
- b) Lebih dari 80 persen dosen tetap bergelar magister dan lebih dari 30 persen dosen tetap bergelar doktor

8. DOKUMEN TERKAIT

1. Standar dosen dan tenaga kependidikan ini harus diselaraskan dengan dokumen standar mutu yang lain, misalnya berkaitan dengan standar pembiayaan dan standar sarana dan prasarana.
2. Manual prosedur, borang atau formulir kerja yang terkait dengan dosen dan tenaga kependidikan.

9. REFERENSI

- a) Kepmendiknas Nomor 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa.
- b) Kepmendiknas Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum inti Pendidikan Tinggi.
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- d) Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT), Dirjen Dikti, Depdiknas, 2008.
- e) Tim Pengembangan SPMI-PT, “Sistem Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi”, Bahan Pelatihan, Dirjen Dikti, 2010.

**10. LAMPIRAN STANDAR AKADEMIK : SDM
(DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN)**

- a) Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan harus mengacu pada kebutuhan penyelenggaraan kurikulum, yang dalam proses rekrutmen melibatkan Fakultas, Jurusan, dan Program Studi.
- b) Komposisi dosen dan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kebutuhan kurikulum dalam hal kualifikasi staf, pengalaman, bakat, umur, status dan sebagainya.
- c) Promosi dosen harus dilakukan berdasarkan asas kemanfaatan dan kepatutan yang meliputi aspek pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.
- d) Pengembangan dosen dan tenaga kependidikan harus diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan aspirasi individu, kebutuhan kurikulum, dan kelembagaan.
- e) Pengembangan dosen harus memperhatikan rasio dosen : mahasiswa.
- f) Manajemen waktu dan sistem insentif harus dikaitkan dengan kualitas pengajaran dan pembelajaran.
- g) Evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan seharusnya dilakukan secara periodik sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan

- h) Dosen dan tenaga kependidikan harus diberi kesempatan untuk melakukan aktivitas di luar kegiatan pengajaran dan penelitian guna pengembangan diri secara akademis dan intelektual
- i) Dosen harus didorong dan dimotivasi untuk mencapai gelar pendidikan tertinggi (doktor) sesuai bidang keahliannya.
- j) Dosen harus didorong dan dimotivasi untuk mencapai jabatan akademik tertinggi (guru besar) sesuai bidang keahliannya.
- k) Jumlah dosen di Fakultas/Prodi seharusnya memiliki rasio dosen mahasiswa 1 : 20 untuk bidang ilmu sosial dan 1 : 15 untuk bidang ilmu eksata.
- l) Dosen dan tenaga kependidikan harus dimanfaatkan secara efektif
- m) Beban dosen persemester untuk kegiatan tridarma perguruan tinggi seharusnya sekurang kurangnya 12 sks dan sebanyak banyaknya 16 sks.
- n) Universitas harus memiliki sistem sanksi dan penghargaan dalam kaitannya dengan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.
- o) Dosen harus mampu merancang dan melaksanakan program pembelajaran yang rasional, sesuai dengan

tuntutan kebutuhan lokal, nasional, regional, dan internasional.

- p) Dosen harus mampu menggunakan berbagai metode pengajaran dan pembelajaran dan memilih yang paling cocok untuk mencapai keluaran (outcome) pembelajaran yang dikehendaki.
- q) Dosen harus mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai macam media untuk pembelajaran.
- r) Dosen harus mampu memonitor dan mengevaluasi program pembelajaran yang dilakukan.

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

STANDARISASI & KETENTUAN

NO.	SUB STANDAR	ASPEK	BUTIR STANDAR (INDIKATOR)
1.		Terminologi	Dosen STISNU Nusantara adalah tenaga pendidik profesional yang diangkat dan diberhentikan oleh Ketua atau pejabat lain yang berwenang, berkompeten dan berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, dan AIKA.
		Status Dosen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dosen tetap persyarikatan adalah Dosen STISNU Nusantara yang diangkat oleh STISNU Nusantara dengan surat keputusan Ketua 2. Dosen tetap DPK adalah dosen PNS yang diperbantukan kepada STISNU Nusantara

			<p>yang diangkat oleh pemerintah R.I. (Kemendikbud/ Kemenag)</p> <p>3. Dosen kontrak adalah dosen yang diangkat oleh persyarikatan dalam jangka waktu tertentu tahun dan bisa diperpanjang bergantung pada kesepakatan antara yang bersangkutan dengan Institusi STISNU Nusantara</p> <p>4. Dosen tidak tetap adalah dosen yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan program studi yang penugasannya berdasarkan surat keputusan dekan.</p> <p>5. Dosen tamu adalah dosen yang diundang oleh lembaga sesuai kebutuhan untuk</p>
--	--	--	--

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			mengajar selama satu semester.
2.	Tenaga Kependidikan	Terminologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tenaga kependidikan STISNU NUSANTARA adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, meliputi: teknisi, laboran, pustakawan, dan tenaga administrasi. 2. Tenaga kependidikan adalah pegawai STISNU NUSANTARA yang memiliki hak dan kewajiban yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan yang berlaku.
		Status Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai tetap adalah pegawai STISNU NUSANTARA yang diangkat dengan surat

			<p>keputusan Ketua.</p> <p>2. Pegawai kontrak adalah pegawai STISNU NUSANTARA yang diangkat dengan surat keputusan Ketua untuk jangka waktu tertentu dan bisa di perpanjang sesuai kesepakatan antara yang bersangkutan dengan STISNU NUSANTARA serta dapat diangkat menjadi pegawai tetap.</p>
		<p>Persyaratan dan Sistem seleksi</p>	<p>A. Persyaratan Dosen Tetap:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Berkewarganegaraan Indonesia WNI2. Beragama Islam3. Pendidikan minimal S-2 di bidang yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu4. Mengamalkan syariat Islam, berakhlak mulia,

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>dan berwawasan luas</p> <p>5. Memiliki kemampuan mengelola proses pembelajaran</p> <p>6. Bersedia melaksanakan amanat Persyarikatan untuk mencapai tujuan pendidikan Muhammadiyah</p> <p>7. Bersedia mengkhidmatkan diri dalam melaksanakan tugas dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan program studi dan STISNU NUSANTARA</p> <p>8. Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni di STISNU NUSANTARA</p> <p>9. Memiliki tanggung</p>
--	--	--	---

			<p>jawab untuk memajukan dan mengembangkan program studi dan Persyarikatan Muhammadiyah</p> <p>10. Aktif dalam kegiatan Persyarikatan Muhammadiyah di tingkat Ranting/Cabang/Daerah/Wilayah/Pusat/Organisasi Otonomi (Ortom).</p> <p>11. Dapat membaca Al Quran</p> <p>12. Sehat jasmani dan rohani</p>
		<p>Persyaratan dan Sistem seleksi</p>	<p>B. Persyaratan Dosen Kontrak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berkewarganegaraan Indonesia WNI 2. Laki-laki atau perempuan beragama Islam 3. Pendidikan minimal S-2

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>atau praktisi di bidang yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu</p> <ol style="list-style-type: none">4. Mengamalkan syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas5. Memiliki kemampuan mengelola proses pembelajaran6. Bersedia melaksanakan amanat Persyarikatan untuk mencapai tujuan pendidikan Muhammadiyah7. Bersedia mengkhidmatkan diri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku di STISNU NUSANTARA .8. Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan ilmu pengetahuan,
--	--	--	--

			<p>teknologi, dan seni di fakultasnya</p> <p>9. Memiliki tanggung jawab untuk memajukan dan mengembangkan program studi dan Persyarikatan Muhammadiyah</p> <p>10. Dapat membaca Al Quran</p> <p>11. Sehat jasmani dan rohani</p> <p>C. Persyaratan Dosen Tidak Tetap:</p> <p>1. Berkewarganegaraan Indonesia WNI</p> <p>2. Laki-laki atau perempuan beragama Islam</p> <p>3. Pendidikan minimal S-2 di bidang yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu</p> <p>4. Mengamalkan syariat</p>
--	--	--	---

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas</p> <p>5. Memiliki kemampuan mengelola proses pembelajaran</p>
		<p>Persyaratan dan Sistem seleksi</p>	<p>C. Persyaratan Dosen Tidak Tetap:</p> <p>6. Bersedia melaksanakan amanat Persyarikatan untuk mencapai tujuan pendidikan Muhammadiyah</p> <p>7. Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni di fakultasnya</p> <p>8. Memiliki tanggung jawab untuk memajukan dan mengembangkan program studi dan Persyarikatan Muhammadiyah</p>

			<p>9. Aktif dalam kegiatan Persyarikatan Muhammadiyah di tingkat Ranting/Cabang/Daerah/ Wilayah/Pusat/Organisasi Otonomi (Ortom).</p> <p>10. Dapat membaca Al Quran</p> <p>11. Sehat jasmani dan rohani</p> <p>D. Persyaratan Dosen Tamu:</p> <p>1. Pendidikan minimal S-3 di bidang yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu</p> <p>2. Memiliki kompetensi dan professional yang dikategorikan sebagai pakar</p> <p>3. Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen yang</p>
--	--	--	---

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>kuat untuk memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni di fakultasnya</p> <p>4. Sehat jasmani dan rohani</p> <p>E. Persyaratan Tenaga Kependidikan:</p> <p>1. Beragama Islam, berkewarganegaraan WNI</p> <p>2. Minimal D-3 sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan</p> <p>3. Usia maksimal 35 tahun</p>
		<p>Persyaratan dan Sistem seleksi</p>	<p>E. Persyaratan Tenaga Kependidikan:</p> <p>4. Mengamalkan syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas</p> <p>5. Bersedia melaksanakan amanat Persyarikatan untuk mencapai tujuan</p>

			<p>pendidikan Muhammadiyah</p> <ol style="list-style-type: none">6. Bersedia mengkhidmatkan diri dalam melaksanakan tugas7. Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi8. Memiliki tanggung jawab untuk memajukan dan mengembangkan STISNU NUSANTARA dan Persyarikatan Muhammadiyah9. Dapat membaca Al Quran10. Sehat jasmani dan rohani
3.	Rekrutmen	Rekrutmen Dosen Tetap	<ol style="list-style-type: none">1. Ada surat lamaran kepada Ketua2. Ada kebutuhan dosen tetap dari program studi3. Perekrutan melalui proses seleksi

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<ol style="list-style-type: none"> 4. Materi seleksi terdiri atas psikotes, keterampilan mengajar sesuai prodi, pengetahuan AIK, prakterk AIK dan tes kesehatan. 5. Proses seleksi dilakukan oleh BPSDM 6. Keputusan hasil seleksi ditetapkan dengan SK Ketua.
		<p align="center">Rekrutmen Dosen Kontrak</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada surat lamaran kepada Ketua dan didisposisikan kepada Dekan/Direktur 2. Ada kebutuhan dosen dari program studi 3. Berpendidikan S-2, Direkrut melalui proses seleksi 4. Keputusan hasil seleksi ditetapkan dengan SK Ketua.

	Rekrutmen	Rekrutmen Dosen Tidak Tetap	<ol style="list-style-type: none">1. Ada surat lamaran kepada Ketua dan didisposisikan kepada Dekan/Direktur2. Ada kebutuhan dosen dari program studi3. Berpendidikan S-3 atau praktisi4. Direkrut melalui proses seleksi5. Hasil seleksi ditetapkan dengan SK mengajar dari Dekan
		Rekrutmen Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none">1. Ada surat lamaran kepada Ketua2. Ada kebutuhan

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>tenaga kependidikan di berbagai unit</p> <p>3. Perekrutan melalui proses seleksi</p> <p>4. Materi seleksi terdiri atas psikotes, keterampilan mengajar sesuai prodi, pengetahuan AIK, prakterk AIK dan tes kesehatan.</p> <p>5. Proses seleksi dilakukan oleh BPSDM</p> <p>6. Keputusan hasil seleksi ditetapkan</p>
--	--	--	---

			dengan SK Ketua.
		Penempatan Dosen dan Kependidikan	1. Setiap dosen atau tenaga kependidikan yang telah diterima berdasarkan hasil seleksi akan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masing-masing unit kerja yang mengusulkan dengan memperhatikan spesifikasi kompetensi dan keahlian dosen dan tenaga

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>kependidikan tersebut</p> <p>2. Penempatan dosen atau tenaga kependidikan dilakukan melalui SK Ketua.</p>
4.	Pengembangan	Pengembangan Karir Dosen	<p>1. Ada kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun tidak formal.</p> <p>2. Pengembangan dosen meliputi pengembangan profesi dan karir.</p>

			<p>3. Pengembangan kompetensi dan profesi dosen meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesi, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.</p> <p>4. Pengembangan karir dosen dilakukan melalui: tugas belajar, pelatihan, seminar, dan berbagai kegiatan akademik lain,</p>
--	--	--	--

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>kenaikan pangkat, serta promosi jabatan.</p> <p>5. Peningkatan karir dosen dilakukan dalam bentuk fasilitas beasiswa</p>
		<p>Pengembangan Karir Tenaga kependidikan</p>	<p>1. Ada kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun tidak formal.</p> <p>2. Pengembangan karir tenaga kependidikan dilakukan melalui: penugasan,</p>

			kenaikan pangkat dan promosi jabatan
5.	Retensi	Penghargaan (Retensi), dan Sanksi bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan	1. Retensi Dosen diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan tersebut dapat berupa: a. Pengembangan karir, meliputi: tugas belajar, pelatihan, seminar, dan kegiatan akademik lainnya. b. Kenaikan pangkat dan

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>promosi jabatan</p> <p>c. Pemberian insentif berupa : pemberian penghargaan , bantuan biaya haji, studi banding ke luar negeri</p>
			<p>2. Sanksi Dosen dan Tenaga Kependidikan</p> <p>a. Pelanggaran moral, administratif, dan akademik.</p> <p>Pemberian sanksi secara berjenjang mulai</p>

			dari teguran, pemberian surat peringatan (1, 2, dan 3), dinonaktifkan sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai tingkat pelanggaran
	Retensi	Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan	1. Sistem pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dilakukan dengan mengacu pada peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam statuta

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>STISNU NUSANTARA .</p> <p>2. Dosen dan tenaga kependidikan STISNU NUSANTARA dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Meninggal duniab. Telah mencapai batas usia pensiunc. Atas permintaan sendirid. Jika
--	--	--	---

			<p>STISNU Nusantara mengalami pailit</p> <p>e. Tidak dapat melaksanakan tugas secara terus menerus selama 6 bulan karena sakit jasmani atau rohani.</p> <p>3. Dosen dan tenaga kependidikan dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena :</p> <p>a. Melanggar</p>
--	--	--	--

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>kode etik dan peraturan disiplin pegawai STISNU Nusantara</p> <p>b. Dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena sengaja melakukan sesuatu tindak pidana</p>
--	--	--	--

			kejahatan yang diancam dengan hukuman penjara dan atau diancam dengan hukuman yang lebih berat.
		Pedoman tertulis tentang sistem monitoring dan evaluasi	<ol style="list-style-type: none">1. Tersediannya instrumen untuk melakukan monitoring dan evaluasi.2. Monitoring dan evaluasi oleh setiap pimpinan sesuai dengan jenjangnya.

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>3. Hasil monitoring dan evaluasi wajib disampaikan kepada pihak terkait untuk perbaikan.</p>
6.	Monitoring dan Evaluasi	Evaluasi dan rekam jejak kinerja dosen	<p>a. Materi pengajaran dituangkan dalam bentuk Silabus, SAP, Presensi, Buku Ajar, dan tertuang dalam berita acara perkuliahan.</p> <p>b. Penelitian, Proposal penelitian, laporan penelitian,</p>

			<p>sertifikat, piagam, c. Pelayanan/pengabdian kepada masyarakat, proposal, dan laporan d. Penerbitan karya ilmiah melalui jurnal ilmiah, buku, hand out, makalah dan produk lainnya.</p>
		<p>Evaluasi dan rekam jejak kinerja tenaga kependidikan</p>	<p>a. Penilaian tenaga kependidikan melalui kehadiran dan keaktifan b. Penilaian tenaga kependidikan melalui DP3</p>

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

7.	Rasio Dosen di Program Studi	Rasio Dosen berdasarkan Jenjang Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpendidikan S2 100% di bidang keahliannya sesuai dengan kompetensi program studi dari jumlah dosen tiap program studi 2. Berpendidikan S3 minimal 50% yang bidang keahliannya sesuai dengan kompetensi program studi dari jumlah dosen tiap program studi
		Rasio Dosen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki jabatan

		berdasarkan Jabatan Akademik	lektor kepala dan guru besar minimal 50% yang bidang keahliannya sesuai dengan kompetensi program studi dari jumlah dosen tiap program studi 2. Memiliki Jabatan lektor mencapai 80%
		Rasio Dosen berdasarkan Sertifikasi Pendidik Profesional	1. Memiliki sertifikat pendidik profesional minimal 50% di bidang keahliannya sesuai dengan

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>kompetensi program studi dari jumlah dosen tiap program studi</p> <p>2. Memiliki kepangkatan akademik asisten ahli untuk tiap pengajuan sebagai dosen yang memiliki sertifikat pendidik.</p>
	Rasio Dosen di Program Studi	Dosen tetap yang bidang keahliannya sesuai dengan Program Studi	<p>1. Dosen yang mengampu mata kuliah yang sesuai dengan kompetensi utama program studi minimal berpendidikan</p>

			jenjang S2. 2. Jumlah minimal dosen tetap sesuai dengan bidang keahliannya berjumlah 6 orang.
		Dosen tetap yang bidang keahliannya di luar Program Studi	1. Dosen yang mengampu mata kuliah yang tidak menjadi kompetensi utama program studi, tetapi merupakan dosen tetap STISNU Nusantara yang bertugas sebagai dosen tetap di program studi

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>lain minimal berpendidikan jenjang S2.</p> <p>2. Mata kuliah yang diampu disesuaikan dengan kompetensi dosen tersebut.</p>
8.	Database dosen	Data dan Beban Kerja Dosen Tetap	<p>1. Data dosen meliputi:</p> <p>a. Identitas lengkap dosen tetap meliputi: nama, tempat dan tanggal lahir, domisili</p> <p>b. Nomor Induk Dosen</p>

			<p>Nasional (NIDN).</p> <p>c. Nomor Induk Dosen Persyarikatan dan PNS DPK</p> <p>d. Jabatan Akademik.</p> <p>e. pendidikan jenjang S1, S2/SP-1, S3/SP-2 dan asal Perguruan Tinggi</p> <p>f. bidang keahlian untuk setiap jenjang pendidikan.</p>
--	--	--	--

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>2. Beban kerja dosen</p> <p>a. Beban normal 36 jam/minggu yang disetarakan dengan 12 sks.</p> <p>b. Satuan Kredid Semester pengajaran sama dengan sks mata kuliah yang diajarkan.</p> <p>c. Dosen mengajar kelas paralel,</p>

			maka beban sks pengajaran untuk satu tambahan kelas paralel adalah 1/2 kali sks mata kuliah.
		Data dan Beban Kerja Dosen Tetap	3. Beban kerja manajemen untuk jabatan- jabatan ini adalah sebagai berikut: a. Ketua 12 sks b. PR/Dekan/ direktur Pascasarjana 10 sks c. Kepala

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>badan, Askorbid 8 sks</p> <p>d. STISNU Nusantara Tangerang program studi 6 sks</p> <p>e. Sekretaris jurusan/sekr etaris program studi 6 sks</p> <p>f. STISNU Nusantara Tangerang laboratoriu m 6 sks</p> <p>g. STISNU Nusantara Tangerang lembaga/pu</p>
--	--	--	---

			sat studi 6 sks
		Jumlah dan beban kerja dosen tidak tetap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dosen tidak tetap adalah dosen yang karena kompetensinya dibutuhkan untuk mengampu mata kuliah tertentu yang tidak bisa diampu oleh dosen tetap. 2. Jumlah maksimal setiap program studi adalah 10% dari seluruh dosen di program studi.
		Data dan Aktivitas Dosen	Data dosen meliputi:

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

		Tidak tetap	<ul style="list-style-type: none">a. Identitas lengkap dosen tidak tetap meliputi: nama, tempat dan tanggal lahir, domisili, asal instansib. Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN).c. Nomor Induk Dosen STISNU Nusantarad. Jabatan Akademik.e. Pendidikan jenjang S1, S2/SP-1, S3/SP-2 dan asal Perguruan Tinggi
--	--	-------------	--

			f. Bidang keahlian untuk setiap jenjang pendidikan.
9.	Dosen Tamu	Tenaga Ahli dengan Kegiatan tenaga ahli/pakar sebagai pembicara dalam seminar/pelatihan, pembicara tamu	1. Tenaga ahli adalah dosen/orang dari luar perguruan tinggi yang diundang dengan tujuan untuk pengayaan pengetahuan dan bukan untuk mengisi kekurangan tenaga pengajar, tidak bekerja secara rutin. a. Tenaga ahli harus sesuai

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>dengan kebutuhan program studi</p> <p>b. Kegiatan harus relevan dengan pengembang an keilmuan di program studi</p> <p>c. Waktu kegiatan tidak menggangu proses belajar rutin</p> <p>2. Jumlah tenaga ahli yang diundang minimal 2 orang</p>
--	--	--	--

			per tahun.
10.	Peningkatan kemampuan dosen	Program formal: tugas belajar dalam bidang yang sesuai dengan bidang PS.	<ul style="list-style-type: none"> a. Telah mempunyai NIDN b. Masa tugas minimal 2 tahun sebagai dosen tetap b. jenjang pendidikan lanjutan (S2, S3, Spesialis) yang satu bidang dengan di bawahnya c. Program studi di PTN atau PTS yang terakreditasi d. Perguruan tinggi luar negeri yang diakui DIKTI
		Peningkatan	a. Peserta adalah

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

		<p>kemampuan dosen Program non formal : sesuai dengan PS berupa kegiatan seminar ilmiah/lokakarya / penataran/ <i>workshop</i>/ pagelaran/ pameran/peragaan yang mengikutsertakan dosen PT lain.</p>	<p>Dosen tetap</p> <p>b. Kegiatan sesuai dengan bidang studi</p> <p>c. Sebagai pembicara tamu (orasi ilmiah, Key note speaker, fasilitator dalam pelatihan) minimal satu kali/tahun</p> <p>d. Sebagai penyaji dalam seminar ilmiah, minimal satu kali/semester</p> <p>e. Sebagai peserta minimal tiga kali/semester.</p>
		<p>Prestasi dalam</p>	<p>a. Prestasi yang</p>

		mendapatkan penghargaan hibah, pendanaan program dan kegiatan akademik.	dicapai relevan dengan bidang keilmuan atau STISNU Nusantara un bidang ilmu b. Cakupan wilayah (lokal atau lingkup PT sendiri, nasional yang melibatkan lebih dari satu PT/lembaga dalam negeri, dan internasional yang melibatkan PT/lembaga luar negeri) c. Wujud penghargaan berupa hibah,
--	--	---	---

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			pendanaan program dan kegiatan akademik dari institusi nasional (disertai bukti).
		Reputasi dan keluasan jejaring dosen dalam bidang akademik dan profesi	a. Keluasan jejaring relevan dengan bidang keilmuan atau rumpun ilmu b. Cakupan wilayah (lokal atau lingkup PT sendiri, nasional yang melibatkan lebih dari satu PT/lembaga dalam negeri, dan internasional yang melibatkan

			PT/lembaga luar negeri) c. Lebih dari 30% dosen tetap menjadi anggota organisasi profesi ilmu tingkat internasional atau nasional
11.	Rasio Tenaga Kependidikan	Jumlah Pustakawan dan kualifikasinya	a. Jumlah pustakawan yang berpendidikan S2 atau S3 minimal 1 orang. b. Jumlah pustakawan yang berpendidikan D4 atau S1

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>minimal 4 orang.</p> <p>c. Jumlah pustakawan lainnya berpendidikan D1, D2, atau D3 minimal 4 orang</p>
		<p>Laboran, teknisi, operator, programer</p>	<p>a. Jumlah laboran yang berpendidikan D4 atau S1 ke atas minimal 1 : 50</p> <p>b. Jumlah teknisi yang berpendidikan D3 minimal 2 orang.</p> <p>c. Jumlah operator yang berpendidikan</p>

			SMA/SMK minimal 2 orang Jumlah programer yang berpendidikan D3 minimal 1 orang.
		Tenaga administrasi	a. Jumlah tenaga administrasi yang berpendidikan D4 atau S1 ke atas minimal 4 orang per fakultas. b. Jumlah tenaga administrasi yang berpendidikan D3 minimal 3 orang. c. Jumlah tenaga

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>administrasi yang berpendidikan SMA/SMK maksimal 10% dari jumlah tenaga administrasi di STISNU Nusantara .</p>
		<p>Upaya peningkatan kualifikasi dan kompetensi</p>	<p>a. Tenaga kependidikan yang berprestasi berhak menerima <i>reward</i> dalam bentuk kenaikan golongan satu tingkat.</p> <p>b. Tenaga kependidikan yang berprestasi</p>

			<p>mendapatkan penghargaan berupa sertifikat.</p> <p>c. Tenaga kependidikan yang telah mengabdikan dalam jangka waktu periode sepuluh (10) tahun dan berkinerja baik mendapatkan penghargaan berupa cinderamata dan uang.</p> <p>d. Tenaga kependidikan tetap yang sudah mengabdikan 15 tahun berkinerja baik diberikan</p>
--	--	--	---

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>kesempatan kepada putra-putri yang bersangkutan untuk kuliah di STISNU Nusantara dengan sebanyak keringanan biaya.</p> <p>e. Tenaga kependidikan tetap yang sudah mengabdikan 20 tahun berkinerja baik diberikan kesempatan kepada putra-putri yang bersangkutan untuk kuliah di</p>
--	--	--	---

			<p>STISNU Nusantara bebas sebahagian besar biaya perkuliahan.</p> <p>f. Tenaga kependidikan tetap yang sudah mengabdikan lebih dari 25 tahun berkinerja baik diberikan kesempatan kepada putra-putri yang bersangkutan untuk kuliah di STISNU Nusantara bebas biaya perkuliahan.</p>
--	--	--	--

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>g. Tenaga kependidikan tetap yang sudah mengabdikan lebih 15 tahun berkinerja baik diberikan kesempatan untuk mengikuti seleksi penerimaan calon Haji yang dibiayai oleh STISNU Nusantara</p>
			<p><i>Punishment</i></p> <p>a. Tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran administratif maupun</p>

			<p>akademik, diberikan sanksi berjenjang mulai dari teguran, pemberian surat peringatan (1, 2, dan 3), didonaktifkan sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai tingkat pelanggaran</p> <p>b. Tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran moral diberikan sanksi berjenjang mulai dari teguran,</p>
--	--	--	---

**Pedoman Pengembangan Peningkatan Kualifikasi,
Kompetensi Dosen & Tenaga Kependidikan**

			<p>pemberian surat peringatan (1, 2, dan 3), penurunan golongan satu tingkat dibawahnya, dinonaktifkan sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai tingkat pelanggaran</p>
--	--	--	--