



**PEDOMAN PENGELOLAAN  
SUMBER DAYA MANUSISA**

**UNIVERSITAS AL-KHAIRIYAH  
CILEGON  
2022**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Universitas Al Khairiyah (UNIVAL) lahir dari penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Khairiyah dan Sekolah Tinggi Komputer (STIKOM) Al Khairiyah. Kedua sekolah tinggi tersebut resmi menjadi Universitas Al-Khairiyah, setelah Yayasan Al Khairiyah Citangkil menerima Surat Keputusan (SK) Kemendikbud dengan nomor 1247/M/2020 tertanggal 30 Desember 2020, yang dikeluarkan melalui Kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV Jawa Barat dan Banten. Universitas ini menjadi yang pertama di Cilegon yang terus tumbuh dan berkembang seiring perkembangan tantangan jaman dengan mengusung visi terwujudnya Universitas Unggul sebagai pusat peradaban ilmu pengetahuan, teknologi dan menciptakan generasi emas mandiri, berdaya saing global, beriman, berkarakter yang berkontribusi pada kesejahteraan dan kemajuan masyarakat tahun 2030. UNIVAL perlu menjaga dan meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat baik internal maupun eksternal dalam hal kualitas produknya terutama pada kualitas dan kuantitas pengabdian dan penelitian. Dalam upaya pencapaian visi UNIVAL tersebut di atas, diamanatkan kepada Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) untuk dapat menyusun dan mengimplementasikan suatu Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).

Pelaksanaan dari budaya mutu perlu diawali pada pembuatan kebijakan mutu, manual mutu, dan standar mutu. Semua dokumen mutu tersebut harus didokumentasikan dengan baik, sehingga setiap personal dalam lembaga dapat menjadikannya sebagai rujukan. Terkait ini, maka diperlukan adanya pedoman pengelolaan SDM di UNIVAL yang baik. Oleh karena itu, UNIVAL melakukan pengelolaan SDM sebagaimana yang dipaparkan dalam pedoman ini.

*Wassalamu'alikum wr.wb*

Cilegon, Juni 2023

LPMI UNIVAL



Achmad Nasrullah, M.Ak

## SAMBUTAN REKTOR

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Mewujudkan Visi UNIVAL Menjadi Universitas Unggul sebagai pusat peradaban ilmu pengetahuan, teknologi dan menciptakan generasi emas mandiri, berdaya saing global, beriman, berkarakter yang berkontribusi pada kesejahteraan dan kemajuan masyarakat tahun 2030 merupakan komitmen yang harus dilaksanakan. Terbentuknya Lembaga Penjaminan Mutu Internal (LPMI) pada tahun 2020, diharapkan dapat melakukan transformasi dan percepatan pada peningkatan budaya mutu di lingkungan UNIVAL, sehingga UNIVAL dapat menempatkan posisinya untuk dapat sejajar dengan Perguruan Tinggi Swasta lainnya yang telah lama dan maju.

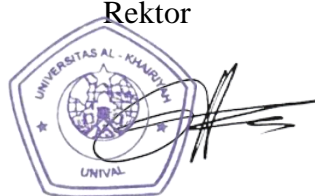
Pada Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dinyatakan bahwa Pendidikan Tinggi yang bermutu merupakan Pendidikan Tinggi yang menghasilkan lulusan yang mampu secara aktif mengembangkan potensinya dan menghasilkan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi yang berguna bagi Masyarakat, bangsa, dan negara. Kemudian Pada Pasal 52 ayat (2) penjaminan mutu sebagaimana dimaksudkan ada ayat (1) dilakukan melalui penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan standar Pendidikan Tinggi.

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 ini, maka pimpinan mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Lembaga Penjaminan Mutu Internal (LPMI) UNIVAL dan Biro Sumber Daya Manusia (SDM), semoga terbitnya dokumen ini memberikan kontribusi pada perbaikan mutu menuju UNIVAL yang lebih baik.

*Wassalamu'alikum Wr. Wb*



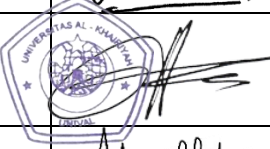

Cilegon, Juni 2023

Rektor



**Dr. Rafiudin, M.Si**

**PEDOMAN PENGELOLAAN  
SUMBERDAYAMANUSIA**

Proses	Penanggung Jawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	
Perumusan	Muhammad Ihsan, M.Si	Ka.Biro SDM		Juli 2023
Pemeriksaan	Rulin Swastika, M.Kom	Warek II		Juli 2023
Penetapan	Dr. Rafiudin, M.Si	Rektor		Juli 2023
Pengendalian	Achmad Nasrullah, M.Ak	Ketua LPMI		Juli 2023

## BAB I VISI, MISI DAN TUJUAN

### A. VISI, MISI, DAN TUJUAN

#### Visi:

Menjadi Universitas Unggul sebagai pusat peradaban ilmu pengetahuan, teknologi dan menciptakan generasi emas mandiri, berdaya saing global, beriman, berkarakter yang berkontribusi pada kesejahteraan dan kemajuan masyarakat tahun 2030.

#### Misi:

1. Menyelenggarakan inovasi Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan akses pendidikan, pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat yang baik dan berkualitas.
2. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, dinamis, beradaptasi dengan teknologi yang menghasilkan lulusan yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, dan mampu bersaing di pasar tenaga kerja secara global.
3. Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian masyarakat yang berkontribusi kepada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Menyelenggarakan iklim akademik dengan tata pamong universitas secara adil, bertanggung jawab, transparan yang kredibel berdasarkan kebijakan pendidikan nasional.
5. Menyelenggarakan kerjasama dengan cara membangun jaringan Nasional dan Internasional dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bermanfaat bagi kesejahteraan dan kemajuan masyarakat.

#### Tujuan:

1. Turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa dan membangun kehidupan masyarakat yang adil dan makmur yang diridhai Allah SWT sesuai dengan amanat Pancasila dan UUD 1945
2. Menciptakan Lulusan yang beriman, bertaqwa, berwawasan luas, mandiri dan berkarya yang dilandasi norma-norma Islami;
3. Menciptakan sumber daya manusia yang mumpuni imtak dan imtek seiring dengan tuntutan dan tantangan globalisasi
4. Mewujudkan civitas akademika yang Islami dan mampu menjadi teladan dan kehidupan masyarakat.
5. Lulusan berdaya saing tinggi dan berwawasan entrepreneurship.
6. Menghasilkan sumber daya yang memiliki pemikiran ilmiah dan inovatif yang berorientasi pada masa depan
7. Mewujudkan pengelolaan yang terencana, terorganisir, produktif, efektif, efisien dan terpercaya untuk menjamin keberlanjutan Universitas.

## B. SUMBER DAYA MANUSIA

### 1. Latar belakang

Pengelolaan sumberdaya manusia (dosen dan tenaga kependidikan) di Universitas Al Khairiyah (UNIVAL) berada dalam kewenangan Wakil Rektor II Bidang Administrasi umum, Keuangan dan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) UNIVAL merupakan aspek ketersediaan yang penting serta modal intelektual yang mempunyai posisi sentral untuk menjaga keberlangsungan dan kemajuan Perguruan Tinggi. Unsur SDM UNIVAL terdiri atas dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi, kompetensi, beban kerja dan proporsi dalam jumlah yang memadai. UNIVAL 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 UNIVAL, diatur juga tentang: rekrutmen dan seleksi, penempatan, pengembangan, penghargaan dan sanksi, dan pemberhentian.

### 2. Tujuan

Tujuan ditetapkan standar SDM UNIVAL adalah:

- a. Untuk dijadikan sebagai landasan bagi pimpinan perguruan tinggi dan pimpinan unit kerja di lingkungan Universitas dalam pengelolaan SDM;
- b. Untuk menciptakan sistem pengelolaan SDM yang obyektif, netral, transparan dan akuntabel;
- c. Untuk dijadikan sebagai tolak 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.

### 3. Rasional

Sebagaimana yang tertuang dalam salah satu MISI UNIVAL yaitu Menyelenggarakan inovasi Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan akses pendidikan, pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat yang baik dan berkualitas; dan tujuan UNIVAL yaitu 3.

Menciptakan sumber daya manusia yang mumpuni imtak dan imtek seiring dengan tuntutan dan tantangan globalisasi, sumber daya yang memiliki pemikiran ilmiah dan inovatif yang berorientasi pada masa depan, maka UNIVAL perlu secara berkelanjutan meningkatkan layanan dan pelaksanaan proses pendidikan berkualitas.

Untuk memastikan ketercapaian misi dan tujuan tersebut, UNIVAL 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 UNIVAL 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 UNIVAL menyusun mekanisme sebagai berikut:

- a) Rektor mengundang wakil rektor 2 dan seluruh pimpinan fakultas dan program studi serta unit-unit kerja lainnya termasuk SPM untuk rapat bersama membahas standar SDM yang mencakup kualifikasi, kopetensi, beban kerja, dan proporsi serta pengelolaannya;
- b) Wakil Rektor 2, SPM, dan Biro SDM 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 UNIVAL;
- g) Rektor mengeluarkan peraturan tambahan terkait pedoman pengelolaan SDM UNIVAL.

### 3. Kebijakan

Dokumen formal kebijakan tentang penetapan standar kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi serta pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan) UNIVAL terdiri atas: 1) Kode etik dosen dan tenaga Kependidikan di lingkungan UNIVAL; 2) tentang SPMI; 3) Aturan Kepegawaian.

#### C. Pengelolaan SDM mencakup:

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

##### 1. Perencanaan

Perencanaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan) di lingkungan UNIVAL 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.

##### 2. 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 UNIVAL 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 UNIVAL;
- 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.unival-cilegon.ac.id](http://www.unival-cilegon.ac.id) dan dalam bentuk flyer.
- 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.

### 3. Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi persyaratan untuk posisi yang tersedia di UNIVAL. Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan pada unit kerja tertentu. Dalam proses seleksi, UNIVAL 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 UNIVAL.

### 4. Penempatan

Penempatan SDM didasarkan pada hasil seleksi. Penempatan SDM di lingkungan UNIVAL 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.

### 5. 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,

### 6. Retensi

Retensi merupakan kemampuan UNIVAL 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 UNIVAL 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.



## 7. Pemberhentian

Dalam pedoman pengelolaan SDM UNIVAL, 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.

## 8. Pensiun

Merujuk pada Satuta SDM UNIVAL dan Peraturan kementerian, 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.

### D. Kriteria perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun yang ditetapkan oleh UNIVAL adalah:

#### 1. Perencanaan

Kriteria perencanaan SDM didasarkan pada pencapaian visi UNIVAL. 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 UNIVAL.

#### 2. Rekrutmen

Dalam memperoleh SDM yang sesuai dengan kebutuhan pencapaian visi dan misi, maka UNIVAL 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 UNIVAL, dapat bekerja sama dengan tim dan rekan kerja, dapat bergaul dengan orang atau lingkungan sekitarnya.

### 3. Seleksi

Dalam kegiatan seleksi, UNIVAL 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.

### 4. Penempatan

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

### 5. Pengembangan

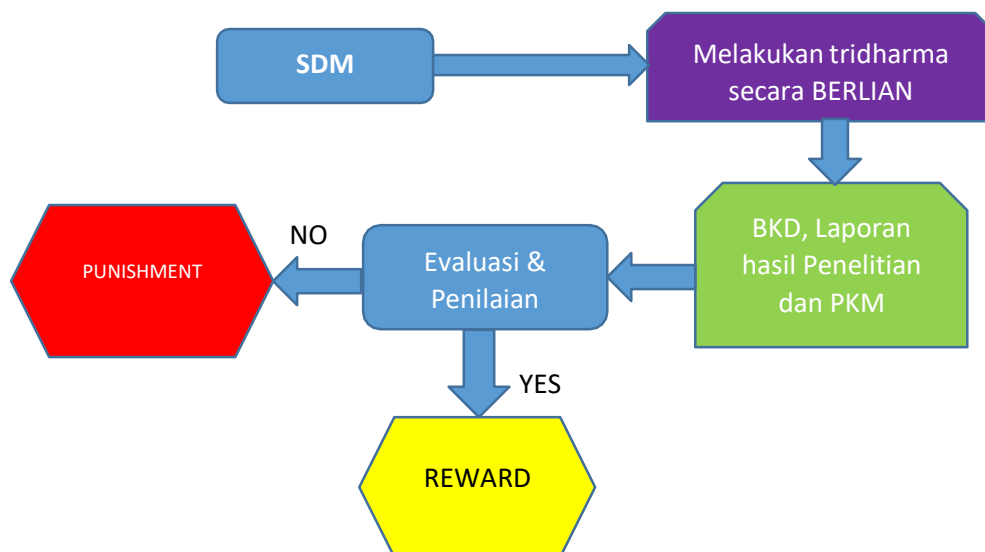
Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual dan moral SDM yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Dalam rangka mengembangkan SDM, UNIVAL menetapkan kriteria sebagai berikut:

- a) Pengembangan SDM UNIVAL 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 mengikutkan program beasiswa dari kampus atau dari sumber lain.

### 6. Penghargaan dan Sanksi

UNIVAL memiliki peraturan terkait pemberian penghargaan dan sanksi yang diatur dalam lampiran Surat Keputusan Rektor UNIVAL tentang Kode Etik Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan UNIVAL. Kriteria pemberian penghargaan (reward) bagi SDM UNIVAL adalah sebagai berikut:

- a) SDM mentaati peraturan kode etik UNIVAL;
  - b) SDM memenuhi kehadiran 100% dalam tiap semester;
  - c) SDM menghasilkan produk-produk(inovasi/karya ilmiah/hasil penelitian/PkM) yang meningkatkan citra UNIVAL;
  - 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;
7. Kriteria pemberian sanksi (punishment) bagi SDM UNIVAL adalah sebagai berikut:
- a) SDM melanggar peraturan kode etik UNIVAL;
  - b) SDM mencemarkan nama baik UNIVAL dan pondok pesantren Tarbiyatut Tholabah;
  - c) Bentuk pemberian sanksi diatur dalam keputusan Rektor;
8. Pemberhentian dan Pensiun  
Kriteria pemberhentian SDM UNIVAL ditetapkan sebagai berikut:
- a) Terbukti melakukan pelanggaran peraturan kode etik UNIVAL dan telah melalui prosedur teguran;
  - b) Mencemarkan nama baik UNIVAL dan Yayasan Al Khairiyah;
  - c) Pihak yang memberhentikan adalah Rektor UNIVAL setelah mendapat persetujuan senat institusi.
9. Kriteria pensiun SDM UNIVAL 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.
- E. 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 UNIVAL sebagaimana diungkapkan melalui gambar E.1 berikut.



Gambar E.1 skema pemberian *reward*, pengakuan, dan mentoring

F. Kegiatan mencakup studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.

Pengelolaan SDM UNIVAL 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 UNIVAL selalu didorong untuk meningkatkan kompetensi melalui seminar baik skala lokal, nasional, regional, maupun internasional di dalam dan luar kampus. Untuk seminar di tingkat kampus UNIVAL dilaksanakan setiap satu semester/Tahun 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 UNIVAL. kegiatan ini dilaksanakan setiap semester sekali.

G. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar

1. Standar SDM

- 1) UNIVAL wajib memiliki pedoman menyangkut pengelolaan sumberdaya manusia yang mencakup : (1) perencanaan;(2) rekrutmen; (3) seleksi;(4) penempatan; (5) retensi; (6) pemberhentian dan,(7) pensiun yang ditetapkan dan disosialisasikan untuk memenuhi catur dharma UNIVAL.
- 2) Upaya pengembangan dosen sangat baik, tercermin dari proyeksi yang jelas, terencana dan didukung sepenuhnya oleh institusi (dalam hal pendanaan, maupun beban tugas).
- 3) UNIVAL memiliki perencanaan yang lengkap tentang kecukupan kualifikasi dan jabatan akademik dosen.
- 4) UNIVAL mengadakan rekrutmen dosen sesuai persyaratan agar terpenuhi rasio dosen terhadap mahasiswa.
- 5) Pimpinan Program Studi mengorganisasikan beban kinerja dosen minimal 12 sks untuk setiap dosen dalam bidang pengajaran
- 6) UNIVAL menyusun panduan/pedoman pembinaan SDM secara implementatif dan dilakukan peninjauan setiap dua tahun.
- 7) Pimpinan UNIVAL menentukan mutasi tenaga kependidikan didasarkan pada beban kerja di setiap unit yang ada
- 8) Pimpinan UNIVAL wajib menetapkan nisbah dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur maksimal 4 mahasiswa.
- 9) Pimpinan UNIVAL harus menetapkan nisbah dosen terhadap mahasiswa dalam rangka pemenuhan capain pembelajaran maksimal 1:35 untuk noneksakta dan 1 : 25 untuk eksakta.
- 10) Dosen memiliki sertifikat kompetensi profesi dan/atau industri.
- 11) Unit Pengelola Program Studi (Fakultas) merancang nisbah dosen sebagai pembimbing akademik dalam rangka pencapaian prestasi mahasiswa dengan jumlah mahasiswa

menyesuaikan kebijakan pimpinan UPPS.

- 12) Unit Pengelola Program Studi mengupayakan dosen pengujian tugas akhir dan skripsi dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik minimal magister dan jabatan fungsional asisten ahli dan memiliki keterkaitan topik penelitian.
- 13) Unit Pengelola Program Studi mengupayakan dosen pengujian tesis dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik minimal doktor dan jabatan fungsional lektor untuk penguji utama dan asisten ahli untuk pembimbing pembantu yang memiliki keterkaitan topik penelitian.
- 14) Unit Pengelola Program Studi mengupayakan dosen penguji disertasi dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran yang memiliki kualifikasi akademik guru besar atau doktor dengan dengan jabatan fungsional lektor kepala yang telah melakukan publikasi pada jurnal internasional bereputasi sebagai penulis pertama atau penulis koresponden di dan atau peneliti/ilmuan yang setara dengan S3 dan memiliki keterkaitan topik penelitian
- 15) Dosen harus terlibat pada organisasi profesi dan atau keilmuan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran mahasiswa minimal satu organisasi level nasional atau internasional.
- 16) Dosen harus mengikuti kegiatan ilmiah dalam rangka pengembangan kompetensi minimal satu tahun sekali di level nasional dan atau internasional.
- 17) UNIVAL harus melakukan rekrutmen tenaga administrasi dalam rangka kegiatan tata kelola dan administrasi penyelenggaraan pembelajaran minimal SMA atau sederajat yang dinyatakan dalam bentuk ijazah.
- 18) UNIVAL harus menetapkan penempatan tenaga kependidikan fungsional yang berkualitas dalam rangka mendukung pemenuhan capaian pembelajaran minimal lulusan program S-1.
- 19) UNIVAL memiliki tenaga kependidikan yang bersertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, analis, dan pustakawan.
- 20) UNIVAL memiliki instrumen survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.
- 21) UNIVAL melaksanakan survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia
- 22) UNIVAL memanfaatkan hasil survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.

#### Strategi

1. UNIVAL mengembangkan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan perencanaan dan dilaksanakan serta di monitoring dan evaluasi dalam upaya menuju peningkatan akreditasi dan perangsingan institusi.
2. UNIVAL mengalokasikan perencanaan anggaran khusus setiap tahunnya untuk pengembangan dosen dan tenaga kependidikan secara berkala.
3. UNIVAL mengembangkan rencana strategis yang mengarah pada pencapaian standar yang dilaksanakan dan disesuaikan kebutuhan Fakultas dan Prodi serta unit/lembaga pendukung lainnya

Indikator Pencapaian Standar

<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Target Capaian</b>
Kecukupan DTSP (Dosen Tetap Program Studi) yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di Program Studi	$\geq 12$
Persentase jumlah DTSP dengan pendidikan S3 terhadap jumlah DTSP.	$\geq 50\%$
Persentase jumlah DTSP dengan jabatan akademik LK terhadap jumlah DTSP.	$\geq 40\%$
Persentase jumlah DTSP dengan jabatan akademik GB terhadap jumlah DTSP.	$\geq 15\%$
Persentase jumlah DTSP yang memiliki sertifikat pendidik profesional terhadap jumlah DTSP.	$\geq 80\%$
Persentase jumlah dosen tidak tetap terhadap jumlah DTSP.	$\leq 10\%$
Rasio jumlah mahasiswa PS terhadap jumlah DTSP Untuk Sains teknologi	$15 \leq RMD \leq 25$
Rasio jumlah mahasiswa PS terhadap jumlah DTSP Untuk Sosial Humaniora	$25 \leq RMD \leq 35$
Beban dosen dalam membimbing TA mahasiswa sebagai pembimbing utama.	Persentase jumlah pembimbing utama yang membimbing $\leq 6$ mahasiswa terhadap jumlah seluruh pembimbing utama.
EWMP (Ekivalen Waktu Mengajar Penuh) DTSP (Pendidikan, Penelitian, PkM, dan tugas tambahan).	$12 \text{ sks} \leq \text{EWMP} \leq 16 \text{ sks}$
Dosen yang mendapat pengakuan (rekognisi) atas prestasi/kinerja level nasional/internasional	$\geq 50\%$ dari jumlah dosen
Unit pengelola merencanakan dan mengembangkan dosen (DTSP) mengikuti rencana pengembangan SDM di perguruan tinggi (Renstra PT) secara konsisten	Skor rata-rata Index Kinerja Dosen $\geq 3,5$ dari skala 4.
Tingkat kehadiran dosen (DTSP)	Bersedia hadir di institusi dan ikut mengembangkan program studi minimal 80 jam kerja perbulan
Kualifikasi dan kecukupan laboran untuk mendukung proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan program studi	Unit pengelola memiliki jumlah laboran yang cukup terhadap jumlah laboratorium yang digunakan program studi, kualifikasinya sesuai dengan laboratorium yang menjadi tanggungjawabnya, dan bersertifikat laboran serta bersertifikat kompetensi tertentu sesuai bidang

	tugasnya.
Tingkat Kehadiran Tenaga Kependidikan	Wajib hadir setiap hari sesuai jam kerja dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan program studi.
<b>Indikator Kinerja Tambahan</b>	<b>Target Capaian</b>
Kualifikasi Dosen dan Tenaga Kependidikan terkait ke Al Khairiyahan	<p>≥ 100% terlibat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menjalankan ibadah mahdhah sesuai syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas</li> <li>2) memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada institusi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan Islam, Al Khairiyah, ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.</li> <li>3) Berorientasi kerja sebagai ibadah dengan mengembangkan diri (<i>personal development</i>) mengembangkan institusi (<i>Universitasonal development</i>) dan mengembangkan masyarakat (<i>community development</i>) secara jujur dan ikhlas</li> </ol>
Kemampuan dosen membaca al-Qur'an.	100%
Kemampuan tenaga kependidikan membaca al-Qur'an.	100%
Skor TOEFL dosen minimal 500	≥ 50%
Kualifikasi tenaga laboran, teknisi, dan programmer	≥ 70% memiliki sertifikasi profesi
Kemampuan dosen menghasilkan karya ilmiah yang mendapatkan hak paten	≥ 20%
Kinerja dosen dalam menulis di jurnal internasional/bereputasi setiap tahunnya	≥ 10%
Indeks Kepuasan Layanan Tenaga Kependidikan	≥ 3 dari skala 1 –4
Keterlibatan Dosen DTSP dalam organisasi profesi dan atau keilmuan	≥ 40% dosen terlibat pada organisasi internasional

## H. Rencana Perbaikan dan Pengembangan

Rencana perbaikan dan pengembangan SDM UNIVAL 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 Kemdikbudristek 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.

## I. Tindak Lanjut

Tindak lanjut yang akan dilakukan Fakultas dan Program Studi adalah:

- 1) Melanjutkan keberhasilan pencapaian standar SDM pada tahun 2021 dan seterusnya;
- 2) Meningkatkan standar-standar SDM untuk melampaui SN-Dikti mulai tahun 2021 dan seterusnya;
- 3) Meningkatkan keterampilan bahasa asing SDM melalui *shortcourse* atau diklat khusus pada tahun 2021, sehingga kerjasama dosen dalam bidang penelitian dan PkM dengan perguruan tinggi di luar negeri dapat dicapai pada tahun 2025.
- 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.