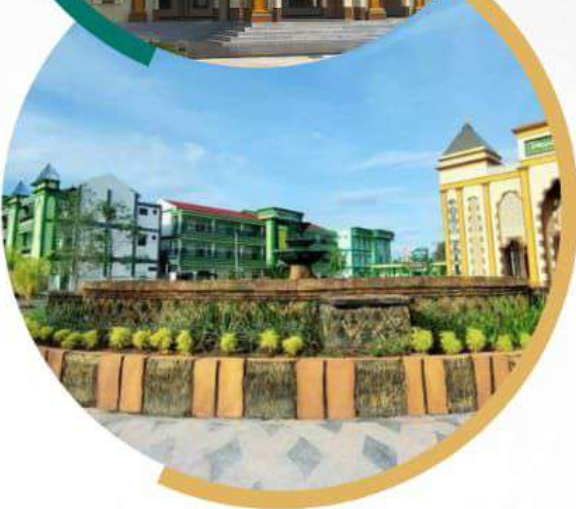




INSTITUT AGAMA ISLAM
AL-FATIMAH
BOJONEGORO



PEDOMAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun Oleh
TIM PENYUSUN



0813-3338-8939



iaialfatimahbojonegoro@gmail.com



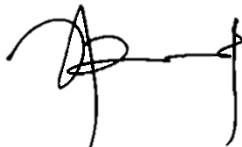
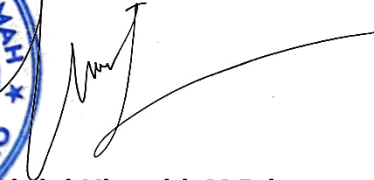
www.iai-alfatimah.ac.id



Jl. Basuki Rahmat Gg. Aspol No. 99 Sukorejo, Bojonegoro



LEMBAR PENGESAHAN
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM
INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO

Kode Dokumen	:	PDM/IAI/KL-10/00/2023
Revisi	:	00
Tanggal Penetapan	:	28 Juni 2023
Dirumuskan Oleh	:	Koordinator Tim Perumus
 Armawati Hidayati, S.Pd., M.Pd.		
Dikendalikan Oleh	:	Ketua Lembaga Penjaminan Mutu
 Abdul Muntholip, S.Pd., M.M.		
Ditetapkan Oleh	:	Rector
  Abdul Khamid, M.Pd.		

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan berupa nikmat Iman dan Islam. Shalawat serta salam semoga selalu dilimpahkan ke haribaan insan mulia, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatNya. Berkat rahmat serta maunah dari Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, pemikiran, dan inspirasi kepada tim penyusun, sehingga dapat menyelesaikan Pedoman Pengelolaan SDM Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro ini sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

Penyusunan Pedoman ini dimaksudkan untuk menjadi dasar di dalam pelaksanaan dan pengembangan SDM di Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro. Pedoman ini disusun karena keberadaan dan terpenuhinya SDM di perguruan tinggi akan menjadi salah satu penentu keberhasilan perguruan tinggi dalam mencapai visi dan misi.

Tidak lupa, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak sivitas akademika, terutama kepada Tim Penyusun Pedoman Pengelolaan SDM Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro yang telah bekerja keras, bekerja cerdas, dan bekerja ikhlas sehingga dapat menyelesaikan dokumen ini dengan baik.



Bojonegoro, 28 Juni 2023

Rektor

Abdul Khamid, M.Pd.

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	
Surat Keputusan	v
Pendahuluan	1
SDM Dosen	4
SDM Tenaga Kependidikan	17
Perencanaan SDM	52
Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	53
Orientasi dan Penempatan	57
Pengembangan Karir, Retensi, Penghargaan dan Sanksi	61
Pemberhentian	64
Penutup	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Profesionalisme Dosen	10
Tabel 2.2. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Kinerja Terbaik Dosen	11
Tabel 2.3. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Pengelolaan Dosen	15
Tabel 2.4. Kualifikasi dan Jenjang Rekrutmen Dosen	16
Tabel 3.1. Kompetensi Pustakawan Tingkat Ahli	18
Tabel 3.2. Kompetensi Pustakawan Tingkat Terampil	21
Tabel 3.3. Tugas Pokok dan Fungsi Pustakawan Tingkat Terampil	22
Tabel 3.4. Tugas Pokok dan Fungsi Pustakawan Tingkat Ahli	24
Tabel 3.5. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Pustakawan Terampil	28
Tabel 3.6. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Pustakawan Ahli	30
Tabel 3.7. Standar Kompetensi PLP Tingkat Terampil	34
Tabel 3.8. Standar Kompetensi PLP Tingkat Ahli	35
Tabel 3.9. Tugas Pokok dan Fungsi PLP Tingkat Terampil	38
Tabel 3.10. Tugas Pokok dan Fungsi PLPTingkat Ahli	40
Tabel 3.11. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Kinerja PLP Tingkat Terampil	41
Tabel 3.12. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Kinerja PLP Tingkat Ahli	45
Tabel 3.13. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Manajemen PLP	49



SURAT KEPUTUSAN
NOMOR : 0064.01/B/SK.IAI.AB/VI/2023

TENTANG :

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM
INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka terselenggaranya Tridharma Perguruan Tinggi yang bermutu, terbinanya budaya akademik, dan untuk terwujudnya aksesibilitas, ekuitas, dan akuntabilitas pelaksanaan pendidikan tinggi di Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro;
- b. bahwa untuk meningkatkan relevansi, atmosfer akademik, keberlanjutan, daya saing, dan efisiensi serta produktivitas manajemen pendidikan dalam menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan dan perubahan masyarakat, dan peraturan perundang-undangan, serta dalam mewujudkan Visi Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro, perlu dilakukan penyusunan Pedoman Pengelolaan SDM Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b di atas perlu menetapkan Keputusan Rektor Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro tentang Pedoman Pengelolaan SDM Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 08 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301).
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005, Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586).
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007).
5. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5670);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor

- 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6362);
8. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1952);
 9. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 139 Tahun 2014 tentang Pedoman Statuta dan Organisasi Perguruan Tinggi;
 10. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1330 Tahun 2022 tentang Izin Pendirian Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro;
 11. Keputusan Yayasan Al-Fatimah Sukorejo Bojonegoro Nomor 0002.01/A/SK/YASB/I/2023 tentang Statuta Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro;
 12. Keputusan Yayasan Al-Fatimah Sukorejo Bojonegoro Nomor 0003.01/A/SK/YASB/I/2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro;

M E M U T U S K A N

- Menetapkan : PEDOMAN PENGELOLAAN SDM INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO.
- PERTAMA : Pedoman Pengelolaan SDM Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro adalah dokumen yang merincikan sistem penjaminan mutu dalam di Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro;
- KEDUA : Memberlakukan Pedoman Pengelolaan SDM Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro sebagaimana terlampir dalam Keputusan ini;
- KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatunya akan ditinjau kembali dan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di : Bojonegoro
Pada Tanggal : 28 Juni 2023

Rektor



ABDUL KHAMID, M.Pd.

Tembusan:

1. Para Wakil Rektor;
2. Kabirol;
3. Para Dekan;
4. Para Ketua Lembaga/ UPT;
5. Para Ketua Program Studi;
6. Arsip.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 1 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

I	PENDAHULUAN
---	-------------

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen utama untuk menyukseskan program-program pendidikan yang ada di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan. Agar dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang andal, maka Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro mengelola pegawai yang bekerja dapat menjalankan program-program yang ada di institusi dan merealisasikan visi dan misi institusi. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sentral dalam Perguruan Tinggi oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dan ditingkatkan kualifikasinya baik dari aspek akademis yang merupakan tuntutan profesional, maupun dari sisi kualitas kepribadian yang sangat dibutuhkan dalam pelayanan kepada mahasiswa sebagai pihak yang dilayani.

Pengelolaan sumberdaya manusia pada Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik maupun kependidikan tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas pengelolaan SDM perlu adanya kriteria yang jelas. Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi.

Tenaga pendidik maupun kependidikan sebagai ujung tombak suatu perguruan tinggi juga memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Umpan balik terhadap pengelolaan tenaga pendidik maupun kependidikan dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja.

Penilaian pengelolaan SDM merupakan suatu proses dimana perguruan tinggi melakukan evaluasi atau menilai kinerja dan/atau hasil pekerjaan dari pegawai tersebut. Penilaian yang dilakukan terhadap tenaga pendidik maupun kependidikan dilaksanakan

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 2 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

dengan berbasis pada pengawasan untuk menilai kinerja, juga sekaligus berfungsi untuk mengawasi tenaga pendidik maupun kependidikan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Evaluasi pengelolaan tenaga pendidik maupun kependidikan yang berbasis pengawasan dilaksanakan pengelolaan tenaga pendidik maupun kependidikan yang berbasis pengawasan dilaksanakan.

Oleh karena itu, Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro melakukan sistem pengelolaan SDM yang profesional dan berkualitas serta mewujudkan obyektivitas. Pedoman Pengelolaan SDM Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro terdiri dari:

1. SDM Dosen
2. SDM Tenaga Kependidikan
3. Perencanaan Pegawai
4. Rekrutmen dan Seleksi Pegawai
5. Orientasi dan Penempatan Pegawai
6. Pengembangan Karir Pegawai
7. Retensi, Penghargaan dan Sanksi Pegawai
8. Pemberhentian Pegawai

Sistem pengelolaan ini sangat dibutuhkan demi terwujudnya visi, misi, dan tujuan Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro.

B. Tujuan

Pedoman pengelolaan sumber daya manusia (SDM) Sumber Daya Manusia (SDM) dibuat sebagai pedoman bagi Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah dalam pengelolaan sumber daya manusia baik di tingkat Institusi, Fakultas, maupun Program Studi. Dengan demikian adapun tujuan dari dibuatnya pedoman pengelolaan sumber daya manusia (SDM) ini yaitu:

1. Mendorong pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro baik secara kuantitas maupun kualitas yang proporsional terhadap kebutuhan riil untuk menjamin kualitas pendidikan.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 3 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

2. Mendorong dikembangkannya kegiatan kegiatan yang meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro baik secara intelektual akademis maupun kepribadian.
3. Membantu implementasi kode etik Sumber Daya Manusia (SDM) Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro sebagai dosen dan tenaga kependidikan.
4. Menggariskan proses utama yang terkait langsung ataupun tidak langsung dengan layanan pendidikan di Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi ataupun tindakan perbaikan untuk menjamin adanya perbaikan berkelanjutan layanan pendidikan di Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro.
5. Terlaksananya kegiatan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang transparan, obyektif dan netral.
6. Menjadi petunjuk bagi Tim Pengelola khususnya Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan Bagian Kepegawaian serta Organisasi dalam melaksanakan Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Institut Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang diatur dalam pedoman ini adalah Pedoman yang diberlakukan dalam sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro baik dosen (tenaga pendidik) maupun tenaga kependidikan mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan pegawai, pengembangan karir, sistem remunerasi, penghargaan, retensi, pemberian sanksi dan pemberhentian.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 4 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

II	SDM DOSEN
-----------	------------------

Berdasarkan fungsinya, SDM Perguruan Tinggi diklasifikasikan menjadi pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan. Di dalam Pasal 1 Butir 5 dan 6 UU.No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan; sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor pamong belajar, widyasarwa, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Di lingkungan pendidikan tinggi, tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai pendidik disebut dosen, sedangkan tenaga kependidikan lainnya disebut tenaga penunjang.

Selanjutnya, dalam Pasal 39 disebutkan bahwa Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sementara itu, pendidik merupakan tenaga profesional 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.

Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, digunakan istilah Dosen untuk merujuk pada pengertian pendidik pada jenjang pendidikan tinggi, yakni pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Pasal 1). Oleh sebab itu, mengacu kepada dasar hukum tersebut, maka dalam standar ini digunakan istilah Dosen untuk tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai pendidik, sedangkan tenaga kependidikan lainnya meliputi

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 5 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

laboran, pustakawan, teknisi, pegawai administrasi, sopir hingga pekarya disebut tenaga kependidikan.

Mengenai tugas dosen dan tenaga kependidikan dalam Peraturan Menteri Agama No.42 Tahun 2016 dijelaskan bahwa: pendidik (dosen) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan: (1) proses pembelajaran, (2) penilaian hasil pembelajaran (3) pembimbingan dan pelatihan, (4) penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik bagi perguruan tinggi. Sebaliknya, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan: (1) administrasi, (2) pengelolaan, (3) pengembangan, (4) pengawasan, (5) pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Dosen dan tenaga kependidikan merupakan komponen yang sangat menentukan dalam implementasi penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi. Keberhasilan implementasi penyelenggaraan pendidikan bergantung pada kemampuan dosen dalam mengimplementasikan kompetensi profesionalnya terhadap proses penyelenggaraan pendidikan, sedangkan tenaga kependidikan dalam menunjang proses pendidikan yang diselenggarakan perguruan tinggi. Pada Bab Ini akan diuraikan tenaga Dosen sedangkan untuk tenaga kependidikan akan diuraikan pada Bab berikutnya.

A. Pengertian Dosen

Sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dosen merupakan tenaga pendidik perguruan tinggi. Menurut UU RI No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen diangkat menurut peraturan perundang-undangan. Menurut UU RI No 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen pasal 1, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL-10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 6 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

dan pengabdian kepada masyarakat. Jadi dosen bukan hanya seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi tetapi juga seorang ilmuwan.

Oleh karena itu pada pasal 45 disebutkan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pada pasal 46 pemerintah mengharuskan setiap dosen memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk dosen program diploma atau program sarjana dan program doktor untuk dosen program pascasarjana.

B. Kualifikasi Dosen

Kualifikasi minimal yang harus dimiliki dosen Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro mengacu UU RI No 14/2005 pasal 46 adalah lulusan minimal program magister untuk dosen pada program sarjana.

C. Kompetensi Dosen

Selain memenuhi kualifikasi minimal sesuai ketentuan UU RI No 14/2005, dosen Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro hendaknya juga kompeten dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sebagaimana yang ditujukan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro didorong untuk memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, yang diperlukan dalam praktek pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Peraturan Mendiknas RI No 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen telah menetapkan 4 aspek kompetensi yang hendaknya dimiliki seorang dosen, yaitu sebagai berikut.

1. Kompetensi pedagogik, antara lain mencakup :
 - a. Kemampuan membuat perencanaan perkuliahan

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 7 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

- b. Kemampuan menerapkan berbagai pendekatan, metode dan teknik pembelajaran
 - c. Kemampuan melakukan evaluasi dan memberikan penilaian hasil pembelajaran secara obyektif
 - d. Kemampuan melakukan evaluasi diri (refleksi terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan)
 - e. Kemampuan mengembangkan proses pembelajaran secara berkelanjutan
2. Kompetensi profesional, antara lain mencakup :
 - a. Kemampuan melaksanakan seluruh aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi
 - b. Kemampuan berkoordinasi dengan semua unit kerja dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi
 - c. Kemampuan merancang dan melaksanakan program pembelajaran yang inovatif, sesuai perkembangan ipteks
 - d. Kemampuan memberikan layanan prima sesuai kepakaran
3. Kompetensi kepribadian, antara lain mencakup:
 - a. Kemampuan bekerja sama dengan berbagai unsur sivitas akademika
 - b. Kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, dengan berbagai unsur sivitas akademika
 - c. Kepekaan sosial terhadap lingkungan sekitar
4. Kompetensi sosial, antara lain mencakup :
 - a. Kemamuan bekerja sama dengan berbagai unsur sivitas akademika
 - b. Kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan dengan berbagai unsur sivitas akademika
 - c. Kepekaan sosial terhadap lingkungan sekitar.

D. Klasifikasi Dosen

Berdasarkan statusnya, maka Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro mengklasifikasikan dosen menjadi 2 yaitu dosen tetap dan dosen tidak tetap. Dosen tetap dan Dosen tidak tetap Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro adalah dosen yang bekerja tanpa status PNS, telah lulus proses penerimaan pegawai Institut

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 8 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro dan ditetapkan sebagai pegawai Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro dengan SK Ketua Yayasan Al-Fatimah Sukorejo Bojonegoro.

Sedangkan pengelompokan dosen berdasarkan kewenangan akademiknya, mengacu pada SK Menko Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang Jabatan fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, yang menyebutkan jenjang akademik dosen dari terendah sampai tertinggi sebagai berikut :

1. Asisten Ahli
2. Lektor
3. Lektor Kepala
4. Guru Besar

E. Tugas Pokok dan Fungsi Dosen

Secara administratif, dosen mempunyai tugas pokok menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu memberi layanan pendidikan pengajaran, melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dosen berperan sebagai :

1. Fasilitator dan narasumber pembelajaran mahasiswa.
2. Peneliti dan pakar dalam bidang ilmunya masing-masing, untuk pengembangan ilmu, teknologi, kebudayaan dan seni.
3. Pengabdian masyarakat dengan cara menerapkan keahliannya bagi kesejahteraan masyarakat dan kemajuan kemanusiaan.

Selain itu, dosen juga mempunyai fungsi dalam pengembangan akademik dan profesi, serta berpartisipasi dalam tata pamong institusi. Tugas dan fungsi dosen secara spesifik antara lain :

1. Fasilitator pembelajaran mahasiswa, sehingga mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan sesuai dengan bidangnya masing-masing;
2. Membimbing mahasiswa berpikir kritis dan analitis, sehingga dapat secara mandiri menggunakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah dimilikinya;

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 9 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

3. Membina mahasiswa dalam segi intelektual, sekaligus sebagai konselor;
4. Menggunakan konsep, teori, dan metodologi dalam bidang yang ditekuninya, sekaligus mampu menciptakan sejumlah konsep, teori dan metodologi yang operasional dalam konteks kegiatan ilmiahnya;
5. Melakukan penelitian yang hasilnya dipublikasikan melalui diskusi, seminar, jurnal ilmiah, atau pameran, dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, kebudayaan dan/atau kesenian;
6. Menerapkan pengetahuannya dalam kegaitan pengabdian pada masyarakat;
7. Meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi diri selaku tenaga pendidik;
8. Melaksanakan kerja bersama tim dalam pengelolaan akademik untuk mewujudkan visi Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro;
9. Mengembangkan keprofesian dengan berperan aktif dalam organisasi seminar;
10. Melakukan rencana kegiatan semesteran, realisasi kegiatan bulanan dan mengevaluasi realisasi yang terjadi;
11. Menyusun portofolio/deskripsi diri pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, serta kegiatan lain yang menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi.

F. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Profesionalisme Dosen

Dalam rangka mewujudkan visinya, Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro, membina dan mengembangkan dosen profesional, yang mampu menerapkan kinerja terbaik pada bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta bidang lain yang menjadi tanggung jawabnya. Standar mutu, kriteria dan indikator profesionalisme dosen Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro disajikan dalam tabel dibawah ini:

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 10 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Tabel 2.1

Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Profesionalisme Dosen

Standar	Kriteria	Indikator
Profesionalisme Tinggi	1. Kepakaran 2. Pengembangan kepakaran dan penguasaan ilmu 3. Menerapkan teknologi instruksional 4. Menerapkan etika pada waktu mengajar, meneliti dan melakukan kegiatan profesi	1. Semua dosen IAI Al-Fatimah Bojonegoro berkualifikasi minimal Magister dalam bidang keilmuan yang sama, dan mempunyai sertifikat sebagai pendidik. 2. Kegiatan penelitian ilmiah 3. Penulisan makalah/buku ilmiah 4. Tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang melanggar etika, nilai-nilai akademik dan profesi

G. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Kinerja Terbaik Dosen

Dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dosen Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro yang profesional selalu menampilkan kinerja dan karya terbaiknya secara terus menerus. Mengacu pada Standar Akademik Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro, ditetapkan standar mutu, kriteria dan indikator kinerja terbaik dosen seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini:

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 11 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Tabel 2.2.

Standar Mutu, Kriteria, dan Indikator Kinerja Terbaik Dosen

Standar Mutu	Kriteria	Indikator
Kinerja terbaik pendidikan dan pengajaran	1. Membangkitkan minat dan mengembangkan kemampuan mahasiswa untuk berargumentasi secara ilmiah.	1. Metode pengajaran berpusat pada mahasiswa (<i>Student Centered Learning/SCL</i>) 2. Metode pengajaran memberikan contoh-contoh nyata dan menarik dalam pembelajaran 3. Materi pengajaran merangsang mahasiswa untuk aktif bertanya dan berdiskusi 4. Materi pengajaran mendorong mahasiswa tertarik untuk mengetahui lebih jauh
	2. Mempunyai tujuan pengajaran yang jelas	1. Tersedia rancangan pengajaran yang sesuai dengan kaidah yang berlaku 2. Tersedia Satuan Acara Pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran 3. Materi pengajaran disusun sesuai dengan kompetensi utama, kompetensi pendukung dan kompetensi lain yang relevan
	3. Menyukai tantangan intelektual	1. Materi pengajaran mengacu pada rujukan mutakhir 2. Memberikan respon positif terhadap pertanyaan mahasiswa



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

12 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

	4. Peduli serta menghargai mahasiswa dari proses belajarnya	1. Suasana akademik membuat mahasiswa aktif dan termotivasi 2. Mahasiswa dapat memilih cara pembelajaran yang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, dengan tetap menerapkan kaidah ilmiah
	5. Melakukan penilaian yang tepat dan memberikan umpan balik	Instrumen penilaian dapat mengukur kemampuan mahasiswa yang sesungguhnya, sesuai dengan kapasitasnya
	6. Mandiri dan mampu mengontrol diri	Menaati Kode Etik Dosen dan Kode Etik Sivitas Akademika Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro
	7. Belajar dari peserta didik	Tersedia instrumen dan metode pembelajaran hasil revisi rancangan pengajaran, berdasarkan evaluasi dan umpan balik mahasiswa
Kinerja terbaik penelitian	1. Memacu penelitian keunggulan	1. Publikasi ilmiah di jurnal nasional atau internasional, minimal satu artikel per tahun 2. Adanya sitasi karya ilmiah, minimal satu artikel per tahun 3. Memperoleh dana penelitian melalui kompetisi hibah 4. Menjadi anggota komunitas ilmiah nasional/internasional
	2. Keikutsertaan mahasiswa dalam penelitian	1. Pelibatan mahasiswa dalam penelitian dosen, minimal 1 orang



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

13 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

		per tahun 2. Meningkatnya mutu penelitian mahasiswa
	3. Penerapan etika Penelitian	Penelitian berlangsung sesuai dengan etika yang berlaku
	4. Menciptakan peluang atau jejaring kerja sama	Terlibat kerja sama dengan lembaga penelitian institusi terkait, secara nasional maupun internasional
	5. Memacu terbentuknya kelompok penelitian	Terdapat kelompok penelitian yang tangguh dan mampu bersaing
Kinerja Terbaik Pengabdian kepada Masyarakat	1. Kepuasan pelanggan	Meningkatnya permintaan jasa Layanan sosial atas kepakarannya
	2. Bermanfaat untuk kepentingan masyarakat dan industri	Meningkatnya jumlah dana yang bersumber dari kegiatan kepakaran
	3. Profesional dalam memberikan layanan kepakaran	Mendapatkan dalam layanan kepakaran penghargaan sosial
Kinerja Akademik yang Integratif	1. Mengintegrasikan kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian/pelayanan pada masyarakat yang relevan	1. Terlibat aktif dalam ketiga dharma akademik (pengajaran, penelitian, pengabdian/pelayanan kepada masyarakat) 2. Pengajaran dirancang berbasis pada fakta-fakta penelitian ilmiah terkini 3. Pelayanan profesional berbasis pada fakta penelitian ilmiah terkini

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 14 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

	2. Wawasan ilmu Pengetahuan yang luas, dalam perspektif antar disiplin ilmu	1. Tersedia silabus dan rancangan pengajaran yang berwawasan luas, dan terintegrasi 2. Terlibat aktif dalam kerja sama penelitian antar disiplin ilmu
--	--	---

H. Standar Mutu, Kriteria, Indikator Pengelolaan Dosen

Profesionalisme dosen sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu diperlukan komitmen tinggi dari pimpinan institusi dalam melaksanakan manajemen dosen, agar visi Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro dapat tercapai. Pengelolaan dosen Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro mendorong dosen untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin demi kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan, dan sebagai pertanggungjawaban kepada masyarakat. Terkait dengan hal tersebut, setiap dosen Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro diharapkan mempunyai perasaan memiliki dan dapat mengidentifikasi apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Pengelolaan mutu dosen Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro dimaksudkan untuk memberdayakan dosen, sehingga dapat melaksanakan fungsi, menghasilkan karya, dan berprestasi sebaik mungkin. Agar dosen dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal, diperlukan 3 kondisi yaitu :

1. Kondisi yang memberikan kemampuan pada dosen untuk melaksanakan pekerjaannya (*managing ability*)
2. Kondisi yang memberikan kesempatan pada dosen untuk melaksanakan pekerjaannya dengan memuaskan (*managing opportunity*)
3. Kondisi yang mendorong dosen untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut (*managing motivation*)

Kondisi pertama (*managing ability*) berhubungan erat dengan sistem rekrutmen, dan pengembangan diri dosen, serta pembinaan melalui studi lanjut, pelatihan dan penilaian dosen. Kondisi kedua (*managing opportunity*) berkaitan dengan suasana pekerjaan yaitu

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 15 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

tempat dan peralatan kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Kondisi terakhir (*managing motivation*) berhubungan dengan pola pemberian insentif dalam tugas dan jabatan.

Tanggung jawab pengelolaan adalah memantau apakah kebijakan yang berhubungan dengan ketiga kondisi tersebut berlangsung baik dan saling mendukung. Guna mencapai tujuan tersebut, ditetapkan standar mutu, kriteria dan indikator pengelolaan dosen seperti yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.3.

Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Pengelolaan Dosen

Standar	Kriteria	Indikator
<i>Managin Ability</i>	1. Kecukupan dosen	1. Rasio dosen tetap dan mahasiswa adalah maksimal 1 : 40. 2. Beban tugas dosen 12 sks per semester yang tersebar pada aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi 3. Memenuhi waktu mengajar penuh waktu.
	2. Kualifikasi dosen yang diperlukan	Minimal lulusan program magister.
	3. Sistem Rekrutmen dan seleksi	1. Tersedia pedoman tertulis yang lengkap mengenai rekrutmen dan seleksi dosen 2. Implementasi pedoman secara periodik, konsisten dan akuntabel
	4. Program pembinaan dan pengembangan	1. Tersedia pedoman tertulis yang lengkap mengenai pembinaan dan pengembangan dosen 2. Implementasi pedoman secara periodik, konsisten dan akuntabel
<i>Managing opportunity</i>	Pengembangan lingkungankerja yang	1. Tersedia peraturan tertulis mengenai status, hal dan kewajiban dosen

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 16 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

	sehat, kondusif dan kompetitif	2. Implementasi peraturan secara konsisten dan akuntabel
<i>Managing motivation</i>	Sistem penghargaan, sanksi dan remunerasi	1. Tersedia pedoman tertulis yang lengkap mengenai sistem penghargaan, sanksi dan remunerasi dosen 2. Implementasi pedoman secara periodik, konsisten, transparan dan akuntabel

Kualifikasi dan jenjang pendidikan untuk rekrutmen dosen di Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.4.
Kualifikasi dan Jenjang Pendidikan Rekrutmen Dosen

Kualifikasi Akademik Calon Dosen	Program Sarjana
Pendidikan	Berpendidikan minimal Magister (S2) dari Perguruan Tinggi Negeri yang terakreditasi A atau Perguruan Tinggi swasta yang terakreditasi B atau perguruan tinggi di luar negeri yang diakui pemerintah dan sesuai dengan bidang studi dan keilmuan
Kompetensi Akademik	1. IPK minimal 3,5 untuk jenjang pendidikan terakhir 2. Mempunyai karya ilmiah/seni/paten 3. Memiliki kompetensi pedagogik, profesionalitas serta sosial yang baik.
Kesehatan	Sehat jasmani dan rohani, lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan
Kepribadian	Mempunyai akhlak dan kepribadian yang mulia, serta Pengetahuan Agama Islam yang memadai

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 17 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

III	SDM TENAGA KEPENDIDIKAN
------------	--------------------------------

A. Pengertian dan Bidang Tugas Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi. Tenaga Kependidikan Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro. Berdasarkan fungsinya tenaga kependidikan dikelompokkan menjadi tenaga kependidikan fungsional khusus dan umum. Tenaga kependidikan fungsional khusus di perguruan tinggi meliputi pustakawan dan pranata laboratorium pendidikan sedangkan lainnya disebut sebagai tenaga kependidikan fungsional umum.

B. Pustakawan

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan dalam Pasal 1 ayat (8) dinyatakan bahwa Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

1. Kualifikasi Pustakawan

Seorang pustakawan di Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro wajib memenuhi kualifikasi seperti yang terdapat dalam KEPMENPAN No 132/KEP/M.PAN/12/2002 pada pasal 21 yaitu sebagai berikut:

- Pustakawan tingkat ahli memiliki kualifikasi akademik paling rendah sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) bidang ilmu Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi dari perguruan tinggi yang terakreditasi.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 18 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

- b. Seseorang yang memiliki kualifikasi akademik serendah-rendahnya sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) di luar bidang ilmu Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi, dapat menjadi pustakawan tingkat ahli setelah lulus pendidikan dan pelatihan dalam bidang Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi serta pengalaman kerja di perpustakaan minimal 2 tahun.
- c. Pustakawan tingkat terampil minimal memiliki kualifikasi akademik berlatar pendidikan D-II Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi
- d. Seseorang yang memiliki kualifikasi akademik serendah-rendahnya D-II dan luar bidang Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi, dapat menjadi pustakawan tingkat terampil setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan perpustakaan, dokumentasi dan informasi, serta pengalaman bekerja di perpustakaan minimal 2 tahun.

2. Kompetensi Pustawakan

Kompetensi yang dimiliki pustakawan di Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro tingkat ahli disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.
Kompetensi Pustakawan Tingkat Ahli

Dimensi	Kompetensi	Sub Kompetensi
Keahlian	1. Pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber Informasi	1. Pengembangan koleksi 2. Pengolahan bahan pustaka 3. Penyimpanan dan pelestarian bahan pustaka 4. Pelayanan informasi
	2. Pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi	1. Pengkajian 2. Pengembangan perpustakaan 3. Analisis/kritik karya kepustakawanan 4. Penelaahan pengembangan di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

19 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

	3. Pengembangan profesi	1. Membuat karya ilmiah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi 2. Menyusun pedoman/petunjuk teknis perpustakaan, dokumentasi dan informasi 3. Menerjemahkan/menyadur buku dan bahan-bahan lain di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi 4. Melakukan tugas sebagai Koordinator Pustakawan atau memimpin unit perpustakaan 5. Menyusun kumpulan tulisan untuk dipublikasikan 6. Memberi konsultasi kepustakawanan yang bersifat konsep
Manajerial	1. Pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi	Melakukan penyuluhan dan publisitas tentang perpustakaan, dokumentasi dan informasi
	2. Pelayanan, perawatan dan pengembangan perpustakaan	1. Mampu membuat Pedoman Operasional Baku (POB) atau peraturan teknis yang terkait dengan layanan perpustakaan 2. Mampu menyusun program dan laporan kerja, mengorganisasikan dan membina staf, mengambil keputusan, serta menciptakan iklim kerja kondusif



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

20 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

		3. Mampu menciptakan peluang untuk mendapatkan sumber dana eksternal secara profesional 4. Mampu menjalankan fungsi-fungsi perpustakaan secara optimal 5. Mampu menyediakan fasilitas untuk mengukur kinerja perpustakaan
Kepribadian	1. Etos Kerja	Bersemangat, tangguh, tekun dalam bekerja sebagai pustakawan
	2. Integritas diri	Jujur, teguh pada prinsip, konsentrasi pada pekerjaan, bertanggung jawab pada tugas dan kewajiban, serta menjadi teladan bagi sejawat
	3. Keterbukaan terhadap kritik, saran dan pendapat	Mampu menerima kritik, saran dan pendapat dari atasan, sejawat dan pengguna perpustakaan
	4. Kreativitas dan inovasi	Mempunyai kreativitas dan gagasan untuk terus mengembangkan perpustakaan, agar sesuai atau melebihi standar nasional pendidikan
Sosial	Kerja sama dan komunikasi	Mampu bekerja sama dan berkomunikasi dengan atasan, sejawat dan pengguna perpustakaan dan kerja sama perpustakaan Perguruan tinggi

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 21 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Kompetensi yang dimiliki pustakawan di Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro tingkat terampil disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Kompetensi Pustakawan Tingkat Terampil

Dimensi	Kompetensi	Sub Kompetensi
Keahlian	Pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi	1. Pengembangan koleksi 2. Pengolahan bahan pustaka 3. Penyimpanan dan pelestarian bahan pustaka 4. Pelayanan informasi
Manajerial	Pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi	Melakukan publisitas tentang perpustakaan, dokumentasi dan informasi
Kepribadian	1. Etos Kerja	Bersemangat, tangguh, tekun dalam Bekerja
	2. Integritas Diri	Jujur, teguh pada prinsip, konsentrasi pada pekerjaan, bertanggung jawab, dan menjadi teladan bagi sejawat
	3. Keterbukaan terhadap kritik, saran dan pendapat	Mampu menerima kritik, saran dan pendapat dari atasan, sejawat dan pengguna perpustakaan
	4. Kreativitas dan inovasi	Mempunyai kreativitas dan gagasan untuk mengembangkan perpustakaan, agar sesuai atau melebihi standar nasional pendidikan
Sosial	Kerjasama dan Komunikasi	Mampu bekerja sama dan berkomunikasi dengan atasan, sejawat dan pengguna perpustakaan, serta perpustakaan lain

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 22 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

3. Tugas Pokok dan Fungsi Pustakawan

Menurut KEPMENPAN No 132/KEP/M.PAN/12/2002 pasal 4 disebutkan bahwa tugas pokok pustakawan tingkat terampil meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, serta pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Tugas pokok pustakawan tingkat ahli meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi, serta pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Penjabarannya secara rinci disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.3.

Tugas Pokok dan Fungsi Pustakawan Tingkat Terampil

Pustakawan Pelaksana	Pustakawan Pelaksana Lanjutan	Pustakawan Penyelia
1. Melakukan survei bahan pustaka, verifikasi data bibliografi, layanan sirkulasi, dan publisitas 2. Membuat desiderata dan kelengkapan bahan pustaka 3. Meregstrasi bahan pustaka 4. Mengalihkan data bibliografi secara manual dan elektronis 5. Mengelola jajaran bahan pustaka 6. Merawat bahan pustaka dalam rangka	1. Mengumpulkan data dalam rangka menyusun rencana operasional pengembangan koleksi bahan pustaka, survei minatpemakai, penyimpanan dan pelestarian bahan pustaka,layanan informasi, penyuluhan dan publisitas 2. Mengidentifikasi bahan pustaka dalam rangka penyiangan bahan pustaka 3. Mengelola hasil	1. Mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pengembangan koleksi baha pustaka, survei minat pemakai, penyimpanan dan pelestarian bahan pustaka, layanan informasi, penyuluhan dan publisitas 2. Melakukan katalogisasi yang bersifat kompleks., layanan rujukan cepat, penelusuran literatur untuk bahan bacaan, dan



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

23 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

pencegahan dan penanganan	penyiangan, basis data, katalogisasi sederhana dan katalogisasi salinan	bimbingan pemakai perpustakaan
7. Menyediakan bahan pustaka koleksi setempat	4. Melakukan klasifikasi sederhana, layanan bahan pandang dengar	3. Membuat anotasi
8. Mengumpulkan data untuk statistik	5. Membuat materi publisitas	4. Menyunting dan Menyusun data bibliografi, indeks dan materi publisitas
	6. Mereproduksi bahan pustaka ke pustakaan kelabu, dan bahan pustaka berupa buku	5. Menyebarkan informasi terbaru
	7. Menyediakan bahan pustaka melalui silang layan	6. Memberi bimbingan pemakai sumber rujukan, penelusuran literatur untuk penelitian atau penulisan ilmiah
	8. Mengumpulkan data untuk tinjauan kepustakaan, dan data untuk informasi teknis	7. Menyusun POB untuk berbagai prosedur Layanan yang dilakukan.

Tugas Pokok dan Fungsi yang dimiliki pustakawan di Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro tingkat ahli disajikan dalam tabel berikut ini:

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 24 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Tabel 3.4.
Tugas Pokok dan Fungsi Pustakawan Tingkat Ahli

Pustakawan Pertama	Pustakawan Muda	Pustakawan Madya	Pustakawan Utama
1. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pengembangan koleksi. 2. Mengumpulkan data dalam rangka survey minat pemakai 3. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pengolahan bahan pustaka 4. Melakukan klasifikasi bersifat sederhana	1. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pengembangan koleksi. 2. Mengumpulkan data dalam rangka survey minat pemakai 3. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pengolahan bahan pustaka 4. Melakukan klasifikasi bersifat kompleks	1. Menyusun tinjauan perpustakaan (review) 2. Menjadi penanggung jawab dalam pemberian informasi teknis 3. Melakukan penyuluhan tentang pengembangan perpustakaan kepada penyelenggara tingkat propinsi 4. Melakukan evaluasi pustaka pameran perpustakaan 5. Menganalisis dan menyusun rencana operasional pengkajian perpustakaan 6. Menyusun	1. Menjadi penanggung jawab dalam membuat tinjauan kepustakaan (review) 2. Melakukan penyuluhan tentang pengembangan perpustakaan kepada penyelenggara tingkat nasional 3. Melakukan evaluasi pasca penyuluhan 4. Mengevaluasi dan menyempurnakan hasil kajian kompleks 5. Menyempurnakan karya dalam rangka membuat



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

25 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

5. Menentukan kata kunci	5. Menentukan tajuk subjek	instrument pengkajian	analisis/kritik karya
6. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pelestarian dan perawatan bahan pustaka	6. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pelestarian dan perawatan bahan pustaka	kompleks	kepuستakawanan
7. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pelayanan informasi	7. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pelayanan informasi	7. Menganalisis dan merumuskan hasil kajian kompleks	
8. Melakukan penyuluhan pemakai	8. Melakukan penyuluhan pemakai	8. Menganalisis dan menyusun rencana operasional pengembangan perpustakaan	
9. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun	9. Membuat resensi/tinjauan buku	9. Menyusun prototype/model	
	10. Mengumpulkan dan mengolah	10. Membuat analisis/ kritik karya kepuستakawanan	



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

26 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

rencana operasional publisitas pustakawan	data dalam rangka menyusun rencana operasional publisitas perpustakaan		
10. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pengkajian dan pengembangan perpustakaan bersifat sederhana.	11. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana Operasional pameran perpustakaan		
	12. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pengkajian dan pengembangan perpustakaan bersifat kompleks.		

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 27 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

4. Kewajiban Pustakawan

a. Kewajiban kepada Bangsa dan Negara

Pustakawan menjaga martabat dan moral serta mengutamakan pengabdian dan tanggung jawab kepada institut tempat bekerja, bangsa dan negara.

b. Kewajiban kepada Masyarakat

- 1) Pustakawan melaksanakan pelayanan perpustakaan dan informasi kepada setiap pemustaka secara cepat, tepat dan akurat sesuai dengan prosedur pelayanan perpustakaan, santun dan tulus.
- 2) Pustakawan melindungi kerahasiaan dan privasi menyangkut informasi yang ditemui atau dicari dan bahan perpustakaan yang diperiksa atau dipinjam pengguna perpustakaan.
- 3) Pustakawan ikut ambil bagian dalam kegiatan yang diselenggarakan masyarakat dan lingkungan tempat bekerja, terutama yang berkaitan dengan pendidikan, usaha sosial dan kebudayaan.
- 4) Pustakawan berusaha menciptakan citra perpustakaan yang baik di mata masyarakat.

c. Kewajiban kepada Profesi

- 1) Pustakawan memegang prinsip kebebasan intelektual dan menjauhkan diri dari usaha sensor sumber bahan perpustakaan dan informasi.
- 2) Pustakawan menyadari dan menghormati hak milik intelektual yang berkaitan dengan bahan perpustakaan dan informasi.

d. Kewajiban kepada Rekan Sejawat

Pustakawan memperlakukan rekan sekerja berdasarkan sikap saling menghormati, dan bersikap adil kepada sejawat serta berusaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

e. Kewajiban kepada Pribadi

- 1) Pustakawan menghindarkan diri dari menyalahgunakan fasilitas perpustakaan untuk kepentingan pribadi, rekan kerja dan pengguna tertentu.
- 2) Pustakawan dapat memisahkan antara kepentingan pribadi dan kegiatan profesional kepustakawanan.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 28 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

3) Pustakawan berusaha meningkatkan dan memperluas pengetahuan, kemampuan diri dan profesionalisme.

5. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Pustakawan

Untuk meningkatkan mutu pustakawan Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro dilakukan dengan menerapkan sistem manajemen mutu antara lain :

- Pengguna perpustakaan merasa puas dan loyal karena mutu layanan sesuai dengan kebutuhan mereka
- Pembiayaan menjadi lebih rendah karena terjadi pengurangan biaya administrasi dan layanan sore hari yang tidak perlu dikeluarkan
- Daya saing dan keuntungan meningkat karena kinerja pustakawan terfokus pada upaya pencapaian target secara efektif dan efisien serta telah dilengkapi dengan deskripsi tugas dan prosedur operasional baku yang jelas.

Oleh karena itu, standar mutu, kriteria dan indikator kinerja pustakawan terampil disajikan dalam tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 3.5.

Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Pustakawan Terampil

Standar Mutu	Kriteria	Indikator
Keahlian	Memiliki kualifikasi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan	- Berijazah minimal D-III Perpustakaan, Dokumentasi, dan Informasi atau - Berijazah minimal D III di luar ilmu Perpustakaan, Dokumentasi, dan Informasi namun mendapat sertifikat dari pendidikan dan pelatihan Perpustakaan, Dokumentasi, dan Informasi yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional atau lembaga Nasional
Manajerial	Mampu menyusun program dan laporan kerja	- Tersedia dokumen program dan laporan kerja - Tersedia dokumen-dokumen POB



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

29 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

	2. Mampu mengelola koleksi perpustakaan 3. Mampu memberikan layanan prima kepada pengguna perpustakaan	tentang pengelolaan koleksi perpustakaan 3. Tersedia instrumen untuk mengukur kepuasan pengguna perpustakaan
Kepribadian	1. Mempunyai etos kerja yang baik	Tersedia dokumen, pencapaian, dan strategi untuk mencapai target selama melaksanakan tugas sebagai Pustakawan
	2. Mempunyai integritas diri	1. Tidak melanggar kode etik Sivitas Akademika dan Kode Etik Pustakawan Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro 2. Tersedia dokumen kehadiran 3. Tersedia dokumen sirkulasi koleksi perpustakaan yang ditandatangani pustakawan 4. Memiliki nilai kinerja (SKP dan perilaku kerja) rata-rata baik
	3. Bersifat terbuka terhadap kritik, saran dan pendapat	Tersedia dokumen hasil penilaian kepuasan yang dilakukan oleh atasan, sejawat dan pengguna perpustakaan
	4. Mempunyai kreativitas dan inovasi	Tersedia dokumen berisi gagasan, atau ide, atau produk (rancangan/benda) yang berguna untuk mengembangkan Perpustakaan
	5. Mampu bekerja sama dan berkomunikasi	Memiliki nilai kinerja (SKP dan perilaku kerja) rata-rata baik

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 30 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Adapun standar mutu, kriteria dan indikator kerja Pustakawan Ahli disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.6.
Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Kinerja Pustakawan Ahli

Standar Mutu	Kriteria	Indikator
Keahlian	Memiliki kualifikasi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan	- Memiliki ijazah S1/D4 Perpustakaan, Dokumentasi, dan Informasi atau - Memiliki ijazah S1/D4 di luar bidang ilmu Perpustakaan, Dokumentasi, dan Informasi namun telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Perpustakaan, Dokumentasi, dan Informasi yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional, atau lembaga lain yang diakreditasi oleh Perpustakaan Nasional atau lembaga sertifikasi - Butir 2 diatas dilengkapi dengan pengalaman kerja minimal 5 tahun di perpustakaan.
Manajerial	1. Mampu mengevaluasi dan mengembangkan POB berbagai layanan Perpustakaan	Tersedia dokumen POB tentang pengelolaan koleksi perpustakaan
	2. Mampu mengevaluasi program kerja	Tersedia dokumen hasil evaluasi program kerja
	3. Mampu menyusun Rencana Operasional,	Tersedia dokumen Renops, Renstra, dan RJP Pengembangan Perpustakaan



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

31 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

	Rencana Strategis, dan Rencana Jangka Panjang Pengembangan Perpustakaan	
	4. Mampu menciptakan peluang dan membangun jejaring kerja sama	Tersedia dokumen Nota Kesepahaman dengan institusi eksternal
	5. Mampu mengembangkan sistem dokumentasi dan informasi Perpustakaan	Tersedia system informasi perpustakaan berbasis TIK
	6. Mampu melakukan kegiatan promosi perpustakaan dan meningkatkan minat baca	Tersedia display buku pada pengenalan orientasi mahasiswa baru
Kepribadian	1. Mempunyai etos kerja yang baik	Tersedia dokumen target kerja, pencapaian target kerja, dan strategi untuk mencapai target selama melaksanakan tugas sebagai pustakawan
	2. Mempunyai integritas diri	1. Tidak melanggar kode etik Civitas Akademika dan Kode Etik Pustaka Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro 2. Tersedia dokumen kehadiran 3. Tersedia dokumen sirkulasi koleksi perpustakaan yang ditandatangani pustakawan 4. Memiliki nilai kinerja (SKP dan perilaku kerja) rata-rata baik
	3. Bersifat terbuka terhadap	Tersedia dokumen hasil penilaian

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 32 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

	kritik, saran dan pendapat	kepuasan yang dilakukan oleh atasan, sejawat dan pengguna perpustakaan
	4. Mempunyai kreativitas dan inovasi	Tersedia dokumen berisi gagasan, atau ide, atau produk (rancangan/benda) yang berguna untuk mengembangkan perpustakaan
Sosial	Mampu bekerja sama dan berkomunikasi	1. Tersedia dokumen hasil penilaian kepuasan yang dilakukan oleh atasan sejawat dan pengguna perpustakaan 2. Tidak ada catatan pelanggaran tata tertib perpustakaan oleh pengguna perpustakaan 3. Memiliki nilai kinerja (SKP dan perilaku kerja) rata-rata baik

C. Pranata Laboratorium

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) RI No 03 Tahun 2010, tentang Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan dan Angka Kreditnya, yang dimaksudkan dengan Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) adalah seseorang yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengelolaan laboratorium pendidikan. Mengacu pada Permen PANRB tersebut, laboratorium pendidikan adalah suatu unit penunjang akademik pada lembaga pendidikan, berupa ruangan tertutup atau terbuka, bersifat permanen atau bergerak, dikelola secara sistematis untuk kegiatan pengujian, kalibrasi, dan/atau produksi dalam skala terbatas, dengan menggunakan peralatan dan bahan berdasarkan metode keilmuan tertentu, dalam rangka pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan/atau pengabdian kepada masyarakat.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 33 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

1. Kualifikasi Pranata Laboratorium Pendidikan

Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) merupakan tenaga pokok yang harus ada dan selalu siap melayani keperluan praktikum, maupun penelitian mahasiswa dan dosen. Fungsi dan jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) dsangat berbeda dengan pegawai non Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP). Sebagai tenaga spesifik yang bertugas di laboaratorium, Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengelolaan laboratorium. Dengan demikian jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) memerlukan persyaratan-persyaratan khusus yang berbeda dengan pegawai non Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP).

Berdasarkan hal tersebut, kualifikasi seorang Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) sebagai tenaga profesional di Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro selayaknya memenuhi ketentuan yang diatur dalam Permen PANRB RI No 03/2010, tentang Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) dan Angka kreditnya sebagai berikut.

- a. Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) tingkat Terampil mempunyai kualifikasi :
 - 1) Berijazah minimal Diploma III sesuai kualifikasi akademik yang relevan dengan laboratorium tempatnya bekerja
 - 2) Pangkat minimal Pengatur dengan golongan ruang II/c
 - 3) Sertifikat keterampilan yang relevan dengan laboratorium tempatnya bekerja
- b. Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) tingkat Ahli mempunyai kualifikasi :
 - 1) Berijazah minimal S1/DIV sesuai kualifikasi akademik yang relevan dengan laboratorium tempatnya bekerja
 - 2) Pangkat minimal Penata Muda, golongan ruang III/a
 - 3) Sertifikat keahlian relevan dengan laboratorium tempatnya bekerja, serta sertifikat Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3)

2. Kompetensi Pranata Laboratorium Pendidikan

Pranata Laboratorium Pendidikan(PLP) sebaharusnya memiliki kompetensi, baik hard skills maupun soft skills yang memadai, kompetensi PLP mencakup dimensi kompetensi keahlian dan kompetensi manajerial.Selain kedua dimensi

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 34 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

kompetensi tersebut, Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro menambahkan dimensi kepribadian dan sosial ke dalam kompetensi yang harus dimiliki tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan(PLP). Standar kompetensi Pranata Laboratorium Pendidikan(PLP) tingkat Terampil disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.7.

Standar Kompetensi Pranata Laboratorium Pendidikan Tingkat Terampil

Dimensi	Kompetensi	Sub Kompetensi
Keahlian	Pengoperasian peralatan, penggunaan bahan, pemeliharaan peralatan dan bahan	1. Mempunyai keahlian yang sesuai dengan laboratorium tempat bekerja 2. Mampu menjelaskan penggunaan peralatan dan bahan laboratorium 3. Mampu mengoperasikan dan merawat peralatan laboratorium 4. Memahami penggunaan teknologi informasi dan komunikasi 5. Memahami Bahasa Inggris
Manajerial	Pengelolaan kegiatan, bahan, dan peralatan laboratorium	1. Mampu menyusun kebutuhan peralatan dan bahan 2. Mampu mengelola bahan dan peralatan laboratorium 3. Mampu membantu kelancaran penyelenggaraan praktikum 4. Mampu melakukan supervisi peralatan laboratorium 5. Mampu membuat POB
Kepribadian	1. Etos kerja Integritas diri	Bersemangat, tangguh, tekun dalam bekerja Jujur, teguh pada prinsip, konsentrasi pada pekerjaan, bertanggung jawab pada tugas dan kewajiban, serta

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 35 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

		menjadi teladan bagi sejawat
	2. Terbuka terhadap kritik saran dan pendapat	Bersedia menerima kritik, saran, pendapat, dan masukan dari atasan, sejawat dan pengguna laboratorium
	3. Kreativitas dan inovasi	Mempunyai kreativitas dan gagasan untuk mengembangkan laboratorium tempatnya bekerja, agar sesuai atau melebihi standar nasional pendidikan
Sosial	Kerjasama dan komunikasi	Mampu berkerjasama dan berkomunikasi dengan atasan, sejawat dan pengguna laboratorium

Standar kompetensi Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) tingkat Ahli disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.8.

Standar Kompetensi Pranata Laboratorium Pendidikan Tingkat Ahli

Dimensi	Kompetensi	Sub Kompetensi
Keahlian	Pengoperasian peralatan, penggunaan bahan, pemeliharaan peralatan dan bahan	1. Mempunyai keahlian yang sesuai dengan laboratorium tempat bekerja 2. Mampu menjaga keselamatan dan keamanan kerja (K3) 3. Mampu mengkalibrasi peralatan laboratorium 4. Mampu melakukan simulasi kasus 5. Mampu menangani limbah bahan laboratorium 6. Menguasai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

36 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

		7. Menguasai Bahasa Inggris
Manajerial	1. Perancangan kegiatan laboratorium 2. Pengevaluasian kegiatan laboratorium 3. Pengembangan kegiatan laboratorium	1. Mampu membuat dan mengevaluasi POB 2. Mampu membuat program kegiatan tahunan pengelolaan laboratorium 3. Mampu membuat rancangan anggaran biaya laboratorium 4. Mampu membuat dan mengembangkan metode peningkatan kinerja peralatan 5. Mampu mengembangkan simulasi kasus 6. Mampu membuat dan mengembangkan metode pengujian peralatan dan bahan 7. Mampu membuat dan mengembangkan metode pengelolaan limbah laboratorium 8. Mampu meningkatkan mutu layanan laboratorium 9. Mampu membangun dan melaksanakan kerjasama dengan pihak lain
Kepribadian	1. Etos Kerja	Bersemangat, tangguh, tekun dalam bekerja sebagai laboran
	2. Integritas Diri	Jujur, teguh pada prinsip, konsentrasi pada pekerjaan, bertanggung jawab pada tugas dan kewajiban, serta menjadi teladan bagi sejawat

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 37 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

	3. Terbuka terhadap kritik, saran dan pendapat	Bersedia menerima kritik, saran, pendapat, dan masukan dari atasan, sejawat dan pengguna laboratorium
	4. Kreativitas dan inovasi	Mempunyai kreativitas dan gagasan untuk membangun dan mengembangkan laboratorium tempatnya bekerja, agar sesuai atau melebihi standar nasional pendidikan
Sosial	Kerjasama dan komunikasi	Mampu berkerjasama dan berkomunikasi dengan atasan, sejawat dan pengguna laboratorium

3. Tugas Pokok dan Fungsi Pranata Laboratorium Pendidikan

Fungsi Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) adalah memperlancar jalannya proses belajar mengajar yang berlangsung di laboratorium/bengkel kerja yang diampunya. Oleh karena itu, Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) selain bertanggung jawab atas administrasi laboratorium, pengelolaan bahan, kelancaran fungsi peralatan laboratorium, juga bertanggung jawab terhadap pengembangan laboratorium untuk masa yang akan datang. Secara umum, tugas pokok dan fungsi tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro mengacu pada Permen PANRB RI No 03/2010, tentang Jabatan Fungsional.

Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) dan Angka kreditnya. Rincian tupoksi Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) tingkat Terampil disajikan dalam tabel berikut ini:

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 38 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Tabel 3.9.

Tugas Pokok dan Fungsi Pranata Laboratorium Pendidikan Tingkat Terampil

PLP Pelaksana	PLP Pelaksana Lanjutan	PLP Penyelia
Mendata kebutuhan peralatan dan bahan praktikum	Menyediakan kebutuhan peralatan dan bahan laboratorium	Menyusun anggaran kebutuhan peralatan dan bahan laboratorium
Menyiapkan peralatan dan bahan praktikum	1. Melakukan supervisi dalam menyiapkan peralatan dan bahan praktikum 2. Memberikan penjelasan penggunaan peralatan dan bahan praktikum	1. Menyusun POB penyiapan peralatan dan bahan praktikum 2. Menyusun pedoman penjelasan penggunaan peralatan dan bahan laboratorium
Mengoperasikan peralatan laboratorium dan penggunaan bahan praktikum	Melakukan supervisi dalam mengoperasikan peralatan laboratorium dan penggunaan bahan praktikum	Menyusun POB pengoperasian peralatan laboratorium
Menyusun laporan penggunaan peralatan dan bahan	Mengevaluasi penggunaan peralatan dan bahan	Menyusun PO penggunaan bahan praktikum
Melakukan pengecekan kinerja peralatan laboratorium dan bahan praktikum	Melakukan supervisi pengecekan kinerja peralatan laboratorium dan bahan praktikum	Menyusun POB penilaian kinerja peralatan laboratorium dan bahan praktikum



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

39 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

Melakukan pemeliharaan/perawatan peralatan dan bahan	Melakukan supervise pemeliharaan/perawatan peralatan dan bahan	1. Menyusun POB Pemeliharaan/ perawatan peralatan dan bahan di laboratorium 2. Mengevaluasi hasil Pemeliharaan atau perawatan peralatan dan bahan
Menyusun jadwal praktikum	Membuat laporan kegiatan praktikum	Mengevaluasi kegiatan Praktikum
Menyimpan sisa bahan praktikum	Membuat laporan sisa bahan praktikum	Menyusun POB penyimpanan sisa bahan praktikum
	Mengelola sisa bahan praktikum	Melakukan supervisi penyimpanan dan pengelolaan sisa bahan Praktikum
	Memantau kualitas bahan praktikum	Menyusun POB pemeriksaan kualitas bahan praktikum
	Memilah limbah yang dihasilkan dari proses penggunaan bahan praktikum	1. Menganalisis kualitas bahan Praktikum 2. Mengolah limbah yang dihasilkan dari proses penggunaan bahan praktikum

Rincian lengkap tentang tugas pokok dan fungsi tenaga PLP tingkat Ahli disajikan dalam tabel berikut ini:

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 40 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Tabel 3.10.

Tugas Pokok dan Fungsi Pranata Laboratorium Pendidikan Tingkat Ahli

PLP Pertama	PLP Muda	PLP Madya
Mengevaluasi kebutuhan peralatan dan bahan	1. Menyusun sub program tahunan pengelolaan laboratorium 2. Mengevaluasi sub program tahunan pengelolaan laboratorium	1. Mengembangkan sistem pengelolaan laboratorium 2. Menyusun program tahunan pengelolaan laboratorium
Mengevaluasi POB penyiapan peralatan dan bahan	Mengembangkan pedoman penggunaan peralatan dan bahan	Merancang program inovatif pengelolaan laboratorium
Mengevaluasi pedoman penjelasan penggunaan peralatan dan bahan		Merancang sub program inovatif laboratorium dan pengelolaan Laboratorium
Mengevaluasi POB pengoperasian peralatan	Mengembangkan metode pengendalian pengoperasian peralatan	Merancang program pengendalian dan pengoperasian peralatan
Mengevaluasi POB penggunaan bahan	Mengembangkan metode evaluasi penggunaan bahan	Merancang program penggunaan pemeliharaan/perawatan dan penyimpanan bahan
Mengevaluasi penggunaan bahan	Mengembangkan metode penanganan dan penyimpanan bahan dan sisa	



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

41 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

Mengevaluasi metode penanganan bahan		
Mengevaluasi POB penyimpanan sisa bahan		
Mengevaluasi penyimpanan sisa bahan		
Mengevaluasi POB penilaian kinerja peralatan dan bahan	Mengembangkan metode penilaian kinerja peralatan dan bahan	Merancang program penilaian kinerja peralatan dan bahan
Mengevaluasi kinerja peralatan dan bahan		
Mengevaluasi POB pemeliharaan peralatan dan bahan	Mengembangkan pemeliharaan peralatan dan bahan	Merancang program pemeliharaan, dan penyimpanan peralatan dan bahan
Mengevaluasi POB analisis kualitas bahan	Mengembangkan metode analisis kualitas bahan	Merancang program analisis kualitas bahan
Mengevaluasi hasil analisis kualitas bahan		
Mengevaluasi hasil pengolahan limbah yang dihasilkan dari proses penggunaan bahan	Mengembangkan metode pengolahan limbah	Merancang program pengolahan limbah
Mengevaluasi metode kerja dan penerapan metode kerja peralatan	Mengembangkan metode kerja peralatan	Meningkatkan dan mengembangkan program peningkatan kinerja peralatan
Menyusun POB untuk kalibrasi/tera peralatan	Mengevaluasi POB untuk kalibrasi/tera	Mengembangkan metode pengujian

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 42 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

	peralatan	dan kalibrasi
Melakukan kalibrasi peralatan	Melakukan supervisi dan evaluasi pada proses pengujian dan kalibrasi	Validasi hasil pengukuran, kalibrasi, hasil pengecekan kinerja peralatan
Melakukan pengawasan K3 dan antisipasi bencana pada penggunaan peralatan bahan	Memberikan layanan kalibrasi peralatan	Meningkatkan mutu pelayanan kalibrasi, pengujian peralatan dan pengujian bahan
	Memberikan layanan pengujian peralatan dan pengujian bahan	
	Menyusun POBK3 untuk antisipasi bencana penggunaan peralatan dan bahan	Mengevaluasi POB K3 dan mengembangkan program antisipasi bencana penggunaan peralatan dan bahan

4. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Pranata Laboratorium Pendidikan

Penetapan standar mutu, kriteria dan indikator Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro ditujukan untuk mendapatkan Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) handal, yang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Standar mutu Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro mencakup aspek-aspek keahlian, manajerial, kepribadian, dan sosial. Standar mutu, kriteria dan indikator kerja Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) Terampil disajikan dalam tabel berikut ini:

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 43 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Tabel 3.11.

Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Kinerja PLP Tingkat Terampil

Standar Mutu	Kriteria	Indikator Kinerja
Keahlian	- Berijazah minimal Diploma III yang relevan dengan laboratorium tempatnya bertugas - Mempunyai sertifikat keahlian yang relevan dengan laboratorium tempatnya bertugas - Menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) - Memahami Bahasa Inggris	- Mampu menjelaskan penggunaan peralatan dan bahan laboratorium - Mampu mengoperasikan dan merawat peralatan laboratorium - Menguasai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi - Mampu memahami buku panduan peralatan laboratorium berbahasa Inggris
Manajerial	- Mampu menyusun kebutuhan peralatan dan bahan - Mampu mengelola bahan dan peralatan laboratorium - Mampu membantu penyelenggaraan praktikum - Mampu melakukan supervisi - Mampu membuat POB	- Tersedia dokumen kebutuhan peralatan dan bahan - Tersedia dokumen penjelasan penggunaan peralatan dan bahan - Tersedia dokumen metode penanganan bahan praktikum - Tersedia dokumen supervisi kinerja peralatan dan bahan - Tersedia dokumen supervisi pemeliharaan peralatan dan bahan - Tersedia dokumen jadwal pemeliharaan peralatan - Tersedia dokumen jadwal praktikum dan penyelenggaraan praktikum



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

44 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

		8. Tersedia dokumen pengolahan limbah praktikum 9. Tersedia dokumen POB penyiapan peralatan dan bahan 10. Tersedia dokumen POB pengoperasian peralatan 11. Tersedia dokumen POB penggunaan peralatan dan bahan praktikum 12. Tersedia dokumen POB penilaian kinerja peralatan 13. Tersedia dokumen POB perawatan peralatan dan bahan 14. Tersedia dokumen POB penyimpanan sisa bahan praktikum 15. Tersedia dokumen POB pemeriksaan dan pemantauan kualitas bahan
Kepribadian	Mempunyai etos kerja baik	1. Tersedia dokumen target kerja 2. Tersedia dokumen strategi mencapai target 3. Tersedia dokumen pencapaian target kerja
	Mempunyai integritas diri, dan terbuka terhadap kritik maupun saran	1. Tersedia dokumen penilaian kinerja (SKP dan perilaku kerja) dengan nilai rata-rata baik 2. Tersedia dokumen penilaian dari pengguna laboratorium 3. Tersedia dokumen penilaian dari teman sejawat

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 45 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

	Mempunyai kreativitas dan inovasi	Tersedia dokumen/rancangan pengembangan laboratorium
Sosial	Mampu bekerja sama dan berkomunikasi	1. Tersedia dokumen penilaian kinerja (SKP dan perilaku kerja) dengan nilai rata-rata baik 2. Tersedia dokumen penilaian pengguna laboratorium 3. Tersedia dokumen penilaian teman sejawat

Standar mutu, kriteria dan indikator kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan Tingkat Ahli disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.12.

Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Kinerja PLP Tingkat Ahli

Standar Mutu	Kriteria	Indikator Kinerja
Keahlian	1. Mempunyai keahlian yang sesuai dengan laboratorium tempat bekerja 2. Mampu menjaga keselamatan dan keamanan kerja (K3) 3. Mampu mengkalibrasi peralatan laboratorium 4. Mampu menangani limbah bahan laboratorium 5. Menguasai penggunaan teknologi informasi dan	1. Berijazah minimal S1/DIV yang relevan dengan laboratorium tempat bekerja 2. Sertifikat keahlian yang relevan dengan laboratorium tempat bekerja 3. Sertifikat Keamanan dan Keselamatan Kerja (K3) 4. Tersedia dokumen POB K3, evaluasi K3, dan pengembangan metode K3 5. Tersedia dokumen evaluasi dan supervisi kalibrasi peralatan 6. Dapat mengoperasikan TIK 7. Menguasai Bahasa Inggris lisan dan



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

46 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

	komunikasi	tulisan
	6. Menguasai Bahasa Inggris	
Manajerial	1. Mampu membuat dan mengevaluasi POB 2. Mampu membuat program tahunan pengelolaan laboratorium 3. Mampu membuat dan mengembangkan metode peningkatan kinerja peralatan 4. Mampu membuat dan mengembangkan metode pengujian peralatan dan bahan 5. Mampu membuat dan mengembangkan metode pengelolaan limbah laboratorium 6. Mampu meningkatkan mutu pelayanan laboratorium	1. Tersedia dokumen sistem pengelolaan laboratorium 2. Tersedia dokumen program tahunan pengelolaan laboratoriu 3. Tersedia dokumen pengembangan metode dan evaluasi pengendalian pengoperasian peralatan 4. Tersedia dokumen pengembangan metode dan evaluasi penanganan dan penyimpanan bahan dan sisa bahan 5. Tersedia dokumen pengembangan metode dan evaluasi penilaian kinerja peralatan dan bahan 6. Tersedia dokumen pengembangan metode dan evaluasi pemeliharaan peralatan dan bahan 7. Tersedia dokumen pengembangan metode dan evaluasi analisis kualitas bahan 8. Tersedia dokumen pengembangan dan evaluasi program pengolahan limbah 9. Tersedia dokumen pengembangan dan evaluasi mutu pelayanan kalibrasi peralatan, pengujian bahan dan pengujian peralatan



INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU

PEDOMAN PENGELOLAAN SDM

No Dokumen

PDM/IAI/KL-
10/00/2023

No. Revisi

00

Hal

47 dari 66

Tgl Terbit

28 Juni 2023

Kepribadian	Mempunyai etos kerja baik	1. Tersedia dokumen target kerja 2. Tersedia dokumen strategi mencapai target 3. Tersedia dokumen pencapaian target kerja
	Mempunyai integritas diri, dan terbuka terhadap kritik maupun saran	1. Tersedia dokumen penilaian kinerja (SKP dan perilaku kerja) dengan nilai rata-rata baik 2. Tersedia dokumen penilaian dari pengguna laboratorium 3. Tersedia dokumen penilaian dari teman sejawat
	Mempunyai kreativitas dan inovasi	Tersedia dokumen/rancangan pengembangan laboratorium
Sosial	Mampu bekerja sama dan berkomunikasi	1. Tersedia dokumen penilaian kinerja (SKP dan perilaku kerja) dengan nilai rata-rata baik 2. Tersedia dokumen penilaian pengguna laboratorium 3. Tersedia dokumen penilaian teman sejawat

5. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Manajemen Pranata Laboratorium Pendidikan

Fungsi dan peran PLP dalam menjalankan laboratorium sangat berarti bagi kinerja perguruan tinggi. Oleh karena itu, diperlukan komitmen pimpinan dalam melaksanakan manajemen Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP), agar visi Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro dapat tercapai. Manajemen Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) harus dapat mendorong Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, demi kepuasan para pengguna laboratorium. Manajemen mutu Pranata Laboratorium Pendidikan

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 48 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

(PLP) dimaksudkan untuk memberdayakan Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) agar dapat berprestasi optimal, dapat melaksanakan fungsinya dengan efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran laboratorium, serta dapat efisien memanfaatkan sarana dan prasarana laboratorium untuk kemajuan Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatihah Bojonegoro.

Dalam rangka mengimplementasikan penjaminan mutu manajemen Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP), diperlukan 3 kondisi manajemen yaitu :

- a. Kondisi yang memberikan kemampuan pada Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) untuk melaksanakan pekerjaannya (*managing ability*)
- b. Kondisi yang memberikan kesempatan pada Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) melaksanakan pekerjaannya dengan memuaskan (*managing opportunity*)
- c. Kondisi yang mendorong Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) untuk melaksanakan pekerjaannya (*managing motivation*)

Kondisi yang pertama terkait dengan sistem rekrutmen, pengembangan diri, dan pembinaan PLP melalui studi lanjut, pelatihan dan penilaian Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP). Kondisi kedua terkait dengan suasana pekerjaan, yaitu tempat dan peralatan kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Kondisi terakhir menyangkut pola pemberian insentif yang berhubungan dengan tugas dan jabatan. Tanggung jawab manajemen adalah memantau apakah kebijakan yang berkaitan dengan ketiga kondisi tersebut berlangsung dengan baik dan saling mendukung. Standar mutu, kriteria dan indikator manajemen Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) disajikan dalam tabel berikut ini:

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 49 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Tabel 3.13.

Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Manajemen Pranata Laboratorium Pendidikan

Standar Mutu	Kriteria	Indikator
<i>Managing Ability</i>	Kecukupan PLP	1. Rasio PLP Terampil: mahasiswa = 1:30 2. Rasio PLP Ahli : mahasiswa = 1: 60
	PLP Terampil	1. Mempunyai ijazah minimal DII yang relevan dengan laboratorium tempatnya bertugas 2. Mempunyai sertifikat keahlian sesuai jenis laboratorium tempatnya bertugas; sertifikat diterbitkan oleh lembaga terakreditasi yang diakui pemerintah
	PLP Ahli	1. Mempunyai ijazah minimal DIV atau S1 yang relevan dengan laboratorium tempatnya bertugas 2. Mempunyai sertifikat keahlian sesuai jenis laboratorium tempatnya bertugas; sertifikat diterbitkan oleh lembaga terakreditasi yang diakui pemerintah 3. Mempunyai sertifikat Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3) yang diterbitkan oleh lembaga terakreditasi yang diakui pemerintah
	Sistem Rekrutmen PLP	1. Tersedia pedoman tertulis yang lengkap mengenai rekrutmen dan seleksi PLP 2. Implementasi pedoman dilakukan secara periodik dan konsisten
	Program pembinaan dan pengembangan	1. Tersedia pedoman pembinaan dan pengembangan PLP

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 50 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

		2. Pedoman dijalankan secara Konsisten
<i>Managing Opportunity</i>	Pengembangan lingkungan kerja yang sehat dan kompetitif	1. Tersedia peraturan mengenai status, hak dan kewajiban PLP 2. Peraturan dijalankan dengan konsisten
<i>Managing Motivation</i>	Sistem penghargaan, sanksi dan remunerasi	1. Tersedia dokumen penghargaan dan sanksi, serta remunerasi PLP 2. Pedoman dijalankan secara konsisten

D. Tenaga Kependidikan Fungsional Umum

Tenaga kependidikan fungsional umum adalah tenaga kependidikan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan administrasi, kearsipan, maupun teknisi. UU ASN No 5 2014 Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

1. Kualifikasi Tenaga Kependidikan Fungsional Umum

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan dalam Pasal 29 dinyatakan bahwa Tenaga kependidikan ini memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan SMA atau sederajat yang dinyatakan dengan ijazah sesuai dengan kualifikasi tugas pokok dan fungsinya. Tenaga kependidikan yang memerlukan keahlian khusus wajib memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya. Kualifikasi lainnya yang diperlukan adalah:

- Warga Negara Indonesia; berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun;
- Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan:

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 51 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

- c. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- d. Tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
- e. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan;
- f. Berkelakuan baik;
- g. Sehat jasmani dan rohani; dan
- h. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan pegawai.

2. Kompetensi Tenaga Kependidikan Fungsional Umum

Kompetensi yang harus dimiliki oleh Tenaga Kependidikan Fungsional Umum meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial. Selain itu Tenaga Kependidikan Fungsional Umum juga harus memiliki integritas dan moralitas yang baik.

- a. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- b. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan;
- c. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan;
- d. Integritas diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara; dan
- e. Moralitas diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 52 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

IV	PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
-----------	--

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) telah dibuat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun Perencanaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan) di lingkungan Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro didasarkan pada beberapa analisis, yaitu: job analysis, job description, job specification, job evaluation, dan job classification yang dilakukan oleh Wakil Rektor II. Hasil analisis tersebut kemudian dibahas dalam rapat pimpinan. Setelah itu Wakil Rektor II menyusun rencana kegiatan dan anggaran pengelolaan SDM.

B. Perencanaan Tenaga Pendidikan

Perencanaan kebutuhan Tenaga Pendidik dan pegawai di Instut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro berpedoman pada sistem perencanaan yang dikembangkannya. Berikut ini beberapa parameter-parameter yang menjadi dasar penyusunan perencanaan kebutuhan Tenaga Pendidik tersebut adalah:

1. Rasio jumlah Tenaga Pendidik dan mahasiswa yang ideal;
2. Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar Tenaga Pendidik; dan
3. Jumlah Sistem Kredit Semester (SKS) perkuliahan.

C. Perencanaan Tenaga Kependidikan

Perencanaan tenaga kependidikan di Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro, didasarkan pada hasil analisis jabatan dan beban kerja, dan kebutuhan pegawai. Analisis ini dilakukan setiap tahun, dan berdasarkan hasil analisis tersebut, dibuat perencanaan tenaga kependidikan ini menjadi kewenangan bagian kepegawaian.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 53 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

V	REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
----------	--

A. Dasar Rekrutmen

Dasar rekrutmen adalah hasil perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Teknis rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tetap mengikuti petunjuk yang ditetapkan oleh Peraturan Kementerian Agama RI dan petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh panitia seleksi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro.

B. Perekrutan dan Seleksi

Perekrutan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro, didasarkan pada perencanaan kebutuhan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dari unit terbawah yaitu program studi. Pola perekrutan yang diterapkan oleh Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut: melakukan job analysis, job description, job specification, job evaluation, dan job classification yang ada di unit kerja Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro.

1. Perekrutan Tenaga Pendidik

a. Tenaga Pendidik Tetap (Dosen Tetap)

Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro ditetapkan melalui Surat Keputusan Rektor tentang Pelaksanaan Rekrutmen, yang dilaksanakan secara transparan, dan didasarkan pada tingkat kebutuhan dan tingkat kompetensi. Proses rekrutmen dosen dilakukan melalui beberapa tahapan antara lain seleksi umum dan administrasi serta seleksi kompetensi. Apabila telah dinyatakan lulus dilakukan pemberitahuan penerimaan. Calon Dosen Tetap harus memenuhi persyaratan umum sebagai berikut :

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 54 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

- 1) Berijazah Magister (S-2) atau Doktor (S-3) dengan indeks kumulatif (IPK) > 3,25 dari Perguruan Tinggi yang memiliki Akreditasi minimal yang setara;
- 2) Bersedia bekerja penuh waktu, dengan beban tugas institusional minimal 12 sks.
- 3) Berusia maksimal 35 tahun lulusan S2 dan 45 tahun bagi lulusan S3.
- 4) Seleksi calon Dosen Tetap dilakukan oleh tim khusus yang terdiri atas :
 - a) Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Kelembagaan;
 - b) Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan;
 - c) Kepala Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian

Tim ini akan mempelajari data calon Dosen yang bersangkutan, kemudian dilakukan serangkaian test, seperti Test Potensi Akademik (TPA), Test Psikologi, dan Test Wawancara. Apabila yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan dan telah lulus test, tim akan melaporkan hasil test serta mengusulkan kepada Rektor untuk selanjutnya ditetapkan menjadi Dosen Tetap Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro berdasarkan SK Ketua Yayasan Al-Fatimah Sukorejo Bojonegoro dan diajukan untuk memperoleh Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN).

b. Tenaga Pendidik Tidak Tetap (Dosen Tidak Tetap)

Sedangkan seleksi Dosen Tidak Tetap diatur sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan. Calon Dosen Tidak Tetap harus memenuhi persyaratan umum sebagai berikut :

- 1) Berijazah Magister (S-2) atau Doktor (S-3) dengan IPK >3,25 dari Perguruan Tinggi yang memiliki Akreditasi minimal yang setara;
- 2) Seleksi untuk Dosen Tidak Tetap dilakukan melalui serangkaian test yang dibentuk yang akan mempelajari data calon Dosen Tidak Tetap melalui lamaran yang diajukan kepada Rektor untuk selanjutnya dibawa kedalam rapat pimpinan. Tim khusus ini akan memanggil Calon Dosen Tidak Tetap guna menjalani serangkaian test seperti:
 - a) Test Akademik (Bidang Keilmuan)
 - b) Micro teaching test.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 55 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

c) Test Wawancara

Calon Dosen Tidak Tetap yang lulus pada tahapan ini, hasilnya akan dibawa tim khusus pada rapat pimpinan. Pada rapat pimpinan, akan ditentukan calon Dosen Tidak Tetap tersebut diterima atau tidak. Bila diterima calon Dosen Tidak Tetap tersebut akan diusulkan kepada Rektor untuk diangkat menjadi Dosen Tidak Tetap berdasarkan SK dari Ketua Yayasan Al-Fatimah Sukorejo Bojonegoro.

2. Perekrutan Tenaga Kependidikan

Rangkaian rekrutmen untuk tenaga kependidikan dan tenaga penunjang lainnya dilakukan sebagai berikut :

- a. Seleksi umum dan administrasi
- b. Test Psikologi
- c. Test Kompetensi
- d. Test Wawancara

Rekrutmen tenaga penunjang dilakukan berdasarkan surat lamaran yang diterima Rektor dan adanya referensi dari tenaga penunjang yang sudah bekerja. Rekrutmen dan Seleksi tenaga kependidikan diatur sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Rektor.

Calon tenaga kependidikan dan tenaga penunjang harus memenuhi persyaratan umum administratif seperti:

- a. Berijazah minimal SMA;
- b. Memiliki sertifikat keahlian.

Proses rekrutmen tenaga kependidikan adalah sebagai berikut : Calon tenaga kependidikan dan tenaga penunjang lainnya yang telah memenuhi persyaratan administratif akan dilakukan test psikologi dan test kompetensi. Calon yang telah lulus test psikologi dan test kompetensi. Jika lulus test tersebut, test selanjutnya adalah test wawancara. Jika semua rangkaian test yang telah dijalani dan dinyatakan lulus, maka akan dilaporkan dan diusulkan kepada Rektor untuk

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 56 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

diangkat menjadi tenaga kependidikan atau tenaga penunjang lain berdasarkan SK dari Ketua Yayasan Al-Fatihah Sukorejo Bojonegoro.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 57 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

VI	ORIENTASI DAN PENEMPATAN
-----------	---------------------------------

A. Orientasi Pegawai

Orientasi dirancang untuk membekali pegawai baru (dosen, tenaga kependidikan dan tenaga penunjang lain) dengan informasi yang diperlukan agar dapat berfungsi secara baik dan efektif dalam organisasi di lingkungan Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro. Pada masa orientasi ini para calon pegawai diberikan wawasan tentang : Untuk Dosen berupa Tri Dharma (Pendidikan/Pengajaran; Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat). Sedangkan untuk Tenaga Kependidikan dan Tenaga Penunjang Lainnya diberikan wawasan tentang tugas teknis sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh pekerjaan dimana ditempatkan.

Setelah dinyatakan lulus seleksi, menjalani masa orientasi, Dosen dan tenaga kependidikan ataupun tenaga penunjang lain diusulkan oleh Dekan kepada Rektor untuk mendapatkan persetujuan penempatan tetap, dan selanjutnya Rektor menyampaikan laporan penempatan dosen dan tenaga kependidikan serta tenaga penunjang lainnya, selanjutnya para karyawan baru tersebut disahkan sebagai dosen atau tenaga kependidikan atau tenaga penunjang lainnya.

B. Teknik Orientasi

1. Program Orientasi dan Sosialisasi

Program orientasi ini berawal dari pengenalan singkat secara informal sampai pada program-program formal dengan waktu yang lebih panjang. Dalam program formal, pegawai baru biasanya diberi buku pegangan atau bahan cetakan yang berisi jam kerja, tugas pokok dan fungsi kerja pegawai, peninjauan prestasi, cara pembayaran gaji, penggunaan fasilitas serta pedoman dan peraturan yang berlaku di Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro. Aktivitas ini biasanya dilakukan oleh pimpinan Institusi, Fakultas dan Prodi.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 58 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

2. Budaya Organisasi

Dapat diartikan sebagai sikap dan persepsi yang dimiliki pegawai pada umumnya di Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro. Dengan kata lain para pegawai menangkap isyarat tentang lembaga Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro misalnya sejauh mana pegawai dinilai secara adil atau sejauh mana hubungan persahabatan yang diperlihatkan oleh pimpinan prodi atau fakultas atau institusi.

3. Pereratan Hubungan Antar Karyawan

Cara lain untuk membantu proses sosialisasi pegawai baru adalah dengan mempererat hubungan antar mereka dan dengan teman kerja baru atau dengan para pimpinan dan sivitas akademika.

4. Informasi Prestasi Kerja

Sistem penilaian Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro juga memainkan perananan penting dalam proses sosialisasi. Catatan prestasi kerja secara formal dan informal dari pimpinan atau atasan yang disampaikan pada waktu yang tepat kepada pegawai baru dapat mengurangi tekanan akibat ketidakpastian karena *“tidak mengetahui prestasi yang dicapai”*. Selain itu catatan tersebut dapat membantu pegawai baru untuk memutuskan cara melaksanakan pekerjaan di masa mendatang.

5. Penempatan Pegawai

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Calon dosen yang lulus di Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro ditugaskan atau ditempatkan pada unit kerja masing-masing yang ditentukan sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.

Setiap tenaga dosen atau 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

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 59 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

keahlian dosen dan tenaga kependidikan tersebut. Penempatan dosen maupun tenaga kependidikan dilakukan melalui SK Ketua Yayasan.

Kebutuhan penempatan staf dilakukan dalam bentuk penugasan pegawai yang ada sesuai kebutuhan jabatan antara lain dapat melalui:

- a. Promosi, terjadi jika pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke posisi lain yang lebih tinggi baik dalam hal pembayaran gaji, tanggung jawab, dan tingkat status keorganisasiannya.
- b. Pengalihan, terjadi manakala seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke posisi lain yang relatif pembayaran gajinya sama, begitu pula tanggung jawabnya dan tingkat dalam struktur organisasinya. Pengalihan sangat bermanfaat bagi pemegang jabatan, karena pengalamannya dapat dialihkan kepada seseorang dengan ketrampilan baru dan perspektif berbeda yang membuat orang itu menjadi pekerja dan kandidat yang lebih baik untuk dipromosikan di masa depan. Pengalihan ini dapat memperbaiki motivasi dan kepuasan individual.
- c. Penurunan Pangkat, dapat pula dilakukan sebagai penugasan dari seorang pegawai ke posisi pekerjaan yang lebih rendah dengan gaji/upah yang lebih kecil serta kualifikasi ketrampilan dan tanggung jawab yang lebih rendah
- d. Program Penempatan Kerja, Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro menginformasikan para pegawai adanya kualifikasi dan pembukaan kesempatan kerja yang belum terisi. Pengumuman penempatan kerja mengundang pegawai/orang yang berkualifikasi untuk melamar. Maksud dari program ini adalah mendorong pegawai untuk mencari promosi dan pengalihan kerja yang membantu pengelolaan SDM mengisi posisi dari dalam dan memenuhi tujuan personal pegawai. Semakin tinggi tingkat pekerjaan yang ditempatkan, membantu Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro memenuhi rencana kegiatan yang telah disepakati dan menjadi sebuah kesempatan yang adil bagi pegawai. Apabila tingkat pekerjaan lebih rendah terisi tanpa diketahui, para karyawan yakin mereka diizinkan melamar melalui program tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam membuat aturan program penempatan

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 60 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

pekerjaan penting untuk diketahui seluruh karyawan dan ditindaklanjuti secara taat asas.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
	PEDOMAN PENGELOLAAN SDM		
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 61 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

VII	PENGEMBANGAN KARIR, RETENSI, PENGHARGAAN DAN SANKSI
------------	--

A. Pengembangan Karir

Pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Institut. Pengembangan karier juga harus dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Setiap Pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan (studi lanjut), pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi dapat juga dilakukan dengan cara memberikan kesempatan bagi dosen maupun tenaga kependidikan untuk melakukan praktik kerja di tempat lain.

Dalam mengembangkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan, Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja tahunan masing-masing unit kerja. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh atasan pegawai bersangkutan yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Untuk menjamin keselarasan potensi dosen dan tenaga kependidikan dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas masing-masing perlu disusun pola karier dosen atau tenaga kependidikan yang terintegrasi di tingkat institut.

B. Retensi

Retensi merupakan kemampuan institusi untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas agar tetap loyal pada institusi. Untuk mempertahankan kualitas dosen yang lebih baik, Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro secara berkesinambungan melakukan:

1. Pembinaan dan peningkatan fasilitas
2. Upaya pemberian penghargaan terhadap kinerja dosen
3. Penyediaan fasilitas sarana kenyamanan dalam bekerja

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 62 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Sistem retensi telah diimplemetasikan Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro untuk memberikan kesempatan kepada dosen dalam pengembangan keilmuan berupa penelitian, pengabdian kepada masyarakat, penulisan buku, penyusunan modul stiles, seminar, pelatihan/workshop, konferensi, short course dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.

Untuk meningkatkan dan mempertahankan loyalitas dan komitmen (retensi) dosen dan tenaga kependidikan, maka perlu dilakukan upaya pengembangan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan, meliputi :

1. Pemberian insentif bagi yang ditugaskan di luar tupoksinya
2. Bagi tenaga kependidikan yang mendapatkan tugas di luar jam kerja, maka berhak mendapatkan uang lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Insentif kinerja diberikan kepada tenaga kependidikan sebagai reward dalam hal kedisiplinan dan prestasi kerja.
4. Dosen diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi serta menduduki jabatan struktural baik di tingkat jurusan/prodi, fakultas, lembaga/unit, maupun institut.
5. Tenaga kependidikan, diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi, mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dengan didukung oleh pendanaan yang sudah direncanakan dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan
6. Pemberian dana tali asih bagi dosen dan tenaga kependidikan yang pensiun
7. Pemberian dana santuan kedukaan bagi dosen dan tenaga kependidikan yang meninggal dunia
8. Kegiatan rekreasi bersama dosen dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan tali persaudaraan baik yang terkoordinasikan pada tingkat jurusan/prodi, fakultas, lembaga/unit, maupun universitas.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO		
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 63 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

C. Penghargaan dan Sanksi

SDM yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa pemberian:

1. Tanda kehormatan;
2. Kenaikan pangkat istimewa;
3. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, dosen dan tenaga kependidikan wajib mematuhi disiplin pegawai. Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap dosen dan tenaga kependidikan serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. SDM yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta sebagaimana yang tertera dalam surat perjanjian kerja.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 64 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

VIII	PEMBERHENTIAN
-------------	----------------------

Sistem pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dilakukan dengan mengacu pada peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dosen dan tenaga kependidikan Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro dapat diberhentikan dengan hormat karena:

1. Meninggal dunia;
2. Atas permintaan sendiri;
3. Mencapai batas usia pensiun;
4. Perampangan organisasi yang mengakibatkan pensiun dini; atau
5. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Dosen dan tenaga kependidikan dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. Dosen dan tenaga kependidikan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat.

Dosen dan tenaga kependidikan diberhentikan secara tidak dengan hormat karena hal-hal sebagaimana berikut:

1. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
3. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
4. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 65 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

Sementara itu, Dosen dan tenaga kependidikan diberhentikan sementara, apabila karena berkaitan dengan hal-hal berikut ini:

1. Diangkat menjadi pejabat negara; dan
2. Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural.

Pengaktifan kembali dosen atau tenaga kependidikan yang diberhentikan sementara, dilakukan berdasarkan keputusan oleh Rektor.

	INSTITUT AGAMA ISLAM AL-FATIMAH BOJONEGORO LEMBAGA PENJAMINAN MUTU		
PEDOMAN PENGELOLAAN SDM			
No Dokumen PDM/IAI/KL- 10/00/2023	No. Revisi 00	Hal 66 dari 66	Tgl Terbit 28 Juni 2023

IX	PENUTUP
-----------	----------------

Dalam penjaminan mutu di Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro, dosen dan tenaga kependidikan merupakan komponen pendidikan yang utama. Tanpa manajemen dosen dan tenaga kependidikan yang baik mustahil Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro dapat mencapai visinya menjadi Institut yang unggul dan berdaya saing tinggi. Buku pedoman pengelolaan SDM ini menjadi pegangan terutama para pengelola Institut di dalam melaksanakan manajemen mutu dosen dan tenaga kependidikan agar tercapai profesionalisme SDM yang pada akhirnya akan meningkatkan peran Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro dalam mencapai kemakmuran bangsa.

Sistem pengelolaan ini mengacu pada kebijakan Rektor baik pada pedoman Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di Institut Agama Islam (IAI) Al-Fatimah Bojonegoro maupun pedoman peraturan secara tertulis yang berlaku dalam perundang-undangan, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri terkait, dan surat edaran dari Kementerian Agama.

Sistem pelaksanaan pengelolaan SDM dilakukan secara konsisten dengan mencakup sistem perencanaan, rekrutmen seleksi pegawai, orientasi dan penempatan pegawai, sistem pengembangan karir, dan sistem remunerasi, retensi, penghargaan dan sanksi serta sistem pemberhentian pegawai. Semua sistem tersebut telah memiliki kebijakan dan pedoman peraturan dengan harapan dapat diwujudkan dan diimplementasikan secara lengkap, transparan dan akuntabel dalam pengelolaannya