

BUKU PEDOMAN

MANAJEMEN DAN PERILAKU TENAGA PENDIDIK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAHPALEMBANG



Prof. Dr. Paisol Burlian, M.Hum
Budiman, Ph.D., Psy
Dian Andesta Bujuri, M.Pd

BUKU PEDOMAN

**MANAJEMEN DAN PERILAKU TENAGA PENDIDIK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAHPALEMBANG**

**Prof. Dr. Paisol Burlian, M.Hum
Budiman, Ph.D., Psy
Dian Andesta Bujuri, M.Pd**

Penerbit

CV. Lantabur

2022

BUKU PEDOMAN

MANAJEMEN DAN PERILAKU TENAGA PENDIDIK UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

ISBN

18x25 cm

Hlm 54

Cetakan 26 September 2022

Penulis:

Prof. Dr. Paisol Burlian, M.Hum, Budiman, Ph.D., Psy., &

Dian Andesta Bujuri, M.Pd

Editor:

Dian Andesta Bujuri, M.Pd.

Desain Sampul dan Penata Letak

Alex Rodhinal, S.Sos

Penerbit CV. Lantabur

Jln.Prof. K.H Zainal Abidin Fikri

E-mail : lantaburcv@gmail.com

Sanksi Pelanggaran Pasal 72

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang HAK CIPTA:

1. Barang siap dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 Ayat (1) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan atau denda paling sedikit Rp.1.000.000 (Satu juta rupiah) atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000.00 (lima miliar rupiah)
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mendengarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (5) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000.00 (lima ratus juta rupiah) Dilarang mengutip memperbanyak, dan memperjualbelikan sebagian atau keseluruhan isi buku ini tanpa izin penulis dan penerbit kecuali kerjasama kecil dengan menyebutkan sumbernya yang layak.

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
NOMOR: 344 TAHUN 2022
TENTANG
PENETAPAN TIM PENYUSUN BUKU REFERENSI MANAJEMEN DAN PERILAKU TENAGA PENDIDIK
DEWAN KEHORMATAN TAHUN ANGGARAN 2022
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

- Membaca** : Surat usulan dari An. Ketua Sekertaris Dewan Kehormatan Nomor: B-02/Un.09/DK/2022, tanggal 25 Januari 2022, perihal mohon diterbitkan Keputusan Rektor tentang Penyusunan Buku Referensi Manajemen dan Perilaku Tenaga Pendidik
- Menimbang** : a. bahwa berdasarkan hasil rapat Dewan Kehormatan pada hari Kamis tanggal 13 Januari 2022, Pembahasan RKA Dewan Kehormatan Tahun Anggaran 2022;
b. bahwa untuk kepentingan tersebut di atas, maka dipandang perlu adanya susunan Tim Penyusunan Buku Referensi Manajemen dan Perilaku Tenaga Pendidik, yang ditetapkan melalui Keputusan Rektor;
c. bahwa saudara-saudara yang namanya terlampir dalam daftar lampiran keputusan ini, dipandang mampu dan bertanggungjawab untuk dapat melaksanakan penyusunan buku sebagaimana yang dimaksud
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Nomor 129 Tahun 2014 tentang Alih Status IAIN menjadi Universitas Islam Negeri;
3. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 53 Tahun 2015 tentang Ortaker UIN Raden Fatah Palembang;
4. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 87 tahun 2014 tentang Akreditasi;
5. Permendiknas Nomor 22 Tahun 2011 tentang Terbitan Berkala Ilmiah;
6. Peraturan Kepala LIPI Nomor 3 tahn 2014 tentang Pedoman Akreditasi Terbitan Berkala Ilmiah;
7. Peraturan Kepala LIPI Nomor 5 tahun 2014 tentang Kode Etika Publikasi Ilmiah;
8. Surat Edaran Dirjen Dikti Nomor 152/E/T /2012 Tanggal 27 Januari 2012 tentang Publikasi Karya ilmiah;
9. Peraturan Menteri Keuangan tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2022 Nomor: 60/PMK.02/2021 Tanggal 08 Juni 2021;
10. Peraturan Menteri Keuangan tentang Standar Biaya Keluaran Tahun Anggaran 2022 Nomor: 123/PMK.02/2021 Tanggal 14 September 2021;
11. Peraturan Menristekdikti Nomor 9 Tahun 2018 tentang Akreditasi Jurnal Ilmiah;
12. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 17 Tahun 2010 Tanggal 16 Agustus 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi;
13. DIPA Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Tahun 2022*

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG TENTANG PENETAPAN TIM PENYUSUN BUKU REFERENSI MANAJEMEN DAN PERILAKU TENAGA PENDIDIK DEWAN KEHORMATAN TAHUN ANGGARAN 2022 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
- Kesatu** : Menunjuk saudara-saudara yang namanya terlampir dalam daftar lampiran keputusan ini, sebagai Tim Penyusunan Buku Referensi Manajemen dan Perilaku Tenaga Pendidik, sebagaimana terlampir
- Kedua** : Tugas tim tersebut, adalah;
a. Mengadakan rapat koordinasi terkait perumusan dan pembagian tugas untuk penyusunan buku;
b. Melaksanakan pengkajian tentang mekanisme alur penulisan buku;
c. Menentukan schedule dan langkah-langkah tentang mekanisme penerbitan; dan
d. Mengkordinir penyuplaian buku hasil cetakan
- Ketiga** : Semua biaya yang ditimbulkan akibat diterbitkannya keputusan ini, dibebankan pada Anggaran DIPA UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2022
- Keempat** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dan dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di Palembang
pada tanggal, 27 Januari 2022



Nyaya Khodijah

Tembusan:

1. Ditjen Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama di Jakarta;
2. Kepala Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara di Palembang;
3. Kepala Bagian Keuangan Biro AUPK Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
4. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
5. Bendahara DIPA Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
6. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan



Pembetulan Keputusan Rektor
Nomor Sk : 344 Tahun 2022
Tanggal Sk : 27 Januari 2022
Pembetulan ke : 1
Yang dibetulkan: Hal 1, No.13 dan Hal.2, No.2

LAMPIRAN:
KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
NOMOR: 344 TAHUN 2022
TANGGAL: 27 JANUARI 2022
TENTANG
PENETAPAN TIM PENYUSUN BUKU REFERENSI MANAJEMEN DAN PERILAKU TENAGA PENDIDIK
DEWAN KEHORMATAN TAHUN ANGGARAN 2022
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

Penanggungjawab : Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag, M.Si
Koordinator : Prof. Dr. Paisol Burlian, M.Hum
Anggota :01. Prof. Dr. J. Suyuthi Pulungan, MA
02. **Budiman, S.Psi., M.Si.,Ph.D.psy. ***
03. Dian Andesta Bujuri, M.Pd

Rektor,

Nyayu Khodijah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, petunjuk, serta cahaya pengetahuan sehingga penyusunan buku Pedoman Manajemen dan Perilaku Tenaga Pendidik UIN Raden Fatah Palembang. UIN Raden Fatah Palembang telah dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat teriring salam tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, atas perjuangan beliau memberikan akhlak dan budi pekerti kepada ummat manusia, semoga kita selalu mendapatkan syafaatnya kelak di hari akhir.

Buku Pedoman Manajemen dan Perilaku Tenaga Pendidik menjadi acuan tertulis yang telah disusun dengan mengacu pada berbagai norma dan aturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Buku ini bertujuan untuk menjadikan harkat dan martabat tenaga pendidik terjaga secara profesional dalam pelayanan akademik baik didalam kampus maupun diluar kampus. Tenaga pendidik dapat menjadi figur penting bagi mahasiswa dalam memberikan pelayanan terkait dengan kebutuhan penunjang akademik dan non akademik. Selain itu, adanya Buku ini menjadikan lingkungan UIN Raden Fatah Palembang memiliki tenaga pendidik yang profesional dan dapat menjadi contoh dalam kehidupan. Buku ini juga menjelaskan tentang ketentuan umum manajemen dan perilaku tenaga pendidik dan beberapa aturan yang menjadi rujukannya. Buku ini juga menjelaskan bagaimana tatacara perilaku, tugas dan kewenangan yang harus lakukan oleh tenaga pendidik. Selain itu, ada aturan penghargaan dan sanksi yang dibuat dalam pedoman ini agar bisa dipahami oleh semua tenaga pendidik di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang.

Demikianlah pengantar ini kami buat sebagai jalan untuk memahami proses penyusunan Buku Pedoman Manajemen dan Perilaku ini. Selain itu, ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan Buku Pedoman Manajemen dan Perilaku ini. Semoga Pedoman Manajemen dan Perilaku ini dapat bermanfaat bagi tenaga kependidikan di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Akhirnya semoga Allah SWT membalas

semuaamal jaryahnya kita semua...aamiin.

Palembang, November 2022

Tim Penyusun

KATA SAMBUTAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT., serta selawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad Saw., bahwa berkat nikmat dan rahmat Allah SWT., penulisan buku “Pedoman Manajemen dan Perilaku Tenaga Pendidik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang” ini dapat dirampungkan penulisannya.

Saya menyambut baik atas hasil dan kerja keras Dewan Kehormatan UIN Raden Fatah Palembang yang telah berupaya untuk menerbitkan buku “Pedoman Manajemen dan Perilaku Tenaga Pendidik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang”

Buku Pedoman Manajemen dan Perilaku Tenaga Pendidik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang ini bertujuan untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi dan produktifitas bagi tenaga pendidik dalam berbagai disiplin keilmuan, baik dalam mengembangkan kurikulum pendidikan maupun sumber daya manajemen.

Semoga dengan telah terbitnya buku ini dapat dijadikan pedoman bagi tenaga pendidik dalam berperilaku dan bertindak yang terkait dengan pelaksanaan tugas mereka masing-masing.

Akhirul kalam, semoga buku ini bermanfaat dan dapat membawa kemajuan yang lebih baik bagi UIN Raden Fatah Palembang pada masa yang akan datang.

Palembang, November 2022
Rektor,

Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag., M.Si.

KATA PENGANTAR KETUA DEWAN KEHORMATAN

Alhamdulillah, puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT., serta selawat dan salam atas Nabi Muhammad SAW dan atas berkat rahmat Allah SWT, Buku Pedoman Manajemen dan Perilaku Tenaga Pendidik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang ini telah dapat dirampungkan penulisannya.

Dengan diterbitkannya Buku Pedoman Manajemen dan Perilaku Tenaga Pendidik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas bagi Tenaga Pendidik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Penulisan buku Pedoman Manajemen dan Perilaku Tenaga Pendidik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang ini melibatkan banyak Pihak dan oleh sebab itu, kami patut menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah terlibat aktif dalam penyusunan buku pedoman ini. Dan semoga usaha dan jerih- payah menjadi amal saleh yang berpahala di sisi Allah SWT. Amiin ya robbal alamin

Palembang, November 2022

Prof. Dr. H. Romli SA, M.Ag

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
KATALOG PENERBITAN	ii
KATA PENGANTAR TIM PENULIS	iv
KATA SAMBUTAN REKTOR	vi
KATA SAMBUTAN KETUA DEWAN KEHORMATAN	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik	7
B. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik	7
C. Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik.....	8
D. Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Pendidik	11
E. Kompetensi Tenaga Pendidik	26
BAB III KETENTUAN UMUM TENTANG PERILAKU TENAGA PENDIDIK	29
BAB IV PERILAKU TENAGA PENDIDIK	34
Pasal 1 Prinsip-prinsip Dosen	34
Pasal 2 Kompetensi Pedagogik Dosen	34
Pasal 3 Kompetensi Kepribadian Dosen	35
Pasal 4 Kompetensi Sosial Dosen	36
Pasal 5 Kompetensi Profesional Dosen	36
Pasal 6 Akuntabilitas Dosen.....	37
Pasal 7 Nilai-nilai Kepemimpinan.....	38
Pasal 8 Nilai-nilai Integritas	39
Pasal 9 Nilai-nilai Tanggungjawab	40
Pasal 10 Nilai-nilai Keterpercayaan	40
Pasal 11 Nilai-nilai Transparansi.....	41
Pasal 12 Nilai-nilai Kejujuran.....	42
Pasal 13 Nilai-nilai Keadilan.....	42
Pasal 14 Nilai-nilai Kebersamaan	43
Pasal 15 Nilai-nilai Bermartabat	43
Pasal 16 Nasionalisme.....	44
Pasal 17 Komitmen Mutu pada Kegiatan Pendidikan dan Pengajaran.....	45
Pasal 18 Komitmen Mutu pada Kegiatan Penelitian dan Pengembangan.....	46
Pasal 19 Komitmen Mutu pada Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat	46
Pasal 20 Antikorupsi	47

Daftar Pustaka.....

BAB I PENDAHULUAN

Pendidikan dalam konsep pengembangan masyarakat merupakan dinamisasi dalam pengembangan manusia yang beradab. Pendidikan tidak hanya terbatas berperan pada pengalihan ilmu pengetahuan (*Transfer of knowledge*) saja, namun juga berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dari fungsi dan tujuan pendidikan ini diharapkan manusia Indonesia adalah manusia yang berimbang antara segi kognitif, afektif, dan psikomotor, dan dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional, dunia pendidikan nasional dihadapkan pada satu masalah besar yakni peningkatan mutu dan relevansi pendidikan. Masalah ini menjadi fokus yang paling penting dalam pembangunan pendidikan nasional.

Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Dalam peningkatan kualitas manusia Indonesia, pemerintah tidak merupakan satu sistem yang lepas dengan pihak swasta dan masyarakat. Hubungan pemerintah, masyarakat dan swasta merupakan hubungan yang tidak terpisahkan dalam peranannya dalam meningkatkan pemerataan dan mutu Pendidikan. Untuk menjamin mutu dan kualitas pendidikan diperlukan perhatian yang serius, baik oleh penyelenggara pendidikan, pemerintah, maupun masyarakat. Sebab dalam sistem pendidikan nasional sekarang ini, konsentrasi terhadap mutu dan kualitas bukan semata-mata tanggung jawab Pendidikan Tinggi dan pemerintah, tetapi merupakan sinergi antara berbagai komponen termasuk masyarakat. Untuk melaksanakan penjaminan mutu tersebut, diperlukan kegiatan yang sistematis dan terencana dalam bentuk manajemen perguruan tinggi [1].

Manajemen perguruan tinggi merupakan cara dalam mengatur semua sumber daya pendidikan, yang diarahkan agar semua orang

yang terlibat di dalamnya melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan berpartisipasi dalam perbaikan pelaksanaan pekerjaan sehingga menghasilkan jasa yang sesuai bahkan melebihi harapan “pelanggan pendidikan” [2]. Dengan paradigma kebijakan pemerintah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia di mana berbagai permasalahan dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia, namun di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan keniscayaan yang harus dilakukan secara “*terencana, terarah, intensif, efektif, efisien, dan produktif*” dalam proses pembangunan.

Menurut Manullang (2013) urgensi peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadikan pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkannya melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas [3]. Peningkatan kualitas merupakan salah satu prasyarat agar manusia dapat memasuki era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang sehat dan berkualitas. Di mana eksistensi Pendidikan Tinggi sebagai lembaga pendidikan tidak akan lepas dari persaingan global tersebut. Untuk itu peningkatan kualitas merupakan agenda utama dalam meningkatkan mutu Pendidikan Tinggi agar dapat *survive* dalam era global. TQM (*Total Quality Management*) atau yang biasa kita kenal dengan Manajemen Mutu Terpadu merupakan konsep peningkatan mutu secara terpadu di bidang manajemen. Faktor yang menjadi penyebab rendahnya mutu pada pendidikan tinggi adalah karena kurang optimalnya manajemen pendidikan tinggi, keterbatasan sarana dan fasilitas pendukung pembelajaran, serta masih banyak SDM dosen yang belum berpendidikan S3. Indrajit dan Djokopranoto (2004) mengatakan bahwa manajemen mempunyai prinsip dasar dalam praktek pendidikan antara lain [2]:

1. Menentukan cara/metode kerja
2. Pemilihan pekerja dan pengembangan keahliannya
3. Pemilihan prosedur kerja
4. Menentukan batas-batas tugas
5. Mempersiapkan dan membuat spesifikasi tugas
6. Melakukan pendidikan dan latihan
7. Menentukan sistem yang menghasilkan

Semua itu dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktifitas pendidikan. Banyak sumber daya manajemen yang terlibat dalam lembaga pendidikan, antara lain: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi dan informasi [4]. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Bagaimana perguruan tinggi menyediakan sumber daya yang berkualitas dan bermutu.

Perkembangan pendidikan di Perguruan Tinggi dipengaruhi oleh kebijakan pendidikan. Karena kebijakan pendidikan dapat menentukan hal-hal yang strategis dalam sistem pendidikan sehingga pendidikan bisa berjalan secara efektif dan efisien. Namun pengambilan kebijakan dalam dunia pendidikan dipengaruhi faktor-faktor strategis. Jahari dan Syarbini (2013) mengemukakan beberapa faktor strategis yang mempengaruhi kebijakan pendidikan, antara lain [5]:

1. Kondisi politik. Kondisi politik memegang peranan penting dalam menentukan kebijakan pendidikan. Kebijakan pendidikan pada level mikro masih seiring dengan kepentingan partai politik yang memiliki kekuasaan. Sistem politik yang lebih mengedepankan kepentingan partai politik dan anggotanya jelas akan berpengaruh terhadap kebijakan yang ditentukan dan lebih cenderung merugikan rakyat.
2. Kondisi ekonomi. Kondisi ekonomi baik regional, nasional maupun global akan berpengaruh terhadap kebijakan pendidikan yang diambil. Kebijakan pendidikan yang memiliki fokus pada efektivitas dan efisiensi akan memiliki kondisi yang erat dengan kondisi ekonomi yang sedang terjadi.
3. Kondisi sosial dan budaya. Kondisi sosial dan budaya suatu masyarakat menjadi faktor yang strategis dalam mempertimbangkan kebijakan pemerintah untuk mengatur sistem pendidikan. Kondisi sosial dan budaya suatu daerah yang lebih erat dengan kondisi masyarakat yang religius akan mendorong pemerintah dalam mengembangkan sistem pendidikan yang berbasis pesantren sesuai dengan tuntutan masyarakat.
4. Kondisi keamanan. Kondisi keamanan memiliki dampak yang cukup kuat bagi kebijakan dalam pendidikan. Dalam konteks Indonesia, permasalahan keamanan yang identik dengan terorisme mempengaruhi kebijakan pemerintah dalam mengambil regulasi tentang desain dan konten kurikulum yang diajarkan di lembaga pendidikan. Seiring perkembangan zaman di era globalisasi saat ini turut

mengiringi adanya trend yang semakin dinamis dan selalu diwarnai oleh ketidak teraturan dan ketidakpastian. Kondisi ini memunculkan kecenderungan permasalahan baru yang semakin beragam dan multi dimensional. Teknologi informasi yang berkembang cepat, telah membawa dampak bagi kehidupan manusia. Bahkan pendidikan di Indonesia saat ini cenderung lebih mengedepankan penguasaan aspek keilmuan dan kecerdasan, namun mengabaikan pendidikan karakter. Pengetahuan tentang kaidah moral yang didapatkan dalam pendidikan moral atau etika di sekolah-sekolah saat ini semakin ditinggalkan. Sebagian orang mulai tidak memperhatikan lagi bahwa pendidikan tersebut berdampak pada perilaku civitas akademika. Oleh itu, perlu adanya penguatan akademis melalui manajemen perguruan tinggi. Menurut Fadjar (1998) penguatan akademik meliputi [6] :

1. Pemeliharaan dan peningkatan stabilitas kelembagaan. Dengan demikian, citra sebagai lembaga keilmuan melalui berbagai model dialog, komunikasi timbal balik, keterbukaan dan kebebasan yang bertanggung jawab tetapterjaga.
2. Pemeliharaan serta peningkatan sistem akademik dan kemahasiswaan. Dengan demikian, UIN Raden Fatah dapat menjadi lembaga pendidikan tinggi yang menunjang pelaksanaan manajemen belajar mengajar yang mantap, dengan melalui pembenahan serta pemenuhan berbagai sarana prasarana.
3. Mengembangkan sistem dan model pembelajaran yang berorientasi pada kemandirian dan profesionalisme.
4. Mengoptimalkan lembaga studi/kajian, seperti pusat studi islam, pusat penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

5. Pemberian keleluasaan pada tiap-tiap fakultas/jurusan untuk mengembangkan dan meningkatkan kegiatan kuliah tamu dan latihan-latihan keahlian dalam berbagai bidang, seperti bahasa, perpajakan, perbankan, dan sebagainya.

BAB II

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK

A. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan [7]. Merujuk pada UU No 20 Tahun 2003 ayat 39 menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Manajemen tenaga pendidik sebagai cabang dari manajemen merupakan seni dan ilmu. Hanya perbedaannya, jika manajemen menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya. Maka manajemen tenaga pendidik dan kependidikan khusus menitikberatkan perhatiannya kepada faktor-faktor produksi tenaga kerja. Namun demikian, tak dapat dipungkiri bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikanpun tak dapat mengabaikan seluruhnya hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja [8].

B. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Untuk mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku [9]. Jadi dalam tujuan manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan yang efektif dan efisien

untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

C. Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik

Di dalam manajemen tenaga pendidik terdapat beberapa fungsi diantaranya:

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tenaga pendidik yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan tenaga pendidik merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu lembaga mencapai tujuannya. Jika tenaga pendidik yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila tenaga pendidik yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi lembaga mencapai tujuan [10]. Pengadaan tenaga pendidikan ini harus mendapat perhatian yang serius serta didasarkan pada analisis pekerjaan (*Job Spesification*) persyaratan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan, pengayaan pekerjaan, perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan. Jadi, perekrutan calon tenaga pendidik hendaknya dilakukan agar tenaga pendidik yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan.

2. Penyeleksian

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. Proses seleksi terdiri dari berbagai spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir

dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses dimulai dan proses diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan organisasi [11].

Seleksi pegawai tidak berdasarkan ilmu pengetahuan sebagaimana umum sekarang dijalankan di Negara kita, tidak mendasarkan pemilihan- pemilihan atas *job specification*, melainkan mempergunakan bahan-bahan pertimbangan

sebagai berikut:

- a. Surat lamaran bermatrai atau tidak
- b. Ijazah sekolah dan daftar nilai
- c. Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman
- d. Berbicara langsung dengan orang yang bersangkutan.

3. Pengangkatan

Analisis kerja dapat dianggap merupakan alat bagi pimpinan dalam memecahkan masalah kemanusiaan. Ini disebabkan analisis jabatan dapat memberikannya dalam hal, yaitu:

- a. Dalam penarikan, seleksi dan penempatan pekerja
- b. Dalam pendidikan
- c. Dalam penilaian jabatan
- d. Dalam perbaikan syarat-syarat pekerjaan
- e. Dalam perencanaan organisasi

4. Dalam pemindahan dan promosi Penempatan

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut pegawai baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Memang benar proses seleksi dan pengenalan yang harus dilaluinya berbeda dari yang dialami oleh para pegawai baru. Perbedaan tersebut disebabkan oleh tersedianya berbagai informasi tentang diri pegawai yang akan mengelola sumber daya manusia sudah tersedia berbagai dokumen tentang pegawai tersebut, seperti surat lamarannya dahulu, riwayat pekerjaan, penilaian atasan atas kemampuannya melaksanakan tugas, program pendidikan dan pelatihan jabatan yang pernah ditempuh, penghasilan sekarang, jumlah tanggungan, masa kerja dan lain sebagainya.

Dengan demikian proses rekrutmen menjadi lebih sederhana. Demikian pula halnya dengan proses seleksi karena prestasi kerja dan potensi pegawai lama yang bersangkutan sudah

diketahui oleh paling sedikit dua pihak, yaitu bagian pengelola sumber daya manusia dan atasan pegawai tersebut. Sifat program pengenalan itu lebih sempit karena terbatas pada pengenalan lingkungannya yang baru sedangkan hal-hal yang menyangkut aspek organisasional dan kepentingan pegawai tidak lagi dijadikan bagian dari program pengenalan karena pegawai yang bersangkutan telah mengetahuinya dengan baik.

5. Pelatihan

Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dengan demikian, istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai. Sehingga dapat diketahui bahwa fungsi manajemen tenaga pendidik yaitu rekrutmen, penyeleksian, pengangkatan, penempatan, dan pelatihan guna mendapatkan tenaga pendidik (Dosen) yang berkualitas.

D. Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Pendidik

1. Perencanaan Tenaga Pendidik

Pekencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah proses suatu kegiatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan jumlah Dosen beserta persyaratan kualifikasi untuk kurun waktu tertentu, agar mampu melaksanakan tugas yang dalam suatu organisasi secara baik. Langkah ini bertujuan agar penarikan Dosen didasarkan pada kebutuhan yang nyata dan agar pekerjaan yang ada dapat diselesaikan dengan baik. Langkah-langkah pengadaan tenaga pendidik yaitu Analisa pekerjaan, Analisa kebutuhan tenaga kerja, Penarikan, Seleksi, Penempatan, orientasi, dan induksi, Pembinaan, Pemberhentian dan pemensiunan.

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik

sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Walaupun merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan, perencanaan ini seringkali tidak diperhatikan dengan seksama. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Aktivitas-aktivitas perekrutan tidak akan terjadi sampai seseorang dalam organisasi telah memutuskan tenaga pendidik seperti apa yang dibutuhkan dan berapa banyak jumlahnya. Henry Simamora mengatakan proses rekrutmen yaitu:

- a. Penyusunan strategi untuk merekrut
- b. Pencarian pelamar kerja
- c. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok
- d. Pembuatan kumpulan pelamar.

Proses rekrutmen melalui beberapa tahap diantaranya:

- a. Estimasi kebutuhan tenaga pendidik
Estimasi kebutuhan tenaga pendidik dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga pendidik masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan.

- b. Penarikan

Penarikan maksudnya usaha mencari dan menarik tenaga pendidik agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu lembaga. Rekrutmen yang efektif dipengaruhi oleh bagaimana sebuah lembaga atau instansi melakukan prosedur rekrutmen. Efektif yang dimaksud dalam hal ini adalah ketika lembaga atau instansi mampu mendapatkan tenaga baru yang memiliki kualitas dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan. Proses penarikan atau rekrutmen yang baik adalah:

- 1) Penentuan dasar penarikan

Dasar penarikan calon tenaga pendidik harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya Malayu Hasibuan.

- 2) Penentuan sumber-sumber penarikan

Terdapat dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan: sumber internal dan sumber eksternal.

Sumber-sumber internal berkenaan dengan tenaga pendidik yang ada saat didalam organisasi. Sumber-sumber eksternal adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi. Didalam organisasi dapat memperoleh orang yang direkrut dari kedua sumber ini. Didalam organisasi yang sering melakukan rekrutmen dari sumber internal cenderung mengeluarkan relative banyak biaya untuk program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik mereka dan juga lebih banyak dana untuk tunjangan pelengkap dan pensiun dalam upaya menahan mereka. Kebijakan rekrutmen dari sumber eksternal bakal memicu pengeluaran yang relative lebih besar

untuk biaya-biaya rekrutmen, seleksi dan kompensasi awal. Hal ini disebabkan karena organisasi akan merekrut dan menyeleksi lebih banyak tenaga dalam periode waktu tertentu jika dibandingkan dengan kebijakan rekrutmen internal. Perusahaan dengan kebijakan rekrutmen eksternal mungkin harus menawarkan tingkat gaji awal yang lebih tinggi guna memikat tenaga yang berpengalaman dari organisasi lain. Perbandingan antara kebijakan dari sumber internal dan eksternal ini tentu saja sangat disederhanakan karena banyak organisasi yang secara periodik merekrut baik secara internal dan eksternal.

(a) Rekrutmen Internal

Pasar tenaga kerja internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Kondisi pasar tenaga kerja internal ini dalam kenyataannya sangat berpengaruh pada kebijaksanaan rekrutmen. Pengaruhnya kerap kali bersifat langsung dalam arti kekosongan jabatan tertentu tidak mungkin diisi oleh tenaga kerja dari luar, terutama dilihat dari segi ketrampilan atau keahlian yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut. Pasar tenaga kerja internal dipengaruhi oleh tiga unsur sebagai berikut:

- (1) Tergantung pada ketentuan formal dan informan organisasi dalam menjabarkan tugas- tugas setiap pekerjaan atau jabatan.
- (2) Dipengaruhi oleh metode yang dipergunakan

dalam memilih para calon diantara para pekerja.

- (3) Dipengaruhi oleh prosedur dan kewenangandalam mencari dan membina calon yang potensial dan dapat dipertanggung jawabkan, dalam usaha mengisi kekosongan suatu pekerjaan atau jabatan.

(b) Rekrutmen Eksternal

Menurut Hadari Nawawi rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan. Rekrutmen dilakukan karena perkembangan bisnis, sehingga organisasi atau perusahaan merlukan pekerja baru untuk memperoleh gagasan segar. Di samping itu mungkin pula dilakukan untuk melengkapi tenaga kerja yang dimiliki guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Rekrutmen eksternal melalui beberapa macam bentuk diantaranya:

- (1) Iklan media massa, dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas.
- (2) Lembaga pendidikan, memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai
- (3) Depnaker, dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Departemen Tenaga Kerja
- (4) Lamaran kerja yang sudah masuk diperusahaan perlu dipertimbangkan sebagai sumber penarikan pegawai.

3) Metode-metode penarikan

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam organisasi. Metode penarikan adalah metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada tenaga atau orang-orang tertentu saja. Sedangkan metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas kemasyarakat.

4) Kendala-kendala penarikan

Kendala-kendala yang dihadapi setiap organisasi tidak sama, tetapi umumnya kendala itu meliputi kebijakan

organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi pasar tenaga kerja, solidaritas perusahaan, kondisi- kondisi lingkungan eksternal.

2. Seleksi pelamar

Seleksi pelamar adalah Setelah pendaftaran atau pelamaran Dosen baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Seleksi pelamar adalah pada setiap penerimaan tenaga pendidik baru harus dilakukan secara cermat, jujur dan objektif supaya diperoleh karyawan yang qualified dan penempatannya yang tepat sehingga pembinaan, pengembangan, pengendalian, dan pengaturan karyawan relatif mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Mangku negara mengemukakan seleksi adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai. Menurut Malayu Hasibuan (2014) langkah-langkah dalam seleksi rekrutmen tenaga pendidik [10]:

a. Seleksi Surat Lamaran

Memilih surat-surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya.

b. Pengisian Blanko Lamaran

Pelamar yang dipanggil di haruskan mengisi blanko atau formulir lamaran yang telah disediakan. Formulir tersebut memuat rincian data yang komplet dari pelamar, seperti orang tuanya, pengalaman kerjanya dan gaji yang dimintakan. Formulir lamaran akan digunakan sebagai salah satu alat referensi pelamar bersangkutan.

c. Pemeriksaan Referensi

Meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal- hal lain yang dianggap penting dari pelamar.

d. Wawancara Pendahuluan

Wawancara pendahuluan dilakukan pemimpin atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara formal dan mendalam dengan pelamar. Dengan demikian akan didapat data yang lebih komplit dan terinci. Kemudian hasil wawancara dibandingkan satu persatu siapa yang paling tinggi kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya itu.

e. Tes Penerimaan

Proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis tes penerimaan calon karyawan ini adalah wawancara dan tertulis.

f. Tes Psikologi

Proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkannya. Seperti tes kecerdasan, kepribadian, bakat, minat dan prestasi.

g. Tes Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

h. Wawancara akhir atasan langsung

Atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

i. Memutuskan diterima atau ditolak

Pengambilan keputusan tentang diterima tidaknya seorang calon, biasanya pihak lembaga akan memusyawarahkan terlebih dahulu. Komunikasi dengan berkelompok ini diharapkan akan mampu menghasilkan keputusan yang akurat dan tepat. Kelompok yang dilibatkan dan dimanfaatkan dalam proses pengambilan keputusan dapat dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

- 1) Kelompok yang terdiri dari semua orang yang berkepentingan dalam penanggulangan suatu sistem problematika tertentu.
- 2) Panitia
- 3) Kelompok kerja

Pengambilan keputusan secara individu dan melalui diskusi kelompok itu berbeda. Dengan diskusi kelompok diharapkan akan membuat keputusan mudah diambil dan akurat karena adanya nilai-nilai yang unik yang terkandung dalam diskusi kelompok antara lain setiap anggota harus mengantarkan ide-ide kreatifnya dalam menyelesaikan sebuah permasalahan.

3. Proses Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen dalam arti luas ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya mangorganisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tenaga Pendidik menurut Undang-Undang No20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal

1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga pendidik yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Manajemen Tenaga pendidik adalah aktivitas yang dilakukan mulai dari pendidik itu masuk kesuatu lembaga pendidikan dari mulai proses perencanaan SDM, perekrutmen, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja. Berikut beberapa proses manajemen tenaga pendidik sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara untuk mencapainya, perbedaan pelaksanaan adalah hasil tipe dan perencanaan yang berbeda pula, perencanaan dalam organisasi adalah hal yang esensial.

Planning (perencanaan) merupakan fungsi dasar (*fundamental*) manajemen, karena *organisasi*, *staffing*, *directing*, dan *controlling* pun harus lebih terdahulu direncanakan. Perencanaan adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijaksanaan, membuat program-program dan prosedur- prosedur serta strategi yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. Rekrutmen

1) Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon [10].

Pada dasarnya rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi [12]. Rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Rekrutmen melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input Lembaga. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau lembaga.

2) Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/*qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak- banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik [13].

3) Sumber Rekrutmen

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja, baik internal maupun eksternal.

- a) Dari sumber internal, yakni sumber daya manusia yang diterima adalah berasal dari lembaga itu sendiri:
 - (1) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*job posting programs*)
 - (2) Perbantuan pekerja (*departing employees*).
- b) Dari sumber eksternal di dalam negeri perekrutmen melalui:
 - a) *Walk-in*, dan *write-ins* (pelamar yang datang dan menulis lamaransendiri).
 - b) Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan-karyawan perusahaan lain).
 - c) Pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio, dan, media lainnya).
 - d) Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap kerja.

4) Proses Rekrutmen

Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Berikut ini langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen:

- a) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- b) Menentukan calon yang tepat.
- c) Memilih metode-metode rekrutmen yang tepat.
- d) Menyaring atau menyeleksi kandidat.
- e) Membuat penawaran kerja.
- f) Mulai kerja.
- g) Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi

tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

c. Seleksi

Seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar [14].

1) Tujuan Seleksi

Seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan, seperti yang dijelaskan oleh Martoyo bahwa tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi [15].

2) Persyaratan Seleksi

Ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka pengadaan seleksi dan penempatan pegawai. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialis jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
- b) Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tidaknya lowongan pegawai dalam suatu instansi.
- c) Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

3) Langkah-langkah Proses Seleksi

Kemudian beberapa langkah dalam proses seleksi antara lain.

- a) Penyaringan para pelamar
- b) Tes
- c) Wawancara awal
- d) Evaluasi latar belakang
- e) Wawancara mendalam
- f) Tes kesehatan atau fisik
- g) Pengambilan keputusan manajemen.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan, disamping itu pengembangan SDM merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dengan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Objektif dari pengembangan adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktifitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan oraganisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerja atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan

sebagai tuntutan organisasi atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia. Manajemen pengembangan sdm pendidik dan tenaga kependidikan.

1) Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara umum tujuan pengembangan

manusia adalah untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Tujuan tersebut diatas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam lembaga pendidikan mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Secara lebih rinci, tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi, yaitu sebagai berikut:

- a) meningkatkan kemampuan individual (*personal growth*);
- b) meningkatkan kompetensi secara tidak langsung (*indirect compensation*);
- c) meningkatkan kualitas hasil (*quality*); dan
- d) meningkatkan produktivitas organisasi (*productivity*).

Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Susilo Martoyo adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisien kerja mereka

dalam mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan perbaikan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan serta sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya [16].

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah:

- a) Untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan.
 - b) Untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.
 - c) Untuk meningkatkan profesionalitas.
 - d) Untuk meningkatkan perkembangan pribadi.
 - e) Untuk meningkatkan prestasi secara maksimal
- 2) Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manfaat yang dapat kita ambil dari penyelenggaraan program pengembangan antaralain:

- a) Peningkatan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadi pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang di dasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- c) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- d) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya, serta penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana

kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat dari pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatnya produktivitas kerja, terwujudnya hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai, pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat, semangat kinerja meningkat, sikap terbuka dan lancarnya komunikasi secara efektif.

3) Proses/Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa hal yang harus ditempuh untuk membuat program pengembangan yaitu: (a) menentukan kebutuhan, (b) menentukan sasaran, (c) menetapkan isi program, (d) mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, (e) melaksanakan program, dan (f) menilai keberhasilan program [16].

Dalam pekerjaan pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain:

- a) Program penyetaraan dan sertifikasi.
- b) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi.
- c) Program supervisi.
- d) Program pemberdayaan.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan makna kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu [17]. Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Menurut *the Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerja, beban dan

volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya [18].

Menurut Wahyudi penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan secara *periodic* dan sistematis tentang prestasi kerja seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya [19]. Penilaian kinerja merupakan penilaian yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata menetapkan kebijaksanaan berarti apakah pegawai akan di promosikan dan atau balas jasanya dinaikkan. Penilaian kinerja merupakan cara mengevaluasi hasil kerja pegawainya yang dilakukan pada suatu periode tertentu secara sistematis, teratur dan cermat. Mengenai kecakapan pegawai yang ada di lembaga pendidikan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat dijadikan dasar kenaikan dan penurunan jabatan, kompensasi, sumber mutasi pegawai, penentuan program pelatihan dan penembangan dan dapat mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi.

a. Tahapan dalam penilaian kinerja.

Beberapa tahapan yang dapat dijadikan sebagai indikator penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan merencanakan pembelajaran, seseorang dosen sebelum mengajar hendaknya merencanakan program pengajaran, membantu persiapan pengajaran yang hendak diberikan. Karena pada hakikatnya bila suatu kegiatan direncanakan lebih dahulu, maka tujuan dari kegiatan tersebut akan lebih terarah dan lebih berhasil. Kemampuan guru dapat dilihat dari data atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran dalam perkuliahan.
- 2) Kemampuan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- 3) Kemampuan evaluasi dari pelaksanaan hasil belajar. Kegiatan yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya hasil pembelajaran yang telah dilakukan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2014), tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut [10]:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam lembaga pendidikan.

E. Kompetensi Tenaga Pendidik

1. Kompetensi Pendidik

Kompetensi secara umum berarti kewenangan untuk menentukan dan memutuskan sesuatu. Menurut Jamal. Asmani mengatakan bahwa kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu yang dihasilkan dari proses belajar. Menurut Majid kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan tertentu sikap inteligen harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi, maupun etika.

kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap pendidik akan menunjukkan kualitas pendidik yang sebenarnya [20].

Berangkat dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pendidik merupakan seperangkat penguasaan pengetahuan dan kemampuan yang harus dimiliki pendidik agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab.

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005 dan pasal 10 ayat 1 dinyatakan bahwa kompetensi Dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh pendidikan profesi [21]. Kompetensi dosen tersebut juga disebutkan dalam penjelasan peraturan No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik [22]. Kompetensi ini terdiri dari sub kompetensi: (1) memahami peserta didik secara mendalam; (2) merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran; (3) melaksanakan pembelajaran; (4) merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajar; (5) mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia yang menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi ini terdiri dari sub kompetensi: (1) kepribadian yang mantap dan stabil; (2) kepribadian yang dewasa; (3) kepribadian yang arif; (4) kepribadian yang berwibawa; (5) berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (6) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (7) mengembangkan diri secara berkelanjutan.

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan Dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar [23]. Kompetensi ini terdiri dari sub kompetensi; (1) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik; (2) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan; (3) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar; dan (4) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.

d. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi ini terdiri dari sub kompetensi; (1) menguasai konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (2) menguasai materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (3) mengetahui hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (4) dan penerapan konsep-konsep

keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; serta (5) mampu berkompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap pendidik menunjukkan kualitas pendidik dalam melakukan pembelajaran. Kompetensi tersebut di mulai dari bagaimana kemampuan Dosen untuk menyusun program perencanaan pembelajar dan melaksanakan rencana pembelajar tersebut.

BAB III
KETENTUAN UMUM
TENTANG PERILAKU TENAGA PENDIDIK

1. Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, program profesi, program spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.
2. Universitas merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi.
3. Pascasarjana adalah unsur pelaksana akademik di UIN Raden Fatah Palembang yang mengkoordinasikan seluruh program studi pascasarjana untuk menjamin baku mutu pendidikan pascasarjana.
4. Fakultas adalah pelaksana akademik di UIN Raden Fatah Palembang yang merupakan himpunan sumber daya pendukung yang dikelompokkan menurut jurusan atau program studi, yang mengkoordinasikan atau menyelenggarakan pendidikan akademik dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan/ atau olahraga.
5. Program Studi adalah kesatuan kegiatan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi.
6. Unit Kerja adalah seluruh organisasi yang berada di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
7. Rektor adalah pemimpin tertinggi UIN Raden Fatah Palembang mempunyai tugas memimpin dan mengelola penyelenggaraan pendidikan tinggi.
8. Wakil Rektor adalah pimpinan di UIN Raden Fatah yang memiliki fungsi untuk membantu rektor dalam mengelola penyelenggaraan pendidikan tinggi.
9. Biro adalah unsur pelaksana administrasi yang mempunyai tugas melaksanakan unsur administrasi, perencanaan dan keuangan, akademik, dan kemahasiswaan pada UIN Raden Fatah.

10. Dewan Kehormatan (DK) adalah komite universitas sebagai lembaga struktural di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang yang menjalankan fungsi penegakan etika akademik, moral, dan disiplin warga kampus serta menyelesaikan pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh pegawai dengan memberikan pertimbangan atau rekomendasi kepada rektor.
11. Tenaga Pendidik atau Dosen yaitu seorang pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
12. Dosen sebagai Pendidik profesional atau agen pembelajaran yang menyalurkan atau menyampaikan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni kepada mahasiswa di sebuah Perguruan Tinggi.
13. Dosen sebagai akademisi yang mengedepankan cara berfikir yang ilmiah, logis, dan objektif.
14. Dosen sebagai ilmuwan yang mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui kegiatan penelitian (*research*) dan kemudian menyebarkannya melalui tulisan (karya ilmiah), Prodak, maupun secara langsung terhadap masyarakat melalui pengabdian kepada masyarakat.
15. Perilaku Dosen adalah sikap dan tindakan yang mesti dilakukan bagi setiap dosen dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai Pendidik profesional dan Ilmuwan.
16. Prinsip-prinsip bagi Dosen adalah asas-asas yang harus dimiliki, diinternalisasikan, dan diaplikasikan oleh Dosen dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai Pendidik profesional dan Ilmuwan.
17. Kompetensi Dosen adalah kemampuan atau keahlian yang harus dikuasai dan diaplikasikan dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai Pendidik profesional dan Ilmuwan.
18. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan bagi seorang Dosen dalam mengelola perkuliahan dengan menguasai tujuan pendidikan nasional, kurikulum, dan terhadap psikologi dan perkembangan kompetensi mahasiswa, serta beradaptasi terhadap perkembangan sains dan teknologi.
19. Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan Dosen dalam bersikap dan berperilaku dalam menjalankan kewajibannya

- sebagai seorang tenaga pendidik profesional dan ilmunan.
20. Kompetensi sosial yaitu kemampuan Dosen dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara baik, efektif, dan efisien di lingkungan akademik maupun lingkungan sosial.
 21. Kompetensi profesional yaitu kemampuan Dosen dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan.
 22. Akuntabilitas yaitu kewajiban bagi seorang Dosen dalam memenuhi tanggungjawab sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan khususnya terhadap institusi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
 23. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam memajemen atas suatu kelompok, unit, dan organisasi yang kemudian mengkonsep, menetapkan, dan melaksanakan suatu kegiatan, kebijakan, dan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan kelompok atau instansi selama menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan.
 24. Integritas yaitu satu kesatuan sifat mulia yang meliputi kejujuran, kewibawaan, tanggung jawab, dan ketulusan bagi para Dosen dalam menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan agar senantiasa terdorong untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan dan memberikan kepercayaan terhadap publik atas amanah yang diemban.
 25. Tanggungjawab yaitu kemampuan dosen dalam mengemban segala bentuk kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan dengan penuh keberanian, keseriusan, kebijaksanaan, totalitas dan loyalitas.
 26. Keterpercayaan yaitu sikap dan perilaku dosen yang mencerminkan nilai-nilai kebenaran, dan dapat dipercaya (amanah) dalam menjalankan kewajiban yang diemban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan dengan penuh tanggungjawab, kejujuran, dan ketulusan.
 27. Transparansi yaitu sikap keterbukaan bagi dosen terhadap kinerja dari kewajiban atau amanah yang diemban dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan agar dapat menunjukkan kinerja yang terbuka bagi publik dan terbuka terhadap berbagai kritik dan saran, maupun aspirasi dari pihak lain sebagai referensi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja baik dalam aspek pendidikan

dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

28. Etika publik yaitu standar perilaku, tindakan, maupun keputusan yang bernilai baik dan benar yang harus dilakukan oleh para Dosen dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan, baik terhadap secara individu, terhadap civitas akademik (Pimpinan, Dosen, dan Tenaga Kependidikan), maupun terhadap publik secara umum.
29. Kejujuran yaitu suatu sikap dan perilaku dosen yang penuh dengan ketulusan hati dan berpedoman pada norma yang berlaku yang diiringi dengan sikap lurus, arif, dan bijaksana dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan.
30. Keadilan yaitu suatu sikap dan perilaku dosen yang berpegang pada kebenaran dan netral atau tidak memihak, serta senantiasa menjaga kehormatan dan menjunjung tinggi sikap dan perilaku yang objektif, profesional, dan proporsional dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan.
31. Kebersamaan adalah suatu sikap dan perilaku dosen yang mengedepankan rasa persatuan dan persamaan terhadap perbedaan atau kemajemukan dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan.
32. Kemartabatan adalah suatu sikap dan perilaku dosen dalam memperlakukan setiap orang (sesama dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat) dan kondisi apapun secara etis dengan penuh rasa hormat, sopan, dan santun secara lisan maupun tindakan dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan.
33. Nasionalisme adalah suatu sikap dan perilaku dosen yang mengaktualisasikan nilai-nilai cinta tanah air, dan menjadi aktor yang mendakwahkan nilai-nilai nasionalisme, serta menjadi contoh bagi seluruh warga kampus maupun masyarakat dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan.
34. Komitmen mutu adalah suatu usaha sadar yang dilakukan oleh dosen dalam memberikan kinerja yang maksimal, efektif, dan efisien, dan senantiasa berupaya meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja secara terus-menerus dan berkelanjutan di lingkungan kerja dari waktu ke waktu selama menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan.
35. Komitmen mutu pada kegiatan pendidikan dan pengajaran ini

merupakan komitmen para dosen dalam rangka memberikan kualitas pendidikan dan pengajaran, serta komitmen dalam meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pengajaran selama menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmun.

36. Komitmen mutu pada kegiatan penelitian dan pengembangan ini merupakan komitmen para dosen dalam rangka turut serta mengembangkan dan mentransformasikan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian dan pengembangan selama menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmun.
37. Komitmen mutu pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan komitmen para dosen dalam rangka menyebarkan ilmu pengetahuan terhadap masyarakat dan komitmen dalam meningkatkan kompetensi melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat selama menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmun.
38. Antikorupsi adalah sikap dan perilaku dosen yang profesional dan bertanggungjawab dengan kewajiban yang diemban dengan tidak menyalahgunakan hak dan kewajibannya yang dapat menyebabkan kerugian bagi lembaga maupun negara secara materi maupun non materi dengan menjunjung tinggi profesionalitas dan penuh tanggung jawab selama menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmun.

BAB IV PERILAKU TENAGA PENDIDIK

Pasal 1 Prinsip-prinsip Dosen

- a. Memiliki keimanan, ketaqwaan, dan sikap moderat;
- b. Memiliki akhlak yang mulia;
- c. Memiliki kualifikasi akademik (latar belakang pendidikan) dan kompetensi sesuai dengan bidang keilmuannya;
- d. Memiliki komitmen untuk senantiasa mengedepankan cara berfikir yang ilmiah, logis, dan objektif;
- e. Memiliki prinsip kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
- f. Memiliki komitmen untuk senantiasa meningkatkan kompetensi khususnya sesuai dengan bidang keilmuan melalui pendidikan, penelitian, pelatihan, dan kegiatan lainnya yang relevan;
- g. Memiliki integritas dalam menjalankan tugas keprofesionalannya sebagai Dosen;
- h. Memiliki komitmen sebagai tenaga pendidik yang profesional dalam melakukan pendidikan dan pengajaran;
- i. Memiliki komitmen untuk senantiasa mentransformasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang keilmuannya melalui kegiatan penelitian yang intensif dan berkelanjutan (*sustainable*) dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan kemajuan bagi bangsa dan negara;
- j. Memiliki komitmen untuk senantiasa menyebarluaskan ilmu pengetahuan melalui tulisan (karya ilmiah), Prodak, maupun secara langsung terhadap masyarakat melalui pengabdian kepada masyarakat; dan
- k. Memiliki komitmen untuk mewujudkan visi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu “Menjadi Universitas Berstandar Internasional, Berwawasan Kebangsaan, dan Berkarakter Islami”.

Pasal 2 Kompetensi Pedagogik Dosen

Kompetensi pedagogik yang mesti dimiliki oleh setiap

Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Menguasai landasan pendidikan;
- b. Menguasai dan mengembangkan kurikulum atau silabus;
- c. Dapat merancang perencanaan kegiatan perkuliahan yang bersifat menididik, interaktif, konstruktif, dan integratif berbasis riset dan pengembangan yang relevan dengan perkembangan sains dan teknologi;
- d. Dapat menerapkan proses perkuliahan yang bersifat menididik, interaktif, konstruktif, dan integratif berbasis riset dan pengembangan yang relevan dengan perkembangan sains dan teknologi;
- e. Dapat menerapkan sistem evaluasi perkuliahan yang bersifat menididik dan objektif (*authentic assessment*);
- f. Menguasai pendekatan/ metode/ strategi/ teknik pembelajaran yang relevan dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional;
- g. Menguasai psikologi dan perkembangan kompetensi mahasiswa; dan
- h. Dapat menjadi fasilitator bagi mahasiswa dalam mengaktualisasikan dan mengembangkan kompetensi yang multiple intelligences dan relevan dengan perkembangan zaman.

Pasal 3

Kompetensi Kepribadian Dosen

Kompetensi kepribadian yang mesti dimiliki oleh setiap Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Memiliki keimanan dan ketaqwaan, dan sikap moderat;
- b. Memiliki dan mengaktualisasikan akhlak yang mulia, bersikap universal, inklusif, dan plural;
- c. Memiliki dan mengaktualisasikan sikap yang arif dan bijaksana;
- d. Memiliki dan mengaktualisasikan sikap wibawa;
- e. Memiliki dan mengaktualisasikan sikap jujur dan adil;
- f. Memiliki dan mengaktualisasikan sikap tanggung jawab;
- g. Menjadi suri tauladan bagi mahasiswa maupun masyarakat secara umum;
- h. Memiliki dan mengaktualisasikan sikap dewasa dalam menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik

profesional dan ilmuan, serta obyektif dalam mengevaluasi kompetensi dan kinerja secara individu sebagai dasar pengembangan diri yang berkelanjutan; dan

- i. Memiliki dan mengaktualisasikan paradigma berfikir ilmiah, logis, dan obyektif.

Pasal 4

Kompetensi Sosial Dosen

Kompetensi sosial yang mesti dimiliki oleh setiap Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Dapat berkomunikasi secara santun, efektif, dan efisien melalui lisan;
- b. Dapat berkomunikasi secara baik, ilmiah, efektif, dan efisien melalui tulisan;
- c. Menggunakan teknologi komunikasi atau media sosial sebagai media komunikasi secara profesional, proporsional, dan fungsional;
- d. Dapat bergaul terhadap tenaga pendidik, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat secara profesional dan proporsional yang berdasar pada norma yang berlaku dan mengedepankan nilai-nilai universal, inklusif, dan plural;
- e. Dapat beradaptasi di lingkungan akademik maupun lingkungan sosial secara profesional dan proporsional; dan
- f. Memiliki sikap peduli dan empati terhadap sesama tenaga pendidik, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat.

Pasal 5

Kompetensi Profesional Dosen

Kompetensi profesional yang mesti dimiliki oleh setiap Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Menguasai disiplin ilmu sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuan;
- b. Memiliki kompetensi keilmuan yang *multiple intelligences* di samping bidang keilmuan masing-masing dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik

- profesional dan ilmuwan;
- c. Menguasai pendekatan/ metode/ strategi/ teknik pembelajaran yang relevan dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional;
 - d. Memiliki kompetensi dalam mentransformasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang keilmuannya melalui kegiatan penelitian yang intensif dan berkelanjutan (*sustainable*) dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Fatah maupun secara nasional; dan
 - e. Memiliki kompetensi dalam menyebarluaskan ilmu pengetahuan melalui tulisan (karya ilmiah), prodak, maupun secara langsung terhadap masyarakat melalui pengabdian kepada masyarakat.

Pasal 6

Akuntabilitas Dosen

Ada 4 macam akuntabilitas yang mesti dimiliki dan diaktualisasikan bagi para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Akuntabilitas secara personal yaitu suatu sikap dan perilaku yang meliputi nilai integritas, kejujuran, moral, dan etika yang terinternalisasi di dalam diri setiap Dosen dan diaktualisasikan secara sadar dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan.
- b. Akuntabilitas terhadap kelompok yaitu suatu sikap dan perilaku yang meliputi nilai integritas, kejujuran, sosial, moral, dan etika yang terinternalisasi di dalam diri setiap Dosen dan diaktualisasikan secara sadar terhadap komunitas di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan), maupun terhadap masyarakat secara umum. Dalam konteks ini, para Dosen mesti megedepankan sikap sosial dengan merajut kebersamaan (*collective- collegial*) terhadap para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan, maupun dengan masyarakat umum. Akuntabilitas kelompok ini sangat diperlukan bagi Dosen dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan

atau keilmuannya masing-masing melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Akuntabilitas kelompok ini juga menjadi kunci dalam mewujudkan visi dan misi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dan kemajuan mutu pendidikan.

- c. Akuntabilitas terhadap Instansi yaitu suatu sikap dan perilaku yang meliputi nilai integritas, kejujuran, sosial, moral, dan etika yang terinternalisasi di dalam diri setiap Dosen dan diaktualisasikan secara sadar terhadap instansi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan). Akuntabilitas terhadap instansi ini tidak hanya berkaitan dengan melaksanakan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan, tetapi juga berkaitan dengan pemenuhan kewajiban secara administratif dari setiap kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan.
- d. Akuntabilitas terhadap publik yaitu suatu sikap dan perilaku yang meliputi nilai integritas, kejujuran, sosial, moral, dan etika yang terinternalisasi di dalam diri setiap Dosen dan diaktualisasikan secara sadar terhadap publik yang meliputi lembaga Negara maupun masyarakat umum dalam melaksanakan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan melalui berbagai kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan. Akuntabilitas terhadap publik sangat penting bagi seluruh Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang sebagai bentuk keterbukaan dari kewajibannya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan melalui berbagai kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Pasal 7

Nilai-nilai Kepemimpinan

Perilaku para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan yaitu:

- a. Memiliki kecerdasan intelektual dan wawasan yang luas terhadap berbagai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kontemporer;
- b. Mampu mengayomi anggota;

- c. Mampu memecahkan berbagai masalah dengan ide dan gagasan yang kreatif, inovatif, dan efektif;
- d. Bersikap jujur, adil, dan terbuka (inklusif) dengan siapa pun;
- e. Memiliki prinsip melayani, bukan dilayani;
- f. Bersikap dewasa, arif, dan bijak dengan berbagai perbedaan pendapat;
- g. Mampu dan berani mengambil keputusan yang tepat, efektif, dan efisien dengan mengedepankan prinsip musyawarah mufakat;
- h. Komitmen dan bertanggung jawab; dan
- i. Bersikap independen (paripurna) atau bebas dari segala bentuk kepentingan di luar kepentingan akademis khususnya bagi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;

Pasal 8

Nilai-nilai Integritas

Integritas para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan yaitu sebagai berikut:

- a. Menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan penuh ketulusan dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan khususnya sesuai dengan bidang keilmuannya melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi dan merujuk segala aturan-aturan yang berlaku; dan
- b. Memiliki kejujuran akademis dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan khususnya sesuai dengan bidang keilmuannya melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- c. Proaktif dan responsif terhadap berbagai isu-isu (Pendidikan, sosial, politik, Ekonomi, Agama, Budaya, Sains, dan Teknologi, dan isu lainnya) yang berkembang khususnya yang berkaitan dengan bidang keilmuannya dengan mengedepankan pendekatan akademis; dan
- d. Mengedepankan kepentingan lembaga, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, dan negara di atas kepentingan pribadi dan golongan.

Pasal 9

Nilai-nilai Tanggungjawab

Perilaku tanggungjawab para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan yaitu:

- a. Disiplin menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuan dengan efektif dan efisien dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan khususnya sesuai dengan bidang keilmuannya melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi dan merujuk segala aturan- aturan yang berlaku;
- b. Disiplin dalam memenuhi kewajiban administratif berupa dokumen-dokumen dari kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku;
- c. Bertanggungjawab menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuan melalui pendidikan dan pengajaran khususnya sesuai dengan bidang keilmuannya sebanyak minimal 8 sks/semester;
- d. Bertanggungjawab menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuan melalui kegiatan penelitian khususnya sesuai dengan bidang keilmuannya sebanyak minimal 1 sks/semester; dan
- e. Bertanggungjawab menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang khususnya sesuai dengan bidang keilmuannya minimal sebanyak 3 sks/semester.

Pasal 10

Nilai-nilai Keterpercayaan

Keterpercayaan para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan yaitu:

- a. Amanah dalam menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan khususnya sesuai dengan bidang keilmuannya melalui

- pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi dan merujuksagala aturan-aturan yang berlaku;
- b. Senantiasa dapat dipercaya dalam menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan efektif dan efisien dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan khususnya sesuai dengan bidang keilmuannya melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi dan merujuksagala aturan-aturan yang berlaku;
 - c. Memiliki komitmen tidak menyalahgunakan kedudukan sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan, maupun dalam jabatan tertentu di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
 - d. Memiliki komitmen memegang rahasia Negara maupun instansi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, yang menurut sifatnya atau perintah/aturan harus dirahasiakan; dan
 - e. Menjunjung tinggi dan menjaga nama baik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang di dalam maupun di luar instansi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Pasal 11

Nilai-nilai Transparansi

Sikap transparansi yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan oleh para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Menunjukkan sikap kesediaan mendengarkan, mempertimbangkan, dan menerima kritik, pendapat, dan saran dari orang lain dengan kerendahan hati khususnya yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- b. Menunjukkan sikap keterbukaan akademik secara kritis dengan menerima semua informasi dan hasil temuan akademik pihak lain;
- c. Menunjukkan sikap terbuka dan bertanggungjawab untuk membagi semua informasi ilmu pengetahuan atau karya akademik yang dimiliki kepada semua pihak/ publik yang berhak mengetahui atau berkepentingan, kecuali yang

- bersifat rahasia;
- d. Meminta izin kepada atasan/pimpinan ketika hendak melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran tertentu, di level nasional atau internasional, yang kiranya memerlukan izin atasan/pimpinan;
 - e. Meminta izin kepada atasan/pimpinan ketika hendak melaksanakan kegiatan penelitian tertentu, di level nasional atau internasional, yang kiranya memerlukan izin atasan/pimpinan;
 - f. Meminta izin kepada atasan/pimpinan ketika hendak melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat tertentu, di level nasional atau internasional, yang kiranya memerlukan izin atasan/pimpinan; dan
 - g. Memiliki komitmen terbuka dalam melaporkan secara lisan maupun administratif dari kinerja yang dilakukan melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Pasal 12

Nilai-nilai Kejujuran

Perilaku jujur yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan oleh para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Mengaktualisasikan nilai-nilai kebenaran dalam menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan apa adanya;
- b. Senantiasa menggunakan data fakta dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, khususnya sesuai dengan bidang keilmuannya melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- c. Tidak melakukan tindakan plagiat dalam kegiatan akademik atau pengembangan ilmu pengetahuan; dan
- d. Tidak berbohong, menipu, curang, dan korup, baik pada saat menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan, maupun di luar dari kewajiban tersebut.

Pasal 13

Nilai-nilai Keadilan

Perilaku yang objektif, profesional, dan proporsional. Adapun perilaku adil yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan oleh para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Saat memimpin dalam kegiatan Tridarma, memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota (dosen dan tenaga kependidikan) untuk melaksanakan tugasnya masing-masing tanpa diskriminatif atau mengistimewakan pihak tertentu;
- b. Memberikan perlakuan yang sama kepada setiap mahasiswa dalam proses pendidikan dan pengajaran;
- c. Memberikan nilai secara objektif kepada setiap mahasiswa dalam proses pendidikan dan pengajaran; dan
- d. Menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dengan bersikap responsif ke siapapun yang memerlukan bantuan secara akademis maupun non-akademis tanpa pertimbangan suku, ras, agama, golongan, gender, dan aspek lainnya.

Pasal 14

Nilai-nilai Kebersamaan

Perilaku adil yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan oleh para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Memiliki sikap luwes terhadap sesama dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat dalam menjalankan amanah sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan di berbagai kegiatan Tridarma;
- b. Menjalankan kewajiban tridarma dengan semangat kebersamaan dengan sesama dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat;
- c. Senantiasa bekerjasama dan berkolaborasi dengan sesama dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat dalam menjalankan amanah sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmunan di berbagai kegiatan Tridarma; dan
- d. Memiliki sikap toleran terhadap sesama dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat yang berbeda pandangan, suku, agama, ras, budaya dan golongan.

Pasal 15

Nilai-nilai Bermartabat

Perilaku kemartabatan yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan oleh para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Senantiasa bertutur kata yang sopan dan santun dalam menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan kepada pimpinan/atasan sesama dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat; dan
- b. Senantiasa menunjukkan sikap dan perilaku hormat terhadap pimpinan/atasan sesama dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat.

Pasal 16

Nasionalisme

Perilaku nasionalisme yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan oleh para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Mencintai dan menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. Menerima dan mengakui keragaman suku, agama, ras, budaya, dan golongan (Kebhinekaan) sebagai sebuah keniscayaan dan kekayaan bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- c. Senantiasa memberikan rasa peduli, kebersamaan, dan persaudaraan terhadap sesama dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat yang berbeda suku, agama, ras, budaya, dan golongan;
- d. Bersikap luwes terhadap sesama dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat yang berbeda suku, agama, ras, budaya, dan golongan;
- e. Bersikap toleran terhadap perbedaan kepercayaan dan ritual agama maupun budaya yang dimiliki oleh sesama dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat;
- f. Bersikap akomodatif terhadap keragaman budaya;
- g. Senantiasa memberikan contoh dan menjadi model atau tauladan bagi sesama dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat dalam mengaktualisasikan nilai-nilai cinta tanah air;
- h. Proaktif mendakwahkan rasa cinta tanah air kepada

- sesama dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran, dan seminar/ diskusi kebangsaan, maupun melalui tulisan di berbagai media cetak dan media sosial;
- i. Menjaga dan menjunjung tinggi nama baik Indonesia di level nasional maupun internasional melalui karya- karya akademik dalam pengembangan ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi; dan
 - j. Senantiasa mentaati segala bentuk peraturan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia, termasuk peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Pasal 17

Komitmen Mutu pada Kegiatan Pendidikan dan Pengajaran

Perilaku komitmen mutu pada kegiatan pendidikan dan pengajaran yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan oleh para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Menguasai dan mengembangkan kurikulum atau silabus khususnya di bidang keilmuannya;
- b. Menguasai dan mengembangkan kurikulum atau silabus khususnya di bidang keilmuannya
- c. Berperan aktif terhadap pengembangan mutu pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Fatah maupun di level pendidikan nasional dengan memberikan berbagai inovasi;
- d. Dapat merancang perencanaan kegiatan perkuliahan yang bersifat menididik, interaktif, konstruktif, dan integratif berbasis riset dan pengembangan yang relevan dengan perkembangan sains dan teknologi;
- e. Dapat menerapkan proses perkuliahan yang bersifat menididik, interaktif, konstruktif, dan integratif berbasis kemandirian, praktik/ eksperimen/ *mini research*/ produk (karya inovasi) yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- f. Menguasai dan mengembangkan desain perkuliahan dengan pendekatan/ strategi/ model/ teknik/ media pembelajaran yang efektif berbasis teknologi kontemporer;
- g. Dapat menerapkan sistem evaluasi perkuliahan yang bersifat menididik dan objektif (*authentic assessment*);
- h. Menguasai psikologi dan perkembangan kompetensi

- mahasiswa;
- i. Dapat menjadi fasilitator bagi mahasiswa dalam mengaktualisasikan dan mengembangkan kompetensi yang *multiple intelligences* dan relevan dengan perkembangan zaman.
 - j. Melaksanakan proses perkuliahan dengan pendekatan multidisipliner dan integratif yang berbasis nilai-nilai keislaman di setiap rumpun keilmuan;
 - k. Proaktif mengembangkan bahan ajar yang terbaharukan dan relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan kontemporer;
 - l. Proaktif mencari dan mengkaji berbagai sumber- sumber yang terbaru seperti buku, artikel jurnal, dan lain sebagainya khususnya yang relevandengan bidang keilmuan;
 - m. Responsif dan adaptif terhadap pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan
 - n. Senantiasa meningkatkan kompetensi dengan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dan aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik di level nasional dan internasional seperti seminar nasional, seminar internasional, desiminasi, *symposium*, bedah buku, diskusi, *workshop*, pelatihan menulis (*academic writing*), dan kegiatan akademik lainnya.

Pasal 18

Komitmen Mutu pada Kegiatan Penelitian dan Pengembangan

Perilaku komitmen mutu pada kegiatan penelitian dan pengembangan yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan oleh para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Produktif dalam mengembangkan danmentransformasikan ilmu pengetahuan khususnya di bidang keilmuannya melalui kegiatan penelitian dan pengembangan terhadap berbagai isu-isukekinian; dan
- b. Senantiasa produktif dalam menulis dan mempublikasikan karya tulis ilmiah khususnya di bidang keilmuannya seperti buku, artikel jurnal nasional atau internasional, dan karya tulis lainnya, atau produktif menghasilkan karya berupa prodak yang mengandung nilai guna.

Pasal 19

Komitmen Mutu pada Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat

Perilaku komitmen mutu pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang mesti terinternalisasi dan diaktualisasikan oleh para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yaitu:

- a. Senantiasa meningkatkan kompetensi melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat;
- b. Responsif terhadap penanggulangan berbagai masalah yang dialami masyarakat dengan cara terlibat langsung melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat; dan
- c. Aktif menyebarkan ilmu pengetahuan yang terakumulasi melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat seperti menjadi narasumber dalam berbagai seminar nasional, seminar internasional, desiminasi, *symposium*, bedah buku, diskusi, *workshop*, pelatihan, pendampingan secara langsung terhadap masyarakat, dan kegiatan lainnya.

Pasal 20

Antikorupsi

Nilai-nilai antikorupsi yang mesti dimiliki dan diaktualisasikan bagi para Dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dalam menjalankan amanahnya sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan:

- a. Menjalankan kewajiban pendidikan dan pengajaran sesuai dengan aturan dan jadwal yang telah diberikan tanpa mengurangi sedikit pun dari seluruh kewajiban yang diemban dengan total beban minimal 8 sks/ semester;
- b. Menjalankan kewajiban penelitian sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa terkecuali dengan total beban minimal 1 sks/ semester;
- c. Menjalankan kewajiban pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa terkecuali dengan total beban minimal 3 sks/ semester;
- d. Bersikap objektif dengan tidak diskriminatif (*non-nepotisme*) terhadap sesama dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa dalam hal apa pun yang berkaitan dengan tridarma, maupun terhadap masyarakat dalam kegiatan

tertentu;

- e. Menggunakan fasilitas (sarana dan pra sarana) kampus atau Negara untuk kepentingan pekerjaan yang berkaitan dengan tridarma;
- f. Jujur dan tranparan dalam menggunakan dan mengelola anggaran kampus atau Negara dalam kegiatan tridarma maupun di luar kegiatan tridarma;
- g. Tidak memberi atau menerima hadiah atau imbalan (anti suap-menyuap) dalam bentuk apa pun yang berkaitan dengan kewajiban dalam menjalankan tridarma, maupun dalam kegiatan tertentu di luar kegiatan tridarma;
- h. Tidak melakukan pungutan liar (pungli) atau pemerasan dalam bentuk apa pun yang berkaitan dengan kewajiban dalam menjalankan tridarma maupun dalam kegiatan tertentu di luar kegiatan tridarma, selain aturan resmi yang dikeluarkan oleh pimpinan kampus maupun pemerintah atau pejabat yang berwenang;
- i. Tidak menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan personal maupun kelompok di luar hak atau kewenangan yang berlaku; dan
- j. Tidak mengambil atau menggunakan hak orang lain (materil dan non-materil) tanpa izin.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).
- [2] Indrajit, R. E., & Djokopranoto, R. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, (Jakarta: 2004).
- [3] Manullang MARIHOT Amh Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2007), h. 6-7.
- [4] Qomar, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam; Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007).
- [5] Jahari, Jaja dan Syarbini, Amirullah, *Manajemen Madrasah; Teori, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- [6] Fadjar, A. Malik, *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penyusunan Naskah Indonesia {LP3NI}, 1998).
- [7] Ermawati, Aksa. *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Paud Islam Makarima Singapuram Kartasura Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016/2017*. Diss. IAIN Surakarta, 2017.
- [8] Manullang, M., *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012).
- [9] Mustari, M., *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 213.
- [10] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).
- [11] Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), pp. 11.
- [12] Pahlevi, R., *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, (Bandung, 2013).
- [13] Zainal, V., R., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 120.
- [14] Amanda., R., *Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan*

- Yang Bermutu, *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 9 No 2 April 2014, h. 3.
- [15] Huda, E., N., Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Pelatihan Karyawan, *Jurnal administrasi bisnis (Jab)*, Vol. 9 No. 1 April 2014, h. 3.
- [16] Ulfian, N & Triwiyanto, T. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).
- [17] Wulan, Ana Ratna, Penilaian Kinerja dan Portofolio Pada Pembelajaran Biologi”, *Artikel Ilmiah. FPMIPA-UPI (2008)*.
- [18] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 187.
- [19] Rakhman, M., N., *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung*, (Lampung: Universitas Lampung, 2016), h. 14.
- [20] Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 51.
- [21] Suhardani, Deni, and Julia Julia, Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik Di Kabupaten Sumedang (Kajian Pada Kompetensi Pedagogik), *Mimbar Sekolah Dasar 1.2 (2014): 128:141*.
- [22] Ansori, Muhammad, Sandy Arief, and Sukirno Sukirno, Profesionalisme Guru Akuntansi Pasca Sertifikas, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5 (1) (2017):106-120.
- [23] Fahdini, Reni, et al., Identifikasi Kompetensi Guru sebagai Cemerlang Profesionalisme Tenaga Pendidik di Kabupaten Sumedang, *Mimbar Sekolah Dasar 1.1 (2014):33-42*.