

**PEDOMAN REKRUTMEN  
DOSEN IAIN CURUP**



**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM)**

**IAIN CURUP**

**2018**

***PEDOMAN REKRUTMEN DOSEN***  
***IAIN CURUP***

**TIM PENYUSUN**

**Penanggung Jawab**

Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd.

**Ketua Penyusun**

Ihsan Nul Hakim, M.A

**Anggota Penyusun**

Sagiman, M.Kom.

H. Kurniawan, M.Pd.

Jamaludin Rahmat, M.A

M. Arif Mustofa, M.Pd.

Agita Miriani, M.Pd.

Asri Karolia, M.Pd.

Eka Apriani, M.Pd

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah*, puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan penyusunan dokumen rekrutmen dosen IAIN Curup.

Rekrutmen dosen IAIN Curup dilakukan untuk mencapai kompetensi akademik dan pedagogik, profesionalisme kepribadian dan sosial untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh IAIN Curup.

Dokumen rekrutmen dosen IAIN Curup terdiri dari:

- a. Dosen PNS;
- b. Dosen Luar Biasa (LB);
- c. Dosen Tamu; dan
- d. Dosen Tetap Bukan PNS.

Penyusunan dokumen ini dapat diselesaikan atas kerjasama tim yang terdiri dari dosen, senat, sub kepegawaian, para *stakeholder* IAIN Curup. Untuk itu atas kerjasama semua pihak yang terlibat dalam penyusunan dokumen ini, diucapkan banyak terima kasih.

Curup, Juli 2018

Tim Penyusun



**SURAT KEPUTUSAN**  
**REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**  
Nomor : 218/In.34/II/PP.00.9/07/2018

Tentang  
**PEMBERLAKUAN PEDOMAN REKRUTMEN**  
**DOSEN DI LINGKUNGAN IAIN CURUP**

**REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**

- Menimbang : 1. Bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas rekrutmen dosen di lingkungan IAIN Curup, maka perlu adanya buku pedoman untuk mengatur proses rekrutmen dosen tersebut;
2. Bahwa pemberlakuan buku pedoman rekrutmen dosen ini perlu ditetapkan melalui Surat Keputusan Rektor;
- Mengingat : 1. UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang UU Pokok Kepegawaiaan;
2. UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen .
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
5. Kepres Nomor 11 Tahun 1997 tentang Pendirian IAIN Curup;
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 289 Tahun 1997 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Curup;
7. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor : 1 Tahun 2001 tentang Kedudukan, fungsi, wewenang, susunan organisasi, tata kerja Departemen Agama;
8. Keputusan Menteri Agama RI : B.II/3/02229\2012, tanggal 19 April 2012 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Priode 2012 – 2016.

Memutuskan :

- Menetapkan  
Pertama : SURAT KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP TENTANG PEMBERLAKUKAN PEDOMAN REKRUTMEN DOSEN DI LINGKUNGAN IAIN CURUP;
- Kedua : Dokumen rekrutmen staf pendidik ini berlaku sejak tanggal 10 Juli 2018
- Keempat : Segala sesuatu akan diubah sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan dalam penetapan ini.



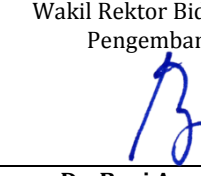
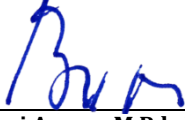


KUTIPAN: Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

DITETAPKAN DI : CURUP  
PADA TANGGAL : 10 Juli 2018



Dr. RAHMAD HIDAYAT, M.Ag.,M.Pd  
NIP. 19711211 199903 1 004

## LEMBAR PENGESAHAN

<p style="text-align: center;">Disiapkan Oleh Ketua Lembaga Penjamin Mutu</p> <div style="text-align: center;">   </div> <p style="text-align: center;"><b>Ihsan Nul Hakim, MA</b> NIP. 19740212 199903 1 001</p>	<p style="text-align: center;">Diperiksa Oleh Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga</p> <div style="text-align: center;">   </div> <p style="text-align: center;"><b>Dr. Beni Azwar, M.Pd., Kons.</b> NIP. 19670424 199203 1 003</p>
<p>Disahkan Oleh: Rektor</p> <div style="text-align: center;">   </div> <p style="text-align: center;"><b>Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd.</b> NIP. 19711211 199903 1 004</p>	

<b>PEDOMAN REKRUTMEN DOSEN IAIN CURUP</b>	Tanggal Revisi	
	Tanggal Berlaku	

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	iii
SK Rektor.....	iv
Daftar Isi .....	v
<b>BAB I Sistem Rekrutmen Dosen .....</b>	<b>1</b>
A. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Dosen .....	1
B. Tujuan .....	4
<b>BAB II Rekrutmen Dosen PNS.....</b>	<b>5</b>
A. Dosen PNS .....	5
B. Rekrutmen Dosen PNS .....	5
C. Tahap Penyaringan .....	8
D. Mekanisme Pendaftaran.....	9
E. Tahap Pengangkatan.....	15
<b>BAB III Rekrutmen Dosen Luar Biasa.....</b>	<b>16</b>
A. Dosen Luar Biasa .....	16
B. Rekrutmen Dosen Luar Biasa .....	16
C. Ketentuan Umum.....	17
D. Kriteria.....	18
E. Kewajiban Dosen Luar Biasa .....	19
<b>BAB IV Rekrutmen Dosen Tamu .....</b>	<b>20</b>
A. Dosen Tamu .....	20
B. Kualifikasi Pelaksana .....	20
<b>BAB V Rekrutmen Dosen Tetap Bukan PNS .....</b>	<b>22</b>
A. Ketentuan Umum.....	22
B. Ketentuan Khusus .....	23
C. Mekanisme Pengajuan .....	23

D. Seleksi Administrasi dan Kompetensi.....	25
E. Pola Seleksi .....	29
<b>BAB V Penutup .....</b>	<b>31</b>



# **BAB I**

## **SISTEM REKRUTMEN DOSEN**

### **A. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Dosen**

Sebagai Perguruan Tinggi Negeri di bawah Kementerian Agama RI, sistem rekrutmen SDM (Dosen dan Tenaga Kependidikan) IAIN Curup, pola rekrutmen PNS mengacu kepada sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (CPNS, Calon Pegawai Negeri Sipil), baik fungsional maupun struktural sesuai dengan PP Nomor 98 Tahun 2000 yang disempurnakan PP Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Aturan ini kemudian diturunkan menjadi pedoman rekrutmen sumberdaya manusia IAIN. Adapun sistem rekrutmen dosen luar biasa (dosen LB), dosen tamu dan tenaga kependidikan honorer, mengacu kepada hasil keputusan rapat pimpinan IAIN berdasarkan usulan Fakultas tentang kebutuhan tenaga dosen dan tenaga kependidikan yang kesemuanya telah dijalankan secara konsisten.

Adapun pengangkatan tenaga Dosen Tetap Bukan PNS di lingkungan IAIN Curup didasarkan pada Peraturan Menteri Agama Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan PNS dan Dosen Tetap PTKS.

Rekrutmen pegawai dilakukan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan formasi yang ada. Rekrutmen PNS dilakukan melalui tahapan-tahapan: perencanaan, pengumuman, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS penuh. Adapun rekrutmen Dosen Tetap Bukan PNS dan Tenaga Kependidikan Kontrak dilakukan melalui tahapan-tahapan perencanaan, pengumuman, penyaringan, dan pengangkatan sebagai dosen dan tenaga kontrak. Pada dasarnya, sistem rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan kontrak tidak berbeda dengan peraturan dan ketentuan tentang rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan PNS sebagaimana yang diatur dalam PP Nomor 98 Tahun 2000 yang disempurnakan dalam PP Nomor 11 Tahun 2002.

Hal-hal yang diatur dalam pengadaan dosen dan tenaga kependidikan sebagai pegawai negeri sipil yang diatur dalam PP Nomor 98 Tahun 2000 dan PP Nomor 11 Tahun 2002 yang direalisasikan dalam seleksi dan perekrutan dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Curup adalah:

1. Tahap Perencanaan dan Pengumuman

Sistem perencanaan pengelolaan sumber daya manusia di IAIN Curup mengacu pada beberapa aturan resmi berikut:

- a. UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;

- b. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
  - c. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
  - d. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
  - e. SK Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002;
  - f. Grand Desain IAIN Curup 2015-2040;
  - g. Renstra IAIN Curup tahun 2015-2020.
2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen tenaga dosen di IAIN Curup dibedakan menjadi tiga, yaitu dosen tetap, dosen tidak tetap dan dosen luar biasa. Sistem rekrutmen dosen di IAIN Curup, mengacu pada beberapa aturan resmi berikut:

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
- b. UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;

- c. Statuta IAIN Curup Nomor 61 Tahun 2016.
- d. Keputusan Rektor IAIN Curup No. 734 Tahun 2017 tentang Pedoman Rekrutmen Dosen IAIN Curup tahun 2017.

## **B. Tujuan**

1. Menjadi acuan dalam mewujudkan pola rekrutmen dosen yang benar, objektif, transparan, aman, tertib, rasional dan bersih;
2. Menjadi acuan dalam perekrutan dosen yang memiliki komitmen dan kompetensi profesional, sosial, akademik dan pedagogik yang unggul sesuai dengan visi, misi dan kebutuhan program studi;
3. Memastikan bahwa rekrutmen dosen benar-benar sejalan dengan pengembangan IAIN Curup menjadi Perguruan Tinggi Islam dengan riset yang bertaraf Internasional.

## **BAB II**

### **REKRUTMEN DOSEN PNS**

#### **A. Dosen PNS**

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diartikan bahwa “dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.”

Dosen PNS adalah dosen tetap yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan yang diterbitkan oleh pejabat berwenang dan ditempatkan pada Perguruan Tinggi yang bersangkutan. Dosen PNS diterima dengan berdasarkan pada sistem pendaftaran dan rekrutmen yang didasarkan pada penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara Nasional.

#### **B. Rekrutmen Dosen PNS**

Rekrutmen dosen tetap di IAIN Curup didasarkan pada rencana strategis pengembangan keilmuan Jurusan/Program Studi serta kompetensi dan rasio dosen-mahasiswa. Kebutuhan tenaga dosen dijangkau dari setiap Prodi melalui Jurusan mengusulkan kepada Rektor.

Langkah selanjutnya, Rektor mengajukan permohonan penambahan dosen tetap kepada Menteri Agama Republik Indonesia melalui Direktorat Pendidikan Tinggi Agama Islam Kementerian Agama.

Kemudian Rektor membentuk Panitia Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sesuai dengan Surat Edaran Menteri Agama Republik Indonesia tentang Lowongan Formasi Dosen dan menerbitkan pengumuman secara terbuka kepada masyarakat luas dan penyedia jasa tenaga kerja secara langsung dan melalui radio, leaflet, surat kabar dan situs website IAIN Curup.

Secara detail, tahapan rekrutmen dosen tetap PNS di IAIN Curup adalah sebagai berikut:

- 1.** Ketua Jurusan menganalisis, menghitung dan memutuskan kebutuhan formasi dosen dan tenaga kependidikan untuk diajukan kepada Rektor IAIN melalui Dekan. Untuk dosen dan tenaga kependidikan PNS, selanjutnya ditujukan kepada Menteri Agama selaku penanggung jawab dalam perekrutan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Dirjen Pendis;
- 2.** Pengumuman disebarluaskan oleh panitia seleksi, baik secara manual melalui papan pengumuman yang ditempel selama 6 hari kerja, maupun melalui media cetak dan elektronik;

3. Pengumuman memuat: jumlah lowongan formasi sesuai bidang keahlian dan kompetensi, waktu pendaftaran, seleksi dan pengumuman hasil seleksi, persyaratan, dan materi seleksi, meliputi tes keagamaan, kemampuan bahasa, psikotes dan tes kompetensi;
4. Perekrutan dosen dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan prinsip netral, objektif, akuntabel, terbuka, serta bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN);
5. Alokasi formasi dan jenis ketenagaan ditetapkan oleh Sekretaris Jendral Kementerian Agama berdasarkan usulan dari Rektor IAIN Curup;
6. Setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat berhak untuk mengikuti proses seleksi dengan tidak dipungut biaya apapun. Adapun syarat-syarat bagi pelamar adalah: 1) berusia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun, 2) Tidak pernah dihukum karena tindak pidana kejahatan, tidak pernah diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri atau tidak hormat sebagai PNS, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
7. Untuk melakukan tugas pendaftaran dan penyeleksian calon dosen, dibentuk panitia seleksi, baik seleksi CPNS tenaga dosen maupun dosen tetap Bukan PNS dan dosen luar biasa.

8. Sistem seleksi dilakukan secara online, melalui Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB) dilakukan dengan sistem Computer Assisted Test (CAT).

### **C. Tahap Penyaringan**

Penyaringan calon dosen dilakukan pertama kali melalui tes ujian tertulis dan ujian kompetensi. Khusus untuk calon dosen, seleksi dilakukan 3 tahap meliputi Seleksi Administrasi, Tes Kompetensi Dasar (TKD), dan Tes Kompetensi Bidang (TKB).

IAIN Curup menetapkan persyaratan minimal calon dosen tetap yang diangkat harus memenuhi standar persyaratan dan kualifikasi akademik sekurang-kurangnya memiliki ijazah Magister (S.2). Seleksi administrasi, tes keagamaan, kemampuan bahasa dan psikotes diselenggarakan secara teknis dengan sistem CAT.

Panitia seleksi PNS akan mengumumkan peserta yang memenuhi syarat untuk mengikuti ujian tahap kedua maksimal peserta sebanyak 3 (tiga) jumlah berdasarkan ranking. Koreksi terhadap hasil ujian dilakukan dengan sistem komputer. Pengumuman peserta yang dinyatakan lulus CAT dilakukan secara terbuka.



## **D. Mekanisme Pendaftaran**

### **1. Pendaftaran**

- a. Lamaran ditulis tangan sendiri dengan tinta hitam dan ditandatangani oleh pelamar ditujukan kepada Menteri Agama Republik Indonesia;
- b. *Print Out* kartu/tanda bukti pendaftaran CPNS *online*;
- c. Fotokopi sah ijazah dan transkrip nilai yang telah dilegalisasi sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- d. Pasfoto berwarna terbaru berlatar belakang warna merah ukuran 3 x 4 cm sebanyak dua lembar;
- e. Fotokopi KTP yang masih berlaku;
- f. Pelamar wajib melampirkan amplop balasan yang telah ditempel perangko kilat/ kilat khusus dengan menuliskan nama, alamat lengkap, dan kode pos;
- g. Fotokopi sah surat keputusan/ bukti pengangkatan pertama sampai dengan terakhir, bagi yang usianya lebih dari 35 tahun dan paling tinggi 40 tahun dan mempunyai masa kerja pada Instansi Pemerintah/ Lembaga Swasta yang berbadan hukum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002;
- h. Dalam lamaran harus menyebutkan jenis jabatan yang akan dilamar;

- i. Pada amplop lamaran agar mencantumkan satuan kerja yang dituju dan jenis jabatan yang dilamar pada sudut kiri atas;
- j. Surat lamaran berserta dokumen sebagaimana dimaksud pada angka 1 di atas, diterima oleh Panitia Pengadaan CPNS Kementerian Agama melalui jasa pos kepada alamat satuan kerja yang dilamar (alamat tempat mendaftar/melamar/PO BOX terlampir) selambat-lambatnya 5 (lima) hari setelah selesai pengumuman;
- k. Bagi pelamar yang menyampaikan berkas lamaran tidak sesuai dengan alamat satuan kerja yang dilamar, dinyatakan batal/gugur/diskualifikasi;
- l. Pelamar mengikuti ujian seleksi pada satuan kerja yang dilamar;
- m. Pelamar yang telah menyampaikan berkas lamaran kepada satuan kerja yang dilamar agar memantau hasil verifikasi berkas lamaran pada Sistem Seleksi CPNS Nasional secara *online*.

## **2. Persyaratan Pelamar**

- a. Warga Negara Indonesia,
- b. Usia pelamar:
  1. paling rendah berusia 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat pelamaran;
  2. bagi yang usianya lebih dari 35 tahun dan paling tinggi 40 tahun saat pelamaran dibuktikan dengan surat sah keputusan/ bukti pelamaran pengangkatan pertama sampai dengan terakhir bagi yang bekerja pada instansi atau lembaga swasta yang berbadan hukum yang menunjang kepentingan nasional;
  3. usia pelamar ditentukan berdasarkan tanggal kelahiran yang tercantum pada ijazah yang digunakan sebagai dasar untuk pelamaran,
- c. Bagi pelamar lulusan Perguruan Tinggi Swasta yang belum terakreditasi sebelum berlakunya Keputusan Mendiknas Nomor 184/U/2001 Tanggal 23 November 2001, harus disahkan oleh Kopertis/ Kopertais,

- d. Bagi pelamar lulusan Perguruan Tinggi Luar Negeri atau Lembaga Pendidikan Luar Negeri, harus melampirkan Surat Keputusan Penetapan dan Penyetaraan hasil penilaian ijazah lulusan Perguruan Tinggi Luar Negeri dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan atau Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama,
- e. Fotokopi ijazah yang dikeluarkan oleh:
1. Universitas/Institut, dilegalisasi oleh Rektor/Dekan/Pembantu atau Wakil Dekan Bidang Akademik/Direktur Pasca Sarjana;
  2. Sekolah Tinggi, dilegalisasi oleh Ketua/Pembantu atau Wakil Ketua Bidang Akademik/Direktur Pasca Sarjana;
  3. Khusus untuk pelamar lulusan Perguruan Tinggi Agama Katolik Swasta (PTAKS), foto kopi dapat dilegalisir oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Katolik/Direktur Pendidikan Katolik Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Katolik; dan
  4. Tanggal penetapan ijazah harus sebelum tanggal pelamaran, sedangkan surat keterangan atau pernyataan lulus tidak diperbolehkan,

- f. Memiliki Indeks Prestasi Kumulatif (IPK):
  - 1. Magister/Master (S2) minimal 3,00 (tiga koma nol nol); dan
  - 2. Doktor (S3) minimal 3,00 (tiga koma nol nol),
- g. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap,
- h. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Swasta,
- i. Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil / TNI / POLRI,
- j. Tidak menjadi anggota/pengurus PARPOL,
- k. Bersedia mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan pada Kementerian Agama.

### **3. Waktu Pendaftaran**

Pengumuman lowongan formasi dan registrasi secara online melalui website: <http://panselnas.menpan.go.id>, pendaftaran CPNS secara *online* melalui website Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan alamat <http://sscn.bkn.go.id>

#### **4. Ketentuan Lain**

1. Panitia Pengadaan CPNS Kementerian Agama mengumumkan jumlah formasi dan jenis ketenagaan yang ditetapkan pada setiap satuan kerja;
2. Bagi seluruh pelamar wajib mengikuti ujian seleksi Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB);
3. Berkas lamaran yang telah masuk, menjadi milik Panitia Pengadaan CPNS Kementerian Agama dan tidak dapat diambil kembali;
4. Seluruh proses rekrutmen CPNS Kementerian Agama tidak dipungut biaya;
5. Keputusan panitia bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.

## **E. Tahap Pengangkatan**

Calon dosen yang lulus seleksi langsung diangkat sebagai dosen melalui Surat Keputusan (SK) Rektor IAIN Curup. Untuk dosen dan tenaga pendidikan yang PNS, sebelum dosen diangkat menjadi tenaga tetap PNS, terlebih dahulu melalui CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil). Masa kerja CPNS minimal satu tahun terhitung dari Tanggal Mulai Kerja (TMT). CPNS dapat diangkat menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil) ketika sudah mengikuti Diklat Prajabatan. Bagi Calon Dosen (Cados) yang sudah diangkat menjadi PNS diharuskan mengajukan diri sebagai TP (Tenaga Pengajar) sesuai dengan formasi yang dibutuhkan dan bidang keahliannya. Seorang Calon Dosen yang telah memiliki Surat Keputusan (SK) TP dapat diangkat menjadi tenaga fungsional dosen sebagai dosen tetap pada sebuah Jurusan manakala telah memenuhi KUM tertentu sesuai pangkat / jabatannya. Untuk golongan III/a, KUM yang dikumpulkan adalah 100 sedangkan untuk golongan III/b sebanyak 150.

### **BAB III**

#### **REKRUTMEN DOSEN LUAR BIASA**

##### **A. Dosen Luar Biasa (LB)**

Dosen luar biasa (LB) adalah dosen tidak tetap yang bekerja pada Perguruan Tinggi berstatus bukan dosen PNS. Dosen LB menjalankan proses perkuliahan sebagaimana dosen tetap. Namun, ia hanya terikat pada jam perkuliahan yang telah ditentukan saja.

##### **B. Rekrutmen Dosen LB**

Seleksi dosen LB merupakan upaya pemenuhan personil dalam mengisi formasi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan perkuliahan dengan melakukan tahap seleksi terhadap para pendaftar. Dosen LB dibutuhkan pada bidang keahlian tertentu karena ada matakuliah tertentu yang membutuhkan praktik dan pakar ahli untuk mengajar. Pengadaan dosen LB diusulkan oleh Kaprodi/ Ketua Jurusan kepada Rektor atas kekurangan pada bidang keahlian tertentu atau dalam periode tertentu rasio dosen tidak memenuhi standar.



### **C. Ketentuan Umum**

1. Setiap warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Dosen Luar Biasa.
2. Lowongan formasi Dosen Luar Biasa diumumkan seluas-luasnya oleh Subag OKPP.
3. Pengumuman dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.
4. Dalam pengumuman dicantumkan:
  - a. Jumlah dan jenis jabatan yang lowongan;
  - b. Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
  - c. Alamat dan tempat lamaran ditujukan; dan
  - d. Batas waktu pengajuan lamaran.
5. Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah:
  - a. Warga Negara Indonesia;
  - b. Berpendidikan sekurang kurangnya S.2 diutamakan S.3 (kecuali untuk dosen yang mempunyai keahlian khusus dapat berpendidikan S.1);
  - c. Tidak pernah dihukum;
  - d. Berkelakuan baik;
  - e. Sehat jasmani dan rohani; dan
  - f. Bersedia untuk mengajar dan menandatangani surat perjanjian.

6. Ujian seleksi bagi pelamar yang memenuhi syarat dilaksanakan oleh suatu panitia (Kepegawaian, dan LPM), dan Tim Penilai yang terdiri dari Pakar Bidang Pendidikan, dan Keilmuan.
7. Tugas kepanitian seleksi meliputi penerimaan berkas lamaran, evaluasi berkas, wawancara, pengumuman hasil seleksi dan penandatanganan kontrak.
8. Materi ujian meliputi wawancara dan *microteaching*.
9. Rektor IAIN menetapkan dan mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus ujian seleksi.

#### **D. Kerriteria**

1. Selama masa tugas, yang bersangkutan menunjukkan keteladanan dalam kehidupan masyarakat akademik serta berusaha membangun kehidupan untuk pengembangan ilmu, budaya, atau agama.
2. Yang bersangkutan dinilai sangat dibutuhkan karena pengalaman, kearifan, keilmuan, dan kepakarannya.
3. Yang bersangkutan sangat dibutuhkan untuk melanjutkan pelaksanaan perkuliahan.
4. Yang bersangkutan dinilai dapat segera mempersiapkan dan membina mahasiswa.
5. Yang bersangkutan dinilai mempunyai jejaring yang luas.

## **E. Kewajiban Dosen LB**

1. Membina dan mengembangkan kehidupan akademik yang bermartabat dan berkontribusi dalam pengembangan ilmu dan masyarakat ilmiah.
2. Bertanggung jawab dalam bidang akademik serta dalam pemanfaatan sarana, prasarana, dan fasilitas untuk pelaksanaan tugasnya.
3. Menjaga norma dan kaidah keilmuan.

## **BAB IV**

### **REKRUTMEN DOSEN TAMU**

#### **A. Dosen Tamu**

Dosen Tamu adalah dosen yang karena keahliannya diminta memberikan perkuliahan tambahan dalam matakuliah atau ketrampilan tertentu sebagai tambahan perkuliahan yang sudah ada. Pengadaan dosen tamu diusulkan oleh Dekan atas usulan dari Jurusan kepada Rektor atas usulan dari dosen pengampu matakuliah setelah dosen pengampu mencantumkan kebutuhan dan waktu perkuliahan dosen tamu pada Satuan Acara Perkuliahan. Atas permohonan Ketua Jurusan, dosen tamu yang dimaksud kemudian memberikan kuliah dengan tema dan waktu yang disepakati.

#### **B. Kualifikasi Pelaksana**

1. Dosen Tamu diundang oleh Program Studi, Jurusan, Fakultas atau Institusi.
2. Memiliki pengalaman mengajar, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.
3. Memiliki publikasi/karya ilmiah dalam jurnal terakreditasi.
4. Memiliki bidang keahlian yang dibutuhkan oleh Program Studi, Jurusan, Fakultas atau Institusi.

5. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
6. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat/tidak atas permintaan sendiri atau diberhentikan dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Swasta.
7. Dosen Tamu memberikan kuliah dengan tema waktu yang telah disepakati.

## **BAB V**

### **REKRUTMEN DOSEN TETAP BUKAN PNS**

#### **A. Ketentuan Umum**

Pengajuan Dosen Tetap Bukan PNS didasarkan kepada kebutuhan, hal ini berimplikasi kepada kondisi logis kebutuhan riil ketenagaan dosen pada Perguruan Tinggi pengaju. Secara rinci, hal-hal yang mendasari pengajuan Dosen Tetap Bukan PNS adalah sebagai berikut :

1. Diusulkan oleh Perguruan Tinggi didasarkan kepada kebutuhan riil yang didasarkan kepada perhitungan dan data, dalam hal ini rasio dosen berbanding mahasiswa, dan data dosen berbanding mahasiswa per Prodi;
2. Diusulkan berdasarkan kemampuan anggaran, IAIN Curup yang bisa menjamin sustainibilitas program dan kontinuitas;
3. Bersifat transparan dan akuntabel, sehingga proses rekrutmen harus mengikuti kaidah transparansi dan bisa dipertanggungjawabkan;
4. Pengangkatan Dosen ditetapkan oleh Rektor;
5. Dilaksanakan dengan sistem rekrutmen, dimana Perguruan Tinggi mengatur pola seleksi yang terbuka, terencana, terukur, efektif dan efisien.

## **B. Ketentuan Khusus**

1. Mempunyai rekam jejak (track record) yang baik dalam pengalaman, kearifan, keilmuan, keteladanan, dan kepakarannya;
2. Mempunyai keteladanan (rule of conduct) dan integritas dalam kehidupan masyarakat akademik;
3. Terdapat program-program spesifik di tingkat Program Studi/Fakultas/Institusi yang membutuhkan kontribusi bersangkutan;
4. Memiliki kesehatan yang baik untuk menjalankan tugas•tugasnya.

## **C. Mekanisme Pengajuan**

Tata cara pengajuan Dosen Tetap Bukan PNS di IAIN Curup diatur dalam tata cara sebagai berikut:

1. IAIN Curup menyusun kebutuhan dosen tetap bukan PNS, dan mengusulkannya kepada Direktur Jenderal dengan menyertakan hal-hal sebagai berikut :
  - a. Data rasio dosen dengan mahasiswa;
  - b. Data kekurangan.dosen berdasarkan program studi;
  - c. Informasi kemampuan pembiayaan dalam DIPA IAIN Curup untuk pembayaran gaji pokok dan tunjangan fungsional;

2. Direktur Jendral melakukan verifikasi dan validasi kebutuhan dosen tetap bukan PNS dalam hal ini dilaksanakan oleh Direktorat Pendidikan Islam, dengan membentuk panitia atau task force yang bekerja berdasarkan kebutuhan dan kemampuan kinerja. Hasil verifikasi tersebut akan menjadi patokan kebutuhan riil dosen tetap yang dibutuhkan oleh Perguruan Tinggi pada tiap Program Studi (Prodi) dan dihitung berdasarkan rasio perbandingan jumlah dosen yang ada dibandingkan dengan mahasiswa, pada masing- masing Program Studi;
3. Direktur Jendral atas nama Menteri menyetujui atau menolak usulan kebutuhan dosen tetap bukan PNS dengan menerbitkan surat persetujuan kuota dosen tetap bukan PNS;
4. Rektor membentuk panitia seleksi;
5. IAIN Curup melakukan seleksi bersama dengan Direktur Jendral;
6. Direktur Jendral melakukan pemantauan pelaksanaan seleksi;
7. IAIN Curup menyampaikan hasil seleksi kepada Direktur Jendral berdasarkan ranking;
8. Direktur Jendral menyetujui hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh IAIN Curup;
9. Rektor menetapkan dan mengangkat dosen tetap bukan PNS dengan SK penetapan;
10. Rektor membuat perjanjian kerja dengan dosen



tetap bukan PNS yang berlaku 2 (dua) tahun yang dapat diperpanjang setiap tahun dengan memuat perjanjian sebagai berikut:

- a. Pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian, dalam hal ini Rektor (pihak pertama) dan Dosen (pihak kedua);
- b. Identitas, yang meliputi: Nama, Tempat dan tanggal lahir, Alamat, Pendidikan terakhir;
- c. Kontrak kerja dosen tetap bukan PNS;
- d. Masa berlaku;
- e. Ketentuan lain.

#### **D. Seleksi Administrasi dan Kompetensi**

##### **1. Seleksi Administrasi**

Seleksi Dosen Tetap Bukan PNS dilaksanakan sepenuhnya oleh IAIN Curup. Hal ini berimplikasi kesiapan sumber daya dan sumber dana Perguruan Tinggi penyelenggara. Atas dasar tersebut, Rektor segera membentuk panitia *ad hoc* untuk melaksanakan proses rekrutmen berbasis dokumen atau ujian, atau berdasarkan *assessment* (penilaian). Baik pola pertama (ujian) maupun pola kedua (*assessment*), setidaknya mengacu kepada beberapa hal, yaitu administrasi dan kompetensi.

Seleksi Administrasi meliputi :

- a. Ijazah yang sesuai dengan kebutuhan Prodi;
- b. Sertifikat;
- c. NIDN;

- d. *Curriculum Vitae*;
- e. *Toefl* atau yang setara;
- f. Bukti pengalaman sebagai dosen;
- g. *Academic Writing*;
- h. Publikasi;
- i. Kepangkatan akademik (asisten, asisten ahli, dan lektor).

## 2. Penilaian Kompetensi

Penilaian kompetensi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (keilmuan dan keterampilan). Adapun indikator• indikator dari pelbagai kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi Pedagogik
  1. Menguasai karakteristik mahasiswa dari aspek fisik, spiritual, sosial-kultural, emosional, moral dan intelektual,
  2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik,
  3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan matakuliah yang diampu,
  4. Menyelenggarakan pembelajaran yang kreatif, edukatif, dan menyenangkan,
  5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran,
  6. Memfasilitasi pengembangan potensi

mahasiswa agar dapat mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki,

7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan mahasiswa,
8. Menyelenggarakan penilaian atau evaluasi proses dan hasil pembelajaran,
9. Memanfaatkan hasil penilaian atau evaluasi untuk kepentingan pembelajaran,
10. Melakukan tindakan reflektif guna peningkatan kualitas pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya masyarakat Indonesia,
2. Tampil sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi mahasiswa dan masyarakat,
3. Tampil sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa,
4. Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa percaya diri, dan bangga sebagai pendidik,
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi dosen.

c. Kompetensi Sosial

1. Bersikap inklusif dan bertindak secara objektif dalam berbagai aspek kehidupan,

2. Tidak bersikap diskriminatif karena kepentingan jenis kelamin, agama, etnis, kondisi fisik dan latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi,
3. Berkomunikasi secara efektif, simpatik- empatik, dan satun dengan sesama dosen, tenaga kependidikan, pemangku kepentingan, dan masyarakat,
4. Beradaptasi di tempat/ lingkungan bertugas yang memiliki keragaman sosial budaya,
5. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

d. Kompetensi Profesional

1. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung pengembangan mata kuliah yang diampu,
2. Menguasai standar kompetensi, kompetensi dasar (TIU) dan Indikator (TIK) mata kuliah yang diampu,
3. Mengembangkan materi pembelajaran mata kuliah yang diampu secara kreatif dan terus menerus,
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan refleksi,
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan

komunikasi untuk mengembangkah potensi diri.

### **E. Pola Seleksi ( Tes atau *Assessment*)**

Seleksi bisa dilakukan dengan berbasis tes, baik tertulis maupun lisan (wawancara), dengan melihat situasi dan kondisi IAIN Curup. Penilaian kompetensi dosen diterapkan guna mengukur sejauh mana kompetensi yang dimiliki dosen dengan keinginan atau kebutuhan Perguruan Tinggi. Dengan adanya *assessment* bisa dipantau sejauh mana kinerjanya seseorang telah memangku jabatan tertentu.

Berikut ini serangkaian tes yang dilakukan oleh calon Dosen Tetap Bukan PNS:

1. Tes Potensi Akademik. Tes ini adalah tes yang diterapkan untuk alat ukur potensi kognitif dosen yang dirangkai menurut metode konstruksi tes yang dijalani sesuai statistika. Selain itu sudah diterapkan uji reliabilitas dan uji validasi, serta mempunyai tata cara penilaian yang baku. Secara garis besar tes ini bertujuan guna menilai tiga domain kognitif, seperti area penalaran abstraksi, area penalaran verbal dan area penalaran angka;
2. Tes Bidang Keahlian/Tes Kompetensi Bidang merupakan suatu tes yang dikhususkan terhadap jurusan yang akan diambil oleh pelamar dan disesuaikan dengan bidang atau jurusan masing-

masing, jadi setiap peserta belum tentu akan mendapatkan tes TBK/TKB yang sama. Sesuai Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 17 Tahun 2014 tentang Tambahan Alokasi Formasi dan pengadaan CPNS Tahun 2014. Kompetensi Bidang adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang yang berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga individu mampu menampilkan unjuk kerja yang tinggi dalam suatu jabatan tertentu;

3. Wawancara. Wawancara dalam metode Asesmen berbeda dengan wawancara konvensional. Karena lebih terstruktur dan berdasarkan indikator perilaku yang telah ditetapkan di setiap kompetensi. Dengan cara ini akan diperoleh gambaran lebih detail mengenai tindakan dan sikap dosen.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rekrutmen dosen menjadi komponen penting berdasarkan analisis jabatan (An-jab) dan Analisis Beban Kerja (ABK), serta berdasarkan perundang-undangan tentang Kepegawaian, Pengadaan PNS, Dosen dan Sistem Penyelenggaraan di Perguruan Tinggi, serta mengacu pada Grand Desain IAIN Curup 2010-2040 dan Renstra IAIN Curup 2015-2020.

Hal ini dilakukan untuk mencapai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional (keilmuan dan keterampilan) untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh IAIN Curup.