

**LAMPIRAN
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM
NOMOR 844 TAHUN 2016
TENTANG
PEDOMAN TATA CARA PENGANGKATAN DOSEN TETAP
BUKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PERGURUAN TINGGI
KEAGAMAAN ISLAM NEGERI**

**TATA CARA PENGANGKATAN DOSEN TETAP BUKAN PNS
PADA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Dunia akademik, khususnya pendidikan tinggi menganggap ilmu sebagai ungkapan pemikiran dan pendalaman mengenai hal-hal terbaru dan terdepan, sumbangan bagi khazanah pengetahuan, perkembangan kemanusiaan, dan perbaikan kehidupan bangsa, yang pada hakekatnya ditujukan pada kemajuan peradaban. Oleh karenanya harus selalu dilibatkan nilai-nilai yang dipandang tinggi bagi peningkatan harkat kemanusiaan. Nilai-nilai yang dijunjung dan dipelihara sebagaimana dimaksudkan di sini banyak yang tidak tertulis namun diajarkan dan dijaga keberadaannya untuk menunjang kehidupan akademik dan keserjanaan (*scholarship*). Dalam perjalanan waktu dengan berbagai situasi dan persoalan, nilai-nilai tersebut senantiasa diusahakan pemeliharaan, penerapan, penyempurnaan, dan penerusannya. Agar usaha ini dapat dilaksanakan dengan berhasil, para pelaku atau penjaga nilai diharapkan memahami dan menghayatinya dengan sungguh-sungguh, membaca perkembangan zaman, serta mampu bersikap dan bertindak secara arif bijaksana.

Sebagai pemegang jabatan akademik, seorang dosen mengemban tugas penting ini. Selain melakukan tridarma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian dan pengabdian), terdapat kebutuhan untuk senantiasa menjaga bahkan meningkatkan kinerja akademik misalnya mempersiapkan dan membina mahasiswa untuk melanjutkan tugas dan misi akademik, pembimbingan untuk meraih gelar akademik, pemeliharaan jaringan dengan lembaga akademik lain, maupun perencanaan karir mahasiswa.

Dengan demikian pengangkatan seorang dosen, baik yang berstatus pegawai negeri sipil maupun non PNS menjadi sangat penting, mengingat besarnya tanggung jawab yang akan diemban oleh seorang calon dosen dan pentingnya pengembangan karir dosen tersebut di masa mendatang. Sebab sebuah lembaga pendidikan akan berkembang seiring dengan perkembangan karir dosen yang ada di dalamnya, baik secara akademis maupun non akademis. Atas dasar tersebut, mekanisme pengangkatan dosen tetap di lingkungan PTKI perlu diatur dalam pedoman tata laksana, sebagai maksud dari penulisan pedoman ini.

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
6. Peraturan Menteri Presiden Nomor 83 Tahun 2015 tentang Kementerian Agama;
7. Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama sebagaimana telah beberapa kali diubah dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2015 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta;

C. Umum

Dalam pedoman ini, yang dimaksud dengan:

1. Menteri adalah Menteri Agama Republik Indonesia;
2. Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi Keagamaan Islam;
3. Perguruan Tinggi Keagamaan Islam selanjutnya disebut PTKI adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi berupa Sekolah Tinggi Agama Islam, Institut Agama Islam dan Universitas Islam;
4. Ketenagaan Pendidikan Tinggi adalah pengaturan, perencanaan, pengawasan, pemantauan, evaluasi, pembinaan dan koordinasi pelaksanaan Pendidikan Tinggi oleh Menteri untuk mencapai tujuan Pendidikan Tinggi;
5. Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama.
6. Dosen adalah tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Untuk diangkat sebagai dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik dosen diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan Lulusan program doktor untuk program pascasarjana.
7. Dosen tetap bukan PNS adalah dosen yang diangkat pertama kali oleh Pimpinan PTKIN berdasarkan kontrak dan bisa diperpanjang setiap tahun oleh Pimpinan PTKIN setelah dilakukan evaluasi.

D. Hak dan Kewajiban

Dosen tetap bukan PNS berhak mendapat fasilitas untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dan kewenangan lainnya dengan ketentuan yang berlaku, meliputi :

1. Gaji pokok, yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan penganggaran PTKIN.
2. NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional).

3. Sertifikasi Dosen, diajukan berdasarkan kriteria dan mekanisme Sertifikasi dosen nasional.
4. Tunjangan Profesi, setelah dinyatakan lulus Sertifikasi Dosen dan diajukan dalam kuota Sertifikasi Perguruan Tinggi.
5. Tunjangan Fungsional, sesuai dengan kemampuan penganggaran.
6. Kesempatan pengembangan Karir melalui pendidikan, diklat, beasiswa, shortcourse, seminar, pelatihan dan sejenisnya di dalam dan luar negeri.

E. Kewajiban

Dosen tetap bukan PNS berkewajiban melaksanakan beban kerja yang ditugaskan kepadanya dalam ranah pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi :

1. Pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Membina dan mengembangkan kehidupan akademik yang bermartabat dan berkontribusi dalam pengembangan ilmu dan masyarakat ilmiah.
3. Bertanggung jawab dalam bidang akademik serta dalam pemanfaatan sarana, prasarana, dan fasilitas untuk pelaksanaan tugasnya.
4. Menjaga norma dan kaidah keilmuan serta kehormatan sebagai Dosen.
5. Melaksanakan Beban Kerja Dosen (BKD).

F. Kriteria

Seseorang dapat diangkat dalam jabatan sebagai Dosen tetap bukan PNS setelah memenuhi kriteria yang meliputi :

1. Integritas keagamaan yang ditunjukkan dalam keimanan, ketaqwaan, dan akhlaq.
2. Integritas keilmuan, yang bersangkutan telah menunjukkan keunggulan dalam kehidupan masyarakat akademik yang ditunjukkan dalam semangat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi atau budaya.
3. Dibutuhkan oleh perguruan tinggi karena pengalaman, kearifan, keilmuan, dan kepekarannya.
4. Dinilai mempunyai jejaring yang luas, baik dengan alumni, institusi, dan tenaga peneliti dalam dan luar negeri, maupun dengan tokoh lain yang mempunyai perhatian kepada dunia akademik.

BAB II

MEKANISME PENETAPAN 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 rasion dosen berbanding mahasiswa, dan data dosen berbanding mahasiswa per prodi.
2. Diusulkan berdasarkan kemampuan anggaran perguruan tinggi 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 atau Ketua PTKIN.
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/Sekolah yang membutuhkan kontribusi yang bersangkutan;
4. Memiliki kesehatan yang baik untuk menjalankan tugas-tugasnya.

C. Mekanisme Pengajuan

Tata cara pengajuan dosen tetap bukan PNS oleh perguruan tinggi diatur dalam tata cara sebagai berikut :

1. PTKIN menyusun kebutuhan pegawai 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 PTKIN untuk pembayaran gaji pokok dan tunjangan fungsional;
2. Direktur Jenderal melakukan verifikasi dan validasi kebutuhan dosen tetap bukan PNS, dalam hal ini dilaksanakan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi 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 Jenderal atas nama Menteri menyetujui atau menolak usul kebutuhan dosen tetap bukan PNS dengan menerbitkan surat persetujuan kuota dosen tetap bukan PNS.
4. Pimpinan PTKI membentuk panitia seleksi.
5. PTKIN melakukan seleksi bersama dengan Direktorat Jenderal.
6. Dirjen melakukan pemantauan pelaksanaan seleksi.
7. PTKIN menyampaikan hasil seleksi kepada Direktur Jenderal berdasarkan rangking.
8. Dirjen menyetujui hasil seleksi yang telah dilaksanakan PTKIN
9. Pimpinan PTKIN menetapkan dan mengangkat dosen tetap bukan PNS dengan penetapan.
10. Pimpinan PTKIN membuat perjanjian kerja dengan dosen tetap bukan PNS yang berlaku 2 (dua) tahun yang bisa diperpanjang tiap tahun, dengan memuat perjanjian kinerja sebagai berikut :
 - a. Pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian, dalam hal ini Rektor atau Ketua STAIN (pihak pertama) dan Dosen (pihak kedua)
 - b. Identitas, yang meliputi : Nama, Tempat tanggal lahir, Alamat, Pendidikan terakhir, jabatan
 - c. Kontrak kinerja dosen tetap bukan PNS.
 - d. Masa berlaku
 - e. Ketentuan lain

BAB III

SELEKSI ADMINISTRASI DAN KOMPETENSI

A. Seleksi Administrasi

Seleksi Dosen tetap bukan PNS dilaksanakan sepenuhnya oleh perguruan tinggi secara mandiri. Hal ini berimplikasi kesiapan sumber daya dan sumber dana perguruan tinggi penyelenggara. Atas dasar tersebut, Ketua STAIN atau Rektor PTKIN segera membentuk panitia *adhoc* untuk melaksanakan proses rekrutmen berbasis dokumen atau ujian, atau berdasarkan assessment (penilaian). Baik pola pertama (ujian) maupun pola kedua (assesment), setidaknya mengacu kepada beberapa hal, yaitu administrasi dan kompetensi.

Seleksi Administrasi meliputi :

1. Ijazah yang sesuai dengan kebutuhan Prodi
2. Sertifikasi
3. NIDN
4. CV
5. Toefl atau yang setara
6. Bukti Pengalaman sebagai dosen
7. Academic Writing
8. Publikasi
9. Kepangkatan akademik (asisten, asisten ahli, lektor)

B. Penilaian Kompetensi

Penilaian Kompetensi dosen meliputi Kompetensi Kepribadian, Kompetensi professional (Keilmuan dan Keterampilan), Kompetensi Pedagogik, dan Kompetensi Sosial. Adapun indikator-indikator dari pelbagai kompetensi tersebut adalah sebagai berikut.

1. Kompetensi Kepribadian Dosen

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya masyarakat Indonesia.
- b. Tampil sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi mahasiswa dan masyarakat.
- c. Tampil sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa percaya diri, dan bangga sebagai pendidik.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi dosen.

2. Kompetensi Profesional Dosen

- a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung pengembangan mata kuliah yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi, kompetensi dasar (TIU) dan Indikator (TIK) mata kuliah yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran mata kuliah yang diampu secara kreatif dan terus menerus.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan refleksi.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan potensi diri.

3. Kompetensi Pedagogik

- a. Menguasai karakteristik mahasiswa dari aspek fisik, spiritual, social-kultural, emosional, moral dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan matakuliah yang diampu.
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang kreatif, edukatif, dan menyenangkan.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi mahasiswa agar dapat mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan mahasiswa.
- h. Menyelenggarakan penilaian atau evaluasi proses dan hasil pembelajaran.
- i. Memanfaatkan hasil penilaian atau evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- j. Melakukan tindakan reflektif guna peningkatan kualitas pembelajaran.

4. Kompetensi Sosial Dosen

- a. Bersikap inklusif dan bertindak secara objektif dalam berbagai aspek kehidupan.
- b. Tidak bersikap diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, etnis, kondisi fisik dan latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.

- c. Berkomunikasi secara efektif, simpatik-empatik, dan santun dengan sesama dosen, tenaga kependidikan, pemangku kepentingan, dan masyarakat.
- d. Beradaptasi di tempat/lingkungan bertugas yang memiliki keragaman social budaya.
- e. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

C. Pola Seleksi (Tes atau Assesment)

Seleksi bisa dilakukan dengan berbasis tes, baik tertulis maupun lisan (wawancara), dengan melihat situasi dan kondisi PTKIN masing-masing.

Penilaian kompetensi dosen diterapkan guna mengukur sejauh mana kompetensi yang dimiliki dosen dengan keinginan atau kebutuhan perguruan tinggi. Dengan adanya asesmen bisa dipantau sejauh mana kinerjanya seseorang telah memangku jabatan tertentu.

Setiap perguruan tinggi memiliki standar. Perguruan tinggi tentunya dosen tidak terlalu lama dalam mewujudkan harapan perguruan tinggi. Pada umumnya sistem penilaian kompetensi dosen memiliki tujuan untuk pengumpulan beragam informasi dan data yang valid. Pelbagai informasi yang didapatkan nantinya bisa bermanfaat sebagai indikator atas kompetensi yang dimiliki.

Ada pelbagai fase tes dalam penilaian kompetensi dosen juga masih terbagi yang mempunyai tujuan dan fungsi berbeda. Berikut ini serangkaian tes yang harus dijalani:

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 statistik. 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.

DIREKTUR JENDERAL,

KAMARUDDIN AMIN