



**STAI AL QUDWAH**  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL QUDWAH

# **BUKU PEDOMAN** **SUMBER DAYA MANUSIA**

## STAI AL QUDWAH DEPOK



**PEDOMAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**



**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI)**  
**AL QUDWAH DEPOK**  
**2019**

## **VISI DAN MISI STAI AL QUDWAH**

### **VISI STAIQ**

**MENJADI INSTITUT AGAMA ISLAM BETARAF NASIONAL YANG  
UNGGUL DALAM MEMBENTUK LULUSAN YANG BERKARAKTER  
QUR'ANI, BERWAWASAN GLOBAL DAN BERJIWA WIRAUSAHA PADA  
TAHUN 2025**

### **MISI STAIQ**

1. Melakukan Transformasi Terencana Menuju Institut Agama Islam Bertaraf Nasional dalam Membentuk lulusan yang unggul dan berkarakter Qur`ani
2. Membangun Sistem Manajemen dengan Tata Kelola dan Budaya Mutu yang Baik
3. Menyelenggarakan Pendidikan Ilmu Ilmu Keislaman
4. Mengembangkan Penelitian Ilmu-Ilmu Keislaman
5. Menyelenggarakan Pengabdian kepada Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat
6. Mengembangkan Jaringan Kerja Sama (Networking) dengan Lembaga Lembaga Pendidikan, Penelitian, Sosial Keagamaan, dan Pemangku Kepentingan (Stakeholders) di Tingkat Regional, Nasional dan Internasional.



# Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qudwah

Jl. Beringin, No. 1 Margonda Raya, KM 2, Kemiri Muka Beji – Kota Depok, Jawa Barat – Indonesia 16423.  
Telp/Fax : (021) 7777 134 – Email : [info@staiq.ac.id](mailto:info@staiq.ac.id) / [staiqudwah@yahoo.com](mailto:staiqudwah@yahoo.com)

---

KEPUTUSAN KETUA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL – QUDWAH  
NOMOR 16.112/STAIQ/S.K/XII/2019

TENTANG  
BUKU PEDOMAN SUMBER DAYA MANUSIA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL – QUDWAH TAHUN 2019  
KETUA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL – QUDWAH

Menimbang :

- a. bahwa untuk memastikan kecukupan dan kelayakan dalam merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qudwah Depok dipandang perlu ditetapkannya suatu pedoman sumber daya manusia di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qudwah Depok
- b. bahwa untuk maksud seperti tersebut pada butir a. tersebut perlu ditetapkan dengan Keputusan Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qudwah Depok

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
5. Peraturan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).
6. Permendikbud RI Nomor 50 Tahun 2014 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
7. Peraturan Menteri Ristek Dikti RI Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

MEMUTUSKAN

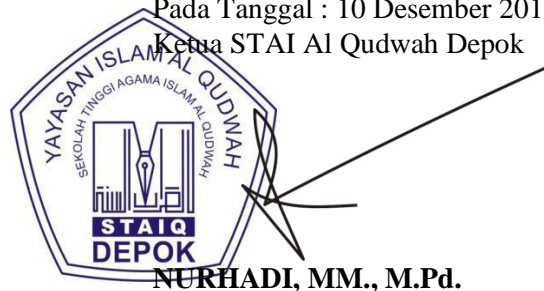
- Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA STAI AL – QUDWAH DEPOK TENTANG PEDOMAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL – QUDWAH DEPOK.
- Pertama : Hal-hal yang belum diatur dalam keputusan ini akan ditetapkan dalam keputusan sendiri

Kedua : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa sesuatu akan diperbaiki dan atau diperbaiki sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini

Ditetapkan di : Depok

Pada Tanggal : 10 Desember 2019

Ketua STAI Al Qudwah Depok



NURHADI, MM., M.Pd.

## **KATA PENGANTAR**

Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qudwah (STAIQ) Depok ini sesungguhnya merupakan cara untuk membangun sistem tata kelola yang lebih baik. Oleh karena itu, penyusunan Pedoman ini dimaksudkan sebagai petunjuk, dokumen dan referensi resmi bagi seluruh pengelolaan SDM STAI Al Qudwah Depok yang selanjutnya melahirkan agenda kebijakan dan program kerja secara proporsional sehingga visi dan misi STAI Al Qudwah Depok yang telah menjadi sebuah acuan dapat terealisasi dengan baik.

Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia ini memuat sejumlah sistem yaitu Sistem Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan, Sistem Pengembangan Karir, Remunerasi, Retensi, Penghargaan, Sanksi Dan Pemberhentian Pegawai STAI Al Qudwah Depok. Dengan demikian, seluruh kebijakan yang akan diimplementasikan dapat diterapkan secara obyektif, transparan, akuntabel serta sesuai dengan peraturan yang telah berlaku.

Untuk membangun sistem pengelolaan yang baik, selaku Ketua STAI Al Qudwah Depok saya menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua civitas akademika, dan khususnya kepada tim penyusun Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia STAI Al Qudwah Depok yang telah meluangkan waktu, pikiran dan gagasannya untuk menyusun pedoman ini sehingga dapat dijadikan sebagai petunjuk yang terstandar.

Depok, \_\_\_\_\_ 2019

Ketua STAI Al Qudwah Depok

**Nurhadi. M.M., M.Pd.**

**NIDN. 2112107601**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>VISI MISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan.....	2
C. Ruang lingkung.....	2
<b>BAB II SUMBER DAYA MANUSIA.....</b>	<b>3</b>
<b>BAB III PERENCANAAN KEBUTUHAN DAN PERSIAPAN PENGANGKATAN DOSEN DAN KARYAWAN .....</b>	<b>5</b>
A. Perencanaan Tenaga Pendidikan .....	5
B. Perencanaan Tenaga Kependidikan.....	5
<b>BAB IV REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN .....</b>	<b>6</b>
A. Dasar Rekrutmen .....	6
B. Sistem Perekrutan dan Seleksi Tenaga Pendidik (Dosen) dan Tenaga Kependidikan.....	6
C. Sistem Perekrutan Tenaga Kependidikan (TK).....	9
<b>BAB V SISTEM ORIENTASI DAN PENEMPATAN .....</b>	<b>10</b>
A. Sistem Orientasi Pegawai STAI Al Qudwah Depok .....	10
B. Penempatan Pegawai .....	12
<b>BAB VI SISTEM PENGEMBANGAN KARIR.....</b>	<b>14</b>

<b>BAB VII REMUNERASI, RETENSI, PENGHARGAAN DAN SANKSI.....</b>	<b>15</b>
A. Sistem Remunerasi .....	15
B. Sistem Retensi Pegawai .....	16
C. Sistem Penghargaan Pegawai .....	17
D. Sistem Sanksi.....	17
<b>BAB VIII SISTEM PEMBERHENTIAN PEGAWAI .....</b>	<b>18</b>
<b>BAB IX PENUTUP .....</b>	<b>19</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Untuk menghasilkan **Sumber Daya Manusia (SDM)** yang andal, maka institusi STAI Al Qudwah Depok diberi wewenang untuk mengelola dan memajemen pegawai negeri sipil. Berdasarkan **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014** tanggal 15 Januari 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka diperlukan sistem manajemen dan pengelolaan SDM yang lebih terarah dan berkualitas.

Oleh karena itu, STAI Al Qudwah Depok melakukan Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Hal ini sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan dalam rangka pengelolaan yang profesional dan berkualitas serta mewujudkan obyektivitas. Dalam pengelolaan SDM perlu ditetapkan Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia STAI Al Qudwah Depok yang terdiri dari:

1. Sistem Perencanaan Pegawai
2. Rekrutmen dan Seleksi Pegawai
3. Orientasi dan Penempatan Pegawai
4. Sistem Pengembangan Karir Pegawai
5. Sistem Remunerasi, Retensi, Penghargaan dan Sanksi Pegawai
6. Pemberhentian Pegawai

Sistem pengelolaan ini sangat dibutuhkan demi terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran STAI Al Qudwah Depok.

## **B. Tujuan**

Tujuan ditetapkan Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia STAI Al Qudwah Depok adalah:

1. Terlaksananya kegiatan sistem pengelolaan SDM yang transparan, obyektif, netral dan akuntabel.
2. Menjadi petunjuk bagi Tim Pengelola khususnya pembantu ketua II, Biro Administrasi Umum, Biro Akademik dan Biro Keuangan dalam melaksanakan Sistem Pengelolaan SDM STAI Al Qudwah Depok.

## **C. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup yang diatur dalam pedoman ini adalah Pedoman yang diberlakukan dalam sistem pengelolaan SDM STAI Al Qudwah Depok baik dosen (tenaga pendidik) maupun tenaga kependidikan mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan pegawai, pengembangan karir, sistem remunerasi, penghargaan, retensi, pemberian sanksi dan pemberhentian pegawai.

## **BAB II**

### **SUMBER DAYA MANUSIA**

STAI Al Qudwah Depok (STAIQ) adalah salah satu perguruan tinggi keagamaan Islam di Provinsi Jawa Barat yang menyelenggarakan sistem pendidikan. Untuk mengelola sistem pendidikan yang berkualitas maka diperlukan langkah strategi serta kemampuan bersaing di tingkat perguruan tinggi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) STAIQ meliputi perencanaan, seleksi/perekrutan, orientasi dan penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik, serta remunerasi, penghargaan, dan sanksi, termasuk informasi tentang ketersediaan pedoman tertulis dan konsistensi pelaksanaannya. Sistem pengelolaan SDM baik Tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Al Qudwah Depok ditekankan pada sistem perencanaan, perekrutan dan seleksi, orientasi dan penempatan, pembinaan dan pengembangan karier, remunerasi dan retensi, penghargaan serta pemberhentian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Pengembangan mutu sumber daya manusia di STAI Al Qudwah Depok memiliki peran yang sangat strategis sebagai upaya membangun suasana akademik yang profesional dan bermutu. Tujuan adanya pengembangan mutu sumber daya manusia tersebut sebagai upaya memberikan layanan secara akademik yang lebih baik. Oleh sebab itu, STAIQ harus mempersiapkan sumber daya manusia yang handal baik secara kuantitas maupun kualitas secara berkesinambungan dan berkelanjutan sesuai dengan proporsi masing-masing latar belakang pendidikan dan produktivitasnya.

Agar diperoleh sumber daya manusia seperti yang diharapkan, maka dikeluarkan Surat Keputusan Ketua Nomor: \_\_\_\_\_ tentang Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia di STAI Al Qudwah Depok. Surat Keputusan itu mengatur tentang perencanaan, proses rekrutmen, seleksi, orientasi dan

penempatan, pembinaan dan pengembangan karir, remunerasi, retensi, remunerasi, penghargaan serta pemberhentian pegawai. Tujuan dari dibuatkannya pedoman ini untuk menghasilkan SDM-STAIQ yang berkualitas dan professional dalam upaya untuk peningkatan produktifitas kerja.

### **BAB III**

## **PERENCANAAN KEBUTUHAN DAN PERSIAPAN PENGANGKATAN DOSEN DAN KARYAWAN**

Perencanaan kebutuhan pegawai telah dibuat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Dalam penyusunan formasi Dosen dan Karyawan dilakukan melalui beberapa tahapan berikut.

1. Analisis jabatan.
2. Memperkirakan persediaan pegawai.
3. Menghitung kebutuhan pegawai.
4. Menghitung keseimbangan antara kebutuhan dan persediaan.

#### **A. Perencanaan Tenaga Pendidik**

Perencanaan kebutuhan Tenaga Pendidik (Dosen) di STAIQ berpedoman pada sistem perencanaan yang dikembangkan KOPERTAIS. Berikut ini beberapa parameter-parameter yang menjadi dasar penyusunan perencanaan kebutuhan Tenaga Pendidik tersebut adalah:

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

#### **B. Perencanaan Tenaga Kependidikan**

Perencanaan tenaga kependidikan, didasarkan pada hasil analisis jabatan dan beban kerja, dan kebutuhan pegawai. Analisis ini dilakukan setiap tahun, dan berdasarkan hasil analisis tersebut, dibuat perencanaan tenaga kependidikan ini menjadi kewenangan Pembantu Ketua I.

## **BAB IV**

### **REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

#### **A. Dasar Rekrutmen**

Dasar rekrutmen adalah hasil perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Teknis rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tetap mengikuti petunjuk yang ditetapkan oleh Surat Keputusan ketua STAIQ yang disahkan oleh Yayasan Al Qudwah.

#### **B. Sistem Perekrutan dan Seleksi Tenaga Pendidik (Dosen) dan Tenaga Kependidikan**

Perekrutan Tenaga Pendidik (Dosen) dan Tenaga Kependidikan STAI Al Qudwah Depok, didasarkan pada perencanaan kebutuhan Tenaga Pendidik (Dosen) dan Tenaga Kependidikan dari unit terbawah yaitu program studi. Pola perekrutan yang diterapkan oleh STAI Al Qudwah Depok baik Tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan adalah:

1. Sistem Perekrutan Tenaga Pendidik (Dosen):

a. Dosen Tetap Yayasan (DTY)

Persyaratan penerimaan Tenaga Pendidik (Dosen) diberlakukan di STAI Al Qudwah Depok, yaitu sebagai berikut:

- 1) Warga Negara Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, setia dan taat kepada Pancasila dan UUD 1945 serta Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 2) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- 3) Tidak berkedudukan sebagai PNS/PNS/TNI/Polri/Guru.

- 4) Minimal Lulusan Magister (S2) Perguruan Tinggi Negeri dan Program Studi terakreditasi atau Perguruan Tinggi Swasta dan Program Studi terakreditasi.
- 5) Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan.
  - a) Bagi pelamar lulusan Perguruan Tinggi Swasta yang belum terakreditasi sebelum berlakunya Keputusan Mendiknas Nomor 184/U/2001 tanggal 23 November, harus disahkan oleh Kopertis/Kopertais;
  - b) 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 dan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Riset dan Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama sesuai dengan kewenangannya.
- 6) Fotokopi ijazah yang dikeluarkan oleh:
  - a) Sekolah Tinggi, dilegalisasi oleh Ketua/Pembantu atau Wakil Ketua Bidang Akademik/Direktur Pasca Sarjana.
  - b) Khusus pelamar lulusan Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta (PTKS), fotokopi dapat dilegalisasi oleh
    - (1) PTKIS, fotokopi dapat dilegalisasi oleh Sekretaris Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (Kopertais)
    - (2) PTKS, fotokopi dapat dilegalisasi oleh Direktur yang menangani urusan Pendidikan Tinggi di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen, Katolik, Hindu dan Budha pada Kementerian Agama.
- 7) Memiliki Indeks Prestasi Kumulatif :
  - a) Magister/Master (S2) minimal 2,75 (dua koma tujuh lima)
  - b) Doktor (S3) minimal 3,00 (tiga koma nol nol)

- 8) Usia Pelamar :
    - a) Paling rendah berusia 25 (Dua puluh lima)
    - b) Usia pelamar ditentukan berdasarkan tanggal kelahiran yang tercantum pada ijazah yang digunakan sebagai dasar untuk pelamaran.
  - 9) Bersedia mematuhi ketentuan peraturan Yayasan Islam Al Qudwah.
- b. Dosen Tidak Tetap (Luar Biasa)

STAI Al Qudwah Depok juga memiliki Tenaga Pendidik (Dosen) Tidak tetap / Luar biasa. Usul kebutuhan Tenaga Pendidik (Dosen) tidak Tidak Tetap, sebagai berikut :

- 1) **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014** Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
- 2) **Peraturan Yayasan Islam Al Qudwah tentang Pengangkatan Dosen Tidak Tetap.**

Kekurangan tenaga pengajar/Tenaga Pendidik tidak tetap atau biasa disebut sebagai Tenaga Pendidik luar biasa (LB) pada program studi di STAI Al Qudwah Depok dapat diangkat atas usul Ketua STAI Al Qudwah setelah rencana jumlah tenaga pengajar/Tenaga Pendidik tidak tetap/Tenaga Pendidik luar biasa yang akan diangkat mendapat persetujuan dari Yayasan Islam Al Qudwah Depok. Tenaga Pendidik Tidak Tetap ini ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan masing-masing Program Studi yang bersangkutan.



### **C. Sistem Perekrutan Tenaga Kependidikan (TK)**

#### **1. Tenaga Kependidikan (Karyawan) Tetap Yayasan**

Secara umum tenaga kependidikan di STAI Al Qudwah Depok terdiri atas dua tingkat, yaitu (1) Kepala Biro/tata usaha termasuk pustakawan, laboran, teknisi, analis, operator dan IT; serta (2) bagian pembantu pelaksana meliputi staff tata laksana, *security* dan supir. Proses seleksi untuk tenaga kependidikan dilaksanakan oleh Pembantu Ketua II STAI Al Qudwah Depok.

#### **2. Tenaga Kependidikan Jalur Tenaga Honorer ditetapkan STAI Al Qudwah Depok**

Sedangkan penerimaan tenaga honorer harian juga dilakukan oleh Pembantu Ketua II STAI Al Qudwah sesuai kebutuhan masing-masing unit. Kemudian disalurkan ke Biro-biro di STAI Al Qudwah Depok. Proses rekrutmen (penerimaan) tenaga honorer yaitu menjalani tes keterampilan penggunaan komputer.

## BAB V

### SISTEM ORIENTASI DAN PENEMPATAN

#### A. Sistem Orientasi Pegawai STAI Al Qudwah Depok

Orientasi adalah program yang dirancang untuk menolong dosen dan karyawan baru (yang lulus seleksi) mengenal pekerjaan dan instansi tempatnya bekerja. Program orientasi sering juga disebut dengan *induksi*. Yakni memperkenalkan para dosen dan karyawan dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan karyawan lain. Orientasi dilaksanakan karena semua pegawai baru membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru.

Orientasi berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan institusi bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenal, cara pembayaran gaji dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam Institusi kepada pegawai baru.

STAI Al Qudwah Depok merancang program orientasi meliputi :

1. *Company* yaitu memahami visi, misi, nilai inti, organisasi dan sistem manajemen yang berlaku di STAI Al Qudwah Depok.
2. *Customer* dengan fokus materi pada pengenalan kegiatan misalnya dalam bentuk kegiatan dan customer STAI Al Qudwah Depok.
3. *Customes & manners* yaitu berisi kebiasaan dan peraturan tak tertulis yang berlaku di STAI Al Qudwah Depok.
4. *Teams* dengan materi pengenalan staf pegawai dan pekerjaan/proses kerja di bagian setiap Unit/Prodi/STAI.
5. *Company regulations* yaitu pengenalan etika kerja kepada staf, serta peraturan- peraturan tertulis yang berlaku di STAI Al Qudwah Depok

misalnya buku saku tentang kode etik dosen, Statuta STAI Al Qudwah Depok dan Pedoman Edukasi STAI Al Qudwah Depok.

6. *Job* yaitu pengenalan pekerjaan yang akan dilakukan oleh staf kepada staf lain.
7. *Facilities* yaitu STAI Al Qudwah Depok memberikan pengenalan tentang segala macam fasilitas STAI Al Qudwah Depok baik sarana gedung/ruang maupun sarana lain yang dapat menunjang pekerjaan dosen dan karyawan.

**Ada beberapa jenis teknik orientasi antara lain:**

1. Program orientasi dan sosialisasi

Program orientasi ini berawal dari perkenalan singkat secara informal sampai pada program-program formal dengan waktu yang lebih panjang. Dalam program formal, pegawai baru biasanya diberi buku pegangan atau bahan cetakan yang berisi jam kerja, tugas pokok dan fungsi kerja pegawai, peninjauan prestasi, cara pembayaran gaji, penggunaan fasilitas serta pedoman dan peraturan yang berlaku di STAI Al Qudwah Depok.

2. Peninjauan pekerjaan secara realistik

Aktivitas ini bertujuan untuk menunjukkan cakupan pekerjaan yang sebenarnya kepada dosen dan karyawan STAI Al Qudwah Depok. Cara ini efektif untuk memperkecil kejutan realitas.

3. Budaya organisasi

Dapat diartikan sebagai sikap dan persepsi yang dimiliki pegawai pada umumnya di STAI Al Qudwah Depok. Dengan kata lain para pegawai menangkap isyarat tentang lembaga STAI Al Qudwah Depok misalnya sejauh mana pegawai dinilai secara adil atau sejauh mana hubungan persahabatan yang diperlihatkan oleh pimpinan prodi/STAI.

4. Pereratan hubungan antar-karyawan

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

## 5. Informasi prestasi kerja

Sistem penilaian STAI Al Qudwah juga memainkan perananan penting dalam proses sosialisasi. Catatan prestasi kerja secara formal dan informal dari pimpinan atau atasan yang disampaikan pada waktu yang tepat kepada pegawai baru dapat mengurangi tekanan akibat ketidakpastian karena “*tidak mengetahui prestasi yang dicapai*”.

Selain itu catatan tersebut dapat membantu pegawai baru untuk memutuskan cara melaksanakan pekerjaan di masa mendatang.

## B. Penempatan Pegawai

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dosen dan Karyawan yang lulus seleksi di STAI Al Qudwah Depok ditugaskan atau ditempatkan pada unit kerja masing-masing yang ditentukan sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.

Paling lambat dalam 30 hari kalender sejak diterimanya keputusan pengangkatan sebagai dosen dan karyawan, yang bersangkutan wajib melapor pada Prodi untuk melaksanakan tugasnya sesuai yang diberikan oleh Ketua STAI Al Qudwah. Apabila dosen dan karyawan telah melaksanakan tugas dengan baik, maka Ketua STAI Al Qudwah atau pihak pejabat yang berwenang membuat Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT) untuk digunakan sesuai kebutuhan.

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

1. Promosi, terjadi jika pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke posisi lain yang lebih tinggi baik dalam hal pembayaran gaji, tanggung jawab, dan tingkat status keorganisasiannya.
2. Pengalihan, terjadi manakala seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke posisi lain yang relatif pembayaran gajinya sama, begitu

pula tanggung jawabnya dan tingkat dalam struktur organisasinya. Pengalihan sangat bermanfaat bagi pemegang jabatan, karena pengalamannya dapat dialihkan kepada seseorang dengan ketrampilan baru dan perspektif berbeda yang membuat orang itu menjadi pekerja dan kandidat yang lebih baik untuk dipromosikan di masa depan. Pengalihan ini dapat memperbaiki motivasi dan kepuasan individual.

3. Penurunan Pangkat, dapat pula dilakukan sebagai penugasan dari seorang pegawai ke posisi pekerjaan yang lebih rendah dengan gaji/upah yang lebih kecil serta kualifikasi ketrampilan dan tanggung jawab yang lebih rendah.
4. Program Penempatan Kerja, STAI Al Qudwah Depok menginformasikan para pegawai adanya kualifikasi dan pembukaan kesempatan kerja yang belum terisi. Pengumuman penempatan kerja mengundang pegawai/orang yang berkualifikasi untuk melamar. Maksud dari program ini adalah mendorong pegawai untuk mencari promosi dan pengalihan kerja yang membantu pengelolaan SDM mengisi posisi dari dalam dan memenuhi tujuan personal pegawai. Semakin tinggi tingkat pekerjaan yang ditempatkan, membantu STAIQ memenuhi rencana kegiatan yang telah disepakati dan menjadi sebuah kesempatan yang adil bagi pegawai. Apabila tingkat pekerjaan lebih rendah terisi tanpa diketahui, para karyawan yakin mereka diizinkan melamar melalui program tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam membuat aturan program penempatan pekerjaan penting untuk diketahui seluruh karyawan dan ditindaklanjuti secara taat asas.

## **BAB VI**

### **SISTEM PENGEMBANGAN KARIR**

Untuk pedoman pengembangan karir STAI Al Qudwah Depok didasarkan beberapa Peraturan, sebagai berikut :

1. Peraturan Yayasan Islam Al Qudwah tentang kepegawaian.
2. Peraturan Direktur Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI tentang jabatan fungsional dosen.

## **BAB VII**

### **REMUNERASI, RETENSI, PENGHARGAAN DAN SANKSI**

#### **A. Sistem Remunerasi**

##### **1. Dasar Sistem Remunerasi**

Remunerasi diperuntukan bagi seluruh pegawai baik dosen/karyawan tetap yayasan maupun honorer STAI Al Qudwah Depok, yang terdiri atas dosen tetap Yayasan, dosen tidak tetap (luar Biasa), karyawan tetap yayasan dan karyawan honorer. Sistem implementasi dan penilaian kinerja dosen dan pegawai remunerasi dikoordinir langsung dan dievaluasi oleh Ketua STAI Al Qudwah Depok. Untuk menerapkan sistem tersebut, Ketua membentuk Tim Implementasi dan Evaluasi Remunerasi STAI Al Qudwah Depok.

##### **2. Pedoman dan Implementasi Remunerasi**

Implementasi sistem remunerasi dosen telah diterapkan oleh STAI Al Qudwah Depok mulai tahun 2018 dengan mengacu pada Surat Keputusan Ketua STAI Al Qudwah Depok Nomor \_\_\_\_\_ Tentang Pedoman Penetapan Kinerja, Evaluasi dan Penilaian Prestasi Kerja bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum. Untuk memperoleh penjelasan tentang sistem remunerasi yang diterapkan oleh STAI Al Qudwah Depok dapat dilihat penjelasannya petunjuk teknis yang dilaporkan oleh dosen dan pegawai.

- a. Petunjuk Teknis Laporan Kinerja Dosen (LKD) dan Kinerja Pegawai (LKP). Petunjuk Teknis ini disusun dalam rangka implementasi remunerasi pada STAI Al Qudwah Depok berdasarkan. Maksud dan tujuan penyusunan petunjuk teknis Laporan Kinerja Pegawai (LKP) pada STAI Al Qudwah Depok, yaitu memudahkan para pegawai dalam pelaporan kinerjanya dan memberikan panduan teknis langkah-langkah pengisian LKP seperti: tata cara melaporkan kinerja, dan lain-lain. Pedoman ini juga menyajikan pada lampiran terkait

poin kinerja berdasarkan rubrik kinerja.

- b. Kebijakan Implementasi Remunerasi berisi landasan hukum, obyek remunerasi, komponen remunerasi, Ekuivalensi Satuan Kegiatan Remunerasi (ESKR), Kebijakan Remunerasi Tenaga Kependidikan, Kebijakan Remunerasi Tenaga Pendidik dengan tugas tambahan, dan Kebijakan Remunerasi Tenaga Pendidik.

### 3. Sistem Standar Operasional Prosedur (SOP)

Sistem remunerasi yang diterapkan oleh STAI Al Qudwah Depok berlaku sejak tahun 2018 berdasarkan keputusan ketua STAI Al Qudwah, berlaku Januari 2018.

## B. Sistem Retensi Pegawai

Retensi merupakan kemampuan Sekolah Tinggi untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas agar tetap loyal pada STAI. Untuk mempertahankan Dosen dan karyawan STAI Al Qudwah Depok agar loyal dan merasa nyaman dalam bekerja secara produktif maka pegawai dosen dan karyawan STAI Al Qudwah Depok memperoleh:

1. Kesejahteraan dalam bentuk finansial
2. Pengembangan karir berupa kenaikan pangkat/kenaikan gaji berkala.
3. Bantuan fasilitas berupa pengelolaan dan pengurusan program.

Untuk mempertahankan kualitas dosen yang lebih baik, STAI Al Qudwah Depok secara berkesinambungan melakukan:

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

Sistem retensi telah diimplemetasikan STAI Al Qudwah Depok untuk memberikan kesempatan kepada dosen dalam pengembangan keilmuan berupa penelitian, pengabdian kepada masyarakat, penulisan buku, penyusunan modul stiles, seminar, pelatihan/workshop, konfrensi, *short course* dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.



### **C. Sistem Penghargaan Pegawai**

Sistem pemberian *reward* (penghargaan) pegawai diatur dalam **ketetapan Ketua STAI Al Qudwah Depok**

### **D. Sistem Sanksi**

Untuk menyelesaikan pelanggaran-pelanggaran Etik akademik dan non akademik telah tertuang dalam buku Kode Etik Dosen dan Karyawan. Berdasarkan Peraturan Kepegawaian Yayasan Islam Al Qudwah.

## **BAB VIII**

### **SISTEM PEMBERHENTIAN PEGAWAI**

Sistem pemberhentian dosen dan pegawai STAI Al Qudwah Depok diatur dalam peraturan pengawaaian Yayasan Islam Al Qudwah

## **BAB IX**

### **PENUTUP**

STAI Al Qudwah Depok melakukan pengembangan sistem tata kelola sumber daya manusia yang baik, bersifat akuntabel dan transparansi dalam implementasinya. Sistem ini dikelola oleh Pembantu Ketua II STAI Al Qudwah Depok.

Sistem pengelolaan ini mengacu pada kebijakan Ketua STAIQ baik pada pedoman Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di STAI Al Qudwah Depok maupun pedoman peraturan Kepegawaian Yayasan Islam Al Qudwah. Sistem pelaksanaan pengelolaan SDM dilakukan secara konsisten dengan mencakup sistem perencanaan, rekrutmen seleksi pegawai, orientasi dan penempatan pegawai, sistem pengembangan karir, dan sistem remunerasi, retensi, penghargaan dan sanksi serta sistem pemberhentian pegawai. Semua sistem tersebut telah memiliki kebijakan dan pedoman peraturan dengan harapan dapat diwujudkan dan diimplementasikan secara lengkap, transparan dan akuntabel dalam pengelolaannya.



**STAI AL QUDWAH**  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL QUDWAH

Jl. Beringin No. 1 Margonda Raya, Kel. Kemiri Muka. Kec. Beji. Depok

Telepon : (021) 7777 134. WA : 0898 5830 000

Website : <http://www.staiq.ac.id/>