

# Pedoman

## Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



**2022**

Tim Gugus Mutu Fakultas



# **PEDOMAN PENGEMBANGAN KUALIFIKASI DAN KOMPETENSI DOSEN**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

**November, 2022**

## **TIM PENYUSUN**

Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I (Penasehat)

Dr. H. Mashudi, M.Pd (Penanggung-jawab)

Dr. Imron Fauzi, M.Pd.I (Ketua Tim)

Zeiburhanus Saleh, SS., M.Pd (Sekretaris)

Drs. H. Ainur Rafik, M.Ag (Anggota)

Dr. H. Mustajab, M.Ag (Anggota)



**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
**NOMOR B-4312/Un.22/PP.00.9/11/2022**  
**TENTANG**  
**PEDOMAN PENGEMBANGAN KUALIFIKASI DAN**  
**KOMPETENSI DOSEN**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan**  
**Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember**

- Menimbang**
- a. bahwa dalam rangka terselenggaranya Tridharma Perguruan Tinggi yang bermutu, terbinanya budaya akademik, dan untuk terwujudnya aksesibilitas, ekuitas, dan akuntabilitas pelaksanaan pendidikan tinggi di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember perlu dilaksanakan Pedoman Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen.
  - b. bahwa untuk meningkatkan relevansi, atmosfer akademik, keberlanjutan, daya saing, dan efisiensi serta produktivitas manajemen pendidikan dalam menghadapi tantangan sesuai tuntutan dan perubahan masyarakat, dan peraturan perundang-undangan, serta dalam mewujudkan Visi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember perlu dilakukan Pedoman Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a, dan b perlu ditetapkan Pedoman Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

**Mengingat**

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pendidikan.
2. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Departemen Agama;
7. Peraturan Presiden Nomor 50 tahun 2013, tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember menjadi Institut Agama Islam Negeri Jember;
8. Permendikbud Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
9. Permendikbud Nomor 50 Tahun 2014 tentang Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi;
10. Keputusan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Jember.

**Memperhatikan** Hasil Kerja Tim Pedoman Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

## MEMUTUSKAN

**MENETAPKAN :** KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN KUALIFIKASI DAN KOMPETENSI DOSEN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

- Pertama Pedoman Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember merupakan panduan hasil kerja yang diinginkan dan proses kerja yang harus dilaksanakan secara rinci dan sistematis.
- Kedua Memberlakukan Pedoman Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember sebagaimana terlampir dalam keputusan ini.
- Ketiga Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatunya akan ditinjau kembali dan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.



Ditetapkan di : Jember  
Pada Tanggal : 01 November 2022

Dekan,

Mukni'ah

Tembusan Yth. :

1. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember;
2. Wakil Rektor 1: Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember;
3. Kepala Biro AUAK Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember;
4. Satuan Pengawas Internal Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember;
5. Lembaga Penjaminan Mutu Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember;
6. Para Ketua Prodi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember;
7. Arsip



## **Pengantar Dekan**

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

**Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I**

*Bismillahir Rohmanir Rohim,*

Alhamdulillah, segala puji syukur kami persembahkan kehadiran Allah SWT atas karunia, nikmat dan rahmat yang telah diberikan sehingga Buku Pedoman Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Pedoman Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember didasarkan atas kebutuhan FTIK yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman demi untuk mewujudkan visi dan misi Fakultas.

Pedoman Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen ini diharapkan menjadi panduan bagi Fakultas/Jurusan dan program Studi dalam melakukan pengembangan kompetensi dan karir dosen dan tenaga kependidikan. Demikian pengantar buku Pedoman Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember ini, semoga bermanfaat dan selalu berharap adanya saran yang membangun untuk kesempurnaan dokumen ini.

Dekan,

ttd

**Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I**

NIP. 19640511 199903 2 001

**PEDOMAN PENGEMBANGAN PENINGKATAN  
KUALIFIKASI DAN KOMPETENSI DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

**1. VISI DAN MISI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN JEMBER**

- Visi : Terkemuka di Asia Tenggara pada tahun 2045 dengan kedalaman bidang pendidikan Islam dan sains berbasis kearifan lokal untuk kemanusiaan dan peradaban
- Misi :
1. Melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di bidang ilmu pendidikan islam dan sains yang berbasis kearifan lokal
  2. Meningkatkan kualitas penelitian dalam pengembangan ilmu pendidikan islam dan sains yang berbasis kearifan lokal
  3. Melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat di bidang ilmu pendidikan islam dan sains yang berbasis kearifan lokal
  4. Mengembangkan kerjasama dengan instansi lain di tingkat regional, nasional dan internasional untuk mendukung kualitas pengembangan bidang ilmu pendidikan islam dan sains yang berbasis kearifan lokal.
  - 5.
- Tujuan :
1. Terwujudnya pendidikan dan pembelajaran di bidang ilmu pendidikan islam dan sains berbasis kearifan lokal;
  2. Terwujudnya penelitian yang berkualitas dalam pengembangan ilmu pendidikan islam dan sains berbasis kearifan lokal;
  3. Terwujudnya pengabdian kepada masyarakat di bidang ilmu pendidikan islam dan sains berbasis kearifan lokal;
  4. Terwujudnya kerjasama dengan instansi lain di tingkat regional, nasional dan internasional untuk mendukung kualitas pengembangan bidang ilmu pendidikan islam dan sains berbasis kearifan lokal.

**2. RASIONAL**

Menurut Undang Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam pasal 38 disebutkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Lebih lanjut dalam Undang Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, secara tegas menggunakan istilah dosen untuk merujuk pada pengertian pendidik pada jenjang pendidikan tinggi. Sedangkan tugas utama dosen adalah mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam konteks hubungan input- proses-output pada sistem pendidikan tinggi, dosen dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang penting tugas dan perannya dalam menjalankan proses pada sistem tersebut, agar dosen dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik diperlukan standar dosen dan tenaga kependidikan yang lebih baik.

Dengan pertimbangan hal tersebut maka FTIK UIN KHAS Jember melalui BPSDM menetapkan standar dosen dan tenaga kependidikan yang akan menjadi pedoman dan tolok ukur bagi pimpinan universitas, pimpinan fakultas, pimpinan jurusan/program studi maupun pimpinan unit atau lembaga yang bertanggung jawab dalam merencanakan, mengelola dan mengembangkan sumberdaya manusia di lingkungan FTIK UIN KHAS Jember.

### **3. SUBJEK/PIHAK YANG BERTANGGUNG JAWAB UNTUK MENCAPAI STANDAR**

- a) Rektor sebagai Pimpinan Universitas
- b) Dekan sebagai Pimpinan Fakultas
- c) Koor Prodi sebagai pimpinan Program Studi
- d) Pimpinan lembaga atau unit-unit lainnya
- e) Dosen dan tenaga kependidikan

### **4. DEFINISI ISTILAH**

Tidak ada istilah teknis yang memiliki arti khusus

### **5. PERNYATAAN ISI STANDAR**

1. Universitas/fakultas/program studi menjamin hak dosen dan tenaga Kependidikan atas: (a) penghasilan dan jaminan sosial yang pantas dan memadai, (b) penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja, (c) pembinaan karier, (d) perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, (e) kesempatan menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan.
2. Dalam menjalankan tugas keprofesionalan, dosen berhak: (a) memperoleh kesempatan untuk: meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar dan sarana prasarana pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, (b) memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik dan otonomi keilmuan, (c) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik, (d) memiliki kebebasan untuk bekerjasama dalam organisasi profesi/keilmuan.
3. Dosen dan tenaga kependidikan mempunyai kewajiban: (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, komprehensif, kooperatif (b) mempunyai komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, (c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan.
4. Dalam menjalankan tugas keprofesionalan, dosen mempunyai kewajiban: (a) melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, (b) merencanakan, melaksanakan pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (c) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi dan kompetensi akademik, (d) bertindak obyektif dan tidak diskriminatif dalam pembelajaran, (e) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik, nilai-nilai agama, dan etika.

5. Universitas/fakultas/program studi menetapkan kualifikasi minimum dosen: (a) lulusan proram magister untuk program diploma atau program sarjana, (b) lulusan program doktor untuk program pascasarjana.
6. Universitas/fakultas/program studi menetapkan lebih dari 100 persen dosen tetap bergelar minimal magister dan lebih dari 50 persen dosen tetap bergelar doktor.
7. Universitas/fakultas/program studi menetapkan lebih dari 20 persen dosen tetap memiliki jabatan fungsional professor.
8. Universitas/fakultas/program studi menetapkan beban kerja dosen sekurang-kurangnya sepadan 12 satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 satuan kredit semester.
9. Universitas/fakultas/program studi menetapkan rasio jumlah dosen tetap dan jumlah mahasiswa adalah 1 : 15.
10. Universitas/fakultas/program studi dalam rekrutisasi dosen harus menggunakan kualifikasi akademik, kompetensi dan pengalaman sebagai dasar rekrutisasi.
11. Universitas/fakultas/program studi dalam rekrutisasi tenaga kependidikan harus menggunakan kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi kompetensi.

## **6. STRATEGI**

- a) Mendorong dan membuka kesempatan seluas-luasnya bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikan hingga jenjang doktor melalui program beasiswa internal maupun eksternal.
- b) Membuat blue print pembinaan karier dosen dan tenaga kependidikan dalam jangka panjang.
- c) Menyelenggarakan pelatihan secara periodik bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk peningkatan kompetensi yang dibutuhkan.

## **7. INDIKATOR**

- a) Tercapainya rasio dosen – mahasiswa = 1 : 30
- b) Dosen tetap bergelar magister dan telah mempunyai NIDN

## **8. DOKUMEN TERKAIT**

1. Standar dosen dan tenaga kependidikan ini harus diselaraskan dengan dokumen standar mutu yang lain, misalnya berkaitan dengan standar pembiayaan dan standar sarana dan prasarana.
2. Manual prosedur, borang atau formulir kerja yang terkait dengan dosen dan tenaga kependidikan.

## **9. REFERENSI**

- a) Kepmendiknas Nomor 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa.
- b) Kepmendiknas Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum inti Pendidikan Tinggi.
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- d) Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT), Dirjen Dikti, Depdiknas, 2020.

- e) Tim Pengembangan SPMI-PT, “Sistem Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi”, Bahan Pelatihan, Dirjen Dikti, 2020.

#### **10. LAMPIRAN STANDAR AKADEMIK : SDM (DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN)**

- a) Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan harus mengacu pada kebutuhan penyelenggaraan kurikulum, yang dalam proses rekrutmen melibatkan Fakultas, Jurusan, dan Program Studi.
- b) Komposisi dosen dan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kebutuhan kurikulum dalam hal kualifikasi staf, pengalaman, bakat, umur, status dan sebagainya.
- c) Promosi dosen harus dilakukan berdasarkan asas kemanfaatan dan kepatutan yang meliputi aspek pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.
- d) Pengembangan dosen dan tenaga kependidikan harus diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan aspirasi individu, kebutuhan kurikulum, dan kelembagaan.
- e) Pengembangan dosen harus memperhatikan rasio dosen : mahasiswa.
- f) Manajemen waktu dan sistem insentif harus dikaitkan dengan kualitas pengajaran dan pembelajaran.
- g) Evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan seharusnya dilakukan secara periodik sesuai dengan indikator yang ditetapkan.
- h) Dosen dan tenaga kependidikan harus diberi kesempatan untuk melakukan aktivitas diluar kegiatan pengajaran dan penelitian guna pengembangan diri secara akademis dan intelektual
- i) Dosen harus didorong dan dimotivasi untuk mencapai gelar pendidikan tertinggi (dokter) sesuai bidang keahliannya.
- j) Dosen harus didorong dan dimotivasi untuk mencapai jabatan akademik tertinggi (guru besar) sesuai bidang keahliannya.
- k) Dosen dan tenaga kependidikan harus dimanfaatkan secara efektif
- l) Beban dosen persemester untuk kegiatan tridarma perguruan tinggi seharusnya sekurang kurangnya 12 sks dan sebanyak banyaknya 16 sks.
- m) Universitas harus memiliki sistem sanksi dan penghargaan dalam kaitannya dengan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.
- n) Dosen harus mampu merancang dan melaksanakan program pembelajaran yang rasional, sesuai dengan tuntutan kebutuhan lokal, nasional, regional, dan internasional.
- o) Dosen harus mampu menggunakan berbagai metode pengajaran dan pembelajaran dan memilih yang paling cocok untuk mencapai keluaran (outcome) pembelajaran yang dikehendaki.
- p) Dosen harus mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai macam media untuk pembelajaran.
- q) Dosen harus mampu memonitor dan mengevaluasi program pembelajaran yang dilakukan.

NO.	SUB STANDAR	ASPEK	BUTIR STANDAR (INDIKATOR)
1.	Dosen	Terminologi	Dosen FTIK UIN KHAS Jember adalah tenaga pendidik profesional yang diangkat dan diberhentikan oleh Rektor atau pejabat lain yang berwenang, berkompeten dan berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat
		Status Dosen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dosen tetap ASN adalah Dosen FTIK UIN KHAS Jember yang diangkat oleh negara melalui tes resmi pemerintah RI</li> <li>2. Dosen Tetap Bukan PNS adalah dosen yang diangkat oleh Rektor UIN KHAS Jember pada dengan waktu tertentu dan diikat oleh perjanjian kontrak dan bisa diperpanjang bergantung pada kesepakatan antara UIN KHAS Jember dengan dosen yang bersangkutan</li> <li>3. Dosen tidak tetap adalah dosen yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan program studi yang penugasannya berdasarkan surat keputusan dekan.</li> </ol>
2.	Tenaga Kependidikan	Terminologi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tenaga kependidikan FTIK UIN KHAS Jember adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, meliputi: teknisi, laboran, pustakawan, dan tenaga administrasi.</li> <li>2. Tenaga kependidikan adalah pegawai FTIK UIN KHAS Jember yang memiliki hak dan kewajiban yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan yang berlaku.</li> </ol>

		<p>Status Tenaga Kependidikan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai tetap adalah pegawai FTIK UIN KHAS Jember yang diangkat dengan surat keputusan Rektor</li> <li>2. Pegawaikontrak adalah pegawai FTIK UIN KHAS Jember yang diangkat dengan surat keputusan Rektor untuk jangka waktu tertentu dan bisa diperpanjang sesuai kesepakatan antara yang bersangkutan dengan UIN KHAS Jember Kanan serta dapat diangkat menjadi pegawai tetap.</li> </ol>
		<p>Persyaratan dan Sistem seleksi</p>	<p><b>A. Persyaratan Dosen Tetap:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkewarganegaraan Indonesia WNI</li> <li>2. Beragama Islam</li> <li>3. Pendidikan minimal S-2 dibidang yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu</li> <li>4. Mengamalkan syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas</li> <li>5. Memiliki kemampuan mengelola proses pembelajaran</li> <li>6. Bersedia melaksanakan amanat Universitas, fakultas dan prodi untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan profesional</li> <li>7. Bersedia mengabdikan diri dalam melaksanakan tugas dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan program studi dan UIN KHAS Jember</li> <li>8. Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan ilmu-ilmu keislaman dan humaniora di FTIK UIN KHAS Jember</li> <li>9. Dapat membaca Al Quran</li> <li>10. Sehat jasmani dan rohani</li> </ol>

		<p>Persyaratan dan Sistem seleksi</p>	<p><b>B. Persyaratan Dosen Tetap bukan PNS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkewarganegaraan Indonesia WNI</li> <li>2. Laki-laki atau perempuan beragama Islam</li> <li>3. Pendidikan minimal S-2 atau praktisi di bidang yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu</li> <li>4. Mengamalkan syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas</li> <li>5. Memiliki kemampuan mengelola proses pembelajaran</li> <li>6. Bersedia melaksanakan amanat lembaga/universitas untuk mencapai tujuan pendidikan.</li> <li>7. Bersedia mengabdikan diri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku di FTIK UIN KHAS Jember.</li> <li>8. Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen yang kuat untuk memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni di fakultasnya</li> <li>9. Memilikitanggung jawab untuk memajukan dan mengembangkan program studi</li> <li>10. Dapat membaca Al Quran</li> <li>11. Sehat jasmani dan rohani</li> </ol> <p><b>C. Persyaratan Dosen Tidak Tetap:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkewarganegaraan Indonesia WNI</li> <li>2. Laki-laki atau perempuan beragama Islam</li> <li>3. Pendidikan minimal S-2 di bidang yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu</li> <li>4. Mengamalkan syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas</li> <li>5. Memiliki kemampuan mengelola proses pembelajaran</li> </ol>
--	--	---------------------------------------	--

		<p>Persyaratan dan Sistem seleksi</p>	<p><b>C. Persyaratan Dosen Tidak Tetap:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersedia melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi</li> <li>2. Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen yang kuat untuk mengembangkan ilmu-ilmu keislaman dan humaniora</li> <li>3. Memiliki tanggung jawab untuk memajukan dan mengembangkan program prodi</li> <li>4. Aktif dalam kegiatan keorganisasian</li> <li>5. Dapat membaca Al Quran</li> <li>6. Sehat jasmani dan rohani</li> </ol> <p><b>D. Persyaratan Dosen Tamu:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan minimal S-3 di bidang yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu</li> <li>2. Memiliki kompetensi dan professional yang dikategorikan sebagai pakar</li> <li>3. Memilikidedikasikan loyalitas yangtinggi, sertakomitmen yangkuat untuk memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni di fakultasnya</li> <li>4. Sehat jasmani dan rohani</li> </ol> <p><b>E. Persyaratan Tenaga Kependidikan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beragama Islam, berkewarganegaraan WNI</li> </ol>
--	--	---------------------------------------	---

			<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Minimal D-3 sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan</li> <li>3. Usia maksimal 35 tahun</li> </ul>
		Persyaratan dan Sistem seleksi	<p><b>E. Persyaratan Tenaga Kependidikan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Mengamalkan syariat Islam, berakhlak mulia, dan berwawasan luas</li> <li>2. Bersedia melaksanakan amanat uniersitas untuk mencapai tujuan pendidikan</li> <li>3. Bersedia mengkhidmatkan diri dalam melaksanakan tugas</li> <li>4. Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi</li> <li>5. Memilikitanggung jawab untuk memajukan dan mengembangkan UIN KHAS Jember</li> <li>6. Dapat membaca Al Quran</li> <li>7. Sehat jasmani dan rohani</li> </ul>
3.	Rekrutmen	Rekrutmen Dosen Tetap	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ada surat lamaran kepada Rektor</li> <li>2. Ada kebutuhan dosen tetap dari program studi</li> <li>3. Perekrutan melalui proses seleksi</li> <li>4. Materi seleksi terdiri atas psikotes, keterampilan mengajar sesuai prodi, pengetahuan TIK, praktek TIK dan tes kesehatan.</li> <li>5. Proses seleksi dilakukan oleh BPSDM</li> <li>6. Keputusan hasil seleksi ditetapkan dengan SK Rektor</li> </ul>
		Rekrutmen Dosen Kontrak	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ada surat lamaran kepada Rektor</li> <li>2. Ada kebutuhan dosen dari program studi</li> <li>3. Berpendidikan S-2, Direkrut melalui proses seleksi</li> <li>4. Keputusan hasil seleksi ditetapkan dengan SK Rektor</li> </ul>

	Rekrutmen	Rekrutmen Dosen Tidak Tetap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada surat lamaran kepada Rektor dan didisposisikan kepada Fakultas/Jurusan/ Koordinator Prodi</li> <li>2. Ada kebutuhan dosen dari program studi</li> <li>3. Berpendidikan S-3 atau praktisi</li> <li>4. Direkrut melalui proses seleksi</li> <li>5. Hasil seleksi ditetapkan dengan SK mengajar dari Dekan</li> </ol>
		Rekrutmen Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada surat lamaran kepada Rektor</li> <li>2. Ada kebutuhan tenaga kependidikan di berbagai unit</li> <li>3. Perekrutan melalui proses seleksi</li> <li>4. Materi seleksi terdiri atas psikotes, keterampilan mengajar sesuai prodi, pengetahuan TIK, prakterk TIK dan tes kesehatan.</li> <li>5. Proses seleksi dilakukan oleh BPSDM</li> <li>6. Keputusan hasil seleksi ditetapkan dengan SK Rektor</li> </ol>
		Penempatan Dosen dan Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setiap dosen atau tenaga kependidikan yang telah diterima berdasarkan hasil seleksi akan ditempatkan sesuaidengan kebutuhan dan permintaan masing-masing unit kerja yang mengusulkan dengan memperhatikan spesifikasi kompetensi dan keahlian dosen dan tenaga kependidikan Tersebut</li> <li>2. Penempatan dosen atau tenaga kependidikan dilakukan melalui SK Rektor</li> </ol>
4.	Pengembangan	Pengembangan Karir Dosen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun tidak formal.</li> <li>2. Pengembangan dosen meliputi pengembangan profesi dan karir.</li> <li>3. Pengembangan kompetensi dan profesi dosen meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesi, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial</li> <li>4. Pengembangan karir dosen dilakukan melalui: tugas belajar, pelatihan,</li> </ol>

			<p>seminar, dan berbagai kegiatan akademik lain, kenaikan pangkat, serta promosi jabatan.</p> <p>5.Peningkatan karir dosen dilakukan dalam bentuk fasilitas beasiswa</p>
		Pengembangan Karir Tenaga kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun tidak formal.</li> <li>2. Pengembangan karir tenaga kependidikan dilakukan melalui: penugasan, kenaikan pangkat dan promosi jabatan</li> </ol>
5.	Retensi	Penghargaan (Retensi), dan Sanksi bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Retensi Dosen diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan tersebut dapat berupa: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pengembangan karir, meliputi: tugas belajar, pelatihan, seminar, dan kegiatan akademik lainnya.</li> <li>b. Kenaikan pangkat dan promosi jabatan</li> <li>c. Pemberian insentif berupa : pemberian penghargaan, bantuan biaya haji, studi banding ke luar negeri</li> </ol> </li> <li>2.Sanksi Dosen dan Tenaga Kependidikan <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pelanggaran moral, administratif, dan akademik. Pemberian sanksi secara berjenjang mulai dari teguran, pemberian surat peringatan (1, 2, dan 3), dinonaktifkan sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai tingkat pelanggaran</li> </ol> </li> </ol>
	Retensi	Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dilakukan dengan mengacu pada peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam statuta UIN KHAS Jember</li> <li>2. Dosen dan tenaga kependidikan UIN KHAS Jember dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Meninggal dunia</li> <li>b. Telah mencapai batas usia pensiun</li> <li>c. Atas permintaan sendiri</li> </ol> </li> </ol>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Jika UIN KHAS Jember mengalami pailit</li> <li>e. Tidak dapat melaksanakan tugas secara terus menerus selama 6 bulan karena sakit jasmani atau rohani.</li> </ul> <p>3. Dosen dan tenaga kependidikan dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Melanggar kode etik dan peraturan disiplin pegawai UIN KHAS</li> <li>a. Jember</li> <li>b. Dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah tindak pidana kejahatan yang diancam dengan hukuman penjara dan atau diancam dengan hukuman yang lebih berat.</li> </ul>
		Pedoman tertulis tentang sistem monitoring dan evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Tersediannya instrumen untuk melakukan monitoring dan evaluasi.</li> <li>2. Monitoring dan evaluasi oleh setiap pimpinan sesuai dengan jangkauannya.</li> <li>3. Hasil monitoring dan evaluasi wajib disampaikan kepada pihak terkait untuk perbaikan.</li> </ul>
6.	Monitoring dan Evaluasi	Evaluasi dan rekam jejak kinerja dosen	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Materi pengajaran dituangkan dalam bentuk Silabus, RPS, Presensi, Buku Ajar, dan tertuang dalam berita acara perkuliahan.</li> <li>b. Penelitian, Proposal penelitian, laporan penelitian, sertifikat, piagam,</li> <li>c. Pelayanan/pengabdian kepada masyarakat, proposal, dan laporan</li> <li>d. Penerbitan karya ilmiah melalui jurnal ilmiah, buku, hand out, makalah dan produk lainnya.</li> </ul>
		Evaluasi dan rekam jejak kinerja tenaga kependidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penilaian tenaga kependidikan melalui kehadiran dan keaktifan</li> <li>b. Penilaian tenaga kependidikan melalui DP3</li> </ul>
7.	Rasio Dosen di	Rasio Dosen berdasarkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Berpendidikan S2 100% dibidang keahliannya sesuai dengan kompetensi program studi dari jumlah dosen tiap program studi</li> </ul>

	Program Studi	Jenjang Pendidikan	
		Rasio Dosen berdasarkan Jabatan Akademik	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memiliki jabatan lektor kepala 80% yang bidang keahliannya sesuai dengan kompetensi program studi dari jumlah dosen tiap program studi</li> <li>Memiliki Jabatan lektor mencapai 80%</li> </ol>
		Rasio Dosen berdasarkan Sertifikasi Pendidik Profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memiliki sertifikat pendidik profesional minimal 20% di bidang keahliannya sesuai dengan kompetensi program studidari jumlah dosen tiap program studi</li> <li>Memiliki kepangkatan akademik asisten ahli untuk tiap pengajuan sebagai dosen yang memiliki sertifikat pendidik.</li> </ol>
	Rasio Dosen di Program Studi	Dosen tetap yang bidang keahliannya sesuai dengan Program Studi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dosen yang mengampu mata kuliah yang sesuai dengan kompetensi utama program studi minimal berpendidikan jenjang S2.</li> <li>Jumlah minimal dosen tetap sesuai dengan bidang keahliannya berjumlah 6 orang.</li> </ol>
		Dosen tetap yang bidang keahliannya di luar Program Studi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dosen yang mengampu mata kuliah yang tidak menjadi kompetensi utama program studi, tetapi merupakan dosen tetap FTIK UIN KHAS Jember yang bertugas sebagai dosen tetap di program studi lain minimal berpendidikan jenjang S2.</li> <li>Mata kuliah yang diampu disesuaikan dengan kompetensi dosen tersebut.</li> </ol>
8.	Database dosen	Data dan Beban Kerja Dosen Tetap	<ol style="list-style-type: none"> <li>Data dosen meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>Identitas lengkap dosen tetap meliputi: nama, tempat dan tanggal lahir, domisili</li> <li>Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN).</li> </ol> </li> </ol>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Nomor Induk Dosen Persyarikatan dan PNS DPK</li> <li>d. Jabatan Akademik.</li> <li>e. pendidikan jenjang S1, S2/SP-1, S3/SP-2 dan asal Perguruan Tinggi</li> <li>f. bidang keahlian untuk setiap jenjang pendidikan.</li> </ul>
			<p>2. Beban kerja dosen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Beban normal 36 jam/minggu yang disetarakan dengan 12 sks.</li> <li>b. Satuan Kredit Semester pengajaran sama dengan sks mata kuliah yang diajarkan.</li> <li>c. Dosen mengajar kelas paralel, maka beban sks pengajaran untuk satu tambahan kelas paralel adalah 1/2 kali sks mata kuliah.</li> </ul>
		Data dan Beban Kerja Dosen Tetap	<p>3. Beban kerja manajemen untuk jabatan-jabatan ini adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dekan 6 SKS</li> <li>c. Wakil Dekan 6 SKS</li> <li>d. Program Studi 3 sks</li> <li>e. Sekretaris jurusan/sekretaris program studi 3 sks</li> <li>f. laboratorium 3 sks</li> <li>g. lembaga/pusat studi 3 sks</li> </ul>
		Jumlah dan beban kerja dosen tidak tetap	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Dosen tidak tetap adalah dosen yang karena kompetensinya dibutuhkan untuk mengampu mata kuliah tertentu yang tidak bisa diampu oleh dosen tetap.</li> <li>2. Jumlah maksimal setiap program studi adalah 10% dari seluruh dosen di program studi.</li> </ul>
		Data dan Aktivitas Dosen Tidak tetap	<p>Data dosen meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Identitas lengkap dosen tidak tetap meliputi: nama, tempat dan tanggal lahir, domisili, asal instansi</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN).</li> <li>c. Nomor Induk Dosen UIN KHAS Jember</li> <li>d. Jabatan Akademik.</li> <li>e. Pendidikan jenjang S1, S2/SP-1, S3/SP-2 dan asal Perguruan Tinggi</li> <li>f. Bidang keahlian untuk setiap jenjang pendidikan.</li> </ul>
9.	Dosen Tamu	Tenaga Ahli dengan Kegiatan tenaga ahli/pakar sebagai pembicara dalam seminar/pelatihan, pembicara tamu	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Tenaga ahli adalah dosen/orang dari luar perguruan tinggi yang diundang dengan tujuan untuk pengayaan pengetahuan dan bukan untuk mengisi kekurangan tenaga pengajar, tidak bekerja secara rutin. <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tenaga ahli harus sesuai dengan kebutuhan program studi</li> <li>b. Kegiatan harus relevan dengan pengembangan keilmuan di program Studi</li> <li>c. Waktu kegiatan tidak mengganggu proses belajar rutin</li> </ul> </li> <li>2. Jumlah tenaga ahli yang diundang minimal 2 orang per tahun.</li> </ul>
10.	Peningkatan kemampuan dosen	Program formal: tugas belajar dalam bidang yang sesuai dengan bidang PS	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Telah mempunyai NIDN</li> <li>b. Masa tugas minimal 2 tahun sebagai dosen tetap</li> <li>b. Jenjang pendidikan lanjutan(S2, S3, Spesialis) yang satu bidang dengan dibawahnya.</li> <li>c. Program studi di PTN atau PTS yang terakreditasi</li> <li>d. Perguruan tinggi luar negeri yang diakui DIKTI</li> </ul>
		Peningkatan kemampuan dosen  Program non formal : sesuai dengan PS berupa kegiatan seminar	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peserta adalah Dosen tetap</li> <li>b. Kegiatan sesuai dengan bidang studi</li> <li>c. Sebagai pembicara tamu(orasi ilmiah, Keynote speaker, fasilitator dalam pelatihan) minimal satu kali/tahun</li> <li>d. Sebagai penyaji dalam seminar ilmiah, minimal satu kali/semester</li> <li>e. Sebagai peserta minimal tiga kali/semester.</li> </ul>

		ilmiah/lokakarya/ penataran/ workshop/ pagelaran/ pameran/peragaan yang mengikutsertakan dosen PT lain.	
		Prestasi dalam penghargaan hibah, pendanaan program dan kegiatan akademik.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Prestasi yang dicapai relevan dengan bidang keilmuan</li> <li>b. Cakupan wilayah (lokal atau lingkup PT sendiri, nasional yang melibatkan lebih dari satu PT/lembaga dalam negeri, dan internasional yang melibatkan PT/lembaga luar negeri)</li> <li>c. Wujud penghargaan berupa hibah, pendanaan program dan kegiatan akademik dari institusi nasional (disertai bukti).</li> </ul>
		Reputasi dan keluasan jejaring dosen dalam bidang akademik dan profesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Keluasan jejaring relevan dengan bidang keilmuan atau rumpun ilmu</li> <li>b. Cakupan wilayah (lokal atau lingkup PT sendiri, nasional yang melibatkan lebih dari satu PT/lembaga dalam negeri, dan internasional yang melibatkan PT/lembaga luar negeri)</li> <li>c. Lebih dari 30% dosen tetap menjadi anggota organisasi profesi ilmu tingkat internasional atau nasional</li> </ul>
11.	Rasio Tenaga Kependidikan	Jumlah Pustakawan dan kualifikasinya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jumlah pustakawan yang berpendidikan S2 atau S3 minimal 1 orang.</li> <li>b. Jumlah pustakawan yang berpendidikan D4 atau S1 minimal 4 orang.</li> <li>c. Jumlah pustakawan lainnya berpendidikan D1, D2, atau D3 minimal 4 Orang</li> </ul>
		Laboran, teknisi, operator, programmer	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jumlah laboran yang berpendidikan D4 atau S1 ke atas minimal 1 : 50</li> <li>b. Jumlah teknisi yang berpendidikan D3 minimal 2 orang.</li> </ul>

			<p>c. Jumlah operator yang berpendidikan SMA/SMK minimal 2 orang Jumlah programmer yang berpendidikan D3 minimal 1 orang.</p>
		Tenaga administrasi	<p>a. Jumlah tenaga administrasi yang berpendidikan D4 atau S1 ke atas minimal 4 orang per fakultas. b. Jumlah tenaga administrasi yang berpendidikan D3 minimal 3 orang. c. Jumlah tenaga administrasi yang berpendidikan SMA/SMK maksimal 10% dari jumlah tenaga administrasi di FTIK UIN KHAS</p>
		Upaya peningkatan kualifikasi dan kompetensi	<p>a. Tenaga kependidikan yang berprestasi berhak menerima <i>reward</i> dalam bentuk kenaikan golongan satu tingkat. b. Tenaga kependidikan yang berprestasi mendapatkan penghargaan berupa sertifikat. c. Tenaga kependidikan yang telah mengabdikan dalam jangka waktu periode sepuluh (10) tahun dan berkinerja baik mendapatkan penghargaan berupa cinderamata dan uang. d. Tenaga kependidikan tetap yang sudah mengabdikan 15 tahun berkinerja baik diberikan kesempatan kepada putra-putri yang bersangkutan untuk Kuliah di FTIK dengan sebanyak jumlah biaya UKT. e. Tenaga kependidikan tetap yang sudah mengabdikan 20 tahun berkinerja baik diberikan kesempatan kepada putra-putri yang bersangkutan untuk kuliah di UIN KHAS bebas sebagian besar biaya perkuliahan. f. Tenaga kependidikan tetap yang sudah mengabdikan lebih dari 25 tahun berkinerja baik diberikan kesempatan kepada putra-putri yang bersangkutan untuk kuliah di UIN KHAS Jember bebas biaya perkuliahan. g. Tenaga kependidikan tetap yang sudah mengabdikan lebih 15 tahun Berkinerja baik diberikan kesempatan untuk mengikuti seleksi</p>

			<p><i>Punishment</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran administratif maupun akademik, diberikan sanksi berjenjang mulai dari teguran, pemberian surat peringatan (1, 2, dan 3), dinonaktifkan sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai tingkat pelanggaran</li><li>b. Tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran moral diberikan sanksi berjenjang mulai dari teguran, pemberian surat peringatan (1, 2, dan 3), penurunan golongan satu tingkat dibawahnya, dinonaktifkan sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai tingkat pelanggaran</li></ul>
--	--	--	---

Demikian Pedoman Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Dosen yang telah dibuat dengan harapan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Jember, 01 November 2022

 Dekan,  
  
Mukni'ah

