PEDOMAN
PERENCANAAN, REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN, PENGEMBANGAN, RETENSI, PEMBERHENTIAN, DAN PENSIUN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Tahun Ajaran 2021 - 2026

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SYARIAH
NAHDLATUL ULAMA (STIESNU) BENGKULU

HALAMAN PENGESAHAN

PEDOMAN PERENCANAAN, REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN, PENGEMBANGAN, RETENSI, PEMBERHENTIAN, DAN PENSIUN, DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN STIESNU BENGKULU

diperiksa, diketahui dan disahkan oleh :

STIESNU BENGKULU

Ketua STIESNU Bengkulu	**Wakil Ketua 1**
Dodi Isran,M.Pd,Mat	**Suharyono,M.E**
NIDN.2121128603	NIDN.2105119003

SURAT KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SYARIAH
NAHDLATUL ULAMA BENGKULU
NOMOR 020.D/STIESNU.BKL/XI/2021

TENTANG

PEDOMAN PERENCANAAN, REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN, PENGEMBANGAN, RETENSI, PEMBERHENTIAN, DAN PENSIUN, DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN STIESNU BENGKULU
TAHUN 2021-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SYARIAH NAHDLATUL ULAMA BENGKULU

Menimbang :

a. Bahwa Sehubungan dengan surat permohonan penerbitan pembentukan Pedoman Rekrutmen Dosen, Tenaga Kependidikan STIESNU Bengkulu;
b. Bahwa penyusunan Pedoman Rekrutmen Dosen, Tenaga Kependidikan STIESNU Bengkulu menjadi suatu kebutuhan pengembangan kampus STIESNU Bengkulu;
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan keputusan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Nahdlatul Ulama tentang pembentukan Pedoman Rekrutmen Dosen, Tenaga Kependidikan STIESNU Bengkulu.

Mengingat :

1. Undang- Undang Nomor 20 tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undng-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 2014 tentang Penyelenggara Pendidikan dan Pengelolah Perguruan Tinggi;

5. Keputusan Dirjen Pendis Kemenag RI Nomor 607 Tahun 2016 tanggal 1 Febuari 2016 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Nahdatul Ulama Bengkulu.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA STIESNU BENGKULU TENTANG PEMBENTUKAN PEDOMAN REKRUTMEN DOSEN, TENAGA KEPENDIDIKAN STIESNU BENGKULU

Pasal 1

Pebentukan tim Pedoman perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun Dosen dan Tenaga Kependidikan STIESNU Bengkulu adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Ketua STIESNU Bengkulu;

Pasal 2

Pembentukan Pedoman perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun Dosen dan Tenaga Kependidikan STIESNU Bengkulu sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 merupakan pedoman dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap semua kebijakan, program dan kegiatan terkait rekrutmen di STIESNU Bengkulu Tahun 2021;

Pasal 3

Pembentukan Pedoman perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun Dosen dan Tenaga Kependidikan STIESNU Bengkulu sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 dapat dilakukan perubahan sesuai dengan kebutuhan STIESNU Bengkulu;

Pasal 4

Keputusan Ketua STIESNU Bengkulu ini berlaku sesuai dengan tanggal ditetapan.

Ditetapkan di Bengkulu 2021 Pada tanggal 12 November 2021Ketua,

Dodi Isran, M.Pd. Mat

NIDN. 2121128603

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, penyusunan Pedoman Perencanaan, Perekrutan, Penempatan Perekrutan, Penempatan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan STIESNU Bengkulu dapat diselesaikan dengan baik.

Pedoman Perencanaan Sistem Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi, Pemberhentian Dosen dan Tenaga Pendidikan ini dibuat sebagai pedoman dalam STIESNU Bengkulu.

Bengkulu, November 2021
Ketua ,

Dodi Isran, M.Pd. Mat

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul i
KATA PENGANTAR..... ii
DAFTAR ISI..... iii
Surat Keputusan Ketua Stiesnu iv
BAB I. Sumber Daya Manusia 1
BAB II. Perencanaan Kebutuhan 1
BAB III. Rekruitmen dan Seleksi..... 2
BAB IV. Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja..... 3
Bab V. Retensi, Pemberhentian Dan Pensiun..... 5
BAB VI. Penutup..... 7

BAB I
SUMBER DAYA MANUSIA

Perguruan Tinggi merupakan salah satu lembaga yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan visi peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, STIESNU Bengkulu berusaha meningkatkan dan mengembangkan standar kualitas sumber daya manusia, sehingga menghasilkan output pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. STIESNU Bengkulu berupaya melakukan perekrutan sumber daya manusia baik pada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diperlukan.

Manajemen Sumber Daya manusia (SDM) tenaga pendidik dan tenaga kependidikan STIESNU Bengkulu bertujuan: menciptakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas, serta memiliki pribadi yang baik yang berimplikasi terhadap mutu lulusan perguruan tinggi. Dosen memiliki tugas mentransformasi, memberikan peningkatan kualitas anak bangsa melalui program Tridarma perguruan tinggi yaitu pendidikan, peneltian serta pengabdian kepada masyarakat (PKM). Strategi Peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah sesuatu yang harus dilakukan.

Kompetensi serta kualifikasi yang wajib dimiliki oleh seorang dosen berpedoman pada Undang-undang No.14 tahun 2005 Pasal 45 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi bidang akademik, kompetensi, sertifikat sebagai pendidik, sehat secara jasmani dan rohani serta terpenuhinya kualifikasi lain yang dibuat dalam suatu surat keputusan Ketua STIESNU Bengkulu Nomor 010.A/STIESNU.BKL/XI/2021 tentang pedoman Rekrutmen dan Seleksi tenaga pendidik (Dosen) dan tenaga Kependidikan.

Selain melakukan pengajaran di dunia pendidikan, dosen juga berhak memperoleh pendapatan lebih dari jumlah standar kebutuhan minimum, jaminan kesejahteraan sosial, kesempatan promosi, serta penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja yang telah dijalankan, mendapatkan peluang dalam peningkatan standar, kualifikasi dalam akses pembelajaran, sarana prasarana pada proses pembelajaran, kegiatan penelitian dan PKM.

Dalam rangka memaksimalkan kualitas dosen, maka dilakukan upaya Pembinaan, peningkatan dan pengembangan dalam berbagai kegiatan yang dapat mendukung dan bersinergi dengan tujuan kampus. Bentuk pembinaan dan pengembangan karier bagi tenaga pendidik diantaranya dengan pemberian tugas, penaikan pengkat serta promosi. Standar Beban Kerja Dosen (BKD) menjadi tolak ukur pembinaan dan pengembangan profesi dan karier seorang Dosen. BKD berisi tugas wajib yang dilaksanakan oleh Dosen sebagai tugas *Perguruan Tinggi* dalam penyelenggaraan kegiatan pokok dan fungsinya dalam pendidikan sebagai perwujudan Tridarma PerguruanTinggi.

Dalam satu semester dosen harus membuat Rencana Beban Kerja Dosen (RBKD) yang mengacu pada:

1. Undang-undang Nomor: 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 72 ayat (1), (2), dan (3).
2. PP.Nomor: 37 tahun 2009 tentang dosen yang menjelaskan BKD sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 SKS dan sebanyak-banyaknya 16 SKS. Adapun 12 SKS tersebut setara dengan (36 Jam kerja per-minggu), sedangkan 16 SKS setara dengan (48 Jam kerja per-minggu).
3. Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Nomor 6551 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri.

Secara Proporsi Dosen STIESNU Bengkulu telah memenuhi kategori jumlah jam mengajar, serta mengajar pada bidang yang sesuai dengan basis keilmuannya. Pengembangan dan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan di Stiesnu Bengkulu berorientasi pada pengembangan Program Studi, Unit kerja, bagian dan subbagian beserta distingsinya. Kebutuhan akan tenaga pendidik membutuhkan kualifikasi keahlian yang harus dimiliki yang bertujuan untuk pengembangan Program Studi dan bagian-bagian yang berkaitan. Analisis akan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan sangatlah penting guna pengembangan lembaga dan output perguruan tinggi.

BAB II
PERENCANAAN KEBUTUHAN

Pedoman Rekrutmen Dosen dan tenaga Kependidikan STIESNU Bengkulu mencakup aturan sebagai berikut :

a. Pengembangan dosen dalam hal penambahan jumlah dosen ialah untuk memenuhi pedoman persyaratan minimumya itu dengan perbandingan 1:25.
b. Pengembangan kompetensi secara profesional, sosial, personal, akademik dan pedagogik dosen melalui seminar, pelatihan serta *workshop.*
c. Pengembangan dalam rangka menciptakan nuansa akademik yang kondusif bagi dosen seperti menyediakan fasilitas pendukung seperti ruangan bersih dan lengkap, akses pada sumber informasi seperti adanya perpustakaan, laboratorium dan jaringan internet.
d. Pengembangan dalam hal penambahan jumlah kuantitas tenaga kependidikan sehingga proses pelaksanaan pelayanan administrasi kepada mahasiswa dan pihak terkait dapat berjalan dengan maksimal.
e. Pengembangan kompetensi manajemen, administrasi, serta kompetensi secara teknis.

BAB III

REKRUITMEN DAN SELEKSI

Untuk mendapatkan calon dosen dan tenaga kependidikan dengan kualifikasi pendidikan yang baik, maka STIESNU Bengkulu mendukung dan proaktif dalam melakukan penjaringan calon dosen dan tenaga kependidikan yang berasal dari Perguruan Tinggi yang baik dan berkualitas melalui proses seleksi administrasi, tes bidang studi, tes kemampuan, minat dan bakat, tes kecakapan keterampilan mengajar *(micro teaching)*, serta keahlian lain yang mendukung aktifitas pendidikan kampus.

A. Rekruitmen

Persyaratan penerimaan dosen dan tenaga kependidikan terdiri atas persyaratan umum dan persyaratan administrasi seperti berikut :

1. Tenaga Pendidik/Dosen
   a. Persyaratan umum meliputi:
      1) Beragama Islam
      2) Memiliki kualifikasi dan kompetensi dalam bidang akademik(Min.S2)
      3) Berakhlak mulia dan memiliki integritas yang tinggi.
      4) Usia Maks. 58 tahun (saat diangkat menjadi dosen)
      5) Sehat jasmani dan rohani; dan
      6) Tidak menyalahgunakan narkotika
      7) Aktif di pengurus banom NU dengan dibuktikan dengan SK pengurus/sertifikat PD PKPNU
      8) Ketentuan lain yang diperlukan.

   b. Persyaratan administrasi meliputi :
      1) Surat lamaran
      2) Biodata diri yang dilengkapi dengan riwayat pengalaman kerja
      3) F. copy ktp = 3 lembar
      4) Pas foto (3 X 4 dan 4 X 6 @ 2 Lembar)
      5) F. Copy Kartu Keluarga

2. Tenaga Kependidkan
   a. Persyaratan umum meliputi:
      1) Beragama Islam
      2) Sehat jasmani dan rohani
      3) Sesuai spesifikasi keahlian yang telah ditentukan.
      4) Ketentuan lain yang ditetapkan oleh Ketua

   b. Persyaratan administrasi meliputi :
      1) Surat lamaran
      2) Biodata diri yang dilengkapi dengan riwayat pengalaman kerja
      3) F. copy ktp = 3 lembar
      4) Pas foto (3 X 4 dan 4 X6 @ 1 Lembar)
      5) F. Copy Kartu Keluarga
      6) Surat Ket. Sehat
      7) F. Copy ijazah terakhir beserta transkip nilai @ 2 lembar

B. Seleksi

Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui 4 (empat) tahap,

yaitu :

1. Pra-seleksi

   Pra-seleksi terdiri dari perencanaan, publikasi lowongan dan pelamaran.

2. Verifikasi Administratif

   Verifikasi administrasi terdiri dari pemeriksaan berkas lamaran, penyaringan yang disesuaikan tingkat pendidikan terakhir, pengalaman kerja atau referensi riwayat pelamar sesuai formasi kerja yang dibutuhkan sehingga diperoleh gambaran sosok pelamar. Adapun mekanisme pada tahap iniadalah sebagai berikut :

   a. Surat lamaran masuk ke Subbag. Kepegawaian selanjutnya diserahkan kepada Ketua untukmendapat disposisi.
   b. Subbag. Kepegawaian menerima disposisi dari Ketua perihal pemanggilan pelamar untukmenjalani rangkaian tes seleksi.
   c. Subbag. Kepegawaian menjadwalkan tes seleksi kemudian menginformasikan kepadapelamar tentang jadwal test calon pegawai/dosen.

3. Pelaksanaan Seleksi

   Pelaksanaan seleksi meliputi Test Fungsional, Test Psikologi, Test Baca al-Quran serta Amaliyah Ibadah, Wawancara, dan atau tes lainnya yang dianggap relevan, seperti keterampilan dasar-dasar komputer, Bahasa Inggris, Bahasa Arab dan atau bahasa asing lainnya.

   a. Pelamar datang dan mengisi Form Presensi Tes Calon Dosen/pegawai di kantor AministrasiSTIESNU Bengkulu.
   b. Subbag. Kepegawaian mempersiapkan ruangan untuk pelaksanaan tes.
   c. Subbag. Kepegawaian memanggil calon dosen/karyawan untuk mengikuti tahapan tes diruang yang telah disiapkan.
   d. Subbag. Kepegawaian melakukan perkenalan, menjelaskan peraturan dan tahapan tes seleksi.
   e. Subbag. Kepegawaian memanggil satu per satu calon dosen/pegawai untuk tahapan wawancara yang meliputi test fungsional, test psikologi, test baca al-quran serta amaliyah ibadah, wawancara, dan atau tes lainnya yang dianggap relevan
   f. Dosen/Pegawai yang telah selesai mengikuti tes wawancara selanjutnya dipersilahkan pulang.
   g. Tim seleksi menilai wawancara pada Form Wawancara Dosen/Pegawai, memberikan catatan dan rekomendasi untuk selanjutnya diserahkan kepada Ketua.
   h. Ketua meminta penjelasan kepada tim seleksi terkait hasil seleksi; apabila Ketua menyatakan bahwa pelamar tidak direkomendasi, maka prosedur berhenti, berkas lamaran diarsipkan dan pelamar diberi informasi terkait ketidaklolosannya oleh Subbag.
   i. Apabila Yayasan menyatakan tidak menerima pelamar, maka prosedur berhenti dan berkas pelamar diarsipkan.
   j. Apabila Yayasan menerima pelamar, maka khusus calon pegawai berlanjut ke Prosedur MasaPercobaan/Training selama 3 (tiga) bulan.
   k. Pelamar dosen yang telah diterima menandatangani surat pernyataan sebagai dosen tetap, selanjutnya berkoordinasi dengan Ketua Program Studi sesuai

bidang studi pelamar.

l. Subbag. Kepegawaian memasukkan berkas pelamar yang diterima ke folder individu dan memperbarui data di komputer.

4. Penetapan Hasil Seleksi

Penetapan hasil seleksi adalah penilaian akhir calon Dosen dan pegawai guna dilakukan penetapan oleh Yayasan menjadi Dosen/Pegawai Tidak Tetap atau Pegawai Tetap.

BAB IV

PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA

Menurut SK Ketua STIESNU Bengkulu NOMOR:004.C/STIESNU.BKL/X/2021 Tentang pedoman pengembangan karier Dosen dan tenaga Kependidikan. Pengembangan kompetensi harus dilakukan secara terus menerus dan terorganisir dengan baik seperti mengikuti kegiatan pelatihan, workshop, studi lanjut yang dapat menunjang terwujudnya lingkungan kampus yang berasas tridarma perguruan tinggi.

Evaluasi diperlukan guna meningkatkan profesionalitas dosen dan standar pelayanan kepada mahasiswa. Mekanisme evaluasi yang diaplikasikan memiliki tujuan untuk melihat kualitas kerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas yang diberikan, evaluasi dilakukan oleh pihak kampus baik dari tingkat perguruan tinggi maupun Program Studi. Hasil evaluasi yang dilaksanakan menjadi sebuah landasan untuk mengadakan proses tindak lanjut dari perwujudan pengembangan profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan dengan melakukan kegiatan-kegiatan pelatihan perangkat pembelajaran, pelayanan akademik, penulisan dalam karya ilmiah, bimbingan karier dan lain sebagainya.

1. Untuk meningkatkan kualitas Pegawai agar dapat menjalankan tugas dan fungsi dengan sebaik- baiknya, STIESNU Bengkulu melaksanakan program pengembangan Pegawai yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhan lembaga dan ruang lingkup pekerjaan Pegawai.
2. Jenis pengembangan yang diberikan kepada Pegawai dapat berupa:
   a. Pelatihan dan/atau sertifikasi pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, dan profesional; dan
   b. Program pendidikan lanjut atau tugas belajar dengan syarat dan ketentuan yang diatur olehYayasan.
3. Persyaratan mengikuti pelatihan dan/atau adalah:
   a. Pegawai tetap;
   b. Diusulkan oleh Ketua;
   c. Mempunyai penilaian kinerja baik;
4. Persyaratan mengikuti program pendidikan lanjut atau tugas belajar adalah:
   a. Dosen tetap atau kandidat dosen;
   b. Lolos seleksi sebagai penerima program pendidikan lanjut atau tugas belajar;
   c. Diusulkan oleh Ketua;
   d. Mempunyai penilaian kinerja baik;
   e. Usia maksimal untuk mengikuti program S3 adalah 45 tahun, kecuali diputuskan

berbeda olehYayasan atas usul Ketua sesuai dengan kepentingan STIESNU Bengkulu;

f. Bersedia menempuh pendidikan pada jalur disiplin ilmu yang dibutuhkan STIESNU Bengkulu; dan
g. Menandatangani surat perjanjian tugas belajar.

5. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara seleksi program pendidikan lanjut atau tugas belajardiatur dengan Peraturan Ketua.

Penilaian Kinerja

1. Penilaian kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
2. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Dosen.
3. Penilaian kinerja Dosen dan pegawai dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
4. Penilaian kinerja Dosen dan pegawai berada di bawah kewenangan Dekan Fakultas dimana bertugas dan secara berjenjang kepada Rektor.
5. Hasil penilaian kinerja Dosen dan pegawai digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

BAB V
RETENSI, PEMBERHENTIAN DAN PENSIUN

Mekanisme pemberian *reward* dan sanksi kepada Dosen dan Tenaga Pendidik merupakan hasil dari tindak lanjut evaluasi kinerja yang sudah dilaksanakan pihak STIESNU Bengkulu dan diatur dalam Pedoman Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Reward atas prestasi atau kontribusi dosen/tenaga kependidikan akan kemajuan lembaga. Reward diberikan sebagai penghargaan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Reward dapat bersifat materi seperti pemberian insentif, piagam penghargaan maupun yang berkaitan dengan percepatan kenaikan kepangkatan. Bagi dosen/tenaga Kependidikan yang memperoleh nilai di bawah standar karena kehadiran, keterlambatan dalam penyerahan nilai atau hal lainnnya, akan diberikan sanksi bisa dalam bentuk teguran, peringatan dan bahkan pada sanksi pemberhentian.

Pemberhentian

Aturan dalam pemberhentian dosen diatur sebagai berikut :

1. Pejabat yang berwenang yang berhak memberhentkan pegawai adalah dengan usulan ketua STIESNU Bengkulu
2. Yang bersangkutan mencapai batas usia maksimal 60 tahun
3. Yang bersangkutan melakukan indisipliner dan telah melalui tahapan SP1, SP2, SP3 danpembinaan
4. Tidak memiliki syarat kesehatan
5. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan hasil keputusan pengadilan
6. Menunjukkan sikap dan budi pekerti tidak baik yang dapat mengganggu nama besar institusi
7. Mengundurkan diri
8. Meninggalnya pegawai
9. Berakhirnya masa kontrak
10. Pegawai tidak memenuhi syarat dalam masa percobaan
11. Masa sakit yang berkepanjangan
12. Ketidakmampuan bekerja dikarenakan alasan kesehatan
13. Pembebasan tugas
14. Pemberhentian umum
15. Tidak dapat mencapai prestasi standar
16. Pensiun
17. Pejabat yang berwenang yang berhak memberhentkan pegawai adalah dengan usulan ketua STIESNU Bengkulu
18. Yang bersangkutan mencapai batas usia maksimal 60 tahun
19. Yang bersangkutan melakukan indisipliner dan telah melalui tahapan SP1, SP2, SP3 danpembinaan
20. Tidak memiliki syarat kesehatan
21. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan hasil keputusan pengadilan
22. Menunjukkan sikap dan budi pekerti tidak baik yang dapat mengganggu nama besar institusi
23. Mengundurkan diri
24. Meninggalnya pegawai
25. Berakhirnya masa kontrak
26. Pegawai tidak memenuhi syarat dalam masa percobaan

27. Masa sakit yang berkepanjangan
28. Ketidakmampuan bekerja dikarenakan alasan kesehatan
29. Pembebasan tugas
30. Pemberhentian umum
31. Tidak dapat mencapai prestasi standar
32. Pensiun

Pemberian Penghargaan

1. Penghargaan atau *award* diberikan kepada sivitas akademika atas dasar prestasi kerja, hasil kerja (kinerja), dan usaha yang membawa harum nama Institusi, atau pengalaman kerja yang ditempuh tanpa cacat/ cela selama 10, 20, 30 tahun atau lebih. Penghargaa dapat berupa kata- kata (lisan), pemberian sertifikat, piagam, dan atau berbentuk barang.
2. Jenis penghargaan yang diberikan bergantung kepada berbagai kriteria, antara lain jenis pengabdian, prestasi, jasa, dan bentuk lain yang sangat menguntungkan bagi kemajuan Perguruan Tinggi. Jenis penghargaan dapat berupa:
    a. Pujian secara lisan;
    b. Ucapan terima kasih;
    c. Sertifikat keberhasilan;
    d. Surat penghargaan;
    e. Hadiah berupa barang/ cindera mata;
    f. Peningkatan fasilitas;
    g. Pengiriman ke luar negeri;
    h. Peloncatan jabatan fungsional untuk dosen;
    i. Publisitas.

PENUTUP

Pedoman ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatunyaakan diubah bila ternyata di kemudian hari terdapat kesalahan.