

PEDOMAN PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN



POLITEKNIK NEGERI LHOKSEUMAWE

2011

**PEDOMAN PENGEMBANGAN DAN PENINGKATAN
SUMBER DAYA MANUSIA
POLITEKNIK NEGERI LHOKSEUMAWE**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
POLITEKNIK NEGERI LHOKSEUMAWE**

2011

**KEPUTUSAN
DIREKTUR POLITEKNIK NEGERI LHOKSEUMAWE**

Nomor : 056 Tahun 2011

Tentang

Pedoman Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan

DIREKTUR POLITEKNIK NEGERI LHOKSEUMAWE

- Menimbang** : 1. Bahwa dalam rangka mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945, Garis-Garis Besar Haluan Negara diperlukan pegawai yang professional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, berdedikasi tinggi, berwibawa, percaya diri, berintegritas, dan bertaqwa kepada Allah SWT.
2. Bahwa untuk membentuk pegawai sebagaimana tersebut pada butir (1), diperlukan upaya meningkatkan manajemen pegawai.
3. Bahwa untuk keperluan yang tersebut dalam butir (1) dan (2) perlu dikeluarkan Pedoman Pengembangan dan peningkatan Kualifikasi dan Kompetensi Sumber Daya manusia Politeknik Negeri Lhokseumawe
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012)
4. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
6. Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76)
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74)
- Memperhatikan** : Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor : 81/0/2004 Tentang Statuta Politeknik Negeri Lhokseumawe

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama : Peraturan Politeknik Negeri Lhokseumawe tentang Pedoman Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan
- Kedua : Memberlakukan Pedoman Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Politeknik Negeri Lhokseumawe
- Ketiga : Memerintahkan kepada seluruh PNS Politeknik Negeri Lhokseumawe untuk berpedoman kepada peraturan ini sesuai dengan maksud surat keputusan ini.
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan apabila ada kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Buketrata-Lhokseumawe

Pada Tanggal : 24 Februari 2011

Direktur,

Ir. Nahar

19630923 199103 1003

BAB I

PENDAHULUAN

Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Pendidik merupakan tenaga profesional 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. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 1

Maksud dari penyusunan pedoman pengembangan tenaga dosen dan tenaga kependidikan ini adalah menetapkan standar pengembangan tugas tenaga dosen dan tenaga kependidikan sebagaimana tertuang pada Pasal 39 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 yang meliputi kualifikasi akademik dosen, kompetensi dosen, sertifikat keahlian dosen, rasio dosen mahasiswa, kualifikasi akademik tenaga kependidikan (administrasi/penunjang), kompetensi tenaga kependidikan, dan sertifikat keahlian tenaga kependidikan. Tujuan dari penyusunan pedoman pengembangan dan peningkatan kualifikasi dosen dan tenaga kependidikan adalah terciptanya pedoman yang baku yang dapat digunakan dalam pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan pendidikan di Politeknik Negeri Lhokseumawe.

BAB II

DASAR HUKUM

Pasal 2

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012)
4. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15 Peraturan)
5. Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76)
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74)

BAB III
KETENTUAN UMUM
Pasal 3

Dalam pedoman ini yang dimaksud dengan:

1. Jabatan akademik dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, fungsi tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri.
2. Jabatan Struktural, yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a).
3. Jabatan Fungsional, yaitu jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi, misalnya : auditor (Jabatan Fungsional Auditor atau JFA), guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, statistisi, Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP), dan penguji kendaraan bermotor.
4. 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 berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.

5. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
6. Tenaga kependidikan PNL adalah pegawai yang mengabdikan diri dalam penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi tenaga struktural, jabatan fungsional umum terdiri dari staf administrasi dan teknisi serta jabatan fungsional tertentu terdiri dari pustakawan, arsiparis, dan jabatan lainnya.
7. Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang dosen dan yang dipergunakan sebagai salah satu syarat dalam rangka pembinaan karier dalam jabatan akademik dan/atau kepangkatan dosen.
8. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.
9. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
10. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen.
11. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional.
12. Status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap.
13. Jenjang jabatan akademik dosen tetap terdiri atas Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar.
14. Persyaratan untuk menduduki jabatan akademik Guru Besar harus memiliki kualifikasi akademik doktor.
15. Pengaturan kewenangan jenjang jabatan akademik dan dosen tidak tetap ditetapkan oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
16. Guru Besar merupakan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi yang mempunyai kewenangan membimbing calon doktor.
17. Guru Besar memiliki kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.

18. Guru Besar yang memiliki karya ilmiah atau karya monumental lainnya yang sangat istimewa dalam bidangnya dan mendapat pengakuan internasional dapat diangkat menjadi Guru Besar Paripurna.

BAB IV
JENJANG JABATAN AKADEMIK DAN PANGKAT DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 4
Jenjang Jabatan Akademik dan Pangkat Dosen

- (1) Jabatan akademik dosen merupakan jabatan fungsional.
- (2) Setiap dosen menduduki jenjang jabatan akademik tertentu berdasarkan hasil penilaian angka kredit yang diperoleh.
- (3) Jenjang jabatan akademik dosen tetap dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi :
 - a. Asisten Ahli ;
 - b. Lektor ;
 - c. Lektor Kepala; dan
 - d. Guru besar.
- (4) Jenjang pangkat dan golongan ruang setiap jenjang jabatan akademik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi :
 - a. Asisten Ahli terdiri atas :
 - Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;
 - b. Lektor terdiri atas :
 - 1) Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;
 - 2) Penata, golongan ruang III/c; atau
 - 3) Penata Tingkat I, golongan ruang III/d;
 - c. Lektor kepala terdiri atas:
 - 1) Penata, golongan ruang III/c
 - 2) Penata Tingkat I, golongan ruang III/d;
 - 3) Pembina, golongan ruang IV/a;
 - 4) Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b; atau
 - 5) Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c;

- d. Guru besar terdiri atas:
- 1) Penata Tingkat I, golongan ruang III/d;
 - 2) Pembina, golongan ruang IV/a;
 - 3) Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b;
 - 4) Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c;
 - 5) Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d; atau
 - 6) Pembina Utama, golongan ruang IV/e.
- (5) Kenaikan golongan dan pangkat masing-masingnya dapat dilakukan minimal 2 (dua) tahun sekali.
- (6) Jenjang jabatan akademik dosen tidak tetap diatur dan ditetapkan oleh satuan penyelenggara pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 5

Jenjang Jabatan Tenaga Kependidikan

- (1) Jabatan tenaga kependidikan merupakan jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Tenaga kependidikan dengan Jabatan Fungsional Umum memiliki golongan dan pangkat masing-masing yang secara berkala dan berjenjang akan meningkat setiap 4 (empat) tahun sekali sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Khusus bagi pegawai dengan Jabatan Fungsional Tertentu dapat diusulkan kenaikan pangkatnya setiap 2 (dua) tahun sekali sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Struktur Golongan dan Pangkat :

Golongan Ia	=	Pangkat Juru Muda
Golongan Ib	=	Pangkat Juru Muda Tingkat 1
Golongan Ic	=	Pangkat Juru
Golongan Id	=	Pangkat Juru Tingkat 1
Golongan IIa	=	Pangkat Pengatur Muda
Golongan IIb	=	Pangkat Pengatur Muda Tingkat 1
Golongan IIc	=	Pangkat Pengatur
Golongan IId	=	Pangkat Pengatur Tingkat 1
Golongan IIIa	=	Pangkat Penata Muda
Golongan IIIb	=	Pangkat Penata Muda Tingkat 1

Golongan IIIc	=	Pangkat Penata
Golongan IIId	=	Pangkat Penata Tingkat 1
Golongan IVa	=	Pangkat Pembina
Golongan IVb	=	Pangkat Pembina Tingkat 1
Golongan IVc	=	Pangkat Pembina Utama Muda
Golongan IVd	=	Pangkat Pembina Utama Madya
Golongan IVe	=	Pangkat Pembina Utama

- (5) Setiap pegawai baru yang dilantik atau diputuskan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik di pemerintah pusat akan diberikan Nomor Induk Pegawai atau NIP yang berjumlah 18 digit angka (lama 9 digit), golongan dan pangkat sesuai dengan tingkat pendidikan yang diakui sebagai mana berikut di bawah ini :

Pegawai baru lulusan SD atau sederajat	=	I/a
Pegawai baru lulusan SMP atau sederajat	=	I/c
Pegawai baru lulusan SMA atau sederajat	=	II/a
Pegawai baru lulusan D1/D2 atau sederajat	=	II/b
Pegawai baru lulusan D3 atau sederajat	=	II/c
Pegawai baru lulusan S1 atau sederajat	=	III/a
Pegawai baru lulusan S2 sederajat / S1 Kedokteran/S1 Apoteker	=	III/b
Pegawai baru lulusan S3 atau sederajat	=	III/c

- (6) Setiap pegawai baru yang berstatus sebagai Non Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS) akan diberikan Nomor Induk Kontrak (NIK) yang berjumlah 9 digit angka, golongan dan pangkat sesuai dengan tingkat pendidikan yang diakui sebagai mana berikut di bawah ini :

Pegawai baru lulusan SD atau sederajat	=	I/a
Pegawai baru lulusan SMP atau sederajat	=	I/b
Pegawai baru lulusan SMA atau sederajat	=	II/a
Pegawai baru lulusan D1/D2 atau sederajat	=	II/b
Pegawai baru lulusan D3 atau sederajat	=	II/c
Pegawai baru lulusan S1 atau sederajat	=	III/a
Pegawai baru lulusan S2 sederajat / S1 Kedokteran/S1 Apoteker	=	III/b
Pegawai baru lulusan S3 atau sederajat	=	III/c

BAB V
KUALIFIKASI DAN KRITERIA
JABATAN AKADEMIK DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 6
Kualifikasi Jabatan Akademik Dosen

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, serta memiliki wawasan keislaman.

Pasal 7

- 1) Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.
- 2) Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum :
 - a. lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana terapan;
 - b. lulusan program doktor untuk program magister saint terapan.
- 3) Setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen.
- 4) Ketentuan lain mengenai kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), serta keahlian dengan prestasi luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh Senat PNL.
- 5) Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari perguruan tinggi dan/atau program studi terakreditasi atau perguruan tinggi luar negeri yang disetarakan dan sesuai bidang keahliannya.
- 6) Mempunyai penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal 8
Sertifikat Pendidik

- 1) Sertifikat pendidik untuk dosen diberikan setelah memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun;
 - b. memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli ; dan
 - c. lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah.

- 2) Pemerintah menetapkan perguruan tinggi yang terakreditasi untuk menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikat pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud pada poin (1) dan penetapan perguruan tinggi yang terakreditasi sebagaimana dimaksud pada poin (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 9

- 1) Setiap orang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi dosen.
- 2) Setiap orang yang akan diangkat menjadi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengikuti proses seleksi.
- 3) Setiap orang dapat diangkat secara langsung menduduki jenjang jabatan akademik tertentu berdasarkan hasil penilaian terhadap kualifikasi akademik, kompetensi, dan pengalaman yang dimiliki.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pengangkatan serta penetapan jenjang jabatan akademik tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh PNL sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

RINCIAN TUGAS, TANGGUNG JAWAB DAN WEWENANG DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

BAGIAN PERTAMA TUGAS DOSEN

Pasal 10

Tugas Pendidikan dan Pengajaran Dosen

- 1) Tugas pendidikan dan pengajaran merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh setiap dosen pada jenjang Diploma 3 dan Sarjana Terapan.
- 2) Dosen yang sudah meraih jabatan akademik tertinggi sebagai Guru Besar atau Profesor tetap harus melakukan tugas pendidikan dan pengajaran pada jenjang Diploma 3 dan Sarjana Terapan.
- 3) Tugas bidang pendidikan dan pengajaran dapat dilakukan dosen dengan bentuk kegiatan sebagai berikut :
 - a. melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji ;
 - b. menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktek keguruan, praktek bengkel/studio/teknologi pengajaran ;

- c. membimbing dan menguji pada seminar proposal ;
- d. membimbing dan menguji pada seminar hasil ;
- e. membimbing dan menguji pada ujian mahasiswa ;
- f. membimbing Praktek Kerja Lapangan (PKL) ;
- g. membimbing Tugas Akhir mahasiswa Sarjana Terapan termasuk membimbing Proyek Akhir untuk program Diploma 3;
- h. mengembangkan program perkuliahan ;
- i. mengembangkan bahan pengajaran ;
- j. membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan dan
- k. membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya.

Pasal 11

Tugas Penelitian Dosen

Tugas penelitian merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh dosen, baik secara perorangan maupun berkelompok, dibiayai secara mandiri maupun oleh lembaga. Tugas penelitian dan pengembangan ilmu yang wajib dilakukan dosen dengan bentuk kegiatan meliputi :

- a. menghasilkan karya penelitian ;
- b. menerjemahkan/menyadur buku ilmiah;
- c. mengedit/menyunting karya ilmiah;
- d. membuat rancangan, karya teknologi, dan karya seni;
- e. menyampaikan orasi ilmiah, pembicara seminar.

Pasal 12

Tugas Pengabdian kepada Masyarakat

Tugas pengabdian kepada masyarakat harus dilaksanakan oleh setiap dosen melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh PNL atau melalui lembaga lainnya. Tugas pengabdian wajib dilakukan dosen dengan bentuk kegiatan sebagaimana berikut :

- a. melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat ;
- b. memberi pelatihan/penataran/penyuluhan/ceramah kepada masyarakat ;
- c. memberi pelayanan secara langsung kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan ;
- d. membuat atau menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

Pasal 13

Tugas Penunjang

Tugas penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi berupa :

- a. menjadi penasehat akademik;
- b. menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi;
- c. menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah;
- d. menjadi anggota organisasi profesi;
- e. mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga;
- f. menjadi anggota delegasi nasional dalam pertemuan internasional;
- g. berperan aktif dalam pertemuan ilmiah;
- h. mendapatkan tanda jasa/penghargaan;
- i. mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/sosial.

BAGIAN KEDUA

JABATAN JENJANG AKADEMIK

Pasal 14

1) Rincian Tugas Asisten Ahli, yaitu :

- a. Melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program pendidikan Sarjana / Diploma. Kegiatan pendidikan dan pengajaran pada pascasarjana serta bimbingan tugas akhir penelitian mahasiswa untuk pembuatan skripsi, tesis dan disertasi diatur sebagai berikut:
 1. Asisten ahli yang berijazah Sarjana/Diploma 4 (D4) membantu kegiatan bimbingan pembuatan skripsi ;
 2. Asisten ahli yang berijazah magister melaksanakan bimbingan pembuatan skripsi dan membantu kegiatan bimbingan pembuatan tesis, serta membantu kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program magister;
 3. Asisten ahli yang berijazah doktor melaksanakan bimbingan pembuatan skripsi dan tesis, membantu kegiatan bimbingan pembuatan disertasi, melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program magister, serta membantu kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program doktor.
- b. melaksanakan kegiatan penelitian pada program pendidikan sarjana/ diploma bagi yang berlatar belakang pendidikan sarjana/diploma.
- c. melaksanakan kegiatan penelitian pada program sarjana/diploma, magister bagi yang berlatar belakang pendidikan magister.

- d. Melaksanakan kegiatan penelitian pada program sarjana/diploma, magister dan doctor bagi yang berlatar belakang pendidikan doktor.
- 2) Rincian Tugas Lektor yaitu:
- a. Melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat pada program pendidikan sarjana/ diploma dan bagi yang berijazah magister,
 - b. Melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat pada program pendidikan magister serta bagi yang berijazah doktor,
 - c. Melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat pada program pendidikan doktor.
 - d. kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program pascasarjana serta bimbingan Tugas Akhir penelitian mahasiswa untuk pembuatan skripsi, tesis dan disertasi diatur sebagai berikut :
 1. Lektor yang berijazah sarjana/D4 melaksanakan kegiatan pembinaan skripsi dan membantu kegiatan bimbingan pembuatan tesis.
 2. Lektor yang berijazah magister melaksanakan bimbingan pembuatan skripsi dan tesis, serta disertai tugas kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program magister, serta membantu kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program doktor.
 3. Lektor yang berijazah doctor melaksanakan bimbingan pembuatan skripsi dan tesis, membantu kegiatan bimbingan pembuatan disertasi, melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program magister, serta membantu kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program doktor.
- 3) Rincian Tugas Lektor Kepala, yaitu :
- a. Melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program pendidikan sarjana/diploma, magister dan atau doktor, dan bagi lektor kepala yang berijazah magister membantu kegiatan bimbingan disertasi.
 - b. Melaksanakan kegiatan penelitian pada program pendidikan sarjana/diploma.
 - c. Melaksanakan kegiatan penelitian pada program pendidikan magister bagi yang berijazah magister atau doktor
 - d. melaksanakan kegiatan penelitian pada program pendidikan doktor bagi mereka yang berijazah doktor.
 - e. Melaksanakan kegiatan pengabdian pada masyarakat dalam rangka Tri Dharma Perguruan Tinggi pada program pendidikan sarjana/diploma, magister, doktor atau dalam kegiatan lain yang menunjang tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

- 4) Rincian tugas Guru Besar, yaitu :
- a. melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program pendidikan sarjana/diploma, magister dan atau doktor,
 - b. melaksanakan kegiatan penelitian pada program pendidikan sarjana/diploma, magister dan atau doktor;
 - c. melaksanakan kegiatan pengabdian pada masyarakat dalam rangka Tri Dharma Perguruan Tinggi pada program pendidikan sarjana/diploma, magister, doktor atau dalam kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

BAGIAN KETIGA

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB / WEWENANG TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 15

Tugas Tenaga Kependidikan meliputi :

- a. melaksanakan penyusunan program kerja bagian;
- b. melaksanakan koordinasi pelaksanaan kegiatan pusat;
- c. melaksanakan penyusunan rencana, program, dan anggaran ;
- d. melaksanakan penyusunan rancangan keuangan;
- e. melaksanakan urusan persuratan dan kearsipan;
- f. melaksanakan pengelolaan perpustakaan, laboratorium, dan bengkel;
- g. melaksanakan urusan kerumahtanggaan;
- h. melaksanakan urusan perlengkapan;
- i. melaksanakan kelembagaan dan ketatalaksanaan ;
- j. melaksanakan urusan kepegawaian ;
- k. melaksanakan urusan keuangan;
- l. melaksanakan urusan publikasi dan dokumentasi ;
- m. melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana, program, dan anggaran;
- n. melaksanakan penyiapan bahan kerja sama dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan;
- o. melaksanakan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen bagian; dan
- p. melaksanakan penyusunan laporan bagian dan penyiapan penyusunan

BAB VII
MEKANISME PENGANGKATAN, PENGEMBANGAN DAN PEMBERHENTIAN
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 16

Mekanisme Pengangkatan Dosen didasarkan pada :

1. kebutuhan tenaga dosen berdasarkan pada kebutuhan masing-masing jurusan;
2. seleksi dosen mengacu pada tahapan proses seleksi sebagai berikut :
 - a. dibentuk kepanitiaan rekrutmen dosen;
 - b. mempublikasikan rekrutmen dosen melalui media cetak maupun elektronik dan sebagainya;
 - c. melaksanakan seleksi administrasi, sesuai persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan;
 - d. calon dosen yang dinyatakan lolos seleksi administrasi selanjutnya mengikuti proses tes potensi akademik, tes kemampuan dan bahasa inggris ;
 - e. calon dosen yang dinyatakan lolos tes potensi akademik, tes kemampuan bahasa inggris selanjutnya mengikuti tes *microteaching*, yaitu peserta calon dosen untuk melakukan presentasi tentang materi perkuliahan yang menjadi keahliannya;
 - f. tahap selanjutnya tes wawancara yang dilakukan oleh tim yang ditunjuk oleh PNL;
 - g. calon dosen yang dinyatakan lulus, maka akan ditempatkan ke Jurusan/Program Studi.

Pasal 17

Mekanisme Pengembangan Dosen

Pengembangan dosen mengacu pada Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang terdiri dari pendidikan, penelitian pengabdian masyarakat yang dilakukan dalam bentuk kegiatan :

- a. studi lanjut ke jenjang pendidikan S2 dan S3;
- b. melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat;
- c. meningkatkan jabatan akademik dan fungsional dosen;
- d. memperoleh sertifikasi profesi dosen dan sertifikasi keahlian khusus;
- e. mengikuti seminar, pelatihan/*workshop*, sertifikasi, sesuai bidang keahlian serta diseminasi karya ilmiah baik lokal, nasional, dan internasional, baik sebagai peserta maupun pembicara/narasumber.

Pasal 18

Mekanisme Pembebasan Sementara Dan Pemberhentian Dosen

Pemberhentian dosen merupakan proses yang membuat seseorang dosen dan tenaga kependidikan tidak dapat lagi melaksanakan tugas pekerjaan atau fungsi jabatannya baik untuk sementara waktu maupun untuk selama-lamanya.

1. Dosen dibebaskan sementara dari jabatan akademik apabila :
 - a. sedang melaksanakan tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - b. tidak dapat melaksanakan tugas kewajiban sebagai dosen lebih dari 6 (enam) bulan berturut-turut disebabkan oleh hal-hal yang berasal di luar kemampuannya ;
 - c. diangkat dalam jabatan di negara lain ;
 - d. diberhentikan sementara dari pegawai negeri sipil;
 - e. ditugaskan secara penuh diluar Jabatan Fungsional Dosen;
 - f. dijatuhi hukuman disiplin dengan tingkat sedang atau tingkat berat sesuai dengan peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
 - g. dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak diangkat dalam pangkat/ jabatan setingkat lebih tinggi tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang dipersyaratkan;
 - h. sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara.

2. Dosen diberhentikan dari jabatan akademik apabila :
 - a. pensiun;
 - b. meninggal dunia;
 - c. atas permintaan sendiri;
 - d. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 46 hari atau lebih secara berturut- turut, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. diberhentikan karena keputusan evaluasi internal;
 - f. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - g. mengalami sakit permanen baik jasmani maupun rohani;
 - h. dibebaskan dari jabatan organik Pegawai Negeri Sipil;
 - i. dipidana berdasarkan keputusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap.

BAGIAN PERTAMA
MEKANISME PENGANGKATAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 19

Sistem rekrutmen, seleksi, penempatan dan pengembangan tenaga kependidikan :

1. rekrutmen tenaga kependidikan didasarkan pada kebutuhan masing-masing unit
2. seleksi tenaga kependidikan mengacu pada ketentuan yang berlaku di PNL dengan proses seleksi sebagai berikut :
 - a. dibentuk kepanitiaan rekrutmen tenaga kependidikan;
 - b. mempublikasikan rekrutmen tenaga kependidikan melalui media cetak maupun elektronik dan sebagainya;
 - c. melaksanakan seleksi administrasi, sesuai persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan;
 - d. calon tenaga kependidikan yang dinyatakan lolos seleksi administrasi selanjutnya mengikuti proses Tes Potensi Umum dan tes bidang sesuai latar belakang pendidikan calon tenaga kependidikan;
 - e. tahap selanjutnya tes wawancara yang dilakukan oleh tim dari PNL;
 - f. calon tenaga kependidikan yang dinyatakan lulus, maka akan ditempatkan ke unit/jurusan.

Pasal 20

Mekanisme Pengembangan Tenaga Kependidikan

Pengembangan tenaga kependidikan dilakukan melalui pelatihan-pelatihan sesuai kompetensi, juga pengusulan jabatan fungsional sesuai kompetensi, seperti pustakawan, jabatan fungsional komputer, arsiparis dan sebagainya.

Pasal 21

Mekanisme Pemberhentian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan diberhentikan apabila :

- a. pensiun;
- b. meninggal dunia;
- c. atas permintaan sendiri;
- d. diberhentikan karena keputusan evaluasi internal sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;
- e. mengalami sakit permanen baik jasmani maupun rohani;

BAB VIII
MEKANISME PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

BAGIAN PERTAMA

STANDAR PENGELOLAAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Menurut perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yaitu Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003, khususnya Bab I Pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa tenaga kependidikan itu adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Pasal 22

Jenis-Jenis Dosen Dan Tenaga Kependidikan

Dilihat dari jabatannya, tenaga dosen dibedakan menjadi :

1. tenaga struktural merupakan dosen yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan;
2. tenaga fungsional merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan;
3. tenaga teknis kependidikan merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif.

Pasal 23

Status Dosen dan Tenaga Kependidikan

1. Tenaga Struktural, meliputi : Direktur, Pembantu Direktur, Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan, Ketua Bagian, Sekretaris Bagian, Kepala Pusat, Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT), Ketua Jurusan/Prodi.
2. Tenaga Fungsional, meliputi : pembimbing, penguji, pengembangan kurikulum dan teknologi kependidikan, pengawas, pelatih, instruktur, tutor dan fasilitator;
3. Tenaga Teknis, meliputi: Kepala laboratorium, Laboran, Administrasi;

Pasal 24

Pengertian Pengelolaan Dosen Dan Tenaga Kependidikan

Pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan merupakan rangkaian aktivitas yang integral, bersangkut-paut dengan masalah perencanaan, perekrutan, penempatan, pembinaan atau pengembangan penilaian dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dalam suatu sistem kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan dan mewujudkan fungsi politeknik yang sebenarnya.

Pasal 25

Tujuan Pengelolaan Dosen Dan Tenaga Kependidikan

Adapun tujuan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan adalah agar mereka memiliki kemampuan, memotivasi, kreativitas untuk :

1. mewujudkan sistem pendidikan politeknik yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri;
2. secara berkesinambungan menyesuaikan kurikulum dan materi perkuliahan untuk proses belajar mengajar;
3. menyediakan bentuk kepemimpinan yang mampu mewujudkan *human organization*;
4. peningkatan produktivitas pendidikan sebagai panduan fungsi keefektifan, efisiensi, dan ekuitas;
5. menjamin kelangsungan usaha-usaha ke arah terwujudnya keseimbangan kehidupan organisasi melalui usaha-usaha menyeraskan tujuan individu dengan tujuan system organisasi pendidikan;
6. mewujudkan kondisi dan iklim kerja sama organisasi pendidikan yang mendukung secara maksimal pertumbuhan profesional dan kecakapan teknis setiap dosen dan tenaga kependidikan.

Pasal 26

Dimensi Pengelolaan Dosen Dan Tenaga Kependidikan

1. Perencanaan Dosen dan tenaga kependidikan

Perencanaan dosen dan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang sistematis dan rasional untuk memberikan jaminan bahwa penetapan jumlah dan kualitas dosen dan tenaga kependidikan dalam berbagai formasi dan dalam jangka waktu tertentu benar-benar representatif dapat menuntaskan tugas-tugas organisasi pendidikan. Beberapa metode untuk melakukan perencanaan kebutuhan tenaga dosen, misalnya :

- a. *expert estimate* yaitu prediksi yang dilakukan oleh para ahli karena para ahli ini dianggap lebih memahami tuntutan-tuntutan ketenagakerjaan;
 - b. *historical comparison* yaitu prediksi yang didasarkan atas kecenderungan yang terjadi pada masa sebelumnya;
 - c. *task analysis* yaitu penentuan kebutuhan tenaga didasarkan atas tuntutan spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan;
 - b. *correlation technique* suatu penentuan kebutuhan didasarkan atas perhitungan-perhitungan korelasi secara statistik, terutama kepentingan yang menyangkut perubahan-perubahan yang terjadi dalam persyaratan-persyaratan ketenagakerjaan, sumber-sumber keuangan dan program-program yang ditetapkan;
 - a. *modelling* yaitu penetapan kebutuhan tenaga tergantung pada model keputusan yang biasa dibuat.
2. Perekrutan Dosen dan tenaga kependidikan

Perekrutan atau penarikan dosen dan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh dosen dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan dan mata kuliah tertentu yang masih kosong. Perekrutan ini merupakan usaha-usaha mengatur komposisi tenaga dosen secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas dosen dan kependidikan melalui penyeleksian yang dilakukan.

Pasal 27

Menetapkan Calon Dosen Dan Tenaga Kependidikan

Penetapan atas calon dosen yang diterima ini dapat diputuskan oleh atasan langsung atau oleh bagian kepegawaian. Keputusan ini merupakan akhir dari kegiatan penyelenggaraan seleksi. Untuk mengantarkan calon dosen dan tenaga kependidikan diperlukan kegiatan-kegiatan penempatan, penugasan, dan orientasi. Penempatan merupakan tindakan pengaturan atas seseorang untuk menempati suatu posisi atau jabatan. Penugasan merupakan tindakan pemberian tugas tanggung jawab kepada dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuannya, yaitu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan keahlian dan mutu yang diharapkan. Orientasi merupakan upaya memperkenalkan seorang dosen dan tenaga kependidikan yang baru terhadap situasi dan kondisi pekerjaan atau jabatan.

Pasal 28

Pembinaan / Pengembangan Dosen Dan Tenaga Kependidikan

Pembinaan atau pengembangan dosen dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap dosen dan tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga dosen dan kependidikan, yaitu :

- a. dilakukan untuk semua jenis dosen dan tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan;
- b. berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing;
- c. mendorong peningkatan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah;
- d. menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejateraan dan insentif sebagai imbalan guna menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial-psikologi;
- e. mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi;
- f. dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan;
- g. pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis kependidikan itu sendiri;
- h. cara yang ditempuh PNL dalam pengembangan jenjang karier dosen adalah melalui penataran (*inservice training*) baik dalam rangka penyegaran maupun dalam rangka peningkatan kemampuan dosen dan tenaga kependidikan. Cara-cara lainnya dapat dilakukan secara mandiri (*self propelling growth*) atau bersama-sama (*collaborative effort*), misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan; *pre-service training, on the job training*, seminar, *workshop*, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi dan mengefektifkan konsorsium dosen.

Pasal 29

Penilaian Dosen Dan Tenaga Kependidikan

Penilaian dosen dan tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik performa seseorang dosen dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang. Performa ini mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi, sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir.

Penilaian dosen dan tenaga kependidikan bukan hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi bahkan turun jabatan atau demosi, melainkan juga berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji/tunjangan/insentif, penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pengembangan karir, perancang bangunan pekerjaan, pengembangan dan perolehan kesempatan kerja secara adil dan dalam rangka menghadapi tantangan-tantangan eksternal keorganisasian. Penilaian diselenggarakan secara kooperatif dan komprehensif.

Sedangkan cara lain yang ditempuh dalam penilaian dosen dan tenaga kependidikan dapat menggunakan berbagai metode, seperti :

- a. *rating scale*, yaitu penilaian atas prestasi kerja personil yang didasarkan pada skala tertentu misalnya sangat baik, baik, sedang, jelek, sangat jelek;
- b. *weighted performance checklist*, yaitu penilaian atas prestasi kerja personil yang didasarkan pada kriteria tertentu dengan menggunakan bobot penilaian;
- c. *critical incident method*, yaitu metode penilaian yang didasarkan atas perilaku-perilaku sangat baik dari seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan;
- d. *test and observation*, yaitu penilaian prestasi kerja didasarkan atas tes pengetahuan dan keterampilan dan atau melalui observasi;
- e. *rank method*, yaitu penilaian yang dilakukan untuk menentukan siapa yang lebih baik dengan menempatkan setiap personil dalam urutan terbaik hingga terburuk;
- f. *forced distribution*, yaitu penilaian atas personil yang kemudian dikategorikan dalam kategori yang berbeda;
- g. *self appraisals* yaitu penilaian oleh diri sendiri dimaksudkan untuk mempelajari pengembangan diri dan sebagainya.

Dalam perkembangan organisasi yang sedemikian pesat, penilaian bukan hanya dilakukan terhadap individu saja, tetapi penilaian dapat merupakan penilaian terhadap performa suatu kelompok kerja atau bahkan terhadap organisasi.

Pasal 30

Kompensasi Dosen Dan Tenaga Kependidikan

Kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, dan kompensasi tidak langsung, misalnya berupa asuransi kesehatan.

Bagi dosen dan tenaga kependidikan di Indonesia terdapat perbedaan perhitungan kompensasi langsung sesuai dengan pangkat, jabatan dan golongan. dosen dan tenaga kependidikan yang berstatus PNS memiliki ketentuan khusus untuk pemberian kompensasi (UU No.8 Tahun 1974).

Pasal 31

Tantangan Dalam Pengelolaan Dosen Dan Tenaga Kependidikan

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sedemikian pesat, sehingga organisasi pendidikan sudah selayaknya untuk dapat mengantisipasi secara lebih pro aktif. Eksistensi dosen dan tenaga kependidikan yang berada di lingkungan organisasi pendidikan senantiasa harus dapat menyesuaikan dengan tuntutan perubahan dan perkembangan yang terjadi di sekitarnya, sesuai dengan dinamika dunia pendidikan yang sangat cepat. Seiring dengan kondisi tersebut, maka usaha untuk mencapai tujuan pendidikan melalui pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan akan sangat menantang dan perlu kerja keras serta partisipasi dari semua pihak. Gambaran tentang berbagai tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kependidikan adalah :

- a. profesi dalam bidang dosen dan kependidikan masih belum luas dikenal oleh masyarakat sehingga kurang mendukung terhadap pengembangan profesi, karena salah satu ukuran profesi adalah pengakuan dari masyarakat tentang eksistensi profesi tersebut;
- b. adanya perilaku dosen dan tenaga kependidikan yang kurang menguntungkan, seperti perilaku yang paternalistik, kepatuhan semu, kekurangmandirian dalam bekerja sama;
- c. perilaku dosen dan tenaga kependidikan yang cenderung primordialisme, yaitu enggan meninggalkan tempat asalnya, sehingga pemerataan tenaga ahli di bidang kependidikan sangat sulit dilaksanakan;
- d. mutasi yang terjadi di lingkungan organisasi kadang berkonotasi buruk akibatnya perpindahan dosen dan tenaga kependidikan dari satu wilayah ke wilayah lain sangat jarang dilakukan;
- e. produktivitas kerja masih dianggap rendah yang diakibatkan oleh kecerobohan-kecerobohan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan itu sendiri;

- f. perubahan di luar sistem PT/sistem PT, yang diakibatkan oleh laju pertumbuhan penduduk, kemajuan IPTEK dan perubahan-perubahan global, regional, atau lokal yang terjadi dalam kondisi sosial, ekonomi, dan budaya;
- g. UUPD No.22 Tahun 1999 dan PP No.25 Tahun 2000, maka pengadaan tenaga kependidikan di tingkat makro akan beralih dari Pusat ke Daerah Tingkat I, sehingga tidak mustahil daerah harus dapat merencanakan sendiri kebutuhan tenaga kependidikan secara akurat.

Dengan demikian pengelolaan tenaga kependidikan pada gilirannya merupakan implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang diupayakan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan di tingkat lembaga maupun nasional melalui perolehan tenaga kependidikan yang handal dan unggul. Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam mewujudkan sistem pendidikan nasional yang efektif dan efisien. Tenaga-tenaga handal dalam dunia pendidikan hanya akan diperoleh jika system pendidikan telah memiliki mekanisme yang ideal untuk melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, pembinaan, evaluasi dan pemberhentian yang tepat. Dengan kata lain system pendidikan nasional memerlukan mekanisme pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan yang searah dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

BAGIAN KEDUA

STANDAR PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 32

Standar Pengembangan Dosen

1. Sistem rekrutmen dan pengembangan dosen harus mengacu peraturan perundangan yang berlaku, dan sesuai dengan kebutuhan kurikulum dalam hal kompetensi, kualifikasi, jenjang pendidikan;
2. Dosen harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dirinya, menyusun rencana pengembangan program pembelajaran yang berkelanjutan, rasional dan relevan;
3. Promosi dosen harus dilakukan berdasarkan asas kemanfaatan dan kelayakan yang meliputi aspek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
4. Dosen seharusnya terlibat dalam pembimbingan akademik dan mampu menggunakan dan mengembangkan berbagai macam media dan metode untuk pembelajaran;
5. Pembinaan dan penjaminan kesejahteraan dosen harus diatur secara jelas;
6. Tugas dan beban kerja dosen harus dideskripsikan dengan jelas dan mengacu peraturan perundangan yang berlaku;

7. Jumlah dosen pada masing-masing jurusan memiliki rasio dosen : mahasiswa (secara keseluruhan) 1 : 25 (perbandingan ini akan ditinjau kembali sesuai standar akreditasi 2011);
8. Sistem insentif harus dikaitkan dengan pengajaran dan pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
9. Dosen mampu menggunakan berbagai metode pengajaran dan pembelajaran dan memilih yang paling sesuai untuk mencapai *outcomes* pembelajaran;
10. Dosen mampu menggunakan beberapa tehnik untuk menilai kerja mahasiswa sesuai dengan kebutuhan yang didasari dengan *outcome*.

Pasal 33

Standar Pengembangan Tenaga Kependidikan

1. Sistem Rekrutmen dan pengembangan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan kurikulum dan mengacu aturan yang berlaku.
2. Promosi tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan asas kemanfaatan dan kelayakan.
3. Pembinaan dan penjaminan kesejahteraan tenaga kependidikan harus diatur secara jelas.
4. Tugas dan kinerja tenaga kependidikan harus dideskripsikan dengan jelas dan mengacu peraturan perundangan yang berlaku.

Pasal 34

Standar Pengalaman dan Pengembangan Diri Dosen Tenaga Kependidikan

1. Setiap dosen yang masih berpendidikan S1 harus melanjutkan studi ke program magister.
2. Latar belakang pengalaman kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus menjadi dasar penempatan bidang tugas.
3. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus melakukan pengembangan diri sesuai dengan yang diprogramkan oleh PNL.

BAB IX
HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 35

Hak Dosen

Dosen sebagai tenaga akademik mempunyai hak :

1. memperoleh pembinaan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kualifikasi dan kompetensi diri dalam pelaksanaan profesinya ;
2. mendapatkan sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan tugas ;
3. melakukan kegiatan akademik sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara bebas dan bertanggungjawab dengan mengingat norma-norma kemanusiaan, martabat ilmuwan, fasilitas yang tersedia dan peraturan yang berlaku ;
4. menyumbang karya ilmiah dan prestasi kerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku ;
5. mendapatkan perlakuan yang adil sesuai dengan profesinya ;
6. mendapatkan penghargaan untuk mendorong dan meningkatkan prestasi ;
7. mendapatkan cuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ; dan
8. mendapatkan hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

Hak Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan mempunyai hak :

1. memperoleh pembinaan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kualifikasi dan kompetensi diri pada pelaksanaan tugasnya ;
2. mendapatkan sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan tugas ;
3. mendapatkan perlakuan yang adil sesuai dengan jabatannya ;
4. mendapatkan penghargaan untuk mendorong dan meningkatkan prestasi ;
5. mendapatkan cuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ; dan
6. mendapatkan hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37
Kewajiban Dosen

Setiap dosen berkewajiban :

1. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta taat kepada Negara dan pemerintah Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 ;
2. Menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara, serta kewibawaan dan nama baik PNL ;
3. Mengutamakan kepentingan PNL dan masyarakat dari pada kepentingan pribadi atau golongan ;
4. berpikir, bersikap, dan berperilaku sebagai anggota masyarakat ilmiah, luhur budi, jujur, bersemangat, bertanggung jawab dan menghindari perbuatan tercela, antara lain perbuatan plagiat ;
5. bersikap terbuka dan menjunjung tinggi kejujuran akademik serta menjalankan tugas profesi dengan sebaik-baiknya;
6. berdisiplin, bersikap rendah hati, peka, teliti, hati-hati, dan menghargai pendapat orang lain;
7. memegang teguh rahasia negara dan rahasia jabatan serta tidak menyalahgunakan jabatan ;
8. menolak dan tidak menerima sesuatu pemberian yang nyata diketahui dan patut diduga secara langsung atau tidak langsung berhubungan secara tidak sah dengan profesinya;
9. memperhatikan batas kewenangan dan tanggungjawab ilmiah dalam menggunakan kebebasan mimbar akademik serta tidak melangkahi wewenang keahlian atau keahlian teman sejawatnya;
10. menghormati sesama dosen maupun tenaga kependidikan serta berusaha meluruskan perbuatan tercela dari teman sejawat;
11. membimbing dan memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk mendapatkan, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
12. membimbing dan mendidik mahasiswa ke arah pembentukan kepribadian insan terpelajar yang mandiri dan bertanggung jawab ;
13. bersikap dan bertindak adil terhadap mahasiswa;
14. menjaga/memelihara kehormatan dan kesehatan dirinya, baik jasmani maupun rohani;
15. mengikuti, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian sesuai dengan bidang keilmuan;

16. mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan PNL;
17. mematuhi peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah.

Pasal 38

Kewajiban Tenaga Kependidikan

Setiap tenaga kependidikan berkewajiban :

1. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta taat kepada Negara dan pemerintah Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945;
2. menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara, serta kewibawaan dan nama baik PNL ;
3. mengutamakan kepentingan PNL dan masyarakat dari pada kepentingan pribadi atau golongan;
4. berpikir, bersikap, dan berperilaku sebagai anggota masyarakat ilmiah, luhur budi, jujur, bersemangat, bertanggung jawab dan menghindari perbuatan tercela;
5. bersikap terbuka dan menjunjung tinggi kejujuran serta menjalankan tugas dengan sebaik- baiknya;
6. berdisiplin, bersikap rendah hati, peka, teliti, hati-hati, dan menghargai pendapat orang lain;
7. memegang teguh rahasia negara dan rahasia jabatan serta tidak menyalahgunakan jabatan;
8. menolak dan tidak menerima sesuatu pemberian yang nyata diketahui dan patut diduga secara langsung atau tidak langsung berhubungan secara tidak sah dengan jabatannya;
9. memperhatikan batas kewenangan dan tanggung jawab jabatan;
10. menghormati sesama tenaga kependidikan dan dosen serta berusaha meluruskan perbuatan tercela dari teman sejawat;
11. bersikap dan bertindak adil terhadap mahasiswa;
12. menjaga/memelihara kehormatan dan kesehatan dirinya, baik jasmani maupun rohani;
13. mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan PNL ;
14. mematuhi peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah.

BAB X
KODE ETIK

Pasal 39

Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap dosen dan tenaga kependidikan wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama dosen dan tenaga kependidikan yang diatur dalam Keputusan ini.

Pasal 40

Etika Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam bernegara meliputi :

- a. melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara;
- c. menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- d. menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas;
- e. akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa;
- f. tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dan program pemerintah;
- g. menggunakan semua sumber daya negara secara efisien dan efektif; dan
- h. tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.

Pasal 41

Etika Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam berorganisasi adalah :

- a. melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku;
- b. menjaga informasi yang bersifat rahasia;
- c. melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
- d. membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi;
- e. menjalin kerja sama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan;
- f. memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas;
- g. patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja;
- h. mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi; dan
- i. berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

Pasal 42

Etika dosen dan tenaga kependidikan dalam bermasyarakat meliputi :

- a. mewujudkan pola hidup sederhana;
- b. memberikan pelayanan dengan empati hormat dan santun tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan;
- c. memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif;
- d. tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat; dan
- e. berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

Pasal 43

Etika dosen dan tenaga kependidikan terhadap diri sendiri meliputi :

- a. jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar;
- b. bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan;
- c. menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan;
- d. berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap;
- e. memiliki daya juang yang tinggi;
- f. memelihara kesehatan jasmani dan rohani;
- g. menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga; dan
- h. berpenampilan sederhana, rapi, dan sopan.

Pasal 44

Etika terhadap sesama dosen dan tenaga kependidikan :

- a. saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/ kepercayaan yang berlainan;
- b. memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama dosen dan tenaga kependidikan;
- c. saling menghormati antara teman sejawat, baik secara vertikal maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun antar instansi;
- d. menghargai perbedaan pendapat;
- e. menjunjung tinggi harkat dan martabat dosen dan tenaga kependidikan; dan
- f. menjaga dan menjalin kerja sama yang kooperatif sesama dosen dan tenaga kependidikan.

BAB XI
PENGHARGAAN, PELANGGARAN DAN SANKSI

BAGIAN SATU

PENGHARGAAN

Pasal 45

- (1) Dosen yang melaksanakan tugas keprofesionalannya berhak mendapatkan penghargaan.
- (2) Tenaga kependidikan yang melaksanakan tugasnya berhak mendapatkan penghargaan.
- (3) Dosen yang mendapat penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan dosen berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus.
- (4) Tenaga kependidikan yang mendapat penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan tenaga kependidikan berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus.
- (5) Dosen berprestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan dosen yang:
 - a. menghasilkan mahasiswa berprestasi akademik atau non-akademik di tingkat nasional dan/atau internasional;
 - b. mengarang atau menyusun naskah buku yang diterbitkan oleh lembaga resmi;
 - c. menghasilkan karya kreatif atau inovatif yang diakui baik pada tingkat daerah, nasional dan/atau internasional;
 - d. memperoleh hak atas kekayaan intelektual;
 - e. memperoleh penghargaan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya dan/atau olahraga;
 - f. menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal nasional yang terakreditasi dan/atau jurnal yang mempunyai reputasi internasional;
 - g. menjalankan tugas dan kewajiban sebagai dosen dengan dedikasi yang baik; atau
 - h. menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan satuan pendidikan tinggi.
- (6) Dosen berdedikasi luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan dosen yang menjalankan tugasnya dengan komitmen, pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang jauh melampaui tuntutan tanggung jawab yang ditetapkan dalam penugasan.

Pasal 46

- (1) Penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.

- (2) Penghargaan tanda jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki pengabdian dan kesetiaan terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai dosen atau tenaga kependidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penghargaan kenaikan pangkat istimewa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi dan dedikasi luar biasa paling banyak 2 (dua) kali selama masa kariernya sebagai dosen atau tenaga kependidikan.
- (4) Penghargaan kenaikan pangkat istimewa dapat diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang bertugas di daerah khusus dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk 1 (satu) kali selama masa kariernya sebagai dosen atau tenaga kependidikan.
- (5) Penghargaan dalam bentuk finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi yang diakui oleh satuan pendidikan tinggi, bupati atau walikota, gubernur, menteri, dan presiden.
- (6) Penghargaan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan oleh pemimpin satuan pendidikan tinggi, bupati atau walikota, gubernur, menteri, dan presiden.
- (7) Pemerintah memberi penghargaan purnabakti bagi dosen dan tenaga kependidikan yang menjelang pensiun berupa tunjangan purnabakti sebesar 5 (lima) kali gaji pokok.
- (8) Penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan dapat diberikan dalam rangka memperingati ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, ulang tahun provinsi, ulang tahun kabupaten atau kota, ulang tahun satuan pendidikan tinggi, hari pendidikan nasional, dan/atau hari besar lain.
- (9) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan oleh masyarakat.
- (10) Ketentuan mengenai bentuk dan pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (8) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

- (1) Dosen dan tenaga kependidikan yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus mendapat penghargaan.

- (2) Penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang gugur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan oleh pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan tinggi.
- (3) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah wajib menyediakan biaya pemakaman, termasuk biaya perjalanan untuk pemakaman dosen dan tenaga kependidikan yang gugur dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sebagai dosen.

BAGIAN KEDUA

PELANGGARAN

Pasal 48

Pelanggaran oleh dosen dapat berbentuk:

1. Bersikap dan bertindak yang dapat merongrong, menjatuhkan nama baik almamater/keluarga besar PNL;
2. merongrong kewibawaan pejabat di lingkungan politeknik atau jurusan dalam menjalankan tugas dan jabatan;
3. bertindak menyalahgunakan dan melampaui wewenang yang ada padanya.
4. bertindak sewenang-wenang dan tidak adil baik terhadap bawahannya maupun sesama pejabat;
5. membocorkan rahasia jabatan dan atau rahasia negara;
6. membocorkan soal dan atau kunci jawabannya;
7. melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun di dalam menjalankan tugasnya untuk kepentingan pribadi atau golongan;
8. melawan dan meolak tugas dari atasan;
9. menghalangi, mempersulit penyelenggaraan kegiatan akademi dan non akademik yang telah ditetapkan politeknik/jurusan;
10. Mencampuri urusan administrasi pendidikan dan lain-lain tanpa wewenang sah dari politeknik/jurusan;
11. Melakukan pengotoran/pengrusakan, berbuat curang serta memalsukan surat/dokumen yang sah seperti nilai, ijazah maupun sertifikat dan dokumen lain;
12. melakukan tindakan kesusilaan baik dalam sikap, perkataan, tulisan maupun gambar;
13. menyalahgunakan nama, lambang, tanda PNL;
14. menggunakan secara tidak sah ruangan, bangunan, maupun sarana lain milik PNL tanpa izin.
15. memeras, berjudi, membawa, menyalahgunakan obat-obat terlarang di lingkungan PNL;

16. menyebarkan tulisan-tulisan dan faham-faham yang terlarang oleh pemerintah;
17. mengadu domba dan menghasut antar sivitas akademika PNL;
18. melakukan plagiat dalam karya ilmiah;
19. dan lain-lain yang dilarang oleh peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 49

- (1) Keluarga besar PNL yang melakukan pelanggaran seperti tercantum dalam Pasal 7 sebagaimana tercantum di atas akan diproses oleh Dewan Kode Etik Politeknik yang dibentuk dengan Surat Keputusan Direktur.
- (2) Dewan Kode Etik Politeknik menyampaikan hasil pemeriksaan pelanggaran kode etik ini kepada direktur, dan keputusan terakhir di tangan direktur.

BAGIAN KETIGA

SANKSI

Pasal 50

- (1) Setiap dosen dan tenaga kependidikan PNL yang melanggar kode etik, disiplin, tata tertib, dan peraturan yang berlaku dikenai sanksi.
- (2) Sanksi yang dikenakan kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan PNL dapat berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - d. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - e. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - f. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - g. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - h. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - i. pembebasan dari jabatan;
 - j. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai dosen dan tenaga kependidikan;
 - k. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai dosen dan tenaga kependidikan; dan
 - l. sanksi lainnya yang diatur oleh pemerintah.
- (3) Pelaksanaan sanksi sebagaimana tercantum pada ayat (2) di atas diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 51

Pada saat Keputusan ini mulai berlaku semua keputusan yang mengatur tentang dosen dan tenaga kependidikan dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan keputusan baru berdasarkan keputusan ini.

BAB XIII
PENUTUP

Pasal 52

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Buketrata-Lhokseumawe
Pada Tanggal : 24 Februari 2011

Direktur,

Ir. Nahar
19630923 199103 1 003

Dalam rangka meningkatkan mutu, dosen wajib diikutsertakan mengembangkan profesionalisme baik melalui studi lanjut maupun mengikuti magang, pelatihan / seminar / lokakarya baik sebagai peserta maupun menjadi pembicara atau narasumber di tingkat regional, nasional maupun internasional.

POLITEKNIK NEGERI LHOKSEUMAWE
Jln Banda Aceh-Medan KM 280,3
Buketrata - Lhokseumawe 24301 P.O. BOX 90
Telp. (0645) 42670, 42785 Fax. 42785 Ex.9
<http://www.pnl.ac.id>

