



TAHUN
TOLERANSI
INDONESIA
2022



ASEAN
INDONESIA
2023

LAPORAN SOSIALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PASCASARJANA IAIN CURUP

2024



Pascasarjana Iain Curup



[pascasarjana_iaincurup](https://www.instagram.com/pascasarjana_iaincurup)



<http://pascasarjana.iaincurup.ac.id>



Jl. Akk Gani No.1 Curup, Rejang Lebong Bengkulu

**LAPORAN SOSIALISASI KEBIJAKAN SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM)**



**PASCASARJANA
INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
TAHUN 2024**

Halaman Pengesahan
Laporan Sosialisasi Kebijakan SDM Pascasarjana
Tahun 2024



Di Susun Oleh Tim Pascasarjana

Disahkan

Di Curup, 14 Maret 2024

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826 199903 1 001

Wadir Pascasarjana

Dr. Irawan Fathurrohman, M.Pd.
NIP. 19840826 200912 1 008

GkM Pascasarjana

Dr. Aida Rahmi Nasution, M.Pd.I
NIP.198412092011012009

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga laporan sosialisasi kebijakan SDM Pascasarjana IAIN Curup tahun 2024 dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini memberikan gambaran tentang kegiatan sosialisasi kebijakan SDM dalam hal ketentuan dan penetapan rekrutmen Dosen dan Tendik di Pascasarjana IAIN Curup. Proses ini dilakukan agar pelaksanaan kegiatan akademik dan administrasi di Pascasarjana IAIN Curup sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku.

Laporan ini tidak dapat disusun tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik dosen, tenaga kependidikan maupun mahasiswa. Karena itu pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat. Semoga kebijakan yang disosialisasikan ini dapat bermanfaat dan menjadi landasan pelaksanaan seluruh kegiatan akademik dan administratif di Pascasarjana IAIN Curup. Semoga implementasi kebijakan yang mengatur ketentuan rekrutmen SDM dan Tendik ini bermanfaat bagi keberlanjutan proses penyelenggaraan kegiatan-kegiatan akademik, pembelajaran dan administrasi pelayanan akademik di Pascasarjana IAIN Curup di masa yang akan datang.

Demikian laporan ini disampaikan, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 14 Maret 2024

Direktur Pascasarjana IAIN Curup



Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826 199903 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

Pendirian Pascasarjana merupakan cita-cita seluruh civitas akademika yang pada saat itu masih bernama Pascasarjana STAIN Curup, yang sudah tertuang dalam Rencana Induk Pengembangan (RIP) dan Master Plan STAIN Curup tahun 2007/2011–2012/2016, dan mendapat dukungan penuh dari Senat dan segenap civitas akademika STAIN Curup. Melalui Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam nomor 6271 Tahun 2014 tanggal 05 November 2014 tentang Izin Penyelenggaraan Pascasarjana Program Magister Pada STAIN Curup. Atas dasar keputusan ini, maka pada Tahun Akademik 2014/2015 STAIN Curup secara resmi mulai membuka Pascasarjana program magister (S2). Saat ini Pascasarjana IAIN Curup telah memiliki lima program magister (S2) yaitu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Pendidikan Agama Islam (PAI), Hukum Keluarga Islam (HKI), Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam (BKPI), dan Pendidikan Bahasa Arab (PBA). Kemudian tahun 2024 Pascasarjana IAIN Curup membuka Program Studi S3 Pendidikan Agama Islam (PAI) berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal DIKTIS Kemenag RI Nomor 531 Tahun 2024 tentang Surat Izin Penyelenggaraan Program Studi Pendidikan Agama Islam Program Doktor.

Pascasarjana IAIN Curup sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi Islam memiliki berbagai kebijakan tentang pelaksanaan seluruh program dan kegiatan Pascasarjana, baik dalam aspek pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maupun tata pamong, tata kelola, SPMI dan kerjasama. Seluruh kegiatan ini dilaksanakan secara sistematis dengan tahapan yang telah terstruktur yang mengacu secara tertulis dalam bentuk laporan kegiatan Pascasarjana IAIN Curup mulai dari kebijakan, sosialisasi, pelaksanaan kegiatan, evaluasi, dan tindak lanjut kegiatan.

Kegiatan Sosialisasi [Kebijakan terkait rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan](#) disosialisasikan oleh Program Doktor Pendidikan Agama Islam (PAI) S3 Pascasarjana IAIN Curup melalui website institusi yaitu www.iaincurup.ac.id dan www.pascasarjana.iaincurup.ac.id. Selain itu kegiatan sosialisasi rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan juga melalui [berbagai kegiatan](#) dan media sosial baik itu [WhatsApp](#) dan [Instagram](#).

Selain itu Kegiatan sosialisasi kebijakan SDM dan Tendik ini dilaksanakan Pascasarjana IAIN Curup menggunakan ruang publik baik secara *online*

maupun *offline*. Kegiatan sosialisasi yang dilakukan secara *online* menggunakan fitur dan *platform* berupa WAG dosen dan mahasiswa, email, instagram, dan *website* Pascasarjana IAIN Curup. Sedangkan secara *offline* kegiatan sosialisasi tentang kebijakan mahasiswa dilaksanakan melalui kegiatan studium general, kuliah tamu, rapat kerja, apel pagi, *Focus Group Discussion* (FGD), *Workshop*, dll.

Laporan sosialisasi kebijakan rekrutmen SDM dan Tendik ini adalah bukti atas terlaksananya kegiatan sosialisasi kebijakan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban Pascasarjana IAIN Curup dalam menginformasikan kebijakan-kebijakan tentang bagaimana sistem dan ketentuan yang diterapkan oleh Pascasarjana dalam proses rekrutmen SDM dosen dan Tenaga adminisrtaif /staff di Pascasarjana IAIN Curup. Selain itu juga menjadi evaluasi untuk menjamin kualitas SDM dosen dan Tendik bagi Pascasarjana IAIN Curup dalam penyelenggaraan proses pembelajaran dan sistem layana akdemik.

BAB II

PELAKSANAAN SOSIALISASI KEBIJAKAN SDM PASCASARJANA IAIN CURUP

Pelaksanaan Sosialisasi kebijakan SDM dan Tendik yang dilakukan oleh Pascasarjana seluruhnya mengacu pada pedoman kebijakan rekrutmen sebagai payung hukum dan menjamin kualitas SDM pengelola dan pelaksana teknis di Pascasarjana IAIN Curup. Kebijakan-kebijakan terkait rekrutmen SDM di Pascasarjana sejalan dengan Peraturan Pemerintah RI No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga tertuang pada STATUTA Institut Agama Islam Negeri Curup Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No 2 Tahun 2019.

Secara garis besar kegiatan sosialisasi kebijakan SDM perlu dilakukan oleh program studi S1 di lingkungan Pascasarjana mengingat pentingnya informasi ini disampaikan kepada pihak internal maupun eksternal. Adapun kebijakan tertulis yang dijadikan acuan dasar dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen dan penempatan SDM akademik program studi S1 Pascasarjana IAIN Curup adalah sebagai berikut :

1. “Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang “Sistem Pendidikan Nasional”
2. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah RI No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)
5. Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009 tentang Dosen
6. Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi RI No. 20 Tahun 2017
8. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan

Pegawai Aparatur Sipil Negara

10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN
11. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia No. 31 Tahun 2024 tentang Satu Data Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi
12. Peraturan Menteri Agama No. 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Curup
13. Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Agama No. 58 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Seleksi Kompetensi Bidang Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Formasi Tahun 2019 Pada Masa Pandemi Covid-19
14. STATUTA Institut Agama Islam Negeri Curup Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 2 Tahun 2019
15. SK Institut Agama Islam Negeri Curup No. 0009 Tentang Penetapan Dan Pemberlakuan Rencana Strategis (Renstra) IAIN Curup Tahun 2020-2024
16. Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup Penerapan Menteri Agama Republik Indonesia No. 30 Tahun 2018
17. Rencana Induk Pengembangan (RIP), Rencana Strategis (Renstra), dan Rencana Operasional (Renop) Institut Agama Islam Negeri Curup Tahun 2020-2045
18. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup No 1146 Tahun 2024 Tentang Pejabat Penilai dan Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Institut Agama Islam Negeri Curup
19. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup Tentang Surat Keputusan Penetapan Rencana Strategis (Renstra) Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Curup Tahun 2020-2024
20. Rencana Strategis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Curup Tahun 2020-2024
21. Rencana Operasional Institut Agama Islam Negeri Curup Tahun 2020-2024
22. Surat Keputusan Rektor Nomor 219/ In.34/II/Kp.02.3/06/2018 Tentang

Pemberlakuan Pedoman Rekrutmen Dosen Kontrak, Tamu, Dan Dosen Luar Biasa Di Lingkungan IAIN Curup, Rekrutmen Dosen Tetap Non PNS Dan Dosen Luar Biasa IAIN Curup

23. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup No 23 Tahun 2018 Pedoman Kode Etik Dosen di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Curup
24. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Islam Curup No. 208 Tahun 2018 Tentang Pedoman Beban Kerja Dosen pada Institut Agama Islam Negeri Curup
25. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup No. 024 Tahun 2018 Tentang Pedoman Kode Etik Pegawai Di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Curup
26. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup No. 249 Tahun 2018 Tentang Pedoman Monitoring Dan Evaluasi (MONEV) Kepuasan Tenaga Pendidik Terhadap Layanan Institut Di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Curup
27. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup No. 0316 tentang Pedoman Sertifikasi Dosen Institut Agama Islam Negeri Curup”

Kebijakan-kebijakan terkait rekrutmen SDm dosen di Pascasarjana tahun 2024 telah disosialisasikan dalam kegiatan apel pagi, rapat kerja, *Focus Group Discussion* (FGD), *workshop*, grup WhatsApp, dan *website* institut dan Pascasarjana IAIN Curup. Kebijakan-kebijakan di atas mengatur secara detail bagaimana penyelenggaraan kegiatan rekrutmen akademik, layanan mahasiswa, petunjuk kode etik mahasiswa di Pascasarjana IAIN Curup. Seluruh kebijakan ini menjadi acuan dan pedoman bagi seluruh dosen, tenaga kependidikan serta mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di Pascasarjana IAIN Curup.

Aspek sosialisasi SDM yang disampaikan tahun 2024 Rekrutmen Dosen Tetap Non PNS Program Studi S1 di Pascasarjana bermula dari pengusulan kebutuhan DTPS oleh Ketua Prodi kepada Dekan Pascasarjana. Lalu dilanjutkan untuk proses penelaahan usulan dan proses penetapan persetujuan usulan yang kemudian diteruskan kepada LPM IAIN Curup. Selanjutnya LPM IAIN

Curup mengajukan usulan DTPS Prodi S1 dilingkungan Pascasarjana Trabiyah kepada Rektor IAIN Curup. Setelah usulan disetujui Rektor IAIN Curup maka akan dilaksanakan proses rekrutmen yang diawali dengan Pengumuman Pendaftaran dan seleksi berkas administrasi dosen luar biasa (DLB) IAIN Curup melalui <https://lpm.iaincurup.ac.id/?p=568>, tahapan berikutnya yaitu seleksi administrasi, pengumuman peserta lulus seleksi administrasi dosen luar biasa (DLB) IAIN Curup diumumkan di <https://lpm.iaincurup.ac.id/?p=586>, tahapan selanjutnya pelaksanaan tes, dan pengumuman kelulusan melalui halaman website <https://lpm.iaincurup.ac.id/?p=617>

Kegiatan sosialisasi dilaksanakan secara konsisten terlihat dari tahapan rekrutmen SDM (dosen dan tendik) yang didokumentasikan secara cetak dan digital. Semua kebijakan telah dicetak dan dipublikasikan secara digital di web LPM IAIN Curup.

Kebijakan terkait sumber daya manusia telah disosialisasikan melalui rapat internal tingkat Pascasarjana dan institut. kebijakan diberikan kepada seluruh pimpinan dan civitas akademika Pascasarjana untuk dijadikan acuan dasar dalam mengelola sumber daya manusia baik ditingkat program studi maupun Pascasarjana. Seluruh kebijakan telah dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan pelaksanaan seleksi CPNS dan PPPK dan jadwal penerimaan DLB. Pelaksanaan kebijakan tersebut mencakup kegiatan tridharma perguruan tinggi yang meliputi bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Kegiatan sosialisasi rekrutmen SDM dosen Pascasarjana tahun 2024 ini dilanjutkan dengan evaluasi terhadap kebijakan tersebut adalah (1) Harus dirumuskannya pedoman konsorsium keilmuan dosen (2) Dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengembang dan ilmu pengetahuan dan teknologi agar terciptanya suasana kondusif yang berasaskan pada kebebasan untuk mengkaji dan menyampaikan pada khalayak secara bertanggung jawab dengan dilandasi dengan kewenangan akademik dan etika maka diperlukan adanya pedoman suasana akademik berupa kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan. Oleh karena itu harus dirumuskannya pedoman suasana akademik, (3) Dalam rangka penyelenggaraan akademik maka dosen dan tenaga kependidikan membutuhkan panduan praktis dalam penyelenggaraan akademik, oleh sebab itu harus dirumuskan pedoman akademik dan (4) merumuskan buku

pedoman penulisan skripsi. Tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut adalah (1) LPM dan Pascasarjana merumuskan pedoman konsorsium keilmuan dosen, (2) LPM dan Pascasarjana merumuskan pedoman suasana akademik, (3) LPM dan Pascasarjana merumuskan pedoman akademik dan (4) LPM dan Pascasarjana merumuskan buku pedoman skripsi.

BAB III

EVALUASI DAN TINDAK LANJUT KEBIJAKAN

SOSIALISASI SUMBER DAYA MANUSIA

A. Aspek evaluasi

Adapun aspek yang di evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan dan pelaksanaan Rekrutmen dosen

Kebijakan dan pelaksanaan rekrutmen dosen merupakan aspek penting dalam memastikan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Setiap universitas atau institusi pendidikan tinggi memiliki kebijakan yang spesifik dalam merekrut dosen, yang melibatkan berbagai tahap dan prosedur untuk memastikan bahwa calon dosen memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan. Berikut adalah gambaran umum kebijakan dan pelaksanaan rekrutmen dosen di banyak perguruan tinggi dengan Persyaratan Akademik sebagai berikut :

- a. Minimal memiliki gelar Magister (S2) untuk dosen pada program S1.
- b. Untuk dosen pada program Pascasarjana (S2 dan S3), biasanya diperlukan gelar lebih tinggi, seperti S3 (dokter).
- c. Pengalaman mengajar atau penelitian yang relevan juga sering menjadi persyaratan.
- d. Kompetensi Keahlian:
- e. Calon dosen harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang yang akan diajarkan.
- f. Keterampilan dalam pengajaran dan kemampuan komunikasi juga penting.
- g. Persyaratan Lain:
- h. Banyak perguruan tinggi yang mensyaratkan calon dosen untuk memiliki kemampuan bahasa Inggris atau keterampilan lainnya seperti publikasi penelitian atau pengalaman internasional.
- i. Pengalaman Kerja:
- j. Beberapa institusi mungkin memprioritaskan calon dosen dengan pengalaman kerja di industri atau bidang terkait.

Setelah adanya kebijakan kemudian ditetapkan Prosedur dalam Rekrutmen sumber daya manusia pada Pascasarjana IAIN Curup dengan melakukan prosedur pelaksanaan sebagai berikut:

- a. Pengumuman untuk rekrutmen dosen biasanya diumumkan melalui website resmi perguruan tinggi, surat kabar, dan berbagai saluran komunikasi lainnya.
- b. Calon dosen diminta untuk mengajukan lamaran secara online atau fisik, bersama dengan dokumen pendukung seperti CV, transkrip akademik, sertifikat, dan contoh penelitian (jika ada).
- c. Pada tahap ini, panitia seleksi memeriksa kelengkapan dan kualifikasi dokumen yang diserahkan oleh pelamar.
- d. melakukan tes kompetensi tertulis untuk mengukur pengetahuan dasar calon dosen.
- e. Seleksi wawancara dilakukan untuk menilai keterampilan komunikasi, kemampuan mengajar, dan motivasi calon dosen. Di tahap ini, kandidat yang terpilih akan dievaluasi agar sesuai dengan visi dan misi perguruan tinggi, serta kesiapan mereka dalam beradaptasi dengan lingkungan akademik.
- f. Setelah seluruh proses seleksi selesai, panitia seleksi akan mengumumkan hasil dan menawarkan posisi kepada calon dosen yang terpilih.

2. Kebijakan Pengembangan Dosen

Pascasarjana IAIN Curup memiliki program pelatihan untuk dosen yang baru terpilih, yang mencakup pengajaran efektif, teknologi pendidikan, dan penelitian. Dosen yang baru diterima biasanya akan menjalani masa percakapan, dengan evaluasi kinerja yang berkelanjutan untuk memastikan kualitas pengajaran dan kontribusi terhadap penelitian.

Perguruan tinggi umumnya memiliki jalur karir akademik bagi dosen yang ingin melanjutkan pendidikan mereka, baik itu S3 atau program pengembangan profesional lainnya. Rekrutmen dosen bertujuan untuk mencari individu yang dapat memberikan kontribusi positif dalam pengajaran, penelitian, dan pengembangan institusi pendidikan tinggi. Oleh

karena itu, kebijakan dan proses seleksi ini sangat penting untuk menjaga standar pendidikan yang tinggi di perguruan tinggi.

Sistem penempatan dosen adalah prosedur yang mengatur bagaimana seorang dosen ditempatkan di program studi (prodi), Pascasarjana, atau jurusan tertentu di perguruan tinggi setelah diterima sebagai dosen. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa dosen yang ditempatkan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan bidang studi yang diajarkan serta dapat memberikan kontribusi maksimal dalam proses pembelajaran.

Berikut adalah elemen-elemen utama yang terlibat dalam sistem penempatan dosen:

a. Proses Penempatan Dosen

Identifikasi Kebutuhan Pengajaran: Setiap program studi atau Pascasarjana biasanya akan melakukan evaluasi untuk menentukan jumlah dan kualifikasi dosen yang dibutuhkan. Hal ini sering didasarkan pada jumlah mahasiswa yang terdaftar, jumlah mata kuliah yang ditawarkan, serta kebutuhan pengajaran spesifik.

Keselarasan dengan Keahlian Dosen: Setelah proses rekrutmen selesai, dosen yang baru diterima akan ditempatkan pada program studi atau jurusan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, dan minat penelitian mereka. Misalnya, dosen dengan latar belakang pendidikan PIAUD akan ditempatkan di Program Studi PIAUD atau yang relevan. dosen yang memiliki beberapa keahlian atau minat akademik yang luas dapat diberi pilihan untuk memilih program studi atau jurusan yang sesuai. Penempatan ini mungkin juga mempertimbangkan kesesuaian dengan kebutuhan Pascasarjana atau institusi.

b. Kriteria Penempatan

Salah satu faktor utama adalah kecocokan antara keahlian dosen dengan program studi yang ada. Dosen yang memiliki gelar S3 di bidang Bioteknologi, misalnya, kemungkinan akan ditempatkan di program studi terkait, seperti Bioteknologi atau Ilmu Kesehatan. Pengalaman mengajar atau penelitian sebelumnya juga bisa

menjadi faktor penempatan dosen. Dosen yang memiliki pengalaman di bidang yang lebih spesifik, misalnya, di bidang riset atau pengembangan industri, mungkin akan ditempatkan di program studi yang membutuhkan kompetensi tersebut.

Kebutuhan Pengajaran di Program Studi disebabkan kekurangan dosen di bidang tertentu atau membutuhkan dosen dengan spesialisasi tertentu, seperti dosen dengan keahlian dalam teknologi informasi atau bidang interdisipliner seperti kecerdasan buatan. Penempatan dosen juga akan sangat dipengaruhi oleh adanya posisi atau lowongan di program studi tertentu. Jika suatu prodi memiliki banyak mahasiswa dan sedikit dosen, mereka akan membutuhkan lebih banyak dosen untuk mengajar.

Kebijakan Perguruan Tinggi: Beberapa perguruan tinggi memiliki kebijakan tertentu dalam hal penempatan dosen, seperti rotasi atau penugasan dosen untuk mengajar di beberapa Pascasarjana atau jurusan yang berbeda, guna meningkatkan pengalaman mereka. Setelah dosen diterima, mereka akan ditempatkan pada Pascasarjana yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka. Di beberapa perguruan tinggi, seorang dosen bisa saja mengajar di beberapa Pascasarjana atau program studi yang memiliki kesamaan bidang keilmuan. penempatan dosen di prodi tertentu didasarkan pada kebijakan internal, yang mengutamakan kesesuaian antara keahlian dosen dengan kurikulum yang diajarkan. Misalnya, dosen dengan gelar dan riset di bidang manajemen akan ditempatkan di program studi manajemen atau ekonomi.

c. Evaluasi Kinerja Dosen

Setelah penempatan awal, perguruan tinggi biasanya akan mengevaluasi kinerja dosen, termasuk kualitas pengajaran, kontribusi terhadap penelitian, dan hubungan dengan mahasiswa. Evaluasi ini dapat memengaruhi keputusan penempatan dosen di masa mendatang. Di beberapa perguruan tinggi, dosen mungkin akan dirotasi secara berkala untuk mengajar di program studi atau Pascasarjana yang

berbeda untuk meningkatkan pengalaman mereka dan menambah wawasan akademik.

Pengembangan Karir Dosen dan Penempatan di Program Penelitian Selain pengajaran, dosen juga dapat ditempatkan dalam program penelitian sesuai dengan keahlian mereka. Penempatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas riset di perguruan tinggi. Program-program penelitian internasional atau kolaborasi dengan lembaga riset juga dapat menjadi bagian dari penempatan dosen di universitas atau program tertentu. Sistem penempatan dosen bertujuan untuk memastikan dosen ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahlian mereka serta kebutuhan program studi dan Pascasarjana. Proses ini melibatkan sejumlah pertimbangan, termasuk kompetensi akademik, pengalaman mengajar, dan kebutuhan perguruan tinggi, dengan tujuan untuk memaksimalkan kualitas pengajaran dan penelitian di universitas.

Evaluasi manajemen SDM program studi Manajemen Pendidikan Islam dilakukan melalui analisis SWOT. Hasil analisis SWOT disajikan pada gambar berikut :



B. Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil evaluasi maka Pascasarjana IAIN Curup melakukan tindak lanjut sebagai berikut:

1. Menambah waktu sosialisasi rekrutmen dosen adalah langkah yang sangat penting untuk memastikan bahwa informasi terkait proses rekrutmen dapat menjangkau lebih banyak calon dosen yang potensial. Dengan waktu sosialisasi yang lebih panjang, perguruan tinggi dapat memberikan kesempatan yang lebih luas bagi calon dosen untuk mempersiapkan diri dengan baik, memahami persyaratan, dan melengkapi berkas dengan lebih matang. Selain itu, sosialisasi yang lebih lama juga memberi ruang bagi para calon untuk bertanya, berdiskusi, dan mendapatkan klarifikasi mengenai proses seleksi.
2. Penempatan sesuai kualifikasi keilmuan. Dengan menempatkan dosen sesuai dengan kualifikasi dan keilmuan program studi dilingkungan Pascasarjana IAIN Curup adalah hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa pengajaran dan pembelajaran yang dilakukan di program studi tersebut dapat berjalan dengan efektif dan berkualitas. Dengan penempatan dosen yang tepat, mahasiswa dapat menerima pendidikan yang relevan, mendalam, dan sesuai dengan kebutuhan kurikulum.

Tindak lanjut yang telah diambil oleh program studi S3 Manajemen Pendidikan Islam dan juga UPPS terhadap peningkatan kualitas dan keterlaksanaan sistem rekrutmen dosen dan tendik, rasio DTPS/mahasiswa, beban kerja, kegiatan mengajar, jumlah bimbingan tugas akhir, prestasi DTPS dan kuantitas dan kualitas tenaga kependidikan di UPPS. Berikut tabel tindak lanjut disajikan:

C. Tabel 4.4 Tindak Lanjut Sumber Daya Manusia

Aspek yang dievaluasi	Hasil Evaluasi	Upaya Tindak Lanjut	Waktu Pelaksanaan
Keberadaan dan kelengkapan kebijakan	Belum terdapat pedoman kebijakan tentang rekrutmen dosen untuk PPPK	Membuat pedoman kebijakan yang mengatur tentang rekrutmen dosen PPPK	2022-2024
Sosialisasi	Sosialisasi kebijakan sudah dilakukan, namun masa sosialisasi dan pemberkasan data Dosen dan tendik sangat singkat	Melaksanakan sosialisasi kebijakan dengan waktu yang signifikan antara proses sosialisasi dan pemberkasan Data	2022-2024
Implementasi kebijakan	Kebijakan rekrutmen Dosen dan tendik sudah sesuai dengan kebijakan, namun tidak semua dosen dan tendik memanfaatkan layanan	Sosialisasi kebijakan secara kontinu menggunakan media cetak dan online yang lebih intens	2022-2024

	kompetensi secara optimal (Pedoman)		
	Meningkatkan kompetensi dosen melalui kegiatan-kegiatan ilmiah yang dapat diikuti oleh DTPS (Karya Ilmiah)	Menjalin kerjasama (MoU) dengan berbagai pihak DN dan LN dalam kegiatan-kegiatan ilmiah	2022-2024
	Meningkatkan motivasi budaya kerja dan aktualisasi kompetensi diri oleh DTPS dan Tendik. (Budaya Kerja DTPS & Tendik)	Melakukan evaluasi secara konsisten setiap akhir semester untuk mempertahankan kualitas kerja dan kompetensi DTPS maupun Tendik	2022-2024
	Mendorong Tendik untuk meningkatkan kompetensi melalui jabatan fungsionalnya (Tendik)	Melakukan workshop atau seminar penguatan kompetensi Tendik secara kontinu	Oktober s/d Desember 2022 Oktober s/d Desember 2024
	Meningkatkan kualitas akses layanan akademik dan non akademik (Pelayanan akademik)	Menghadirkan sistem pelayanan akademik berbasis kualitas secara online dan terpadu sehingga lebih efektif dan efisien	Desember 2022, Desember 2024.
	Memberikan reward bagi DTPS dalam jabatan, prestasi akademik, dan publikasi karya ilmiah (Prestasi DTPS)	Melakukan pendataan DTPS yang berprestasi pada jabatan, akademik dan publikasi ilmiah secara kontinu	2022-2024

mendukung pengembangan riset dan pengajaran yang sesuai dengan disiplin ilmu agama Islam.

1. Memberikan Reward bagi dosen berprestasi setiap tahun secara kontinu dan secara adil
2. Menjadwalkan rapat dengan pimpinan UPPS terkait kebijakan rekrutmen PPPK untuk dosen dan karyawan /staf
3. Memasukkan rancangan tindak lanjut tentang Pengelolalanda peningkatan manajemen SDM pada Renstra dan renop program Studi S3 MPI.

BAB IV

PENUTUP

Demikian laporan sosialisasi kebijakan rekrutmen SDM dan Tendik di Pascasarjana IAIN Curup. Laporan ini disusun sesuai dengan tahapan kegiatan sosialisasi yang telah dilaksanakan sebagai bahan pertanggungjawaban Pascasarjana IAIN Curup tahun 2024. Pada laporan sosialisasi kebijakan rekrutmen SDM dan Tendik di Pascasarjana IAIN Curup ini terlampir bukti dokumentasi yang direkam saat kegiatan sosialisasi kebijakan tersebut dilaksanakan.

Curup, 14 Maret 2024

Direktur Pascasarjana IAIN Curup



Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd

NIP. 19650826 199903 1 001

LAMPIRAN :

Dokumentasi Sosialisasi Kebijakan SDM Pascasarjana IAIN Curup Tahun 2024





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
PASCASARJANA

Jln. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Tlp. 0732 21010 – 21759
Fax 21010 Curup 3919 Email: Iaincurup@telkom.net

Nomor : 144/In.34/PCS/PP.01/03/2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Undangan**

Yth.

1. **Direktur Pascasarjana**
2. **Wadir Pascasarjana**
3. **Kabag TU Pascasarjana**
4. **Seluruh Ketua Prodi di Lingkungan Pascasarjana**
5. **Seluruh Staff Prodi di Lingkungan Pascasarjana**
6. **Seluruh Dosen di Lingkungan Pascasarjana**
7. **Gugus Kendali Mutu Pascasarjana**

Di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr., Wb.,

Salam sejahtera kami sampaikan semoga semua aktifitas yang kita lakukan senantiasa mendapatkan ridho dari Allah SWT, Aamiin.

Sehubungan akan dilaksanakannya Sosialisasi Kebijakan SDM Pascasarjana tahun 2024, maka dengan itu kami mengajak Bapak/Ibu untuk mengikuti kegiatan tersebut yang akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 13 Maret 2024
Waktu : 08.00 WIB
Tempat : Ruang Rapat Pascasarjana

Demikian, atas kehadirannya kami ucapkan terimakasih.

Curup, 12 Maret 2024

Direktur Pascasarjana IAIN Curup



Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.F
NIP. 19650826 199903 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

Jl.dr. Ak Gani No 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website : www.pascasarjana.iaincurup.ac.id

DAFTAR HADIR SOSIALISASI KEBIJAKAN
SDM PASCASARJANA 2024

NO	NAMA	INSTANSI Jabatan	TANDA TANGAN
1	2	3	4
1.	Sutanto	Direktur	1.
2.	Murwiyanto	Wakil	2.
3.	Abdul Sahid	Sek. pasc MPI	3.
4.	Rifandi Ridwan		4.
5.	Asri Karolina	Kaprad. PAI	5.
6.	Amrullah	Sek. pasc PAI	6.
7.	Dina Haggan R	Impensi Eksp	7.
8.	Eva Susinarti	Karibay Adil	8.
9.	Aida Rahai R	Sekretaris prodi Hbi	9.
10.	Yasa Dwi ottama		10.
11.	Ilau pira Murwa S		11.
12.	M. Supratno Effendi		12.
13.	Magdalena		13.
14.	Rahma Yella		14.
15.	Sulianto	MPI	15.
16.			16.
17.			17.
18.			18.
19.			19.
20.			20.

Curup, 13 Maret 2024

Direktur Pascasarjana IAIN Curup



Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.F
NIP. 19650826 199903 1 001

