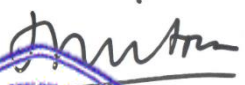


	Institut Teknologi Sumatera	Kode/No : ST/ITERA/SPMI-8.1
		Tanggal : 12 April 2017
	Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	Revisi :
		Halaman :1 dari 8

STANDAR PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBINAAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN INSTITUT TEKNOLOGI SUMATERA

Proses	Penanggung Jawab			
	Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Perumusan	Pujiono	Kepala Bagian Umum dan Keuangan		12 April 2017
Pemeriksaan	Sukrasno	Plt Ketua LP3		10 Mei 2017
Persetujuan	Mitra Djamal	Ketua Senat ITERA		17 Mei 2017
Penetapan	Ofyar Z. Tamin	Rektor		18 Mei 2017
Pengendalian	Pujiono	Kepala Bagian Umum dan Keuangan		19 Mei 2017

	Institut Teknologi Sumatera	Kode/No : ST/ITERA/SPMI-8.1
		Tanggal : 12 April 2017
	Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	Revisi :
		Halaman :2 dari 8

1. Visi, Misi dan Tujuan Institut Teknologi Sumatera	Visi Institut Teknologi Sumatera Menjadi perguruan tinggi yang unggul, bermartabat, mandiri, dan diakui dunia, serta memandu perubahan yang mampu meningkatkan kesejahteraan bangsa Indonesia dan dunia dengan memberdayakan potensi yang ada di wilayah Sumatera dan sekitarnya. Misi Institut Teknologi Sumatera Berkontribusi pada pemberdayaan potensi yang ada di wilayah Sumatera khususnya, dan Indonesia serta dunia melalui keunggulan dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan ilmu kemanusiaan. Tujuan Institut Teknologi Sumatera Menjadikan ITERA sebagai Institut Teknologi terbaik di Indonesia dan diperhitungkan di tingkat dunia melalui: 1. Menghasilkan sumber daya manusia di bidang teknologi yang mempunyai kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pemberdayaan potensi sumber daya Sumatera. Selain itu, ITERA juga meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan, continuing education, yang akan meningkatkan kemampuan lulusan sehingga selalu dapat mengikuti perkembangan teknologi. 2. Menghasilkan penelitian-penelitian di bidang teknologi, yang ditunjang oleh kemajuan sains dan seni, dengan memanfaatkan potensi sumber daya di Sumatera, sampai dengan tahapan pilot project yang siap dilanjutkan oleh Pemerintah Daerah ataupun swasta untuk menghasilkan produk yang bermanfaat untuk masyarakat. 3. Bekerja sama dengan instansi Pemerintah, terutama Pemerintah Daerah Sumatera, dengan memfokuskan pada permasalahan yang memerlukan penanganan teknologi yang selanjutnya dipecahkan bersama antara ITERA (dosen dan mahasiswa) dengan instansi Pemerintah Daerah yang
---	---

	Institut Teknologi Sumatera	Kode/No : ST/ITERA/SPMI-8.1
		Tanggal : 12 April 2017
	Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	Revisi :
		Halaman :3 dari 8

	terkait. Kegiatan bersama ini merupakan bagian pengabdian pada masyarakat yang dilaksanakan secara menerus yang melibatkan dosen dan mahasiswa.
2. Rasionale Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Institut Teknologi Sumatera maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, bermutu, berkarakter, professional dan berkompeten. Oleh karena itu, untuk mencapai keunggulan mutu sumber daya manusia tersebut, dalam pelaksanaan pengembangan karir dan pembinaan sumber daya manusia di ITERA perlu mengacu pada standar yang disusun dengan berpedoman pada peraturan dan perundang-undangan. Dalam standar ini, pengembangan karir dan pembinaan dilakukan dengan cara mutasi, promosi dan demosi.
3. Pihak yang Bertanggung Jawab untuk Mencapai Isi Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	1. Wakil Rektor Bidang Non-Akademik 2. Kabag Umum dan Kepegawaian 3. Jurusan 4. Unit Kepegawaian 5. Dosen dan Tenaga Kependidikan
4. Definisi Istilah	1. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Permenristekdikti No. 44 Th 2015) 2. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi (Permenristekdikti No. 44 Th 2015). 3. Mutasi adalah penempatan kerja sumber daya manusia yang ketentuannya tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dalam pelaksanaannya memiliki asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi dan PP Nomor 11 Tahun 2017, Paragraf 6 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 4. Promosi adalah bentuk pengangkatan jabatan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dimana ketentuan pengangkatan pegawai mengacu pada PP No.11 Tahun 2017 tentang

	Institut Teknologi Sumatera	Kode/No : ST/ITERA/SPMI-8.1
		Tanggal : 12 April 2017
	Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	Revisi :
		Halaman :4 dari 8

	Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 5. Demosi adalah bentuk penurunan jabatan pegawai ke jabatan yang lebih rendah dimana ketentuan penurunan jabatan pegawai mengacu pada PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
5. Pernyataan Isi Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	I. Segala hal yang berkaitan dengan mutasi, promosi dan demosi jabatan pegawai Institut Teknologi Sumatera mengacu kepada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan terbaru yang relevan dengan layanan jabatan dan karir dosen dan tenaga kependidikan di perguruan tinggi. II. Unit institusi penanggung jawab a. Jurusan/ fakultas bertanggung jawab dalam penerimaan usulan, pemeriksaan, validasi dan pertimbangan/ persetujuan senat dengan lama durasi waktu pelaksanaan 30 hari kerja sejak usulan diajukan. Luaran yang dihasilkan adalah berkas/ DUPAK yang sudah disetujui pimpinan Jurusan/ Fakultas. b. Pimpinan perguruan tinggi bertanggung jawab dalam penerimaan usulan, memproses penilaian, pemeriksaan, validasi oleh Tim Penilai tingkat Perguruan Tinggi dan pertimbangan/ persetujuan senat Perguruan Tinggi dengan lama durasi waktu pelaksanaan 30 hari kerja sejak usulan diterima. Luaran yang dihasilkan adalah berkas/ DUPAK yang sudah disetujui Pemimpin Perguruan Tinggi. c. Ditjen Sumber Daya IPTEK dan DIKTI bertanggung jawab dalam: • proses penilaian, pemeriksaan. Review validasi oleh Tim Penilai Pusat dan Persetujuan Dirjen/ Direktur dengan lama masa kerja 60 hari kerja. Luaran yang dihasilkan adalah Lembar Persetujuan dan Penetapan Angka Kredit Dirjen/ Direktur. • Mengunggah nama dosen yang telah diterbitkan SK Profesia dan daftar karya ilmiah untuk pemenuhan syarat utama professor di laman: pak.ristekdikti.go.id dengan masa kerja 15 hari kerja setelah SK terbit. Luaran yang dihasilkan adalah daftar nama dan karya ilmiah.

	Institut Teknologi Sumatera	Kode/No : ST/ITERA/SPMI-8.1
		Tanggal : 12 April 2017
	Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	Revisi :
		Halaman :5 dari 8

	<u>Mutasi</u> 1. Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri. 2. Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun 3. Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. 4. Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan. 5. PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/ atau lokasi atas permintaan sendiri. 6. Ketentuan mengenai tata cara pelaksanaan mutasi diatur dalam Pasal 190 – Pasal 196 diatur dengan Peraturan Kepala BKN. <u>Promosi</u> 1. Promosi merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertical atau diagonal 2. PNS dapat dipromosikan di dalam dan/ atau antar Jabatan Administrasi (JA) dan Jabatan Fungsional (JF) keterampilan, JF ahli pertama, dan JF ahli muda sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. 3. Dalam hal instansi belum memiliki kelompok rencana suksesi, promosi dalam JA dapat dilakukan melalui seleksi internal oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh PPK (Pejabat Pembuat Komitmen) 4. PNS yang menduduki Jabatan administrator dan JF ahli madya dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)pratama sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti dan lulus seleksi terbuka dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. 5. PNS yang menduduki JF ahli utama dapat dipromosikan ke dalam JPT madya sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti dan lulus seleksi terbuka dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
--	---

	Institut Teknologi Sumatera	Kode/No : ST/ITERA/SPMI-8.1
		Tanggal : 12 April 2017
	Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	Revisi :
		Halaman :6 dari 8

	6. Tim penilai kerja PNS dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang (PyB) yang terdiri atas: [1] PyB [2] Pejabat yang menangani bidang kepegawaian [3] Pejabat yang menangani pengawasan internal [4] Pejabat pimpinan tinggi terkait 7. Tim penilai berjumlah gasal minial 5 (lima) orang 8. Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dan mekanisme kerja tim penilai kinerja PNS diatur dengan Peraturan Menteri. <u>Demosi</u> 1. Dosen yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan, melaksanakan tugas sesuai dengan jenjang jabatan yang baru. 2. Penilaian prestasi kerja dalam masa hukuman disiplin dinilai sesuai dengan jabatan yang baru sesuai dengan Pasal 33 Peraturan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 4/VIII/PB/2014 dan Nomor 24 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 sebagaimana telah diubah dengan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya atau peraturan perundang-undangan lain yang berlaku dan relevan. 3. Demosi dapat berupa pemberhentian yang dilakukan dengan beberapa alasan: [1] Meninggal dunia, tewas atau hilang [2] Melakukan tindak pidana/ penyelewengan [3] Pelanggaran disiplin [4] Menjadi anggota dan/ atau pengurus partai politik [5] Tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara (pensiun) [6] Hal lain, seperti: • Tidak melapor masa habis cuti • Menggunakan ijazah palsu • Tidak melapor habis masa tugas belajar 4. Tata cara pemberhentian mengacu pada PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil. Tata cara
--	---

	Institut Teknologi Sumatera	Kode/No : ST/ITERA/SPMI-8.1
		Tanggal : 12 April 2017
	Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	Revisi :
		Halaman : 7 dari 8

	pemberhentian terdiri dari: [1] Atas permintaan sendiri [2] Karena mencapai batas usia pensiun [3] Karena perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah [4] Karena tidak cakap jasmani dan/ atau rohani [5] Karena meninggal dunia, tewas atau hilang [6] Karena melakukan tindak pidana/ penyelewengan [7] Karena pelanggaran disiplin [8] Mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi presiden dan wakil presiden, ketua, wakil ketua, dan anggota dewan perwakilan rakyat, ketua, wakil ketua dan anggota dewan perwakilan daerah, gubernur dan wakil gubernur, bupati/ walikota, wakil bupati/wakil walikota [9] Karena menjadi anggota dan/ atau pengurus partai politik [10] Karena tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara [11] Karena hal lain.
6. Strategi Pelaksanaan Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	1. Sosialisasi kepada seluruh dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Institut Teknologi Sumatera secara berkala 2. Melakukan kerjasama dengan balai pelatihan dan peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan 3. Menyusun dan mengevaluasi rencana kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Institut Teknologi Sumatera secara periodik 4. Mengirim atau menugaskan dosen dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan dan peningkatan kompetensi di instansi terkait
7. Indikator Ketercapaian Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	1. Persentase usulan kenaikan pangkat meningkat 10% setiap tahunnya 2. Persentase usulan kenaikan pangkat yang disetujui meningkat 10% setiap tahunnya 3. Persentase promosi pegawai > 5% 4. Mutasi yang diajukan atas permintaan sendiri < 10% 5. Persentase demosi < 5%
8. Dokumen Terkait Pelaksanaan Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	1. Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Guru 2. Undang-undang No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi 3. PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai

	Institut Teknologi Sumatera	Kode/No : ST/ITERA/SPMI-8.1
		Tanggal : 12 April 2017
	Standar Pengembangan Karir dan Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	Revisi :
		Halaman :8 dari 8

Kependidikan	Negeri Sipil 4. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 4/VIII/PB/2014 dan Nomor 24 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 sebagaimana telah diubah dengan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. 5. Statuta Institut Teknologi Sumatera 6. Rencana Induk Pengembangan Institut Teknologi Sumatera 7. Rencana Strategis Institut Teknologi Sumatera
9. Referensi	1. Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Guru 2. Undang-undang No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi 3. PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil 4. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 4/VIII/PB/2014 dan Nomor 24 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 sebagaimana telah diubah dengan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.