

P E D O M A N
SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA



SEKOLAH TINGGI KATOLIK (STK) SANTO YAKOBUS
MERAUKE – PAPUA
2018

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah yang maha kasih, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penyusunan Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke dapat diselesaikan dengan baik. Pedoman ini dibuat sebagai acuan dalam pelaksanaan penjangangan dan pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke.

Ucapan terima kasih diberikan kepada semua pihak Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke yang telah berupaya keras dalam menghasilkan pedoman ini. Semoga pedoman ini dapat menjadi pijakan bagi semua pihak yang terlibat dalam pengembangan Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh Ketua Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke.

Merauke, 07 Oktober 2018
Ketua Sekolah,

Donatus Wea, S.Ag, Lic. Iur.
NIDN : 2717077001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
YAYASAN PENDIDIKAN DAN PERSEKOLAHAN KATOLIK (YPPK)
SEKOLAH TINGGI KATOLIK (STK) SANTO YAKOBUS MERAUKE**

Jalan Missi II Merauke, Papua 99616

Telepon / Faksimili (0971) 3330264; Email humas@stkyakobus.ac.id

Website: www.stkyakobus.ac.id

SURAT KEPUTUSAN

KETUA SEKOLAH TINGGI KATOLIK SANTO YAKOBUS MERAUKE

Tentang

**PEDOMAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKOLAH TINGGI KATOLIK
SANTO YAKOBUS MERAUKE**

Nomor: 75.A./Ketua/X/2018

Ketua Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke,

Menimbang :

1. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan serta profesionalisme di bidang pendidikan perlu memiliki petunjuk agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan demi mendukung tercapainya visi dan misi Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke.
2. Bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan di lingkungan Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke perlu dilandasi pada pedoman yang menjadi acuan dan bersifat normatif.
3. Bahwa untuk maksud yang tersebut dalam diktum (1) dan (2) perlu dikeluarkan Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Dosen dan Tenaga Kependidikan) di lingkungan Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke.

Mengingat :

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.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 4 tahun 2012 tentang Pengelolaan Perguruan Tinggi.
5. Statuta Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke, tahun 2017

6. Aturan Kepegawaian Keuskupan Agung Merauke, Tahun 2008.
7. Aturan Kepegawaian YPPK Merauke Tahun 2012.
8. Rencana Induk Pengembangan Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke, tahun 2017
9. Pedoman Akademik Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke, tahun 2013

M E M U T U S K A N

Menetapkan :

- Pertama : Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke.
- Kedua : Memberlakukan Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke.
- Ketiga : Mewajibkan seluruh dosen dan tenaga kependidikan/ pegawai di lingkungan Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke untuk berpedoman pada peraturan ini sesuai dengan maksud surat keputusan ini.
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan apabila ada kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Merauke
Pada Tanggal : 05 Oktober 2018
Ketua Sekolah,



Donatus Wea, S.Ag., Lic. Iur,

NIDN : 2717077001

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| Halaman Judul.....` | 1 |
| Kata Pengantar | 2 |
| Surat Keputusan Ketua STK Santo Yakobus Merauke | 3 |
| I. Pendahuan | 6 |
| II. Sumber Daya Manusia | 7 |
| III. Perencanaan Kebutuhan | 8 |
| IV. Rekrutmen dan Seleksi | 9 |
| V. Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja | 10 |
| VI. Remunerasi, Penghargaan, Retensi dan Sanksi | 12 |
| VII. Pemberhentian | 16 |
| VIII. Perlindungan dan Jaminan Pensiun | 16 |
| IX. Penutup | 17 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang andal, maka diperlukan sistem manajemen dan pengelolaan SDM yang lebih terarah dan berkualitas yang selalu didasarkan pada Rencana Induk Pengembangan (RIP) dan visi serta misi Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke. Pengelolaan SDM Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke didasarkan pada Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke, yang terdiri atas:

1. Perencanaan Kebutuhan.
2. Rekrutmen dan Seleksi.
3. Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja.
4. Remunerasi, Retensi, Penghargaan dan Sanksi.
5. Pemberhentian Pegawai.
6. Perlindungan dan jaminan pension (hari tua).
7. Penutup

Sistem pengelolaan ini sangat dibutuhkan demi terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus, Merauke.

1.2. Tujuan

Tujuan ditetapkan Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke adalah:

1. Terlaksananya kegiatan sistem pengelolaan SDM yang transparan, obyektif, netral dan akuntabel.
2. Menjadi petunjuk bagi Tim Pengelola dalam melaksanakan Sistem Pengelolaan SDM Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke.

1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang diatur dalam pedoman ini adalah Pedoman yang diberlakukan dalam sistem pengelolaan SDM Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke, baik dosen (tenaga pendidik) maupun tenaga kependidikan mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, sistem remunerasi, retensi, penghargaan, pemberian sanksi, pemberhentian pegawai dan perlindungan (jaminan hari tua) pegawai.

BAB II

SUMBER DAYA MANUSIA

Sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang meliputi perencanaan, seleksi/perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan bertujuan untuk menjamin mutu penyelenggaraan kegiatan akademik. Dosen dan tenaga kependidikan perlu diberi dukungan berupa remunerasi, penghargaan, dan juga sanksi jika melakukan pelanggaran. Informasi tentang ketersediaan pedoman tertulis dan konsistensi pelaksanaannya membantu para dosen dan staf kependidikan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Sistem pengelolaan SDM baik dosen dan pegawai di lingkungan Sekolah tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke pada dasarnya merujuk pada sistem pengelolaan SDM Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke dan Peraturan Kepegawaian Keuskupan Agung Merauke serta Statuta Sekolah Tinggi Katolik Saanto Yakobus Merauke. Pedoman ini lebih ditekankan mengenai sistem perencanaan, perekrutan dan seleksi, pengangkatan, orientasi dan penempatan, pembinaan dan pengembangan karier, remunerasi dan retensi, serta pemberhentian dosen dan pegawai yang berkarya di Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke. Tujuan dari dibuatkannya pedoman tertulis ini adalah untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan professional dalam upaya untuk peningkatan produktifitas kerja.

Pengembangan mutu sumber daya manusia di STK Santo Yakobus Merauke memiliki peran yang sangat strategis, yakni sebagai upaya membangun suasana akademik yang profesional dan bermutu. Tujuan adanya pengembangan mutu sumber daya manusia tersebut adalah sebagai upaya untuk memberikan layanan secara akademik yang lebih baik. Oleh sebab itu, STK Santo Yakobus harus mempersiapkan sumber daya manusia yang handal baik secara kuantitas maupun kualitas secara berkesinambungan dan berkelanjutan sesuai dengan proporsi masing-masing latar belakang pendidikan dan produktivitasnya, secara khusus yang berkaitan dengan disiplin ilmu keagamaan katolik.

BAB III

PERENCANAAN KEBUTUHAN

Perencanaan kebutuhan Dosen dan pegawai dibuat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai prioritas yang dikelola oleh Biro Kepegawaian (personalia) dengan mengacu pada RIP dan RESNTRA STK Santo Yakobus.

1. Perencanaan kebutuhan dosen di STK Sabto Yakobus berpedoman pada sistem perencanaan SDM yang didasarkan pada analisis kebutuhan pada tingkat Program studi. Berikut ini parameter-parameter yang menjadi dasar penyusunan perencanaan kebutuhan dosen, yakni:

- Rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal.
- Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen.
- Jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) kelulusan.

Berdasarkan analisis kebutuhan dosen, program studi mengusulkan ke Lembaga STK Santo Yakobus untuk dimasukkan ke dalam perencanaan kebutuhan dosen STK.

Perencanaan Tenaga Kependidikan, didasarkan pada hasil analisis jabatan dan beban kerja pegawai. Analisis ini dilakukan setiap tahun dan berdasarkan hasil analisis tersebut, dibuat perencanaan tenaga kependidikan. Kegiatan analisis menjadi kewenangan Biro Kepegawaian (personalia).

BAB IV

REKRUTMEN DAN SELEKSI

Perekrutan dosen dan pegawai STK Santo Yakobus, didasarkan pada: Perencanaan kebutuhan dosen dan pegawai dari unit terbawah yaitu Program Studi. Pola perekrutan yang diterapkan oleh STK Santo Yakobus Merauke mengikuti proses sebagai berikut:

1. Pengangkatan Panitia Penerimaan Dosen dan Tenaga Kependidikan. Ketua Sekolah mengangkat panitia penerimaan dosen dan tenaga kependidikan yang diketuai oleh Kepala Biro Kepegawaian dengan tugas utama melakukan seleksi calon dosen dan tenaga kependidikan dari pelamar yang ada.

2. Seleksi.

Tahapan seleksi dalam perekrutan dosen dan tenaga kependidikan mencakup:

- a. Seleksi administrasi.
- b. Wawancara.

3. Pembekalan dari Yayasan dan Pimpinan STK Santo Yakobus.

Calon dosen dan Tenaga Kependidikan yang telah lulus sampai tahapan wawancara dilakukan pembekalan oleh Yayasan dan pimpinan STK Santo Yakobus untuk memberikan pemahaman tentang keberadaan Yayasan YPPK Keuskupan Agung Merauke dan STK Santo Yakobus Merauke.

4. Pengangkatan Dosen dan Tenaga Kependidikan. Calon dosen dan tenaga kependidikan yang telah mendapat pembekalan dan memahami keberadaan Yayasan (YPPK) dan STK Santo Yakobus diangkat menjadi dosen dengan pemberian Surat Keputusan (SK) pengangkatan dari Yayasan sesuai dengan peraturan kepegawaian Yayasan dan Keuskupan Agung Merauke.

BAB V

PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA

5.1. Pengembangan Karir

Untuk mewujudkan visi STK Santo Yakobus Merauke, maka seluruh SDM didorong untuk meningkatkan kompetensinya (pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial) melalui program pengembangan karir khususnya untuk dosen dan tenaga kependidikan.

5.1.1. Dosen

Sistem karir dosen yang dilaksanakan di STK Santo Yakobus merujuk kepada Undang-Undang tentang Guru dan Dosen No. 14, tahun 2005 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Jenjang karir dimaksud terdiri dari: Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.

Dalam upaya mendorong pencapaian jenjang karier bagi dosen, STK Santo Yakobus Merauke melaksanakan kebijakan pengembangan karir dosen, sesuai dengan apa yang ditetapkan dalam RIP STK Santo Yakobus antara lain:

1. Fasilitasi studi lanjut bagi dosen.
2. Bantuan pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepedamasyarakat.
3. Bantuan bagi dosen yang melakukan presentasi dalam pertemuan ilmiah baik tingkat nasional maupun internasional.
4. Insentif bagi dosen yang menerbitkan publikasi ilmiah pada Jurnal Nasional terakreditasi maupun Jurnal Internasional.
5. Fasilitasi dosen dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan/kursus, pemagangan, workshop/seminar dan bimbingan teknis.

Selain pengembangan karir sebagai dosen melalui jabatan fungsional, setiap dosen tetap STK Santo Yakobus diberikan kesempatan yang sama dalam jabatan struktural sesuai dengan aturan/ketentuan yang diatur dalam Statuta.

5.1.2. Tenaga Kependidikan

Untuk menunjang pengembangan karir tenaga kependidikan dilakukan pembinaan melalui bagian kepegawaian (personalia). Kebijakan STK Santo Yakobus untuk pengembangan karir tenaga kependidikan, antara lain:

1. Fasilitasi studi lanjut untuk bidang pekerjaan tenaga kependidikan.
2. Fasilitasi tenaga kependidikan dalam pengembangan kompetensi bidang pekerjaan melalui pelatihan/kursus dan bimbingan teknis (laboran, arsiparis, teknisi, operator sistem informasi dan bendaharawan).
3. *Benchmarking* ke Lembaga Pendidikan Tinggi dalam negeri yang proses pengembangan karir tenaga kependidikan berjalan baik.

5.2. Penilaian Kinerja

1. Penilaian kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
2. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Dosen.
3. Penilaian kinerja Dosen dan pegawai dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
4. Penilaian kinerja Dosen dan pegawai berada di bawah kewenangan Ketua STK Santo Yakobus dengan mendapatkan masukan dari Biro Kepegawaian (personalia).
5. Hasil penilaian kinerja Dosen dan pegawai digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan lanjut dan pelatihan.

BAB VI

REMUNERASI, PENGHARGAAN, RETENSI DAN SANKSI

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, SK Menkowsabngpan No. 38 Tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit, Peraturan Menteri No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidikan Nasional, Peraturan Menteri No. 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen, Statuta dan Pedoman Akademi STK Santo Yakobus, serta Kode Etik Dosen/Kehidupan Kampus merupakan dasar dari mekanisme penghargaan dan sanksi terhadap pegawai.

Tujuan dari remunerasi adalah memberikan penghargaan atas produktivitas dosen dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. Sistem remunerasi (gaji pokok dan tunjangan) yang berlaku di STK Santo Yakobus mengacu pada sistem remunerasi yang ditetapkan oleh Peraturan Kepegawaian Keuskupan Agung Merauke dan Peraturan Yayasan (YPPK Merauke).

Pemberian remunerasi kepada dosen maupun tenaga kependidikan dilakukan dalam dua jenjang, yakni setiap bulan dan perenam bulan. Remunerasi yang diberikan tiap bulan adalah unsur tetap, sedangkan remunerasi yang diberikan setiap enam bulan adalah unsur kinerja berdasarkan BKD.

Program Studi membantu ketercapaian BKD para dosen di antaranya dengan membantu penyebaran secara merata mata kuliah yang diampu oleh dosen sesuai dengan keahliannya, membantu penyebaran pembimbing dan penguji mahasiswa juga sebagai pembimbing wali akademik dan program latihan akademik. Selain itu setiap semester Program Studi bekerjasama dengan mahasiswa mengadakan pengabdian kepada masyarakat. Sistem remunerasi yang ada yang dimulai pada tahun 2019 merupakan sistem yang terus dikembangkan sehingga makin mencerminkan penghargaan dan imbalan atas prestasi dan kinerja dosen dan tenaga kependidikan yang berkeadilan. Bagi dosen yang dianggap memiliki prestasi dan berkontribusi terhadap kinerja lembaga, STK Santo Yakobus memberikan juga penghargaan yang bersifat finansial dengan disertakan sertifikat penghargaan kepada yang bersangkutan

atas prestasi yang dicapainya.

Penghargaan berupa sertifikat dan uang juga diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang telah menjalani masa bakti 20 dan 30 tahun. Dosen dan tenaga kependidikan yang akan menjalani pensiun juga diberikan penghargaan berupa sertifikat dan kenang-kenangan berupa barang atau uang dari STK Santo Yakobus.

6.1. Penggajian dan Tunjangan

Sistem penggajian bagi dosen STK Santo Yakobus Merauke didasarkan pada:

1. STK Santo Yakobus memberikan gaji yang adil dan layak kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan serta menjamin kesejahteraan sesuai dengan ketentuan yang dimuat dalam Aturan Kepegawaian Keuskupan Agung Merauke.
2. Gaji sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang disesuaikan dengan jabatan fungsional dan masa kerja.
3. Gaji sebagaimana dimaksud pelaksanaannya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan kemampuan keuangan STK Santo Yakobus dan Keuskupan.
4. Selain gaji Dosen dan Tenaga Kependidikan juga menerima tunjangan kinerja.
5. Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai pencapaian kinerja yang diterima melalui TPD (Tunjangan Profesi Dosen) yang diberikan oleh pemerintah setiap semester.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai gaji dan tunjangan ditetapkan dengan peraturan yang dikeluarkan oleh keuskupan dan keputusan Ketua STK Santo Yakobus..

6.2. Penghargaan

Dosen dan Tenaga Kependidikan yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Penghargaan kepada dosen, diberikan apabila :

1. Memiliki masa kerja di STK Santo Yakobus Merauke sebagai Dosen Tetap

- minimal 25 tahun sejak diangkat sebagai dosen tetap tanpa putus.
2. Memiliki kepangkatan akademik.
 3. Memiliki bukti-bukti penulisan ilmiah pada Jurnal Internasional atau minimal jurnal nasional Terakreditasi.
 4. Belum pernah tertunda kenaikan berkala/kenaikan pangkat akademik.
 5. Belum pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan STK Santo Yakobus maupun Pimpinan Yayasan.
 6. Kriteria lain yang ditentukan tim seleksi.

Kriteria tenaga kependidikan berprestasi:

1. Memiliki masa kerja di STK Santo Yakobus sebagai karyawan Tetap minimal 25 tahun sejak diangkat sebagai karyawan tetap tanpa putus.
2. Belum pernah terlibat pelanggaran kriminal/narkoba.
3. Disiplin.
4. Belum pernah mendapat peringatan tertulis baik dari Pimpinan unit kerja maupun Pimpinan STK Santo Yakobus.
5. Mampu bekerja dalam tim.
6. Selalu berpakaian rapi dan sopan.
7. Kriteria lain yang ditentukan tim seleksi.

Penghargaan sebagaimana dimaksud dapat berupa pemberian:

1. Tanda kehormatan (asesori emas seberat 5 gram).
2. Kenaikan pangkat istimewa.
3. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi.

6.3. Retensi Pegawai

Retensi merupakan kemampuan STK Santo Yakobus untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas agar tetap loyal kepada STK Santo Yakobus. Untuk mempertahankan dosen dan staf kependidikan agar loyal dan merasa nyaman dalam bekerja secara produktif maka dosen dan staf kependidikan STK Santo Yakobus Merauke memperoleh:

1. Kesejahteraan dalam bentuk finansial
2. Pengembangan karir berupa kenaikan pangkat/kenaikan gaji berkala.

3. Bantuan fasilitas berupa pengelolaan dan pengurusan program.

Untuk mempertahankan kualitas dosen yang lebih baik, STK Santo Yakobus secara berkesinambungan, sesuai dengan apa yang ditetapkan di dalam Rencana Induk Pengembangan dan Rencana Strategis, melakukan:

1. Pembinaan dan peningkatan fasilitas
2. Upaya pemberian penghargaan terhadap kinerja dosen
3. Penyediaan fasilitas sarana kenyamanan dalam bekerja.

Sistem retensi telah diimplemetasikan oleh STK Santo Yakobus untuk memberikan kesempatan kepada dosen dalam pengembangan keilmuan berupa penelitian, pengabdian kepada masyarakat, penulisan buku, penyusunan modul, seminar, pelatihan/workshop, konferensi, short course dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.

6.4. Sanksi

Sanksi adalah tindakan hukum yang dijatuhkan kepada pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi kepada dosen dan pegawai diatur dalam Statuta serta Peraturan Akademik STK Santo Yakobus serta Aturan Kepegawaian yang ditetapkan oleh Keuskupan Agung Merauke.

Sanksi yang diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan tergantung pada tingkat kesalahannya dan merujuk pada peraturan dan perundangan yang berlaku. STK Santo Yakobus memiliki Kode Etik Dosen dan Tenaga Kependidikan yang dimuat di dalam Peraturan Akademik STK Santo Yakobus Merauke.

Pembinaan dan sanksi atas pelanggaran disiplin pegawai yang dilakukan dosen seperti pada kehadiran yang rendah, dosen yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan, keterlambatan hadir di kelas, kurang responsif dalam melakukan bimbingan pada mahasiswa dilakukan oleh ketua Program Studi dan Bagian Kepegawaian secara berjenjang. Sementara itu, pembinaan dan sanksi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan tenaga kependidikan akan diberikan oleh ketua STK Santo Yakobus Merauke.

BAB VII

PEMBERHENTIAN

Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan STK Santo Yakobus dilakukan apabila:

1. Memasuki batas usia pensiun (dosen usia 65 tahun, Guru Besar 70 tahun, dan Tenaga Kependidikan usia 60 tahun).
2. Atas permintaan sendiri.
3. Gangguan kesehatan yang tidak dapat disembuhkan.
4. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajibannya.
5. Dijatuhi hukuman disiplin berat.
6. Meninggal dunia.
7. Perampingan organisasi.
8. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
9. Tidak dapat mencapai prestasi sesuai dengan perjanjian kerja.
10. Dijatuhi hukuman karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

BAB VIII

PERLINDUNGAN DAN JAMINAN PENSIUN/HARI TUA

Perlindungan

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dosen dan pegawai STK Santo Yakobus Merauke berhak atas perlindungan kesehatan, kecelakaan kerja dan bantuan hukum sesuai kemampuan STK Santo Yakobus dan Keuskupan Agung Merauke yang diatur dalam peraturan kepegawaian keuskupan agung Merauke dan peraturan yayasan.

Jaminan Pensiun/Hari Tua

Dosen dan pegawai STK Santo Yakobus yang telah memasuki masa pensiun berhak atas jaminan pensiun dan hari tua sesuai dengan kemampuan STK Santo Yakobus dan Keuskupan Agung Merauke. Hal ini diatur dalam aturan tersendiri yang ditetapkan oleh Ketua Yayasan YPPK Merauke dan Uskup Agung Merauke.

BAB IX

PENUTUP

STK Santo Yakobus Merauke melakukan pengembangan sistem tata kelola sumber daya manusia yang baik, bersifat akuntabel dan transparansi dalam implementasinya. Sistem ini dikelola oleh Biro Kepegawaian dan Keuangan yang didasarkan pada peraturan yang berlaku di STK Santo Yakobus Merauke dan perundang-undangan.

Adapun peraturan yang menjadi dasar pengelolaan sistem Sumber Daya Manusia di STK Santo Yakobus adalah Statuta STK Santo Yakobus Merauke, Peraturan Kepegawaian Keuskupan Agung Merauke, Rencana Induk Pengembangan STK Santo Yakobus, Renstra STK Santo Yakobus, Panduan Akademik STK Santo Yakobus dan Kode Etik Dosen STK Santo Yakobus Merauke. Sistem pelaksanaan pengelolaan SDM STK Santo Yakobus dilakukan secara konsisten dengan mencakup sistem perencanaan, rekrutmen dan seleksi, sistem pengembangan karir, sistem remunerasi, retensi, penghargaan dan sanksi, sistem pemberhentian pegawai dan perlindungan serta jaminan hari tua. Semoga pedoman yang ada dapat diimplementasikan dalam sistem pengelolaan yang terpadu, transparan dan akuntabel.

REFERENSI

Higher Education Long Term Strategy (Kerangka Pengembangan Perguruan Tinggi Jangka Panjang/KPPTJP) 2003-2010

Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi (2008) Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Pendidikan Tinggi

Panduan Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT): Bidang Akademik (2006) Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional

Pedoman Penjaminan Mutu (Quality Assurance) Pendidikan Tinggi (2003) Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Tentang *Sistem Penjaminan Mutu*

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.

Peraturan Kepegawaian Keuskupan Agung Merauke, Tahun 2010.

Rencana Induk Pengembangan Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke, Tahun 2018 – 2035.

Rencana Strategi pengembangan Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke Tahun 2018-2023.

Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi SPM-PT (2010) Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

Undang-undang RI No 12 Tahun 2012 tentang *Pendidikan Tinggi*

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*

Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

Statuta Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke, Tahun 2017.