



PEDOMAN

**Perencanaan, Seleksi, Rekrutmen, Penempatan,
Pengenibangan dan Pemberhentian
Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil**

UNIVERSITAS BORNEO TARAKAN

KATA PENGANTAR

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *Human Capital* karena sumber daya manusia memberikan kontribusi yang cukup besar dalam sebuah organisasi. Dalam pelaksanaannya, sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola sistem agar capaian tujuan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Untuk memenuhi capaian pada tujuan organisasi, Universitas Borneo Tarakan melakukan Perencanaan, Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Universitas Borneo Tarakan yang tertuang pada pedoman ini.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan pedoman ini serta kepada pihak-pihak yang telah memberikan wawasan dan informasi mengenai pedoman ini.

Oktober 2015



KEPUTUSAN
REKTOR UNIVERSITAS BORNEO TARAKAN
NOMOR : 1135/UN51/SK/2015

TENTANG

PEDOMAN PERENCANAAN, SELEKSI, REKRUTMEN, PENEMPATAN, PENGEMBANGAN DAN
PEMBERHENTIAN PEGAWAI NON PEGAWAI NEGERI SIPIL
UNIVERSITAS BORNEO TARAKAN

REKTOR UNIVERSITAS BORNEO TARAKAN

- Menimbang** :
- a. bahwa untuk memenuhi kebutuhan Dosen dan Tenaga Kependidikan yang memiliki kemampuan dan profesionalisme di bidang pendidikan serta guna meningkatkan mutu pelayanan pendidikan, perlu dilakukan rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil;
 - b. bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan Universitas Borneo Tarakan, diperlukan pedoman dan langkah-langkah pokok rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Keputusan Rektor tentang Pedoman Perencanaan, Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil di Universitas Borneo Tarakan.
- 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. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 - 5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
 - 6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 - 7. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
 - 8. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - 9. Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2010 tentang Pendirian Universitas Bangka Belitung, Universitas Borneo Tarakan dan Universitas Musamus;
 - 10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
 - 11. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.
 - 12. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 29/MPK.A4/KP/2013 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Borneo Tarakan

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan** : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BORNEO TARAKAN TENTANG PEDOMAN PERENCANAAN, SELEKSI, REKRUTMEN, PENEMPATAN, PENGEMBANGAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NON PEGAWAI NEGERI SIPIL UNIVERSITAS BORNEO TARAKAN
- Kesatu** : Menetapkan Pedoman Perencanaan, Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Universitas Borneo Tarakan sebagaimana yang tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang terpisahkan dari keputusan ini;
- Kedua** : Pedoman Perencanaan, Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Universitas Borneo Tarakan merupakan pedoman yang menjadi landasan dalam upaya peningkatan kualitas akademik dan pencapaian visi dan misi Universitas Borneo Tarakan;
- Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat diterbitkannya keputusan ini dibebankan pada anggaran Universitas Borneo Tarakan;
- Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Tarakan
pada tanggal 26 Oktober 2015

Rektor

Dr. Bambang Widigdo
NIP. 19560809 198103 1 004

Revisi :

Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI
Inspektur Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI
Direktor Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
SURAT KEPUTUSAN	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. DASAR HUKUM	1
C. TUJUAN.....	2
D. PENGERTIAN	3
E. PRINSIP PENGADAAN CPNPNS.....	4
F. WAKTU PELAKSANAAN	4
G. MATERI UJIAN	5
H. PERSYARATAN PENDAFTARAN.....	6
BAB II PROSES PENGADAAN CPNPNS	7
A. SUMBER DAYA MANUSIA	7
B. PERENCANAAN KEBUTUHAN.....	7
C. REKRUTMEN DAN SELEKSI.....	8
D. ORIENTASI, PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN.....	10
E. PENGEMBANGAN KARIR	10
F. REMUNERASI, PENGHARGAAN DAN SANKSI.....	11
G. PEMBERHENTIAN.....	12
BAB III PROSES PENGADAAN CPNPNS.....	13
A. PEMBIAYAAN	13
B. PENUTUP.....	13

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan pengangkatan Calon Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut CPNPNS) di lingkungan Universitas Borneo Tarakan dilakukan oleh Biro Umum, Perencanaan dan Keuangan.

Pengadaan CPNPNS merupakan proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong yang disebabkan adanya pegawai yang berhenti, pensiun, meninggal dunia dan atau adanya pengembangan organisasi. Yang dimaksud dengan pengadaan CPNPNS adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong yang dimulai dari perencanaan, persiapan, pelaksanaan pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan, penetapan Nomor Induk Karyawan (NIK) sampai dengan pengangkatan CPNPNS.

Pengadaan CPNPNS di lingkungan Universitas Borneo Tarakan dilakukan berdasarkan kebutuhan dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan.

Untuk memperlancar proses pelaksanaan pengadaan CPNPNS, maka perlu dibuat Pedoman Teknis Pelaksanaan Perencanaan, Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Borneo Tarakan. Dengan adanya pedoman teknis ini, diharapkan tidak terjadi kesalahan dalam proses pengadaan CPNPNS.

B. DASAR HUKUM

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;

4. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
10. Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2010 tentang Pendirian Universitas Bangka Belitung, Universitas Borneo Tarakan dan Universitas Musamus;
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
12. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.
13. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 29/MPK.A4/KP/2013 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Borneo Tarakan

C. TUJUAN

Tujuan pedoman ini adalah agar pengelola kepegawaian di Universitas Borneo Tarakan memahami dan melaksanakan mekanisme dan prosedur pengadaan CPNPNS. Dengan adanya pedoman ini, diharapkan diperoleh CPNPNS yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan jabatan yang akan diduduki serta menjamin transparansi dan mencegah terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme.

D. PENGERTIAN

Dalam Pedoman Teknis ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas adalah Universitas Borneo Tarakan.
2. Rektor adalah Rektor Universitas Borneo Tarakan.
3. Pengadaan CPNPNS adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong, dilaksanakan atas dasar kebutuhan baik dalam arti jumlah maupun kualifikasi pendidikan sesuai program studi yang dibutuhkan.
4. Formasi adalah jumlah CPNPNS yang dibutuhkan oleh suatu unit kerja untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
5. Panitia Pengadaan CPNPNS adalah Panitia Universitas.
6. Materi soal adalah sejumlah soal ujian yang diujikan kepada peserta ujian sesuai jumlah soal yang sudah ditentukan.
7. Tes Kompetensi Dasar (TKD) adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan, perilaku yang menjadi ciri-ciri seorang meliputi Tes Wawasan Kebangsaan, Tes Intelegensia Umum, dan Tes Karakteristik Pribadi.
8. Tes Wawasan Kebangsaan adalah tes yang dilakukan untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan nilai-nilai 4 (empat) pilar kebangsaan Indonesia meliputi Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Bhineka Tunggal Ika dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Sistem Tata Negara Indonesia, baik pada pemerintah pusat maupun daerah, sejarah perjuangan bangsa, peranan bangsa Indonesia dalam tatanan regional maupun global serta kemampuan berbahasa Indonesia secara baik dan benar.
9. Tes Intelegensia Umum adalah tes yang dilakukan untuk menilai kemampuan verbal, kemampuan numerik, kemampuan berpikir logis, dan kemampuan berpikir analitis.
10. Tes Karakteristik Pribadi adalah tes yang dilakukan untuk menilai integritas diri, semangat berprestasi, orientasi pada pelayanan, kemampuan bekerjasama dalam kelompok, kemampuan bekerja mandiri dan tuntas, kemauan dan kemampuan belajar berkelanjutan, kemampuan bekerjasama dalam kelompok, kemampuan

mengerakkan dan mengkoordinir orang lain, orientasi kepada orang lain, dan kreativitas serta inovasi.

11. Tes Kompetensi Bidang dapat berupa tes tertulis dan atau tes psikologi lanjutan dan atau wawancara dan atau tes praktek, dilakukan kepada pelamar yang dinyatakan memiliki nilai ambang batas (*passing grade*) kelulusan kompetensi dasar sesuai persyaratan jabatan.

E. PRINSIP PENGADAAN CPNPNS

Pengadaan dan Pengangkatan cpnpns dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. Setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan dapat mengikuti seleksi tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah, dan tidak membatasi domisili pelamar.
2. Obyektif, dalam arti dalam proses pendataan, seleksi, dan penentuan kelulusan didasarkan pada persyaratan dan hasil ujian/tes sesuai keadaan yang sesungguhnya.
3. Transparan, dalam arti proses pendataan, pelamaran, pelaksanaan ujian, pengolahan hasil ujian serta pengumuman hasil kelulusan dilaksanakan secara terbuka.
4. Kompetitif, dalam arti semua pelamar yang memenuhi syarat bersaing secara sehat dan penentuan hasil seleksi didasarkan pada nilai ambang batas tertentu (*passing grade*) dan/atau nilai terbaik dari seluruh peserta.
5. Akuntabel, dalam arti seluruh proses pengadaan CPNPNS dapat dipertanggungjawabkan kepada *stakeholder* maupun masyarakat.
6. Bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), dalam arti seluruh proses pengadaan CPNPNS harus terhindar dari unsur KKN, tidak diskriminatif dan tidak dipungut biaya apapun.

F. WAKTU PELAKSANAAN

Waktu pelaksanaan pengadaan CPNPNS disesuaikan dengan kebutuhan akan pegawai dan kemampuan anggaran Universitas Borneo Tarakan.

G. MATERI UJIAN

a. Kompetensi Dasar

1. Pancasila
2. Undang-Undang Dasar 1945
3. Bhineka Tunggal Ika
4. Negara Kesatuan Republik Indonesia (Sistem Tata Negara Indonesia, baik pada pemerintah pusat maupun daerah, sejarah perjuangan bangsa, peranan bangsa Indonesia dalam tatanan regional maupun global, kemampuan berbahasa Indonesia secara baik dan benar).
5. Tes Intelegensia Umum
6. Tes Karakteristik Pribadi

b. Kompetensi Bidang

1. Tes Wawancara
 - Kemampuan berbahasa Inggris
 - Loyalitas
 - Integritas
 - Penampilan/Etika
 - Motivasi
 - Tanggung jawab
 - Kecakapan
2. Tes Praktek/*Performance Test* (materi sesuai bidang ilmu)
 - a. TENAGA PENDIDIK
 - Persiapan materi
 - Ketrampilan membuka dan menutup mata kuliah
 - Ketrampilan menjelaskan/penguasaan materi kuliah
 - Ketrampilan menggunakan media pembelajaran
 - Ketrampilan bertanya
 - Ketrampilan memberikan penguatan materi

- Keterampilan menggunakan variasi
 - Keterampilan mengelola kelas
 - Keterampilan metode penelitian
 - Penguasaan teknik penulisan karya ilmiah
 - Kemampuan memaparkan makalah
- b. TENAGA KEPENDIDIKAN
- Keterampilan mengolah data
 - Keterampilan membuat surat
 - Keterampilan lainnya yang dibutuhkan

H. PERSYARATAN PENDAFTARAN

Mendaftar secara langsung atau dengan mengirimkan surat lamaran ke Panitia Pengadaan yang telah ditunjuk dengan melampirkan:

- Fotokopi KTP yang masih berlaku
- Fotokopi STTB/ijazah yang terekreditasi dan telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang (surat keterangan tidak berlaku)
- Bagi pelamar yang memiliki ijazah lulusan perguruan tinggi luar negeri harus melampirkan surat keputusan penetapan dan penyetaraan hasil penilaian ijazah dari pejabat yang berwenang
- Batas usia maksimal sesuai dengan kebutuhan saat pengumuman diumumkan.

BAB II PROSES PENGADAAN CPNPNS

A. SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru yaitu *Human Capital*. Disini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan dan dikembangkan. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi perencanaan, seleksi/perekrutan, pengangkatan, orientasi dan penempatan, pembinaan dan pengembangan, remunerasi dan retensi, penghargaan dan sanksi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik, termasuk informasi tentang ketersediaan pedoman tertulis dan konsistensi pelaksanaannya.

B. PERENCANAAN KEBUTUHAN

Perencanaan kebutuhan pegawai dibuat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Penyusunan formasi penerimaan pegawai melalui jalur CPNPNS dihitung berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP-75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja. Dalam penyusunan formasi dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Analisis jabatan
2. Memperkirakan persediaan pegawai
3. Menghitung kebutuhan pegawai
4. Menghitung keseimbangan antara kebutuhan dan persediaan

PERENCANAAN DOSEN

Perencanaan kebutuhan dosen berpedoman pada parameter-parameter yaitu:

1. Rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal
2. Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen
3. Jumlah Sistem Kredit Semester (SKS) perkuliahan

PERENCANAAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan didasarkan pada hasil analisis jabatan dan beban kerja serta kebutuhan pegawai. Analisis kebutuhan pegawai dilakukan setiap tahun dan berdasarkan hasil analisis tersebut dibuat perencanaan tenaga kependidikan.

C. REKRUTMEN DAN SELEKSI

Perekrutan dosen dan tenaga kependidikan didasarkan pada kebutuhan akan dosen dan tenaga kependidikan yang diusulkan dari unit kerja. Perekrutan tersebut meliputi dosen kontrak, tenaga kependidikan, tenaga satuan pengamanan, tenaga kebersihan serta tenaga pengemudi.

Proses perekrutan dilakukan secara terbuka, transparan dan akuntabel, dengan tahapan sebagai berikut:

TAHAP PERSIAPAN

Untuk kelancaran proses pelaksanaan penerimaan CPNPNS, maka perlu dilakukan beberapa persiapan. Salah satu persiapan yang dilakukan adalah membentuk Panitia Penerimaan CPNPNS. Selain itu, persiapan yang dilakukan adalah menentukan jenis CPNPNS yang akan diterima dan kualifikasi pendidikan yang wajib dimiliki oleh

CPNPNS dengan mempertimbangkan berbagai aspek kebutuhan Universitas Borneo Tarakan. Untuk selanjutnya membuat pengumuman tentang penerimaan CPNPNS yang dibutuhkan.

TAHAP PELAKSANAAN

Setelah melakukan persiapan, tahap selanjutnya dan pelaksanaan penerimaan CPNPNS. Pelaksanaan kegiatan ini diawali dengan melakukan verifikasi terhadap berkas pelamar yang masuk. Dalam pelaksanaan verifikasi harus memperhatikan kualifikasi yang telah dipersyaratkan di pengumuman. Setelah dilakukan verifikasi terhadap berkas pelamar yang masuk, maka untuk berkas yang tidak memenuhi syarat akan dinyatakan tidak lolos berkas dan tidak dapat mengikuti tahapan seleksi selanjutnya. Untuk berkas yang memenuhi syarat akan dinyatakan lolos berkas dan dapat mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.

Setelah verifikasi berkas, tahapan pelaksanaan selanjutnya adalah Tes Kompetensi Dasar. Tes ini terdiri atas Tes Wawasan Kebangsaan, Tes Intelegensia Umum dan Tes Karakteristik Pribadi. Tes dilakukan dengan cara tes tertulis dengan menjawab soal-soal yang telah disusun oleh Panitia Penerimaan CPNPNS. Bagi pelamar yang memenuhi syarat passing grade Tes Kompetensi Dasar dinyatakan lulus dan dapat mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.

Pelamar yang dinyatakan lulus tes kompetensi dasar, akan mengikuti tes kompetensi bidang. Tes kompetensi bidang yang dilakukan dapat berupa wawancara, maupun tes praktek yang sesuai dengan bidang yang dituju pelamar. Selain tes kompetensi bidang, juga dapat dilakukan tes psikologi untuk pelamar sebagai bahan pertimbangan untuk menerima yang bersangkutan sebagai CPNPNS di lingkungan Universitas Borneo Tarakan. Setelah melalui serangkaian tes kompetensi bidang dan tes psikologi, maka pelamar yang memiliki memenuhi syarat dan memiliki nilai tertinggi, akan dinyatakan lulus dan diterima sebagai CPNPNS Universitas Borneo Tarakan.

TAHAP PENGUMUMAN

Seluruh tahapan pengadaan CPNPNS mulai dari pengumuman lowongan CPNPNS, hasil verifikasi berkas, hasil tes kompetensi dasar, hasil tes kompetensi bidang hingga pemberkasan akan diumumkan melalui website Universitas Borneo Tarakan dan

melalui papan-papan pengumuman yang tersedia di lingkungan Universitas Borneo Tarakan.

D. ORIENTASI, PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN

Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi tahap akhir dan diterima sebagai CPNPNS akan mengikuti orientasi atau pengenalan lingkungan Universitas Borneo Tarakan. Pada saat orientasi, CPNPNS akan mendapat pengarahan dari Pejabat yang membidangi Kepegawaian. Masa orientasi ini dapat berlangsung selama 1 (satu) hari sampai dengan maksimal 5 (hari) kerja sesuai dengan kebutuhan orientasi.

Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi tahap akhir dan diterima sebagai CPNPNS akan diangkat sebagai Dosen Kontrak atau Tenaga Kependidikan Kontrak yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Rektor Universitas Borneo Tarakan. Pengangkatan Dosen Kontrak atau Tenaga Kependidikan Kontrak tersebut terhitung mulai sejak yang bersangkutan mengikuti orientasi dan dengan masa kontrak selama 1 (satu) tahun.

Dosen Kontrak yang telah diangkat akan ditempatkan pada jurusan yang sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki oleh yang bersangkutan. Sedangkan untuk Tenaga Kependidikan Kontrak yang telah diangkat akan ditempatkan di unit-unit kerja yang ada di lingkungan Universitas Borneo Tarakan berdasarkan kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh yang bersangkutan dan dengan memperhatikan kebutuhan jumlah tenaga kependidikan unit kerja.

E. PENGEMBANGAN KARIR

Untuk mewujudkan visi Universitas Borneo Tarakan, maka baik dosen maupun tenaga kependidikan terus didorong untuk meningkatkan profesionalismenya melalui program-program pengembangan karir dalam bentuk pendidikan dan pelatihan.

1. DOSEN

Sistem karir dosen didasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 69 Undang-undang tersebut menyebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan dosen meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir. Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui

jabatan fungsional atau jabatan akademik. Jenjang jabatan akademik adalah Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Profesor.

Dalam upaya pencapaian jenjang karir tertentu, maka Universitas Borneo Tarakan melaksanakan program pengembangan karir antara lain berupa:

- Bantuan dana bagi dosen yang melakukan presentasi dalam pertemuan ilmiah internasional
- Peningkatan wawasan yang lain seperti ketrampilan penyusunan proposal riset penulisan jurnal nasional/internasional

2. TENAGA KEPENDIDIKAN

Jalur karir tenaga kependidikan dilakukan melalui jalur struktural, fungsional umum dan fungsional tertentu. Dalam upaya mencapai jenjang karir tertentu untuk tenaga kependidikan, maka dilakukan program pengembangan karir antara lain berupa:

- Memberikan kesempatan untuk studi lanjut
- Pelatihan peningkatan kompetensi laboran, arsiparis, teknisi, pengelola sistem informasi, pustakawan dan bendahara.
- Studi banding ke perguruan tinggi lainnya

F. REMUNERASI, PENGHARGAAN DAN SANKSI

Remunerasi adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah dikerjakannya. Biasanya bentuk remunerasi diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (*monetary rewards*), atau dapat diartikan juga sebagai gaji dan tunjangan.

Adapun tujuan dari pemberian remunerasi adalah:

- Mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.
- Menciptakan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
- Untuk menciptakan tata kelola yang baik dan juga bersih.

Universitas Borneo Tarakan memberikan penghargaan untuk pengabdian dosen dan pegawai berupa piagam penghargaan atas dedikasinya bagi universitas. Pemberian penghargaan tersebut untuk masa kerja yang telah mencapai 10 (sepuluh) tahun, 20 (dua

puluh) tahun dan 30 (tiga puluh) tahun. Penghargaan ini diberikan setiap tahun dalam rangka Dies Natalis Universitas Borneo Tarakan.

Sanksi adalah tindakan hukum yang dijatuhkan kepada pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku yang ditetapkan oleh Rektor. Penjatuhan sanksi diberikan oleh Rektor atas rekomendasi yang diberikan oleh Tim yang dibentuk oleh Rektor.

G. PEMBERHENTIAN

Pemberhentian pegawai dilakukan apabila:

- Memasuki masa usia pensiun. Untuk dosen usia 65 tahun, Guru Besar 70 tahun, fungsional tertentu 60 tahun dan tenaga kependidikan 58 tahun.
- Atas permintaan sendiri
- Gangguan kesehatan yang tidak dapat disembuhkan
- Kinerja tidak baik
- Dijatuhi hukuman disiplin

Bagi pegawai yang memasuki masa usia pensiun, maka Universitas Borneo Tarakan memberikan pesangon yang besarnya akan ditetapkan dengan keputusan Rektor.

BAB III PENUTUP

A. PEMBIAYAAN

Pembiayaan pelaksanaan kegiatan Perencanaan, Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Universitas Borneo Tarakan dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Universitas Borneo Tarakan

B. PENUTUP

Pedoman Perencanaan, Seleksi, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Universitas Borneo Tarakan ini merupakan acuan bagi Universitas Borneo Tarakan serta panitia penyelenggara. Hal-hal yang belum diatur dalam pedoman ini akan diatur dengan peraturan atau keputusan Rektor.