



**BORANG AKREDITASI
PROGRAM STUDI MAGISTER FARMASI
FAKULTAS FARMASI UNIVERSITAS ANDALAS**



**BUKU IIIA
BORANG PROGRAM STUDI**

**PADANG
TAHUN 2019**



STANDAR 4. SUMBER DAYA MANUSIA

4.1 Sistem Rekrutmen, Pembinaan, dan Pengembangan

Jelaskan sistem rekrutmen (termasuk persyaratan akademik dan pengalaman), penempatan, pembinaan, pengembangan dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik.

Sumber daya manusia PSMF UNAND terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan, yang pengelolaannya menggunakan peraturan tentang Aparatur Sipil Pegawai sebagai berikut:

- [Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;](#)
- [Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;](#)
- [Keputusan Rektor Unand No.:1243.a/XIV/A/Unand-2006 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Eselon II, III dan IV di Lingkungan UNAND;](#)
- [Keputusan Rektor Unand No.195.a/XIV/A/UNAND-2007](#) tanggal 2 Februari 2007 tentang Ketentuan Pemberian Izin Pindah Tugas PNS (tenaga dosen, administrasi/teknisi/laboran/pustakawan dan tenaga lainnya) keluar UNAND; dan
- [Peraturan Rektor Nomor 6 tahun 2017](#) Tentang Pemberian Biaya Pendidikan Dan Pengembangan Bagi Dosen di lingkungan UNAND

PSMF menjalankan sistem pengelolaan sumber daya manusia dengan menpedomani peraturan tersebut di atas yang menjadi dasar dalam rekrutmen, penempatan, pembinaan, pengembangan dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan, yang masing-masing proses dijelaskan sebagai berikut:

1. Sistem Rekrutmen

Rekrutmen pegawai mencakup untuk penerimaan calon PNS dan penerimaan calon Non-PNS baik untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Persyaratan sesuai [Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014](#) Republik Indonesia tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi dan [Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014](#) tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam peraturan tersebut, rekrutmen calon Dosen adalah minimal berkualifikasi pendidikan magister (S-2), sementara untuk tenaga kependidikan adalah minimal D-3 yang telah memiliki keterampilan untuk teknisi, operator, programer seperti ahli komputer dan sistem informasi.

Sistem rekrutmen dan seleksi penerimaan pegawai Unand lebih menggunakan peraturan dari pemerintah sesuai dengan sistem penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan peraturan sebagai berikut:

- [Peraturan Rekrutmen PNS yaitu UU nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara](#)
- [Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.](#)
- [Peraturan Pemerintah No. 63 tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS](#)
- [Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 56 tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorar Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil,](#) dan
- [Keputusan Menpan-RB No. 59 tahun 2018 tentang Formasi PNS Kemenristek Dikti tahun 2018](#)

Proses rekrutmen melalui jalur penerimaan PNS baik penerimaan Dosen maupun tenaga kependidikan yang dilaksanakan secara serentak di seluruh Indonesia sesuai waktu yang telah ditentukan dari pusat dan dilanjutkan di institusi (Unand) untuk proses berikutnya. Sementara untuk jalur penerimaan Non-PNS dilaksanakan melalui evaluasi kebutuhan masing-masing unit/fakultas yang membutuhkan. Secara umum proses rekrutmen dilakukan oleh panitia seleksi yang terdiri dari pimpinan universitas, pimpinan fakultas, Ka Prodi, pimpinan dan staff unit kepegawaian serta staff unit terkait lainnya. Untuk proses rekrutmen pegawai Non-PNS UNAND mengacu kepada [Peraturan Rektor No. 7 Tahun 2016 Tentang](#)



Pengangkatan, Pelaksanaan Tugas dan Pemberhentian Tenaga Non PNS di Lingkungan UNAND dan SOP penerimaan pegawai UNAND.

Persyaratan untuk rekrutmen dosen mengacu kepada;

- a) [Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 56 tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon PNS.](#)
- b) [Keputusan Menpan-RB No. 59 tahun 2018 tentang Formasi PNS Kemenristek Dikti tahun 2018](#)
- c) [Peraturan Kepala BKN No.14 tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon PNS.](#)

Rekrutmen sumber daya manusia melalui mekanisme seleksi penerimaan dosen dan tenaga kependidikan PNS dilaksanakan berdasarkan pengelolaan PNS dan diatur dalam [UU No. 5 Tahun 2014](#) dan [PP nomor 11 Tahun 2017](#). Pengumuman, informasi panduan/petunjuk seleksi dan pendaftaran dilakukan serentak secara *online* di seluruh *Indonesia* serta berkas dokumen dikirim via pos. Tes seleksi dilaksanakan melalui seleksi administrasi, psikotes, tes kompetensi secara tertulis untuk kemampuan akademik dan tes wawancara dilakukan berikutnya untuk menguji sikap dan *attitude* dari masing-masing calon pegawai.

2. Penempatan

Penempatan pegawai dilakukan calon pegawai lulus dalam proses seleksi penerimaan pegawai baru. Calon pegawai yang lulus seleksi akan mengikuti orientasi yang dilakukan oleh universitas. Mereka ditempatkan di unit kerja yang membutuhkan kualifikasi pendidikan dan kompetensi sesuai pengumuman seleksi. Prosedur Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di lingkungan UNAND mengacu pada SOP Penempatan Tenaga Pendidik dan SOP Penempatan Tenaga Kependidikan.

Penempatan dosen dan tenaga pendidikan didasarkan pada kompetensi bidang keilmuan dan pengalaman sumber daya manusia yang bersangkutan, disesuaikan dengan kebutuhan dan beban kerja yang telah dianalisa oleh PSMF. Profesionalisme penempatan dosen diatur oleh Dekan sesuai dengan bidang keahliannya. Profesionalisme penempatan tenaga kependidikan diatur oleh dekan melalui Wakil Dekan II sesuai dengan jenjang dan latar belakang pendidikan serta keahlian tambahannya.

3. Pembinaan dan Pengembangan

3.a. Pengembangan dosen

Para calon pegawai akan mengikuti proses orientasi sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan masing-masing unit kerjanya. Proses orientasi akan diberikan kepada calon dosen sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan mengikuti pelatihan prajabatan sebagai prasyarat sebelum menjadi pegawai negeri sipil.

Calon pegawai tenaga dosen mendapat peningkatan kemampuan tiga aspek tridharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat), melalui mekanisme sebagai berikut:

- a) Pembimbing dosen muda oleh dosen senior ([Peraturan Menpan No. 17 tahun 2013](#) dan [Peraturan Rektor Unand No. 18 tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Dosen](#)).
- b) Kebijakan *sit-in* di kelas dosen senior ([Peraturan Menpan No. 17 tahun 2013](#) dan [Peraturan Rektor Unand No. 18 tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Dosen](#)).
- c) Bersama meneliti dan melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan dosen senior ([Peraturan Menpan No. 17 tahun 2013](#) dan [Peraturan Rektor Unand No. 18 tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Dosen](#)).

Calon pegawai tenaga kependidikan juga akan mengikuti kegiatan pengelolaan dan pelayanan seperti kegiatan *ad hoc* dan pengembangan di bawah arahan atasan langsung di unit penempatan yang bersangkutan.

Proses pengembangan kapasitas dosen PSMF dilakukan melalui pembinaan dan pengembangan dosen.



Proses pembinaan yang dilakukan mencakup:

- a) Pembinaan karier; Pembinaan karier setiap dosen dilakukan dengan mendorong setiap dosen untuk mengajukan usul kenaikan pangkat/jabatan secara rutin dan berkala. Mekanisme ini dilakukan sejalan dengan pengisian dokumen Beban Kerja Dosen (BKD).
- b) Pembinaan profesionalitas; Pembinaan profesionalitas dilakukan dengan mendorong setiap dosen untuk berperan aktif dalam pertemuan ilmiah sesuai dengan bidangnya masing-masing, mengajukan dan melakukan kegiatan penelitian, mempublikasikan hasil-hasil penelitian ilmiah dalam jurnal berkala baik nasional maupun internasional, menjadi reviewer pada terbitan ilmiah, menjadi anggota asosiasi bidang keilmuan baik nasional maupun internasional.

Proses pengembangan yang dilakukan mencakup:

- a) Pengembangan kompetensi pengajaran melalui pelatihan PEKERTI dan *Applied Approach* (AA) yang diselenggarakan pihak Universitas
- b) Memfasilitasi dosen untuk mengikuti, *Researcher Exchange Program*, Program Academic Recharging (PAR), Sabbatical Leave, dan Post Doctoral baik dalam waktu singkat dan jangka panjang.

Dosen PSMF UNAND diberi dukungan penuh untuk mendapatkan peluang studi lanjut di perguruan tinggi di dalam negeri maupun di luar negeri dengan beberapa pertimbangan untuk lebih memfasilitasi dosen untuk bisa berangkat studi dan mendapatkan bantuan pembiayaan. Untuk membantu dosen dalam melanjutkan studi seperti yang diatur oleh Keputusan Rektor No. 6 tahun 2017 Tentang ketentuan pemberian biaya pendidikan dan pengembangan bagi dosen di lingkungan Unand, dengan beberapa pertimbangan seperti:

- a) Upaya dan strategi untuk studi S3 ke LN, dan DN
- b) Persyaratan umur, Kursus bahasa Inggris
- c) Kerjasama dengan Perguruan Tinggi Luar Negeri, seperti Hoshi University.
- d) [Peraturan Rektor 1217 tahun 2017 tentang pembebasan membayar SPP khusus S3 di Unand.](#)
- e) Pembiayaan yang dibantu oleh Unand seperti *tution fees*, dana penelitian bagi dosen yang tidak mendapatkan beasiswa dari pemerintah.

Kebijakan Rektor UNAND dalam pengembangan pendidikan ditunjukkan dalam bentuk bantuan studi lanjut bagi tenaga kependidikan melalui ketentuan, sebagai berikut:

- a) [Peraturan Rektor Unand No. 13 tahun 2012](#) tentang Ketentuan Pemberian Bantuan Biaya Pendidikan Studi Lanjut Pada Program Pascasarjana Bagi Tenaga Kependidikan

3.b. Pengembangan tenaga kependidikan

Pengembangan karir untuk tenaga kependidikan dilakukan melalui pelatihan untuk meningkatkan jabatan fungsional, promosi jabatan, memperoleh penghargaan/remunerasi dan studi lanjut. Pengembangan kependidikan di Universitas Andalas diatur dalam [Peraturan Rektor Unand No. 13 tahun 2012](#) tentang Ketentuan Pemberian Bantuan Biaya Pendidikan Studi Lanjut Pada Program Pascasarjana Bagi Tenaga Kependidikan. Kegiatan untuk pengembangan karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing unit kerja, kompetensi yang dibutuhkan dan prestasi yang dicapai oleh tenaga kependidikan yang diatur oleh [Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017](#) dan [Peraturan Rektor No. 07 tahun 2012 tentang Pedoman dan Tata Cara Kenaikan Pangkat PNS Tenaga Kependidikan UNAND.](#)

Pengembangan karir bagi para tenaga kependidikan adalah promosi jabatan struktural dan menjadi pejabat pada level eselon IV, III dan II. Berdasarkan [Keputusan Rektor Unand No. 1243.a/XIV/A/Unand-2006](#) tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Eselon II, III dan IV di Lingkungan Unand yaitu Pejabat eselon IV adalah Kepala Subagian (Kasubag), eselon III Kepala Bagian (Kabag) dan eselon II adalah Kepala Biro.

Pelatihan tenaga kependidikan mencakup pelatihan jabatan fungsional, pelatihan untuk peningkatan kompetensi tenaga kependidikan juga diberikan sesuai dengan unit kerja dan kompetensi yang diperlukan seperti:

- a) Pelatihan jabatan fungsional, eselon IV dan eselon III
- b) Pelatihan Analisis dan perencanaan
- c) Pelatihan admin untuk SIA, *i-learning*, SIMPEG, SIMAK, BMN, *e-office*, Pelatihan Website, PDPT dan lainnya.
- d) Pelatihan Pengelolaan keuangan negara, Pelatihan bendahara,
- e) Kepustakaan : Repository, *e-library*, e-skripsi, software Turnitin dan lainnya.



- f) Pelatihan keuangan
- g) Pelatihan ISO 17025 tentang manajemen labor.
- h) Pelatihan ISO 9001 tahun 2015 dilaksanakan 2017 untuk seluruh Kepala Bagian (Kabag).
- i) Pelatihan LP3M
- j) Pelatihan peningkatan mutu internal di LPPM

Bagi tenaga kependidikan juga didorong dan dibantu untuk studi lanjut terutama untuk menempuh jenjang S-1 dan S-2. Pada tahun 2017 sesuai dengan peraturan Rektor Unand, tenaga kependidikan juga diberi kesempatan untuk studi lanjut S1 baik di Unand sendiri maupun di Perguruan Tinggi di luar Unand. Pada tahun 2017 terdapat 32 orang tenaga kependidikan Unand yang mengikuti studi lanjut tersebut baik 27 orang sebagai izin belajar maupun 5 orang dengan tugas belajar.

4. Retensi

Retensi dosen PSMF terintegrasi dengan Fakultas Farmasi UNAND. Pembinaan, pengembangan dan pengawasan produktivitas dan/atau kedisiplinan dosen terkait dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi dilakukan oleh Dekan Farmasi. Mekanisme pengelolaan mengacu pada peraturan yang berlaku di Universitas Andalas serta kesesuaian dengan rencana pengembangan Farmasi.

5. Pemberhentian

Pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan UNAND berpedoman pada [Peraturan Pemerintah tentang peraturan Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014](#) dan [Keputusan Rektor No. 11.b/XI/A/Unand-2012 tahun 2012](#). Prosedur pemberhentian adalah berdasarkan berbagai alasan seperti pensiun, pensiun dini, kematian, mengundurkan diri, terkena sanksi, dan sebagainya. Pemberhentian di SK-kan oleh Rektor dalam surat keputusan, berupa pemberhentian secara hormat dan pemberhentian secara tidak hormat. Beberapa peraturan yang di pedomani dalam proses pemberhentian antara lain;

- a) [Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.](#)
- b) [Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.](#)
- c) [Peraturan Rektor No. 25 tahun 2012, tentang Kode Etik Dosen](#)
- d) [Peraturan Rektor No. 24 tahun 2012, tentang Kode Etik Tenaga Kependidikan Unand.](#)

4.2 Monitoring dan Evaluasi

Jelaskan sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja akademik dosen dan kinerja tenaga kependidikan.

1. Sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan

Pedoman Penilaian kinerja PNS dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan berdasarkan:

- a) Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan [Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 3 tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Standar Teknis SKP](#). Penilaian dilakukan untuk tenaga pendidik melalui kegiatan akademik PBM, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang. Sedangkan untuk tenaga kependidikan di nilai kinerja pegawai melalui pengukuran sasaran kinerja atau Prestasi Penilaian Kinerja (PPK).
- b) Penilaian kinerja melalui kehadiran pegawai berdasarkan [Peraturan Rektor No. 12 Tahun 2016 tentang pengangkatan, pelaksanaan tugas, pemberhentian tenaga non PNS di lingkungan Unand](#). Kehadiran di Tempat Kerja/Kampus pegawai yang dilaksanakan di unit masing-masing dan fakultas melalui alat Scan Wajah. Kehadiran akan diidentifikasi kinerja pegawai setiap hari sebanyak tiga kali sehari. Daftar kehadiran adalah sebagai bahan evaluasi untuk pembayaran uang makan dan pengukuran kinerja tenaga dosen dan tenaga kependidikan serta sebagai bahan pertimbangan kenaikan pangkat tenaga kependidikan.
- c) [Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil](#), petunjuk teknis secara nasional [Surat Edaran Kepala BKN No. 21 tahun 2012](#) dan petunjuk teknis di Unand dengan