



**YAYASAN ADI UPAYA
UNIVERSITAS DIRGANTARA MARSEKAL SURYADARMA
(UNSURYA)**

Jl. Protokol Halim Perdanakusuma – Komplek Bandara Halim PK – Jakarta 13610
Telp : (021) 8093475 – 8009249 Faks : (021) 8009246
e-mail : sekretariat@unsurya.ac.id



**PEDOMAN PENGADAAN, PROFESI, KARIR
DAN PENGHASILAN DOSEN
UNIVERSITAS DIRGANTARA MARSEKAL SURYADARMA**



Pengesahan :

Keputusan Rektor Unsurya

Nomor : Kep / Unsurya / 276 / XII / 2024

Tanggal : 12 Desember 2024



YAYASAN ADI UPAYA
UNIVERSITAS DIRGANTARA MARSEKAL SURYADARMA
(UNSURYA)

Jl. Protokol Halim Perdanakusuma - Komplek Bandara Halim PK - Jakarta 13610
Telp. : (021) 8093475 - 8009246 - 8009249 Faks. : (021) 8009246
e-mail : sekretariat@unsurya.ac.id



KEPUTUSAN REKTOR UNSURYA

Nomor : Kep / Unsurya / 276 / XII / 2024

Tentang

**PEDOMAN PENGADAAN, PROFESI, KARIR DAN
PENGHASILAN DOSEN
UNIVERSITAS DIRGANTARA MARSEKAL SURYADARMA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS DIRGANTARA MARSEKAL SURYADARMA

Menimbang : Bahwa sebagai usaha peningkatan kualitas pengelolaan Dosen di Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, maka perlu disusun Pedoman Pengadaan, Profesi, Karir dan Penghasilan Dosen dan ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Peraturan Pemerintah (PP) No. 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan;
3. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
4. Peraturan Ketua Umum Pengurus Yasau Nomor : 02 / VII / 2023 tanggal 11 Juli 2023 Tentang Statuta Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma;
5. Keputusan Ketua Umum Pengurus Yasau Nomor : Kep / 47 / IX / 2022 Tanggal 7 September 2022 Tentang Pemberhentian dari dan Pengangkatan dalam Jabatan Pelaksana Kegiatan Yayasan Adi Upaya di Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Keputusan Rektor Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma Tentang Pedoman Pengadaan, Profesi, Karir dan Penghasilan Dosen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.
 2. Pedoman Pengadaan, Profesi, Karir dan Penghasilan Dosen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.
 3. Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Dengan catatan :

Bahwa apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

5. Salinan Keputusan ini disampaikan kepada :
 - a. Ka BPH
 - b. Wakil Rektor I, II, III
 - c. Direktur Pascasarjana
 - d. Para Dekan
 - e. Ka SPI, Ka LP3M, Ka LPKIK
 - f. Para Kaprodi

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 12 Desember 2024

UNIVERSITAS Dirgantara Marsekal Suryadarma
Rektor



Dr. Sungkono, S.E., M.Si.
Marsekal Muda TNI (Purn)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karuniaNya pedoman ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi harus berlandaskan pada visi, misi, sasaran, tujuan dan budaya kerja organisasi. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi didukung oleh suasana akademik yang kondusif. Sejalan dengan langkah pencapaian Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma (Unsurya) yang tertuang pada Renstra Universitas Unsurya Tahun 2023-2027 yang diantaranya ditujukan untuk mencapai Unsurya dengan penetapan dan implementasi standar mutu sesuai standar nasional, dilakukan melalui peningkatan kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi yang optimal. Buku pedoman pengadaan, profesi, karir dan penghasilan dosen ini bertujuan memberikan tuntunan, pegangan, dan gambaran dalam pelaksanaan pengadaan, pembinaan profesi, karir dan penghasilan Dosen untuk menjamin mutu penyelenggaraan kegiatan akademik di Unsurya.

Terima kasih diucapkan kepada pihak yang telah membantu dalam penyusunan buku pedoman ini. Akhir kata Semoga Pedoman ini dapat memenuhi sasaran dan bermanfaat dalam memperlancar penyelenggaraan pengelolaan pengadaan, pembinaan profesi, karir dan penghasilan Dosen di lingkungan Unsurya.

Jakarta, 12 Desember 2024

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ketentuan Umum.....	2
BAB II PENGADAAN, PENGANGKATAN, DAN PENEMPATAN DOSEN	5
2.1 Pengadaan Dosen	5
2.2 Pengangkatan Dosen.....	7
2.3 Penempatan Dosen	9
BAB III PROFESI, KARIR, DAN PENGHASILAN DOSEN.....	10
3.1 Profesi Dosen	10
3.2 Karir Dosen	11
3.3 Penghasilan Dosen	17
BAB IV MONITORING DAN EVALUASI KINERJA DOSEN.....	19
4.1 Monitoring Kinerja Dosen.....	19
4.2 Evaluasi Kinerja Dosen.....	19
BAB V PENGHARGAAN, SANKSI DAN PEMBERHENTIAN DOSEN	23
5.1 Penghargaan Dosen.....	23
5.2 Sanksi Dosen	24
5.3 Pemberhentian Dosen	25
BAB VI PENUTUP	27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma (Unsurya) merupakan sebuah institusi pendidikan yang bertujuan menghasilkan lulusan kompeten sesuai dengan capaian pembelajaran yang telah ditetapkan, yaitu berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan industri dan masyarakat dalam persaingan global. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan berbagai macam prasyarat agar mampu menghasilkan luaran akhir yang berkualitas dan mampu menjamin tercapainya standar kinerja utama yang ditetapkan. Berdasarkan statuta Unsurya, bahwa tugas Rektor sebagai pimpinan diantaranya adalah menentukan kebijakan yang bersifat strategis, sasaran mutu, memastikan pencapaian tujuan organisasi dalam rangka penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi serta melakukan pembinaan terhadap dosen.

Pimpinan perguruan tinggi bertanggung jawab terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM merupakan pelaku utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Pengelolaan SDM menjadi urat nadi perguruan tinggi, karena menjadi penentu aktivitas di perguruan tinggi. Pengelolaan SDM perguruan tinggi adalah pengelolaan segenap sivitas akademika, khususnya yang berkaitan dengan dosen. Salah satu tantangan bagi pimpinan pendidikan tinggi khususnya terkait pengelolaan SDM adalah menghadirkan dosen yang profesional sehingga universitas mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi sebagai output yang kompetitif. Dengan kata lain, eksistensi dosen menjadi kebutuhan mewujudkan visi dan misi universitas.

Pengelolaan mutu dosen dimaksudkan yang dimulai dari pengadaan, profesi, karir dan penghasilan dosen untuk memberdayakan dosen, sehingga dapat melaksanakan fungsi, menghasilkan karya, berprestasi, serta melaksanakan fungsinya secara maksimal. Terdapat tiga (3) kondisi yang diperlukan, yaitu :

- a. Kondisi yang memberikan kemampuan pada dosen untuk melaksanakan pekerjaannya (*managing ability*).
- b. Kondisi yang memberikan kesempatan pada dosen untuk melaksanakan pekerjaannya dengan memuaskan (*managing opportunity*).
- c. Kondisi yang mendorong dosen untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut (*managing motivation*).

Pimpinan perguruan tinggi berkewajiban mengelola dosen untuk mengimplementasikan sistem manajemen agar dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pada prinsip manajemen secara umum yang meliputi merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), menggerakkan (*actuating*), dan memastikan (*controlling*), maka pengelolaan dosen perguruan tinggi dapat didefinisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan menilai dosen perguruan tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan perguruan tinggi dan pencapaian program maupun rencana kerja.

Pedoman ini lebih ditekankan pada pengadaan, profesi, karir, penghasilan dosen, monitoring dan evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, serta pemberian sanksi dan pemberhentian dosen di Unsurya. Tujuan dari pedoman tertulis ini untuk menghasilkan dosen yang berkualitas dan profesional dalam upaya untuk peningkatan produktifitas kerja dosen. Selain itu, melalui Buku Pedoman ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi seluruh civitas akademika tentang pengadaan, profesi, karir dan penghasilan dosen di lingkungan Unsurya.

1.2 Ketentuan Umum

Dalam Buku Pedoman Dosen ini yang dimaksud dengan :

- a. **Perguruan Tinggi Swasta** yang selanjutnya disingkat PTS adalah Perguruan Tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat

- b. **Badan Penyelenggara** adalah badan hukum yang dibentuk oleh masyarakat yang menyelenggarakan PTS.
- c. **Pendidikan Tinggi** adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.
- d. **Tridharma Perguruan Tinggi** yang selanjutnya disebut Tridharma adalah kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat.
- e. **Dosen** adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat.
- f. **Dosen Tetap** adalah pegawai Yayasan yang ditempatkan dan ditugaskan melalui Keputusan Yayasan dalam fungsi edukatif dan dapat dipandang sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang ilmunya.
- g. **Dosen Tidak Tetap** adalah tenaga pendidik yang diangkat dengan keputusan Rektor untuk masa tertentu.
- h. **Peneliti** adalah seseorang atau sekelompok orang yang mengadakan penelitian.
- i. **Penelitian** didefinisikan sebagai usaha untuk memperoleh fakta atau prinsip dan menguji kebenaran dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data yang dilaksanakan dengan teliti, jelas, sistematis dan dapat dipertanggung jawabkan.

- j. **Plagiat** atau penjiplakan adalah tindakan mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh tulisan atau gagasan orang lain dengan cara mempublikasikan dan mengaku sebagai ciptaan sendiri.
- k. **Kode Etik Dosen** adalah serangkaian norma- norma etik yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber pada nilai- nilai etik yang menjadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap dan bertindak dan aktivitas- aktivitas yang menuntut tanggung jawab profesi. Kode Etik Dosen merupakan pedoman bagi Senat Universitas dalam melaksanakan pemeriksaan pelanggaran kode etik.
- l. **Etika** merupakan filsafat yang memberikan penyuluhan bagi tingkah laku manusia dengan memperhatikan apa yang harus dilakukan.
- m. **Moralitas** adalah suatu sistem yang membatasi tingkah laku, dengan tujuan melindungi hak azasi orang lain.
- n. **NUPTK**, adalah Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- o. **Pedagogik** adalah kemampuan dosen dalam mengelola pembelajaran mahasiswa, yang meliputi kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, serta kemampuan melakukan penilaian.
- p. **Andragogik** adalah proses pembelajaran orang dewasa (*adult learning*), baik dalam proses pendidikan nonformal (pendidikan luar sekolah) maupun dalam proses pembelajaran pendidikan formal.

BAB II

PENGADAAN, PENGANGKATAN, DAN PENEMPATAN DOSEN

2.1 Pengadaan Dosen

Pengadaan dosen adalah proses untuk mencari, menyeleksi, dan merekrut dosen yang berkualifikasi guna memenuhi kebutuhan pengajaran dan penelitian. Proses ini mencakup beberapa tahapan, seperti :

a. **Penyusunan Kebutuhan Dosen :**

Unsurya mengidentifikasi kebutuhan jumlah dan spesifikasi dosen yang diperlukan oleh setiap program studi berdasarkan jumlah mahasiswa, kurikulum, dan target akademik.

b. **Pengumuman Lowongan :**

Informasi mengenai lowongan dosen disebarluaskan melalui berbagai media, seperti situs resmi Unsurya, portal lowongan kerja, media sosial, dan papan pengumuman di Unsurya.

c. **Seleksi Administrasi :**

Pelamar yang mendaftar diseleksi berdasarkan kualifikasi administrasi seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, sertifikasi, dan kualifikasi akademik lainnya.

1) Kualifikasi akademik minimal yang harus dimiliki dosen di Unsurya mengacu Pasal 7 Ayat 2 Permendikbudristek Nomor 44 Tahun 2024 tentang Profesi, Karir dan Penghasilan Dosen, sebagai berikut:

- a) Lulusan magister atau magister terapan untuk Dosen pada program diploma atau program sarjana;
- b) Lulusan doktor atau doktor terapan untuk Dosen pada program magister, magister terapan, doktor, atau doktor terapan; dan

- c) Lulusan profesi dan/atau magister/magister terapan dengan pengalaman kerja paling singkat 2 (dua) tahun untuk Dosen pada program profesi. Lulusan program doktor untuk dosen pada program pascasarjana.
- 2) Mengacu Pasal 8 Ayat 1 Permendikbudristek Nomor 44 Tahun 2024 ketentuan lain yang ditetapkan diantaranya:
 - a) Keahlian dengan prestasi luar biasa;
 - b) Kinerja atau pengalaman kerja sebelumnya; dan/atau
 - c) Kriteria lain sesuai dengan kebutuhan perguruan tinggi.
- d. **Tes dan Wawancara :**

Kandidat yang lolos seleksi administrasi akan mengikuti serangkaian tes yang mencakup kompetensi keilmuan, psikotes, dan wawancara. Tes ini bertujuan untuk mengevaluasi keahlian, kemampuan komunikasi, serta kecocokan kandidat dengan visi dan misi Unsurya.
- e. **Evaluasi dan Penetapan :**

Setelah melalui seleksi, pihak Unsurya akan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap hasil tes dan wawancara. Kandidat yang dinyatakan memenuhi kualifikasi akan diberikan surat pengangkatan sebagai dosen tetap di Unsurya melalui Surat Keputusan Ketum Yasau, dengan syarat sebagai berikut:

 - 1) Surat keterangan dari Prodi;
 - 2) Pas Photo 4x6 latar merah 2 (dua) lembar;
 - 3) FC KTP;
 - 4) FC Ijazah dan Transkrip Nilai S1, S2, dan S3 yang telah dilegalisir;
 - 5) Surat Keterangan Sehat Jasmani & Rohani;

- 6) Surat Keterangan Bebas Narkoba;
- 7) Kep Dosen Tidak Tetap 2 semester;
- 8) Surat Perjanjian Kerja;
- 9) Surat Pernyataan Kesanggupan menjadi dosen di Unsurya.

Pengadaan dosen ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di Unsurya, dengan menghadirkan tenaga pengajar yang kompeten dan profesional untuk mendukung perkembangan mahasiswa dan memenuhi target akademik.

2.2 Pengangkatan Dosen

Pengangkatan dosen di Unsurya melibatkan berbagai aspek, salah satunya adalah unsur-unsur yang mendukung dalam penilaian untuk memastikan dosen memiliki kompetensi yang sesuai. Proses ini diatur dalam peraturan-peraturan yang berlaku di Indonesia, seperti dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) atau regulasi yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek).

Unsur-unsur yang biasa dinilai dalam pengangkatan dosen meliputi:

a. Pendidikan

Dosen diharapkan memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang yang diajarkan, minimal memiliki gelar Magister (S2) untuk mengajar di perguruan tinggi dengan jenjang yang lebih tinggi. Untuk beberapa program studi tertentu, gelar Doktor (S3) dapat diperlukan.

b. Kompetensi Akademik

Kompetensi akademik berkaitan dengan keahlian dan kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkan. Dosen harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang disiplin ilmunya, serta mampu mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran dan penelitian.

c. **Pengalaman Mengajar**

Pengalaman mengajar menjadi salah satu faktor penting dalam penilaian pengangkatan dosen. Pengalaman ini bisa dilihat dari masa pengabdian sebagai dosen di perguruan tinggi, jumlah mata kuliah yang telah diajarkan, serta tingkat keberhasilan dalam mengajar.

d. **Karya Ilmiah dan Publikasi**

Dosen yang diangkat diharapkan memiliki kontribusi dalam bentuk penelitian dan publikasi ilmiah. Hal ini penting untuk menunjukkan bahwa dosen memiliki kemampuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang relevan dengan bidang yang diajarkan.

e. **Keterlibatan dalam Pengabdian Masyarakat**

Pengabdian kepada masyarakat juga menjadi salah satu unsur dalam pengangkatan dosen. Dosen yang aktif dalam kegiatan pengabdian masyarakat atau mengaplikasikan ilmunya untuk kepentingan masyarakat akan mendapatkan penilaian yang lebih baik.

f. **Pendidikan dan Pelatihan Profesional**

Dosen yang mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan yang mendukung kemampuan profesional mereka akan memperoleh tambahan poin dalam pengangkatan.

g. **Sertifikasi Dosen**

Sertifikasi profesi dosen melalui program Sertifikasi Dosen (Serdos) yang diselenggarakan oleh pemerintah atau perguruan tinggi juga menjadi salah satu faktor yang mendukung dalam pengangkatan. Sertifikasi ini menunjukkan bahwa dosen tersebut memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Selain itu, dalam beberapa peraturan, pengangkatan dosen juga mengacu pada ketentuan tentang Jabatan Akademik Dosen seperti Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Profesor, dengan masing-masing memiliki kriteria khusus.

Secara umum, pengangkatan dosen harus mengikuti prosedur yang transparan, berdasarkan kualitas pendidikan dan penelitian yang dilakukan oleh dosen tersebut.

2.3 Penempatan Dosen

Penempatan Dosen Berdasarkan Statuta Unsurya bahwa Rektor memiliki kewenangan untuk melakukan penempatan atau *homebase* terhadap dosen. Sedangkan secara teknis pelaksanaannya diberikan kewenangannya kepada masing-masing Ketua Program Studi. Orientasi dan penempatan dosen memiliki dua bentuk yaitu utamanya penempatan yang bersifat fungsional dan penempatan yang bersifat struktural.

Orientasi dan penempatan yang bersifat fungsional adalah kaitan dengan tugas utama dosen yaitu melakukan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Program Studi berwenang dalam penempatan dalam bidang pendidikan berkaitan dengan penempatan sebagai pengampu mata kuliah. Dalam penempatan dosen sebagai pengampu mata kuliah, Program Studi akan memperhatikan latar belakang kualifikasi pendidikan, jabatan fungsional, minat dan pengalaman sebagai pengampu mata kuliah. Penugasan dosen dalam mengampu mata kuliah juga dilakukan dengan memperhatikan kepakaran yang akan dicapai dosen itu di masa yang akan datang. Kepakaran itu akan diperkuat dengan penelitian-penelitian yang dilakukannya.

Orientasi dan penempatan yang bersifat struktural adalah penempatan pada posisi jabatan-jabatan yang bersifat struktural seperti jabatan Pejabat Kelembagaan Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi, dan Staf yang dalam pelaksanaannya diatur dalam Statuta Unsurya. Promosi penempatan dosen pada jabatan struktural dilakukan oleh Rektor secara langsung dengan memberikan Surat Keputusan pengangkatan pada jabatan yang dibebankan pada dosen.

BAB III

PROFESI, KARIR, DAN PENGHASILAN DOSEN

Pembinaan profesi dan pengembangan karir dosen adalah suatu upaya yang terorganisir dan sistematis untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dosen serta mempercepat perkembangan karir mereka dalam dunia pendidikan tinggi. Pembinaan ini penting untuk memastikan bahwa dosen terus memperbarui pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan masyarakat. Selain itu, pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kesejahteraan, serta peluang dosen dalam mencapai posisi yang lebih tinggi dalam hierarki akademik.

3.1 Profesi Dosen

Profesi dosen memiliki peran penting dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berkompeten dan dapat bersaing di dunia kerja maupun dalam riset ilmiah. Sebagai pendidik, seorang dosen juga diharapkan dapat menjadi teladan dalam integritas, etika, dan profesionalisme, berikut adalah beberapa bagian dari profesi dosen:

- a. Status Dosen terdiri atas:
 - 1) Dosen tetap; dan
 - 2) Dosen tidak tetap.
- b. Dosen tetap, adalah dosen yang bekerja penuh waktu pada Unsurya, dan memenuhi beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester (SKS).
- c. Dosen tidak tetap, merupakan dosen yang tidak bekerja penuh waktu pada Unsurya, dan/atau memenuhi beban kerja kurang dari 12 (dua belas) SKS.
- d. Jabatan Akademik Dosen tetap, terdiri atas :
 - 1) Asisten Ahli
 - 2) Lektor

- 3) Lektor Kepala
 - 4) Profesor
- e. Asisten Ahli melaksanakan Tridharma dalam cakupan tugas awal di bawah pembinaan Lektor Kepala dan/atau Profesor.
 - f. Lektor melaksanakan Tridharma secara mandiri di bawah pembinaan Lektor Kepala dan/atau Profesor.
 - g. Lektor Kepala melaksanakan Tridharma dengan:
 - 1) Memiliki kepakaran dalam bidang ilmu tertentu;
 - 2) Mengembangkan keilmuan sesuai kepakarannya; dan
 - 3) Membina Asisten Ahli dan/atau Lektor di bawah pembinaan Profesor.
 - h. Profesor melaksanakan Tridharma dengan:
 - 1) Memiliki kepakaran, otoritas, dan wibawa ilmiah dalam bidang ilmunya;
 - 2) Memimpin pengembangan keilmuan sesuai kepakarannya; dan
 - 3) Membina Asisten Ahli, Lektor, dan/atau Lektor Kepala.

3.2 Karir Dosen

Mengacu dari pasal 24 Permendikbudristek Nomor 44 Tahun 2024 Unsurya melaksanakan pembinaan dan pengembangan karier Dosen melalui Sistem informasi pembinaan dan pengembangan karier Dosen (SISTER Unsurya), meliputi kegiatan:

- a. Pengelolaan Kinerja Dosen

Dalam kegiatan pengelolaan kinerja dosen terdiri atas:

- 1) Penetapan indikator kinerja Dosen

Indikator kinerja Dosen sebagaimana dimaksud memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- a) Setara dengan atau melampaui standar minimum indikator kinerja Dosen;
- b) Selaras dengan visi, misi, dan tujuan Perguruan Tinggi dalam statuta Perguruan Tinggi; dan
- c) Mendukung indikator kinerja utama Perguruan Tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d) Standar minimum indikator kinerja Dosen sebagaimana dimaksud ditetapkan oleh Rektor
- e) Indikator kinerja Dosen pada Unsurya ditetapkan oleh Rektor.

2) Pembinaan Kinerja Dosen; dan

Pembinaan kinerja Dosen dilakukan untuk memenuhi beban kerja Dosen dan meningkatkan kinerja Dosen sesuai dengan indikator kinerja Dosen.

3) Penilaian Kinerja Dosen

Penilaian kinerja Dosen dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun kalender akademik berdasarkan pemenuhan indikator kinerja Dosen.

b. Rencana Pengembangan Karier Dosen

Rencana pengembangan karier Dosen ditetapkan oleh Unsurya dan dilaksanakan secara berkelanjutan.

c. Penugasan Dosen

Penugasan Dosen berupa penugasan Dosen tetap di Unsurya sebagai:

- 1) Pemimpin atau Wakil Pemimpin;
- 2) Direktur;
- 3) Kepala Lembaga/kantor; atau
- 4) Dekan atau Wakil Dekan.

Penugasan Dosen tetap dapat bersifat penuh waktu sesuai kebutuhan unsurya. Dosen tetap yang menjalankan penugasan penuh waktu diakui telah memenuhi keseluruhan beban kerjanya.

d. Promosi Dan Demosi Dosen

1) Promosi Dosen

Promosi Dosen adalah kenaikan jenjang jabatan akademik Dosen 1 (satu) jenjang lebih tinggi. Promosi Dosen dilakukan sesuai dengan kebutuhan Dosen pada setiap jenjang jabatan akademik. Promosi Dosen dilakukan pada Dosen yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a) Memenuhi beban kerja Dosen;
- b) Memenuhi indikator kinerja Dosen pada jenjang jabatan akademik yang dituju; dan
- c) Syarat lain terkait pelaksanaan Tridharma yang ditetapkan oleh Perguruan Tinggi.

2) Demosi Dosen

Demosi Dosen merupakan penurunan jenjang jabatan akademik 1 (satu) jenjang lebih rendah. Demosi Dosen dapat dilakukan pada Dosen yang:

- a) Tidak memenuhi beban kerja Dosen;
- b) Tidak memenuhi indikator kinerja Dosen;

- c) Melakukan pelanggaran integritas akademik, disiplin, dan/atau kode etik Dosen; dan/atau
- d) Tidak memenuhi syarat lain terkait Tridharma yang ditetapkan oleh Perguruan Tinggi.

3) Profesor Kehormatan

Profesor Kehormatan merupakan seseorang dosen dengan kompetensi luar biasa yang diangkat oleh Menteri atas usul Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi yang dapat mengusulkan pengangkatan Profesor Kehormatan harus memenuhi persyaratan untuk melakukan promosi Dosen ke jenjang jabatan akademik Profesor, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jumlah Profesor Kehormatan dalam Perguruan Tinggi paling banyak 1 (satu) untuk setiap rumpun ilmu.
- b) Masa jabatan Profesor Kehormatan paling lama 5 (lima) tahun dan tidak dapat diperpanjang.
- c) Batas usia tertinggi Profesor Kehormatan sama dengan batas usia pensiun Profesor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d) Profesor Kehormatan harus memenuhi persyaratan:
 - (1) Kualifikasi akademik paling rendah doktor, doktor terapan, spesialis, atau kompetensi yang setara dengan jenjang 9 (sembilan) pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
 - (2) Kompetensi luar biasa dan/atau prestasi eksplisit dan/atau pengetahuan luar biasa; dan
 - (3) Pengalaman yang relevan dengan prestasi luar biasa yang mendapat pengakuan nasional dan/atau internasional.
- e) Prosedur penilaian pemenuhan persyaratan serta pengambilan keputusan promosi Dosen menjadi

Profesor berlaku *mutatis mutandis* untuk pengangkatan seseorang menjadi Profesor Kehormatan.

- f) Profesor Kehormatan wajib:
 - (1) Menjaga nama baik dan kehormatan Perguruan Tinggi yang bersangkutan;
 - (2) Berkontribusi dalam pelaksanaan Tridharma pada Perguruan Tinggi yang bersangkutan paling sedikit sepadan dengan 4 (empat) satuan kredit semester; dan
 - (3) Mematuhi kode etik Dosen.
- g) Profesor Kehormatan berhak atas:
 - (1) Pencantuman jabatan akademik Profesor Kehormatan dengan mencantumkan jabatan Profesor Kehormatan secara lengkap atau disingkat prof.(hon), disertai dengan nama Perguruan Tinggi; dan
 - (2) Honorarium dari Perguruan Tinggi.
- h) Honorarium dari Perguruan Tinggi diberikan sesuai dengan kinerja dan kontribusi Profesor Kehormatan dalam pelaksanaan Tridharma.
- i) Profesor Kehormatan diberhentikan oleh Perguruan Tinggi dengan alasan:
 - (1) Masa jabatannya berakhir;
 - (2) Meninggal dunia;
 - (3) Sakit terus menerus paling sedikit 6 (enam) bulan yang tidak dapat disembuhkan sehingga tidak dapat melaksanakan tugas;

- (4) Mengundurkan diri;
 - (5) Memasuki batas usia tertinggi Profesor Kehormatan;
 - (6) Tidak berkontribusi dalam pelaksanaan Tridharma pada Perguruan Tinggi yang bersangkutan;
 - (7) Mendapatkan sanksi etik tingkat sedang atau berat dan/atau hukuman disiplin aparatur sipil negara tingkat sedang atau berat;
 - (8) Mendapatkan sanksi atas pelanggaran integritas akademik dalam menghasilkan karya ilmiah;
 - (9) Ditahan dalam proses pemeriksaan tindak pidana; atau
 - (10) Dipidana berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap.
- j) Pengangkatan dan pemberhentian Profesor Kehormatan dilaporkan melalui sistem informasi pembinaan dan pengembangan (SISTER).
- k) Orang yang diangkat sebagai Profesor Kehormatan dilarang:
- (1) Memberikan informasi yang tidak benar dan/atau tidak jujur dalam proses pengambilan keputusan pengangkatan;
 - (2) Melakukan pelanggaran integritas akademik dalam menghasilkan dokumen yang menjadi persyaratan keputusan pengangkatan; dan/atau
 - (3) Melakukan praktik penyuapan, korupsi, kolusi, dan/atau nepotisme dalam proses pengambilan keputusan pengangkatan.

- l) Orang yang melanggar ketentuan larangan sebagaimana dimaksud pada poin k tidak dapat diangkat lagi menjadi Profesor Kehormatan.

3.3 Penghasilan Dosen

Penghasilan dosen di Unsurya bervariasi tergantung pada berbagai faktor, seperti jabatan akademik, pengalaman, dan tingkat pendidikan dosen tersebut. Mengacu pada pasal 49 ayat 2 Permendikbudristek 44 Tahun 2024 penghasilan dosen meliputi gaji pokok dan tunjangan yang melekat pada gaji, dan penghasilan lain.

a. Gaji Pokok dan Tunjangan Dosen Tetap

- 1) Rangkaian Gaji Pokok Dosen di Unsurya Pendidikan Magister (S2) :
 - a) Dosen Pemula tanpa jabatan akademik Rp. 1.250.000,- per bulan
 - b) Asisten Ahli sebesar, Rp 1.500.000,- per bulan.
 - c) Lektor sebesar, Rp 1.750.000,- per bulan.
 - d) Lektor Kepala sebesar, Rp 2.000.000 per bulan
- 2) Rangkaian Gaji Pokok Dosen di Unsurya Pendidikan Doktor (S3)
 - a) Dosen Pemula tanpa jabatan akademik Rp 1.750.000,- per bulan
 - b) Asisten Ahli sebesar, Rp 2.000.000,- perbulan .
 - c) Lektor sebesar, Rp 2.250.000,- per bulan
 - d) Lektor Kepala sebesar, Rp 2.500.000 per bulan
 - e) Profesor, sebesar Rp 5.000.000 per bulan
- 3) Tunjangan Beban Kerja Dosen (BKD), diberikan dengan syarat dosen melaporkan BKD ke SISTER dan memenuhi syarat ketentuan BKD dengan rincian besaran

tunjangan, sebagai berikut:

- a) Asisten Ahli sebesar, Rp 500.000,- perbulan.
- b) Lektor 200 sebesar, Rp 1.500.000,- perbulan.
- c) Lektor 300 sebesar, Rp 2.000.000,- perbulan.
- d) Lektor Kepala 400 sebesar, Rp 4.000.000 per bulan
- e) Lektor Kepala 500 - 700 sebesar, Rp 5.000.000 per bulan
- f) Profesor sebesar, Rp 10.000.000 per bulan.

b. Penghasilan Dosen Tidak Tetap

Dosen tidak tetap diberikan honor sesuai dengan jumlah sks, mata kuliah, jabatan fungsional dan program studi yang diajarkan oleh dosen berdasarkan ketentuan yang berlaku.

c. Penghasilan Lain

- 1) **Honor Mengajar**, diberikan sesuai dengan jumlah sks, mata kuliah, jabatan fungsional dan program studi yang diajarkan oleh dosen berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- 2) **Lain-lain**, seperti Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Pendidikan, Tunjangan Kinerja, Penelitian (misalnya, melalui hibah penelitian), hibah, Penulisan Buku, Seminar, Proyek-Proyek Pengabdian Masyarakat, Pembimbing Tugas Akhir, Pembimbing MBKM, Pembimbing Akademik, dan lain-lain diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB IV

MONITORING DAN EVALUASI KINERJA DOSEN

Monitoring dan evaluasi kinerja dosen di Unsurya merupakan bagian penting dari sistem manajemen akademik yang bertujuan untuk memastikan kualitas pendidikan dan pengajaran di kampus tersebut tetap terjaga dan berkembang. Kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja dosen ini dilakukan dengan berbagai cara, yang biasanya melibatkan pengumpulan data dan feedback dari berbagai pihak, serta analisis untuk memberikan umpan balik dan perbaikan berkelanjutan.

Berikut adalah beberapa elemen utama yang mungkin terlibat dalam monitoring dan evaluasi kinerja dosen di Unsurya atau universitas pada umumnya:

4.1 Monitoring Kinerja Dosen

Monitoring kinerja dosen adalah suatu proses yang dilakukan oleh Unsurya untuk mengevaluasi dan memantau kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam aspek pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, maupun administrasi. Tujuan utama dari monitoring kinerja dosen adalah untuk memastikan bahwa dosen menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Unsurya, serta untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan profesionalisme dosen itu sendiri.

4.2 Evaluasi Kinerja Dosen

Evaluasi kinerja dosen adalah proses untuk menilai kualitas, efektivitas, dan produktivitas dosen dalam melaksanakan tugasnya di Unsuryai. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa dosen dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh Unsurya, serta untuk meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran. Proses evaluasi ini juga memberikan informasi yang berguna untuk pengembangan karir dosen, peningkatan kurikulum, dan manajemen pendidikan di perguruan tinggi.

a. Tujuan Evaluasi Kinerja Dosen

- 1) **Meningkatkan Kualitas Pengajaran:** Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran agar dapat ditingkatkan.
- 2) **Peningkatan Profesionalisme:** Memberikan umpan balik kepada dosen agar dapat memperbaiki metode pengajaran dan kompetensi akademiknya.

- 3) **Penilaian Kinerja Institusi:** Menilai efektivitas dari kebijakan akademik dan pengelolaan pendidikan di tingkat institusi.
- 4) **Perencanaan Pengembangan Karir:** Menjadi dasar bagi pengembangan karir dosen dalam hal pendidikan, pelatihan, dan penghargaan.
- 5) **Akurat dalam Penilaian untuk Akreditasi:** Menyediakan data yang diperlukan untuk keperluan akreditasi program studi atau institusi.

b. Metode Evaluasi Kinerja Dosen

Berbagai metode dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja dosen, antara lain:

- 1) **Penilaian oleh Mahasiswa (EDOM):**
 - a) Evaluasi ini biasanya dilakukan pada akhir semester atau setelah mata kuliah selesai.
 - b) Mahasiswa memberikan penilaian terhadap kualitas pengajaran, cara penyampaian materi, sikap dosen, ketersediaan waktu untuk berdiskusi, dan keberhasilan dalam meningkatkan minat dan pemahaman mahasiswa.
 - c) Penilaian bisa menggunakan kuisisioner atau survei yang terdiri dari skala penilaian (misalnya: 1-5) atau format pertanyaan terbuka.
- 2) **Penilaian oleh Sesama Dosen (Peer Review):**
 - a) Dosen lain yang memiliki pengalaman di bidang yang sama melakukan evaluasi terhadap kinerja pengajaran dosen yang dievaluasi.
 - b) Peer review dapat memberikan perspektif yang lebih objektif dan profesional dalam menilai kualitas pengajaran.

3) **Penilaian oleh Pimpinan atau Kepala Program Studi:**

- a) Evaluasi ini dilakukan oleh atasan langsung, seperti ketua program studi atau dekan, untuk menilai aspek-aspek administratif dan pengajaran dosen dalam kerangka institusi.
- b) Penilaian ini mencakup kehadiran, keterlibatan dalam kegiatan akademik lainnya, serta kontribusi terhadap pengembangan program studi.

4) **Penilaian Berdasarkan Kinerja Akademik dan Penelitian:**

- a) Evaluasi ini fokus pada produk akademik dosen seperti publikasi jurnal, buku, hak paten, dan kegiatan penelitian lainnya.
- b) Kinerja dalam hal mengelola penelitian, pelaksanaan seminar, dan kegiatan pengabdian masyarakat juga termasuk dalam penilaian ini.

5) **Indikator Kinerja Dosen (IKD):**

- a) IKD bisa berupa indikator kuantitatif seperti jumlah publikasi, jumlah pertemuan kuliah, tugas akhir mahasiswa, atau kuantitas dan kualitas hasil penelitian.
- b) IKD juga bisa mencakup indikator kualitatif, seperti tingkat kepuasan mahasiswa atau pengembangan program studi.

6) **Aspek yang Dievaluasi dalam Kinerja Dosen**

Evaluasi kinerja dosen biasanya mencakup beberapa aspek penting, antara lain:

a) **Pengajaran dan Pembelajaran:**

- (1) Kemampuan dalam menyampaikan materi dengan jelas dan efektif.
- (2) Kualitas metode pembelajaran dan penggunaan teknologi.
- (3) Kemampuan mengelola kelas, termasuk keterlibatan mahasiswa dalam diskusi dan aktivitas.

b) **Kompetensi Akademik:**

- (1) Pengetahuan yang dimiliki oleh dosen terkait dengan bidang ilmu yang diajarkan.
- (2) Kemampuan dalam memperbarui materi ajar sesuai perkembangan terbaru di bidangnya.

c) **Penelitian dan Publikasi:**

- (1) Kualitas dan kuantitas penelitian yang dilakukan.
- (2) Keterlibatan dalam publikasi ilmiah di jurnal bereputasi.
- (3) Keterlibatan dalam kegiatan konferensi atau seminar ilmiah.

d) **Pengabdian kepada Masyarakat:**

- (1) Keterlibatan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
- (2) Implementasi hasil penelitian dalam masyarakat.

e) **Manajemen Akademik:**

- (1) Keterlibatan dalam kegiatan administrasi, seperti penyusunan kurikulum, pembimbingan tugas akhir, dan ujian.
- (2) Kepemimpinan dalam program studi atau organisasi akademik.

7) **Hasil dan Tindak Lanjut dari Evaluasi Kinerja Dosen**

Setelah evaluasi dilakukan, hasilnya akan digunakan untuk

BAB V

PENGHARGAAN, SANKSI DAN PEMBERHENTIAN DOSEN

Penghargaan dan Sanksi untuk Dosen dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kualitas pembelajaran serta menciptakan lingkungan akademik yang produktif dan beretika. Penghargaan dan sanksi ini dirancang untuk mendorong dosen agar terus meningkatkan kinerja mereka, berperilaku profesional, dan mendukung pengembangan pendidikan di Unsurya.

5.1 Penghargaan Dosen

Penghargaan diberikan kepada dosen yang menunjukkan prestasi, kontribusi luar biasa, dan perilaku yang baik dalam bidang akademik. Beberapa bentuk penghargaan yang dapat diberikan kepada dosen antara lain:

a. Penghargaan Akademik

1) **Dosen Terbaik:**

Penghargaan untuk dosen dengan kinerja pengajaran yang sangat baik, hasil penelitian yang signifikan, atau kontribusi luar biasa dalam pengembangan akademik.

2) **Penghargaan Penelitian:**

Diberikan kepada dosen yang menghasilkan publikasi ilmiah terkemuka, inovasi penelitian, atau penemuan yang berkontribusi pada kemajuan ilmu pengetahuan.

3) **Penghargaan Pengabdian Masyarakat:**

Dosen yang berkontribusi secara langsung pada masyarakat, misalnya dengan mengadakan kegiatan pengabdian yang bermanfaat bagi masyarakat luas.

4) **Penghargaan Inovasi Pembelajaran:**

Diberikan kepada dosen yang menciptakan atau mengimplementasikan metode pembelajaran yang inovatif dan efektif.

b. **Penghargaan Non-Akademik**

- 1) **Dosen dengan Etika Profesional Terbaik:** Diberikan kepada dosen yang menunjukkan perilaku profesional dan etika yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.
- 2) **Penghargaan untuk Keterlibatan dalam Kegiatan Kampus:** Penghargaan untuk dosen yang aktif dalam kegiatan kampus atau organisasi profesi.

5.2 Sanksi Dosen

Sanksi diberikan kepada dosen yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku atau yang tidak memenuhi standar akademik dan profesional. Beberapa sanksi yang dapat diterapkan meliputi:

a. **Sanksi Administratif**

- 1) **Peringatan Lisan atau Tertulis:**
Diberikan kepada dosen yang melanggar aturan akademik, etika profesi, atau prosedur yang ada. Peringatan ini bertujuan untuk memperbaiki perilaku dosen tersebut.
- 2) **Penurunan Jabatan:**
Dosen yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak menunjukkan perbaikan setelah diberikan peringatan dapat dikenakan penurunan jabatan atau tugas tambahan yang lebih rendah.

b. **Sanksi Akademik**

- 1) **Penurunan Kualifikasi Akademik:**
Dosen yang tidak memenuhi standar pengajaran, tidak melakukan penelitian yang produktif, atau tidak menghasilkan publikasi yang sesuai dapat dikenakan penurunan dalam tingkat kualifikasi akademik.
- 2) **Pembekuan Pengajaran:**
Dosen yang tidak menunjukkan kualitas pengajaran yang baik, atau tidak memenuhi standar akademik yang ditetapkan, dapat dikenakan pembekuan tugas mengajar untuk jangka waktu tertentu.

c. **Sanksi Disiplin**

1) **Penghentian Sementara atau Pemecatan:**

Dalam kasus pelanggaran berat, seperti plagiarisme, penyalahgunaan wewenang, atau perilaku tidak profesional yang merusak citra institusi, dosen dapat dikenakan pemecatan atau penghentian sementara dari jabatan.

2) **Penangguhan Pemberian Tunjangan atau Insentif:**

Dosen yang melanggar aturan tertentu dapat dikenakan pengurangan atau penangguhan pemberian tunjangan atau insentif yang seharusnya diterima.

5.3 Pemberhentian Dosen

Pemberhentian dosen atau pemecatan dosen adalah proses dimana seorang dosen dihentikan dari jabatan atau tugas pengajaran di Unsurya. Pemberhentian dosen ini bisa terjadi karena berbagai alasan, baik yang bersifat administratif, hukum, ataupun pelanggaran etika profesi. Beberapa alasan pemberhentian dosen antara lain:

a. **Pelanggaran Etika atau Disiplin:**

Jika seorang dosen terlibat dalam pelanggaran etika profesional, seperti plagiarisme, pelecehan seksual, korupsi, atau tindakan tidak profesional lainnya, maka dosen tersebut dapat diberhentikan dari jabatannya.

b. **Pelanggaran Aturan atau Regulasi Akademik:**

Dosen yang tidak memenuhi kewajiban akademik, seperti tidak hadir dalam kelas tanpa alasan yang sah, atau tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan standar akademik, dapat dikenakan tindakan pemberhentian.

c. **Kinerja yang Tidak Memadai:**

Jika kinerja dosen dalam mengajar, meneliti, dan menjalankan tugas lainnya dianggap tidak memadai, maka institusi dapat melakukan evaluasi dan pemberhentian.

d. **Perubahan Status Kepegawaian:**

Pemberhentian dosen juga bisa terjadi akibat perubahan status kepegawaian, seperti kontrak yang tidak diperpanjang atau dosen yang telah pensiun.

e. **Penyalahgunaan Kekuasaan:**

Dosen yang menyalahgunakan posisi atau kekuasaan mereka untuk kepentingan pribadi atau untuk merugikan mahasiswa atau institusi bisa dikenakan sanksi pemberhentian.

Proses pemberhentian dosen ini harus melalui prosedur yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di Unsurya atau sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang ada. Biasanya, sebelum pemberhentian, akan dilakukan evaluasi atau pemeriksaan terlebih dahulu untuk memastikan bahwa alasan pemberhentian tersebut sah dan adil.

BAB VI

PENUTUP

Pedoman pengadaan, profesi, karir dan penghasilan dosen ini disusun untuk dipergunakan sebagai panduan bagi setiap dosen di lingkungan Unsurya dalam melaksanakan manajemen mutu dosen agar tercapai profesionalisme dosen. Dengan disusunnya pedoman ini diharapkan dapat mempermudah pelaksanaan, koordinasi, monitoring, dan evaluasi sehingga menghasilkan dosen yang berkualitas dan profesional dalam upaya untuk peningkatan produktifitas kerja dosen. Selain itu, melalui Buku Pedoman ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi seluruh dosen pengadaan, pengangkatan, penempatan, pembinaan profesi, pengembangan karir, penghasilan dosen, monitoring dan evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, serta pemberian sanksi dan pemberhentian dosen di lingkungan Unsurya. Hal-hal yang belum diatur dalam pedoman ini akan ditetapkan lebih lanjut oleh Rektor Unsurya.