



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1237, 2015

KEMENKES. Dosen. Politeknik Kesehatan.
Manajemen.

PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 49 TAHUN 2015
TENTANG
MANAJEMEN DOSEN DI LINGKUNGAN POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENTERIAN KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa dosen merupakan komponen penting yang memiliki peran serta untuk mewujudkan tujuan pendidikan vokasi di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan;
 - b. bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan pemerataan dosen dalam jumlah maupun mutu pada masing-masing Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana di maksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Manajemen Dosen di Lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan;
- 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. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4017) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4193);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen Serta Tunjangan Kehormatan Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 85);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010

- Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5105);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 12. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 890/Menkes/Per/VIII/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1988/Menkes/Per/IX/2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 890/Menkes/Per/VIII/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan;
 13. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen;
 14. Keputusan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Menteri Kesehatan Nomor 14/VIII/KB/2011 dan Nomor 1673/Menkes/SKB/VIII/2011 Tentang Penyelenggaraan Politeknik Kesehatan yang Diselenggarakan Oleh Kementerian Kesehatan;
 15. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.03.054/I.2/03086/2012 tentang Petunjuk Teknis Organisasi dan Tata Laksana Politeknik Kesehatan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.03/1.2/08810/2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor HK.03.05/1.2/03086/2012 tentang Petunjuk Teknis Organisasi dan Tata Laksana Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan;
 16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 151);
 17. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 67 Tahun 2013 tentang Pendayagunaan Tenaga Kesehatan Warga Negara Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1320);

18. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 961);
19. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 8 Tahun 2014 tentang Alih Jabatan/Tugas Pegawai Negeri Sipil Non Dosen menjadi Pegawai Negeri Sipil Dosen (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 156);
20. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pendirian Perguruan Tinggi Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 304);
21. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Tugas Belajar Sumber Daya Manusia Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 501);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KESEHATAN TENTANG
MANAJEMEN DOSEN DI LINGKUNGAN POLITEKNIK
KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN.

Pasal 1

Pengaturan manajemen dosen di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan serta menjadi acuan bagi Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan dalam melaksanakan pengelolaan dosen Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan.

Pasal 2

Pengaturan manajemen dosen ini meliputi:

- a. perencanaan kebutuhan;
- b. rekrutmen dan penempatan;
- c. pengembangan karir;
- d. evaluasi kinerja;
- e. pembiayaan; dan
- f. monitoring dan evaluasi manajemen dosen di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan.

Pasal 3

- (1) Perencanaan kebutuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dilakukan oleh manajemen Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan berdasarkan pada analisis kebutuhan dosen.
- (2) Analisis kebutuhan dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. analisis jabatan;
 - b. identifikasi persediaan dan analisis kebutuhan; dan
 - c. keseimbangan persediaan dan kebutuhan.

Pasal 4

Rekrutmen dan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b dilakukan melalui :

- a. pengangkatan pegawai negeri sipil ke dalam jabatan akademik dosen;
- b. formasi calon pegawai negeri sipil;
- c. mutasi/perpindahan/pengalihan dari jabatan lain ke dalam jabatan akademik dosen; dan
- d. pengangkatan dosen tetap non pegawai negeri sipil.

Pasal 5

Pengembangan karir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c meliputi:

- a. pola karir;
- b. assessment dosen;
- c. tugas belajar dan izin belajar;
- d. pelatihan; dan
- e. magang.

Pasal 6

Evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf d dilakukan oleh Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan dan seluruh stakeholder terkait terhadap kinerja dosen.

Pasal 7

- (1) Pembiayaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf e terdiri atas:
 - a. pembiayaan operasional; dan
 - b. pembiayaan dosen yang mendapatkan tugas tambahan.

(2) Pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

Monitoring dan evaluasi manajemen dosen di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf f bertujuan untuk memantau, menganalisis, memperoleh umpan balik dan melakukan revisi penyelenggaraan pengadaan dan pengembangan dosen secara komprehensif.

Pasal 9

Manajemen dosen di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 10

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 9 Juli 2015
MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

NILA FARID MOELOEK

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 20 Agustus 2015
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 49 TAHUN 2015
TENTANG
MANAJEMEN DOSEN DI LINGKUNGAN
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN
KESEHATAN

MANAJEMEN DOSEN DI LINGKUNGAN POLITEKNIK TENAGA
KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Program pembangunan kesehatan yang dilaksanakan telah berhasil meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, walaupun masih terdapat masalah dan hambatan dalam melaksanakan pembangunan kesehatan. Organisasi Kesehatan Dunia/WHO telah mengisyaratkan bahwa selain pembiayaan, indikator keberhasilan pembangunan kesehatan 80% ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa SDM kesehatan mempunyai peran sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan program pembangunan di bidang kesehatan.

SDM kesehatan adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan.

Untuk mempersiapkan tenaga kesehatan yang akan melaksanakan pelayanan kesehatan diperlukan upaya pengembangan tenaga kesehatan yang bersifat multidisiplin dan lintas sektor. Pengembangan dan peningkatan mutu tenaga kesehatan dilakukan melalui tiga upaya pokok yaitu: 1) penyusunan kebijakan dan perencanaan, 2) pendayagunaan, dan 3) pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan tenaga kesehatan merupakan bagian dari upaya pengadaan tenaga yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan. Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Kesehatan, mempunyai tugas pokok melaksanakan pendidikan vokasi dalam bidang kesehatan pada jenjang program Diploma III dan/atau program diploma empat/S1 terapan/sarjana sains terapan, serta program lain sesuai peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini, Poltekkes Kemenkes dituntut

menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dunia kerja, profesi, dan pengembangan kepribadian dengan tetap memperhatikan kearifan lokal.

Pola pengembangan pendidikan tenaga kesehatan yang dibutuhkan pemerintah saat ini adalah pola pengembangan pendidikan tenaga kesehatan yang didesain dengan mengacu pada standar kompetensi dan standar pelayanan kesehatan, sehingga diharapkan adanya kesesuaian antara kompetensi lulusan pendidikan tenaga kesehatan dengan tenaga yang dibutuhkan di pelayanan kesehatan.

Dalam proses pendidikan tenaga kesehatan, untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang kompeten salah satunya ditentukan oleh dosen. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka setiap Poltekkes Kemenkes dapat mengeksplorasi segenap potensi yang dimilikinya untuk menjadi baik atau bahkan melampaui standar minimal mutu nasional. Pencapaiannya sangat dipengaruhi oleh pemenuhan jumlah dan peningkatan kompetensi dosen di setiap Poltekkes Kemenkes.

Peningkatan kompetensi dosen antara lain 1) melalui pendidikan dan pelatihan, 2) melakukan penelitian yang bermutu dan terakreditasi, 3) melaksanakan pengabdian masyarakat yang aplikatif dengan mengedepankan produk akhir yang dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Kondisi dosen pendidikan vokasi tenaga kesehatan saat ini masih heterogen baik kualifikasi akademik maupun kompetensinya. Untuk menyikapi kesenjangan tersebut maka perlu adanya antisipasi dan strategi kebijakan dalam perencanaan dan penataan yang tepat dan menyeluruh agar arah pengembangan dan pembinaan dosen pendidikan vokasi tenaga kesehatan terarah sesuai dengan amanat undang-undang.

Salah satu permasalahan dalam penataan dosen Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan yaitu adanya ketidakmerataan dosen baik dalam jumlah maupun mutunya. Pemenuhan, keberadaan dan penyebaran dosen di setiap jurusan dan prodi di Poltekkes Kemenkes, serta pengembangan sistem manajemen yang lebih baik bagi dosen dengan berpedoman pada rencana pengembangan yang berorientasi masa depan organisasi yang dituangkan dalam Manajemen Dosen.

Manajemen Dosen mengatur tentang perencanaan kebutuhan dosen yang sesuai dengan kebutuhan setiap Poltekkes Kemenkes berdasarkan analisis kebutuhan. Hasil perencanaan kebutuhan dosen dijadikan dasar dalam melakukan pengadaan dosen, selanjutnya akan dibina, ditingkatkan karir dan kapasitasnya berdasarkan penilaian melalui proses pengembangan karir dosen.

Manajemen Dosen secara berkelanjutan menjadi hal yang sangat penting agar proses pelaksanaan pendidikan tenaga kesehatan menjadi terarah serta dapat menghasilkan tenaga kesehatan yang kompeten sesuai dengan bidang pelaksanaan tugasnya.

B. Tujuan

Manajemen Dosen disusun dengan tujuan sebagai acuan bagi Poltekkes Kemenkes dan institusi yang terkait dalam pengelolaan dosen Poltekkes Kemenkes yang meliputi perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan penempatan, pengembangan karir, evaluasi kinerja dosen, pembiayaan, serta monitoring dan evaluasi manajemen dosen di lingkungan Poltekkes Kemenkes.

C. Manfaat

1. Seluruh Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan dapat melaksanakan perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan penempatan, pengembangan karir, evaluasi kinerja dosen, pembiayaan, serta monitoring dan evaluasi manajemen dosen di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan.
2. Pemerataan dalam jumlah dan mutu keberadaan dosen di setiap program studi di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan.
3. Meningkatkan penjaminan mutu institusi pendidikan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan.

D. Ruang Lingkup

Manajemen Dosen menjelaskan tentang perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan penempatan, pengembangan karir, evaluasi kinerja dosen, pembiayaan, serta monitoring dan evaluasi manajemen dosen di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan.

E. Definisi Operasional

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.
2. Dosen Tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.
3. Dosen Tidak Tetap adalah dosen yang bekerja tidak penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

4. Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan yang selanjutnya disebut Poltekkes Kemenkes adalah perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Kesehatan yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus.
5. Jurusan atau nama lain yang sejenis adalah himpunan sumber daya pendukung program studi dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan/atau olahraga.
6. Program Studi adalah unsur pelaksana akademik yang menyelenggarakan dan mengelola jenis pendidikan akademik, vokasi, atau profesi dalam sebagian atau satu bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan/atau olahraga tertentu.
7. Kompetensi adalah seperangkat sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh Peserta Didik setelah mempelajari suatu muatan pembelajaran, menamatkan suatu program, atau menyelesaikan satuan pendidikan tertentu.
8. Tridharma Perguruan Tinggi yang selanjutnya disebut Tridharma adalah kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
9. Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi.
10. Pengabdian kepada Masyarakat adalah kegiatan civitas akademika yang memanfaatkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa.
11. Pembelajaran adalah proses interaksi mahasiswa dengan dosen dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.
12. Kementerian adalah kementerian yang bertanggung jawab di bidang kesehatan.
13. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

BAB II

PERENCANAAN KEBUTUHAN

Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas dan pengembangan karir jabatan akademik dosen, maka dibutuhkan suatu perencanaan. Perencanaan dosen Poltekkes Kemenkes dilakukan oleh manajemen Poltekkes Kemenkes berdasarkan pada analisis kebutuhan dosen. Dalam melakukan analisis kebutuhan dosen, hal-hal yang harus diperhatikan adalah :

1. Visi dan misi
2. Sarana dan prasarana
3. Peraturan perundang-undangan
4. Analisis jabatan
5. Menghitung keseimbangan antara jumlah serta keahlian yang ada dan yang dibutuhkan.

Dosen Poltekkes Kemenkes merupakan dosen perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam rumpun ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan. Melihat pada lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pendirian Perguruan Tinggi Negeri, persyaratan minimal jumlah dan kualifikasi dosen tetap untuk setiap program studi adalah 6 (enam) orang dosen tetap dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang penugasan dan syarat lain yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Apabila tidak tercukupi, maka dapat diganti dengan dosen tidak tetap atau dosen kontrak dengan masa kontrak paling singkat 5 (lima) tahun.

Berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 14/VIII/KB/2011 dan 1673/Menkes/SKB/VIII/2011 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Politeknik Kesehatan yang diselenggarakan oleh Kementerian Kesehatan, bahwa Menteri Pendidikan Nasional melakukan pembinaan akademik terhadap penyelenggaraan pendidikan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan.

Menteri Kesehatan melakukan pembinaan teknis terhadap penyelenggaraan pendidikan di Politeknik Kesehatan untuk mencapai standar akreditasi. Dengan demikian, Kementerian Kesehatan dalam hal ini Badan PPSDM Kesehatan bertanggung jawab dalam memfasilitasi pencapaian standar akreditasi Poltekkes Kemenkes termasuk dosen di dalamnya.

A. Jenis Jabatan Akademik Dosen

Perencanaan kebutuhan dosen meliputi berbagai jenjang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.

Pangkat dan golongan ruang setiap jenjang jabatan akademik dosen yaitu:

1. Asisten Ahli, pangkat Penata Muda Tk.I, III/b
2. Lektor terdiri dari :
 - a. Penata, III/c; dan
 - b. Penata Tk.I, III/d.
3. Lektor Kepala terdiri dari :
 - a. Pembina, IV/a;
 - b. Pembina Tingkat I, IV/b; dan
 - c. Pembina Utama Muda, IV/c.
4. Profesor terdiri dari:
 - a. Pembina Utama Madya, IV/d; dan
 - b. Pembina Utama, IV/e.

Penetapan pangkat dan golongan ruang sesuai dengan masing-masing jenjang jabatan akademik dosen ditentukan berdasarkan jumlah angka kredit yang telah ditetapkan. Dosen pada Poltekkes Kemenkes terdiri dari 2 (dua) jenis Jabatan Fungsional yaitu:

- a. Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Dosen yaitu dosen yang telah memiliki SK Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Dosen; dan
- b. Jabatan Fungsional Umum (JFU) Dosen yaitu dosen yang belum memiliki SK Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Dosen.

B. Analisis Kebutuhan Jabatan Akademik Dosen

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai bahwa analisis kebutuhan dosen dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Analisis Jabatan

Analisis jabatan dilakukan untuk menghasilkan informasi jabatan dalam bentuk uraian jabatan dan peta jabatan. Uraian jabatan memuat informasi rincian tugas, hasil kerja, perangkat kerja dan persyaratan jabatan. Peta jabatan memuat nama-nama jabatan yang tersusun dalam suatu unit organisasi beserta jumlah

pemegang jabatan tersebut. Informasi jabatan dosen menjelaskan bahwa setiap dosen memiliki jabatan, rincian tugas, peran, tanggung jawab serta hasil kerja yang diharapkan sehingga kontribusi setiap dosen terhadap pencapaian tujuan dapat diketahui dan diukur secara jelas.

2. Identifikasi Persediaan dan Analisis Kebutuhan

Ketersediaan dosen biasanya ditampilkan dalam berbagai bentuk tabel. Sedangkan analisis kebutuhan dosen adalah proses yang dilakukan secara logik, teratur, dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualitas dosen yang diperlukan. Analisis dilakukan berdasarkan beban kerja. Dari analisis tersebut akan diperoleh jumlah kebutuhan dosen. Identifikasi data kebutuhan dosen Poltekkes Kemenkes dapat dilihat dari *bezetting* dan formasi yang telah disusun berdasarkan analisis beban kerja dan ketersediaan dosen.

Berdasarkan Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi dan Standardisasi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) bahwa satu dosen mengampu 17 – 23 mahasiswa atau rasio dosen berbanding mahasiswa adalah 1 : 17 - 23.

Analisis beban kerja dosen meliputi pengumpulan dan pengolahan data dosen, klarifikasi hasil pengolahan data beban kerja, serta penetapan dan penggunaan hasil analisis beban kerja. Hasil analisis beban kerja dosen selanjutnya disandingkan dengan ketersediaan dosen akan menghasilkan informasi kesenjangan jumlah dosen.

Analisis beban kerja dosen akan memberikan informasi yang dapat dipergunakan dalam merencanakan langkah strategis pemenuhan kebutuhan dosen. Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu pendidikan, pelaksanaan pendidikan, pelaksanaan penelitian, pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, serta penunjang tugas dosen. Penghitungan beban kerja dosen mengacu pedoman beban kerja dosen Kementerian Kesehatan. Adapun ketentuan dalam pelaksanaan beban kerja meliputi:

- a. beban kerja pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) SKS yang dilaksanakan di Perguruan Tinggi yang bersangkutan.
- b. beban kerja pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain.

- c. beban kerja penunjang dapat dilaksanakan dalam kedudukan sebagai panitia pada institusi pendidikan yang bersangkutan, lembaga lain/pemerintahan, organisasi profesi, delegasi antar lembaga, mendapat penghargaan/tanda kehormatan.
- d. tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS.
- e. dosen yang mendapat penugasan sebagai pimpinan Perguruan Tinggi sampai dengan tingkat jurusan/prodi diwajibkan melaksanakan tridharma perguruan tinggi paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS.

3. Keseimbangan Persediaan dan Kebutuhan

Perbandingan antara kebutuhan dengan persediaan akan memperlihatkan kekurangan, kelebihan, atau kecukupan dengan jumlah dosen yang ada. Hasil penghitungan kebutuhan formasi dosen dapat diimplementasikan secara efektif apabila:

- a. struktur organisasi telah disusun dan benar-benar diarahkan untuk melaksanakan misi secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan visi yang ditetapkan;
- b. setiap unit dalam struktur organisasi tersusun dari jabatan-jabatan yang dibutuhkan dengan tugas-tugas yang jelas dan beban kerja yang terukur; dan
- c. setiap jabatan dosen punya standar kompetensi dan standar kinerja yang jelas.

BAB III

REKRUTMEN DAN PENEMPATAN

Rekrutmen dan penempatan dosen dilakukan sebagai salah satu upaya pemenuhan kebutuhan dosen di lingkungan Poltekkes Kemenkes dari segi jumlah dan mutunya. Rekrutmen dan penempatan dosen dilakukan melalui :

- a. pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) ke dalam jabatan akademik Dosen;
- b. formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS);
- c. mutasi/perpindahan/pengalihan dari jabatan lain ke dalam jabatan akademik dosen; dan
- d. pengangkatan dosen tetap non PNS.

Keempat cara tersebut harus memenuhi kriteria dan syarat yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

A. Kriteria dan Syarat Dosen

1. Kriteria dan syarat dosen melalui jalur calon pegawai negeri sipil

Pengangkatan CPNS ke dalam jabatan akademik dosen harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a) berijazah paling rendah Magister (S2) atau sederajat dari perguruan tinggi yang program studinya terakreditasi minimal B;
- b) memiliki keahlian sesuai dengan bidang penugasannya;
- c) pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I, III/b;
- d) memiliki karya ilmiah yang diterbitkan pada jurnal ilmiah;
- e) nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- f) persyaratan lain untuk menjadi dosen sesuai dengan peraturan perundang-undangan, misalnya Tes Kemampuan Akademik dan Kemampuan Dasar (TKAKD) serta Tes Kemampuan Berbahasa Inggris (TKBI).

2. Kriteria dan syarat dosen melalui jalur mutasi

Pengangkatan dari Jalur mutasi yaitu jabatan lain ke dalam jabatan akademik dosen dapat dipertimbangkan apabila :

- a) memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam point ;
- b) memenuhi persyaratan usia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c) memiliki pengalaman mengajar (magang) pada perguruan tinggi paling kurang 2 (dua) tahun; dan

d) tersedianya formasi untuk jabatan akademik dosen.

3. Kriteria dan syarat dosen melalui jalur Dosen Tetap Non PNS

a) persyaratan umum meliputi :

- 1) usia paling tinggi 50 tahun;
- 2) bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa;
- 3) setia pada Pancasila sebagai dasar negara, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- 4) tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
- 5) sehat jasmani dan rohani.

b) Persyaratan khusus meliputi :

- 1) memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister atau setara dari perguruan tinggi yang program studinya terakreditasi minimal B atau berkualifikasi setara magister melalui Program Rekognisi Pembelajaran Lampau;
- 2) memiliki keahlian sesuai dengan bidang penugasannya;
- 3) lulus seleksi yang diselenggarakan oleh Poltekkes Kemenkes; dan
- 4) persyaratan lain untuk menjadi dosen tetap sesuai ketentuan.

c) Persyaratan usia sebagaimana dimaksud pada huruf a dapat dikecualikan bagi orang yang mempunyai keahlian khusus atau kompetensi yang luar biasa.

d) Dosen warga negara asing dengan jabatan akademik professor yang dipekerjakan sebagai Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil dan wajib mematuhi peraturan perundang-undangan.

4. Kriteria dan syarat dosen melalui jalur Dosen Tidak Tetap

a) Persyaratan umum meliputi :

- 1) bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) setia pada Pancasila sebagai dasar negara, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- 3) tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

- 4) sehat jasmani, rohani, dan dapat menjalankan tugas sebagai dosen; dan
- 5) tidak terikat sebagai dosen PNS/Dosen Tetap Non PNS pada perguruan tinggi lain dan/atau sebagai pegawai tetap pada lembaga lain.

b) Persyaratan khusus meliputi :

- 1) memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister atau setara dari perguruan tinggi yang program studi bersangkutan terakreditasi minimal B dalam bidang ilmu dan teknologi yang sesuai dengan bidang penugasannya; atau berkualifikasi setara magister melalui Program Rekognisi Pembelajaran Lampau; dan
- 2) lulus seleksi yang diselenggarakan oleh Poltekkes Kemenkes.

B. Pola dan Mekanisme Dosen

1. Pola Pengadaan Dosen

a. Pola pengadaan melalui jalur CPNS

- 1) pengadaan dosen melalui pengangkatan PNS pada instansi pemerintah pusat dilaksanakan sesuai dengan jumlah kebutuhan jabatan dalam bentuk formasi yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi setelah mendapatkan pertimbangan tertulis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara;
- 2) Penetapan formasi dosen didasarkan pada indikator serta besarnya beban pendidikan dan pengajaran pada setiap perguruan tinggi; serta
- 3) Formasi jabatan akademik dosen didasarkan pada analisis jabatan dan perhitungan beban kerja.

b. Pola pengadaan melalui jalur mutasi

Pengadaan dosen melalui mutasi yaitu dengan cara pengangkatan PNS dari jabatan lain ke dalam jabatan akademik dosen sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 jo. Nomor 46 Tahun 2013 Tentang Jabatan Akademik Dosen dan Angka Kreditnya. Pengangkatan ke dalam jabatan akademik dosen sebagaimana dimaksud dapat dipertimbangkan apabila memenuhi persyaratan:

- 1) memiliki pengalaman mengajar (magang) pada perguruan tinggi paling kurang 2 (dua) tahun;
- 2) tersedianya formasi untuk jabatan akademik dosen;

- 3) pangkat yang ditetapkan sama dengan pangkat yang dimilikinya, dan jenjang jabatan ditetapkan sesuai dengan jumlah angka kredit yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit; dan
- 4) jumlah angka kredit ditetapkan dari unsur utama dan unsur penunjang.

c. Pola pengadaan melalui jalur Dosen Tetap Non PNS

- 1) setiap orang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi dosen mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi Dosen Tetap Non PNS;
- 2) pengangkatan menjadi Dosen Tetap Non PNS harus mengikuti proses seleksi; dan
- 3) pengangkatan dan penempatan Dosen Tetap Non PNS oleh pimpinan perguruan tinggi dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Pola pengadaan melalui jalur Dosen Tidak Tetap

- 1) Dosen Tidak Tetap dapat diangkat jika memenuhi syarat kualifikasi dan kompetensi sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 46 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 atau Pasal 18 sampai dengan Pasal 25 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012
- 2) Dosen Tidak Tetap didaftarkan oleh Poltekkes Kemenkes ke Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi untuk memperoleh Nomor Urut Pengajar (NUP)

2. Mekanisme Pengadaan Dosen

a. Mekanisme pengadaan melalui jalur CPNS

- 1) Mekanisme umum, meliputi :
 - a) Poltekkes Kemenkes melakukan penataan pegawai, khususnya dosen, yang tepat jumlah dan tepat kualitas;
 - b) Poltekkes Kemenkes menyusun formasi kebutuhan CPNS untuk dosen;
 - c) surat pengajuan usul dan rincian tambahan formasi CPNS untuk dosen harus memuat nama jabatan, kualifikasi pendidikan, pangkat dan golongan ruang, jumlah alokasi dan rencana penempatan berdasarkan analisis kebutuhan jabatan akademik dosen;
 - d) usul tersebut disampaikan kepada Badan PPSDM Kesehatan untuk dilakukan verifikasi dan validasi;

- e) usul yang telah diverifikasi dan divalidasi, ditandatangani oleh Kepala Biro Kepegawaian Setjen Kementerian Kesehatan, disampaikan kepada Menteri PAN dan RB dengan tembusan kepada Kepala BKN melalui pengisian data kebutuhan ASN pada aplikasi e-Formasi; dan
 - f) rincian tambahan formasi CPNS untuk dosen yang telah ditetapkan/disetujui oleh Menteri PAN dan RB tidak diperbolehkan untuk direvisi/perubahan formasi.
- 2) Mekanisme khusus, meliputi :
- a) seluruh peserta seleksi CPNS yang memenuhi persyaratan harus mengikuti Ujian Tulis yang terdiri dari Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB) pendidikan;
 - b) TKD meliputi Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU) dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP);
 - c) untuk kelulusan TKD akan menggunakan sistem nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) yang ditetapkan oleh Panitia Pengadaan CPNS Nasional;
 - d) penilaian TKB akan dilakukan jika nilai peserta ujian untuk materi TKD mencapai nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*);
 - e) kelulusan Ujian Tulis akan diumumkan secara nasional yang akan dikoordinir oleh Panitia Seleksi CPNS Nasional; dan
 - f) bagi peserta yang dinyatakan lulus ujian tulis, pada saat pemberkasan usul penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) harus melampirkan surat keterangan tidak mengonsumsi narkoba, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah.
- 3) Mekanisme pengadaan melalui jalur mutasi
- a. Mekanisme umum
Perpindahan PNS di lingkungan Kementerian Kesehatan ke dalam jabatan akademik dosen dapat dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan dosen.
 - b. Mekanisme Khusus, meliputi :
 - 1) sesuai dengan mekanisme dan alur pindah pegawai;

- 2) sesuai dengan Analisis Beban Kerja;
 - 3) sesuai dengan pemenuhan kebutuhan/formasi;
 - 4) PNS dosen Kementerian Kesehatan diperbolehkan pindah antar Poltekkes Kemenkes dengan ketentuan memiliki masa kerja minimal 5 tahun dari pertama kali diangkat menjadi PNS;
 - 5) tidak sedang bermasalah hukum;
 - 6) kepindahan tidak berdasarkan atas kepentingan pribadi;
 - 7) adanya alokasi gaji di tempat yang baru.
- c. Mekanisme pengadaan melalui jalur Dosen Tetap Non PNS
- 1) Poltekkes Kemenkes menyusun kebutuhan Dosen Tetap Non PNS;
 - 2) Poltekkes Kemenkes mengusulkan kebutuhan Dosen Tetap Non PNS kepada Kepala Badan PPSDM Kesehatan berdasarkan analisis kebutuhan jabatan akademik dosen;
 - 3) Kepala Badan PPSDM Kesehatan melakukan verifikasi dan validasi kebutuhan Dosen Tetap Non PNS;
 - 4) Kepala Badan PPSDM Kesehatan menyampaikan usul kebutuhan Dosen Tetap Non PNS kepada Menteri Kesehatan melalui Biro Kepegawaian Setjen Kementerian Kesehatan;
 - 5) Menteri Kesehatan menyetujui atau menolak usul kebutuhan Dosen Tetap Non PNS dari Direktur Poltekkes Kemenkes melalui Kepala Badan PPSDM Kesehatan;
 - 6) apabila Menteri Kesehatan menyetujui usul kebutuhan Dosen Tetap Non PNS, Direktur Poltekkes Kemenkes melakukan seleksi dan mengangkat Dosen Tetap Non PNS dengan membuat perjanjian kerja dengan Dosen Tetap Non PNS;
 - 7) Pemerintah, dalam hal ini Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, menerbitkan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) untuk Dosen Tetap Non PNS yang telah lolos seleksi perguruan tinggi dan memenuhi

kriteria yang ditetapkan Kepala Badan PPSDM Kesehatan;

8) ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria Dosen Non PNS diatur oleh Kepala Badan PPSDM Kesehatan.

b. Mekanisme pengadaan melalui jalur pengangkatan Dosen Tidak Tetap

- 1) Poltekkes Kemenkes menyusun kebutuhan Dosen Tidak Tetap berdasarkan analisis kebutuhan jabatan akademik dosen;
- 2) Poltekkes Kemenkes mengusulkan kebutuhan Dosen Tidak Tetap kepada Kepala Badan PPSDM Kesehatan;
- 3) Kepala Badan PPSDM Kesehatan melakukan verifikasi dan validasi kebutuhan Dosen Tidak Tetap;
- 4) Kepala Badan PPSDM Kesehatan menyetujui atau menolak usul kebutuhan Dosen Tidak Tetap;
- 5) apabila Menteri Kesehatan melalui Kepala Badan PPSDM Kesehatan menyetujui usul kebutuhan Dosen Tidak Tetap, Direktur Poltekkes Kemenkes melakukan seleksi dan mengangkat Dosen Tidak Tetap dengan membuat perjanjian kerja;
- 6) Pemerintah, dalam hal ini Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, menerbitkan Nomor Urut Pengajar (NUP) untuk Dosen Tidak Tetap yang telah lolos seleksi dan memenuhi kriteria yang ditetapkan Kepala Badan PPSDM Kesehatan; dan
- 7) ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria Dosen Tidak Tetap ditetapkan oleh Kepala Badan PPSDM Kesehatan.

C. Pola Penempatan

Disparitas mutu Poltekkes Kemenkes salah satunya disebabkan oleh jumlah Dosen Tetap yang tidak merata. Pada kenyataannya dosen yang berkualitas berdomisili di beberapa Poltekkes saja, terutama di pulau Jawa dan kota-kota besar. Upaya untuk mengatasi disparitas tersebut adalah dengan melakukan program Redistribusi dan Detasering.

1. Redistribusi

Redistribusi adalah pemindahan dosen tetap beserta keluarganya sesuai dengan analisis kebutuhan Dosen. Biaya untuk proses pemindahan dialokasikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semua Dosen Tetap Poltekkes Kemenkes harus bersedia ditempatkan di seluruh Poltekkes Kemenkes. Redistribusi internal (antar jurusan/prodi di dalam Poltekkes Kemenkes itu sendiri) diatur oleh Pimpinan Poltekkes Kemenkes berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. Detasering

Detasering adalah penugasan pegawai untuk bertugas di suatu tempat dalam jangka waktu tertentu. Detasering yang dilaksanakan oleh Badan PPSDM Kesehatan merupakan upaya menangani adanya kesenjangan yang disebabkan oleh usia pendirian, status dan lokasi tempat keberadaan Poltekkes Kemenkes yang menyebabkan kualitas pembelajaran dan bahan ajar beberapa Poltekkes Kemenkes masih memerlukan peningkatan.

Poltekkes Kemenkes sumber (pengirim) dan Poltekkes Kemenkes sasaran (tujuan) ditetapkan oleh Kepala Badan PPSDM Kesehatan berdasarkan penilaian kelayakan Poltekkes Kemenkes. Poltekkes Kemenkes sumber berkewajiban untuk membina sesuai dengan kebutuhan Poltekkes Kemenkes sasaran.

BAB IV PENGEMBANGAN KARIR

A. Pola Karir

1. Paradigma dalam Pengembangan Karir Dosen

- a. pembinaan mengarah kepada pengembangan karir dan bukan sekedar kenaikan pangkat dan jabatan dosen;
- b. sukses karir berarti seorang dosen akan mengalami rasa puas dalam menduduki jabatannya sebagai tenaga pendidik;
- c. sukses karir ditunjukkan dengan kemajuan kinerja serta harus disadari oleh dosen yang bersangkutan bahwa sukses karir juga merupakan tanggung jawabnya sendiri terutama terhadap keberhasilan anak didik yang menjadi obyeknya; dan
- d. karir dosen tidak terbatas hanya pada jabatan akademik dosen, namun dapat dikembangkan pada jabatan lainnya (struktural, tugas manajerial, dan sebagainya).

2. Hakikat Pengembangan Karir Dosen

Pengembangan karir dosen Poltekkes Kemenkes pada hakikatnya adalah peningkatan kompetensi yang meliputi kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian, dan Sosial dengan target peningkatan daya guna dan hasil guna sebagai tenaga pendidik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai tujuan di bidang pendidikan diperlukan pembinaan terarah terhadap dosen Poltekkes Kemenkes yang dilaksanakan secara terus menerus serta berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan di bidang pendidikan.

Pengembangan karir dosen meliputi Unsur Utama dan Unsur Penunjang, dimana unsur utama adalah tridharma perguruan tinggi, yang terdiri dari Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengembangan ilmu, serta Pengabdian kepada Masyarakat. Ketiga unsur ini disebut unsur utama yang proposi penilaiannya sebesar 80%. Sedangkan unsur penunjang yang proposi penilaiannya sebesar 20%. Jabaran dari Pengembangan karir dosen dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Jenjang pengembangan karir jabatan dan pangkat Dosen
Berdasarkan Angka Kredit

Jenjang Jabatan Gol/Ruang	Asisten Ahli		Lektor		Lektor Kepala			Profesor	
	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e
Utama	80	120	160	240	320	440	560	680	850
Penunjang	20	30	40	60	80	110	140	170	200
Jumlah	100	150	200	300	400	550	700	850	1050

3. Implementasi Pengembangan karir dosen Poltekkes Kemenkes

a. Tahap Pertama :

- 1) rekrutmen calon dosen berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kebutuhan Poltekkes Kemenkes;
- 2) orientasi calon dosen dilakukan untuk memahami tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik pada Poltekkes Kemenkes;
- 3) pelatihan pra-tugas dilaksanakan melalui pengenalan lingkungan Poltekkes Kemenkes dan persiapan membuat perencanaan pendidikan;
- 4) penempatan seorang dosen berdasarkan kompetensi yang dimiliki;
- 5) penugasan dalam pematangan profesi melalui pemberian tanggungjawab terhadap pengajaran dan penguasaan mata kuliah tertentu sesuai minat dan kompetensi yang dimiliki; dan
- 6) pematangan profesi sebagai dosen Poltekkes Kemenkes dimaksudkan agar dosen memiliki tanggung jawab dan profesional dalam bidang pendidikan.

b. Tahap Kedua

Pemetaan perkembangan kemajuan dosen Poltekkes Kemenkes salah satunya berdasarkan kenaikan pangkat dan jabatan dosen melalui angka kredit sebagai parameter prestasi kinerja dosen.

Angka kredit dosen adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang diberikan/ditetapkan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang dosen dan yang dipergunakan sebagai salah satu syarat dalam rangka pembinaan karir dalam jabatan fungsional/kepangkatan.

Pembinaan karir dosen juga dilakukan dalam bentuk pembinaan karir manajerial. Pembinaan karir manajerial meliputi pembinaan manajerial dan substansi bidang penugasan. Jenjang penugasan dosen ini bisa sebagai Direktur, Pembantu Direktur, Ketua Jurusan, Ketua Laboratorium, dan sebagainya.

c. Tahap Ketiga

Melakukan penilaian kompetensi dosen melalui asesmen yang meliputi perkembangan *soft skill* (talenta), *hard skill* (pengetahuan dan keterampilan) serta *attitude* (sikap kinerja yang profesional) dalam rangka menempuh jenjang karirnya sebagai tenaga fungsional dan manajerial.

B. Assesment Dosen

Assesment dosen dilakukan untuk menentukan jenis pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan. Tahapan *assesment* dosen adalah sebagai berikut:

1. menetapkan standar kompetensi terhadap masing-masing jenjang jabatan dosen;
2. menentukan alat ukur berupa metode dan simulasi untuk menentukan nilai kompetensi;
3. pelaksanaan *assesment* terhadap dosen dilakukan oleh asesor;
4. hasil akhir penilaian kompetensi dosen ditentukan melalui pertemuan asesor yang diperoleh dari pelaksanaan *assesment*; dan
5. hasil *assesment* dipergunakan sebagai rekomendasi penentuan jenis mata kuliah yang diampu serta rekomendasi jenis pendidikan dan pelatihan tertentu untuk menyempurnakan kelemahan dan hambatan dosen dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Sedangkan hasil asesmen terhadap kemampuan manajerial dosen dijadikan masukan kepada dosen yang bersangkutan untuk lebih meningkatkan kemampuannya.

C. Tugas Belajar dan Ijin Belajar

1. Tugas Belajar

Tugas Belajar adalah pemberian izin oleh Menteri Kesehatan

kepada PNS yang terpilih melalui seleksi untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi di dalam atau luar negeri, bukan dengan biaya sendiri dan meninggalkan tugas kedinasan sehari-hari sebagai PNS. Pemberian Tugas Belajar bagi dosen dilaksanakan dalam rangka peningkatan kapasitas dan profesionalisme dosen. Tata cara pemberian tugas belajar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Izin Belajar

Izin Belajar adalah pemberian izin oleh Pembina Kepegawaian (Kepala Biro Kepegawaian Setjen Kementerian Kesehatan) kepada PNS untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi atas kemauan sendiri, dengan biaya sendiri yang diselenggarakan di luar jam kerja, di dalam negeri dan tidak mengganggu tugas kedinasan sehari-hari sebagai PNS. Sama halnya seperti Tugas Belajar, pemberian Izin Belajar bagi dosen dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan profesionalisme dosen. Tata cara pemberian izin belajar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan manajerial dosen sebagai pendidik profesional. Dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan salah satu hak dosen adalah memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Secara rinci dijelaskan dalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen, diterangkan bahwa kesempatan untuk meningkatkan kompetensi meliputi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan lanjut, mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, loka karya, serta kegiatan lain yang sejenis. Sedangkan pelatihan peningkatan kemampuan manajerial dosen dilakukan sesuai dengan bidang penugasan dosen.

E. Magang

Program magang adalah suatu kegiatan pembinaan yang dikelola secara terpusat dan merupakan suatu program nasional bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seorang dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi dan manajerial di Poltekkes Kemenkes yang dikoordinasikan oleh Badan PPSDM Kesehatan. Pelaksanaan program magang dapat dilakukan di pelbagai tempat yang memenuhi

kriteria yang ditetapkan dalam peraturan misalnya rumah sakit, industri obat, institusi pendidikan, institusi layanan kesehatan, dsb. Ketentuan lebih lanjut tentang magang diatur dalam Buku Pedoman Magang yang diterbitkan oleh Kepala Badan PPSDM Kesehatan.

BAB V EVALUASI KINERJA

Dosen sebagai tenaga pendidik memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugasnya yang secara berkala dievaluasi kinerjanya oleh Badan PPSDM Kesehatan, Poltekkes Kemenkes dan seluruh *stakeholder*.

A. Hak

1. Hak Dosen Tetap PNS :

- a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
- b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
- f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan
- g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

2. Hak Dosen Tetap Non PNS

- a. memperoleh penghasilan yang layak di atas kebutuhan hidup minimum;
- b. mendapat jaminan hari tua dan jaminan kesehatan;
- c. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- d. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- e. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- f. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;

- g. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan
- h. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/ organisasi profesi keilmuan.

3. Hak Dosen Tidak Tetap

- a. memperoleh penghasilan yang layak di atas kebutuhan hidup minimum;
- b. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- c. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- d. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan; dan
- e. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/ organisasi profesi keilmuan.

B. Kewajiban

1. Kewajiban Dosen Tetap PNS

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban :

- a. melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- b. merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- c. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- e. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika;
- f. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa;
- g. memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;

- h. memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
 - i. memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
 - j. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
 - k. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
 - l. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.
2. Kewajiban Dosen Tetap Non PNS dan Dosen Tidak Tetap

Dosen tetap Non PNS dan Dosen Tidak Tetap yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat mempunyai kewajiban yang diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

C. Sanksi

1. Sanksi Dosen Tetap PNS

Sanksi terhadap Dosen Tetap PNS, meliputi sanksi terhadap:

a. Sanksi terhadap pelanggaran persyaratan dosen

Dosen harus memenuhi persyaratan kualifikasi akademik magister, kompetensi dan sertifikat pendidik. Sertifikasi Dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen dengan syarat dan ketentuan tertentu serta melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio untuk menentukan pengakuan atas kemampuan profesionalnya. Dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh tunjangan profesi dosen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, dosen yang tidak dapat memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan yang bersangkutan telah diberi kesempatan untuk memenuhinya, dikenai sanksi

oleh Pemerintah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat berupa:

- 1) dialihtugaskan pada pekerjaan tenaga kependidikan yang tidak mempersyaratkan kualifikasi dan kompetensi dosen;
- 2) diberhentikan tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional, dan tunjangan khusus; atau
- 3) diberhentikan dari jabatan sebagai dosen.

b. Sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS

Sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS dapat berbentuk salah satu atau kombinasi dari sanksi-sanksi berikut ini :

- 1) sanksi ringan, terdiri atas:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) sanksi sedang, terdiri atas:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
- 3) sanksi berat, terdiri dari :
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. pembebasan dari jabatan;
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - e. pemberhentian dengan tidak hormat.

c. Sanksi terhadap pelanggaran pelaksanaan Beban Kerja Dosen

Dosen wajib melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Dosen yang gagal memenuhi kewajiban ini dikenai sanksi pemberhentian sementara tunjangan profesinya.

2. Sanksi Dosen Tetap Non PNS dan Dosen Tidak Tetap

Dosen Tetap Non PNS dan Dosen Tidak Tetap yang tidak menjalankan kewajiban dikenai sanksi sesuai dengan perjanjian kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

D. Alat Ukur Kinerja

1. daftar kehadiran;
2. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) sebagai indikator pencapaian kinerja sebagai PNS;
3. BKD (Beban Kerja Dosen) sebagai indikator pencapaian kinerja sebagai Pendidik Profesional;
4. DUPAK (Daftar Usul Penetapan Angka Kredit) sebagai indikator pencapaian kinerja sebagai pemangku Jabatan Akademik Dosen; dan
5. Alat Ukur Kinerja lain yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh internal Poltekkes Kemenkes, misalnya : penilaian atau evaluasi dari mahasiswa, pejabat yang berwenang, *stake holder*.

E. Komponen Kinerja

1. Kehadiran;
2. Kewajiban;
3. Uraian tugas pokok;
4. Pelaksanaan tridharma perguruan tinggi; dan
5. Komponen kinerja lain yang ditetapkan internal Poltekkes Kemenkes.

BAB VI

PEMBIAYAAN

Dalam penyelenggaraan Poltekkes Kemenkes, unsur pembiayaan merupakan salah satu unsur utama demi kelancaran dan keberhasilan penyelenggaraan seluruh kegiatan yang dilakukan oleh Poltekkes Kemenkes. Pembiayaan pada Poltekkes Kemenkes tidak hanya dialokasikan untuk kegiatan pendidikan dan pengajaran saja melainkan juga untuk kegiatan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta untuk menunjang kegiatan mahasiswa, kesejahteraan dosen, dan tenaga kependidikan.

Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (NSP) mengatur mengenai substansi standar pembiayaan yang ada pada setiap perguruan tinggi setidaknya mengatur/menetapkan pembiayaan pendidikan yang terdiri atas biaya investasi dan biaya personal. Khusus untuk pembiayaan yang terkait dosen mengacu pada :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen Serta Tunjangan Kehormatan Profesi
2. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen
3. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 48/Kep/1983 tentang Beban Tugas Tenaga Pengajar pada Perguruan Tinggi
4. Surat Menteri Keuangan No S-191/MK.02/2014 tentang Izin Prinsip Besaran Biaya Honorarium Dosen dan Tenaga Kependidikan Poltekkes Kemenkes.

A. Pembiayaan Operasional

Pembiayaan untuk dana operasional pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat termasuk gaji dan upah sebagai berikut:

1. penggunaan dana untuk pendidikan 50 – 65%;
2. penggunaan dana untuk penelitian 5 – 10%;
3. penggunaan dana untuk pengabdian masyarakat 3 – 5%;
4. investasi antara 20 – 30%; dan
5. pengembangan SDM 10 – 20%.

Dana penelitian digunakan untuk penelitian Dosen Tetap dan beberapa hal tertentu dapat digunakan oleh mahasiswa yang melakukan penelitian bersama dosen (penelitian kolaboratif).

Dana pelayanan/pengabdian kepada masyarakat digunakan untuk kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh Dosen Tetap dan pengelolaan kegiatan yang dilakukan oleh Pembantu Direktur III (bidang kemahasiswaan). Dalam beberapa hal tertentu, dana dapat digunakan oleh mahasiswa untuk melakukan kegiatan pemberdayaan dan pengabdian masyarakat bersama dosen (kegiatan kolaboratif).

B. Pembiayaan Dosen yang Mendapat Tugas Tambahan

Pembiayaan Bagi Dosen yang mendapat tugas tambahan disesuaikan dengan Peraturan Perundang-Undangan, dengan ketentuan yang ditetapkan :

1. jenis dan besaran satuan biaya masukan lainnya di lingkup Poltekkes Kemenkes ditetapkan sebagaimana tercantum dalam lampiran Surat Menteri Keuangan Nomor S-191/MK.02/2014 tanggal 25 Maret 2014.
2. penggunaan jenis dan besaran satuan biaya sebagaimana dimaksud diatur dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. besaran satuan biaya tersebut merupakan batas tertinggi yang tidak dapat dilampaui;
 - b. berdasarkan besaran sebagaimana dimaksud, Direktur Poltekkes Kemenkes menetapkan besaran satuan biaya masukan lainnya yang berlaku pada masing-masing Poltekkes Kemenkes dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan serta kemampuan keuangan PNB (Pendapatan Negara Bukan Pajak) masing-masing Poltekkes Kemenkes;
 - c. penerapan satuan biaya masukan lainnya ini tidak diperkenankan adanya duplikasi dengan pembayaran tunjangan kinerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. terhadap satuan biaya honorarium bagi dosen/pegawai yang diberi tugas tambahan/tugas khusus tertentu berlaku ketentuan bahwa jabatan tersebut telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan; dan
 - e. terhadap satuan biaya honorarium bagi dosen yang menyelenggarakan kegiatan akademik dan kemahasiswaan, hanya berlaku untuk penugasan yang melampaui perhitungan Beban Kerja Dosen (BKD) yang menjadi tugas wajib dosen sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB VII

MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring dan Evaluasi bertujuan untuk memantau, menganalisis, memperoleh umpan balik dan melakukan revisi penyelenggaraan pengadaan dan pengembangan dosen secara komprehensif.

A. Monitoring

Monitoring merupakan fungsi berkelanjutan yang menggunakan pengumpulan data secara sistematis berdasarkan indikator untuk memberikan informasi pada manajemen dan *stakeholder* yang berhubungan dengan kemajuan atau hasil yang dicapai. Monitoring dilaksanakan secara periodik. Monitoring mencakup kelancaran dan hambatan dalam pengadaan dan pengembangan dosen serta upaya pemecahan masalah.

Monitoring dapat dilakukan pada waktu proses perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan penempatan, pengembangan karir, serta pembiayaan kegiatan.

B. Evaluasi

Evaluasi merupakan penilaian yang sistematis dan objektif yang berkaitan dengan pelaksanaan atau hasil dari program, kebijakan berdasarkan perencanaan implementasi dan hasilnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi keberadaan dosen, dampak maupun keberlanjutan program. Evaluasi dilakukan berdasarkan laporan yang dibuat oleh Direktur Poltekkes pada setiap akhir pelaksanaan yang ditujukan kepada Kepala Badan PPSDM Kesehatan meliputi :

1. pengadaan dosen, meliputi kriteria dan syarat dosen, rekrutmen dosen (pola dan mekanisme), dan pola penempatan (redistribusi dan detasering).
2. pengembangan dosen meliputi pola karir (*reward* dan *punishment*), pendidikan berkelanjutan, pelatihan dan magang.

BAB VIII
PENUTUP

1. Pelaksanaan Manajemen Dosen pada Poltekkes Kemenkes agar segera dilaksanakan sesuai dengan arah kebijakan dan program Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan.
2. Kegiatan pelaksanaan Manajemen Dosen ini agar difasilitasi dalam rencana/program kerja masing-masing Poltekkes Kemenkes pada setiap tahun anggaran sehingga pelaksanaannya dapat berjalan lancar.
3. Untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Manajemen Dosen pada Poltekkes Kemenkes, agar seluruh *stakeholder* wajib bekerja sama sesuai tugas dan kewenangan masing-masing dalam waktu yang telah ditentukan.
4. Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Menteri ini akan diatur kemudian.

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

NILA FARID MOELOEK