



Program Pascasarjana
S2 Manajemen Pendidikan

SUMBER DAYA MANUSIA

Sumberdaya Manusia

1. Sistem rekrutmen dan seleksi dosen dan tenaga kependidikan.

Dosen pengajar program S2 adalah juga pengajar Program S1. Oleh karena itu, perekrutan dosen pada awalnya dilakukan untuk Program S1. Rekrutmen dilakukan secara terpusat pada tingkat Universitas. Sistem rekrutmen dikembangkan berdasarkan peraturan perundangan negara. Rekrutmen dilakukan secara objektif, adil, transparan, dan akuntabel. Seperti dipersyaratkan oleh perundangan, pengumuman formasi, pendaftaran dan hasil rekrutmen diumumkan kepada publik melalui media cetak, media elektronik, dan website Unima.

Pada Tingkat Program Pascasarjana, perekrutan dosen dilakukan oleh Kaprodi berdasarkan kualifikasi yang ditetapkan. Pengajar Program S2 disyaratkan telah menyelesaikan program S3, memiliki kapasitas keilmuan yang sebidang baik dalam bidang kependidikan, maupun manajemen pendidikan. Mereka yang direkrut diutamakan yang masih tercatat sebagai dosen tetap pada sebuah perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta. Calon pengajar Program S2 yang potensial diharuskan mengajukan lamaran kepada prodi dengan syarat utama salinan ijazah, CV, dan karya ilmiah terbaik terakhir yang dimiliki. Pelamar yang memenuhi syarat akan direkomendasikan untuk mendapat SK Direktur PPs. Bagi pelamar yang sudah pensiun, SK Pengangkatan dilakukan oleh Rektor. Walaupun dimungkinkan pengangkatan pengajar dari luar universitas, doktor atau professor yang sudah pensiun baik dari dalam maupun luar negeri, sejauh ini pengajar Program S2 sebagian berasal dari dalam prodi sendiri, namun diutamakan mereka yang sudah Professor. Prosedur rekrutmen pengajar S1, S2 dan S3 ditetapkan oleh Universitas dan PPs.

Beragam peraturan dijadikan dasar untuk menetapkan dan merumuskan pedoman. Sistem pengelolaan yang telah dimiliki dijadikan dasar pengelolaan sumber daya manusia yang baik di UNIMA. Sistem ini menjadi dasar dalam proses (1) perencanaan, (2) rekrutmen, seleksi, pemberhentian pegawai, (3) Orientasi dan penempatan pegawai, (4) pengembangan karier dan (5) renumerasi, penghargaan dan sanksi. Jadi dalam melakukan kegiatan seleksi, rekrutmen, penempatan, pengembangan pegawai dan pemberhentian mengikuti ketentuan-ketentuan yang ada di UNIMA. Dari ketentuan berupa peraturan tertulis inilah prodi menjalankan kebijakan seleksi dan pengembangan sumberdaya manusia secara efektif.

Dokumen Undang-Undang dan Peraturan yang di gunakan sebagai acuan untuk rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan di prodi sebagai berikut :

- a. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi

- b. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2011 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri.
- i. Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional
- j. Berbagai kebijakan/keputusan Rektor UNIMA terkait dengan hal tersebut

Dari peraturan-peraturan tersebut di atas maka Pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan Prodi di laksanakan secara konsisten, bahkan semua peraturan sebagaimana tercantum dalam butir (a) hingga (j) di atas juga sudah mencakup kegiatan sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja sumberdaya manusia.

Keputusan Mendikbud RI No. 212/U/1999 tentang Pedoman Program Penyelenggaraan Program S2 pada pasal 3 ayat (2)d yang berbunyi: Tenaga Akademik dengan kualifikasi dan dalam jumlah yang memadai untuk penyelenggaraan program perkuliahan serta kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan tesis yaitu sekurang-kurangnya 2 (dua) tenaga akademik tetap dengan jabatan akademik sekurang-kurangnya Guru Besar dengan latar pendidikan yang sama atau sebidang dengan program S2 yang diusulkan ditambah sekurang- kurangnya 4 (empat) tenaga akademik tetap berkualifikasi doktor S3 dengan latar pendidikan yang sama atau sebidang dengan program studi manajemen pendidikan.

Mengacu pada peraturan tersebut maka Prodi mempunyai komposisi dosen tetap sebagai berikut:

Guru Besar (6 orang) dan Doktor bidang Manajemen Pendidikan (9 orang).

Selain syarat di atas, rekrutmen dosen di Prodi mengikuti Undang- Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen khususnya pasal 46 ayat 2 yaitu “Dosen yang memiliki kualifikasi program pascasarjana, yang diperkuat dengan Surat Edaran Dirjen DIKTI No. 1615/E/T/2011. Syarat lain yang mendukung rekrutmen dosen Prodi yaitu Surat Edaran Direktur Pendidik dan Tenaga Kependidikan No. 2899.1/ E/4.1/2011 bahwa dosen tetap yang diusulkan adalah yang mendapatkan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) yang dapat dibuktikan pada laman <http://evaluasi.dikti.go.id> dan memiliki kualifikasi akademik doktor serta jabatan akademik minimal Lektor Kepala dan Profesor. Berdasarkan peraturan-peraturan tersebut maka Prodi

merekrut sebanyak 15 orang dosen tetap yang memiliki NIDN, sertifikat dosen, Guru Besar, dan bergelar doktor.

Peraturan yang mengatur penunjukan komisi pembimbing tesis di dasarkan pada Surat Edaran Dirjen DIKTI No. 1530/D/T/2010 Hal. Menjaga Kualitas Kegurubesaran dan Program S2. Berdasarkan hal tersebut maka dosen Prodi berijazah S3 dan beberapa diantaranya bergelar Guru Besar. Guru besar yang ditugasi sebagai promotor harus memiliki bidang ilmu yang serumpun dengan bidang ilmu yang diteliti mahasiswa MP PPs UNIMA. Apabila guru besar yang memiliki ijazah S3 tersebut tidak serumpun dengan mahasiswa yang meneliti maka dapat dijadikan anggota komisi pembimbing.

Untuk menjamin kesinambungan penyelenggaraan pendidikan Prodi secara periodik telah melakukan penempatan, pengembangan, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan yang meliputi Dosen dan Tenaga Kependidikan, sehingga Dosen di lingkungan Prodi hanya dosen tetap dan dosen tamu.

Dosen tetap Prodi berasal dari staf pengajar di lingkungan UNIMA. Penempatan dosen- dosen tersebut sesuai dengan kepakaran untuk mengampu suatu matakuliah. Dalam penempatan, pengembangan, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan yang meliputi Dosen dan Tenaga Kependidikan mengacu pada peraturan sebagai berikut:

- a. Peraturan Pemerintah 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi
 - b. Keputusan Mendikbud No. 0439/0/1992 tentang Statuta Universitas Negeri Manado
 - c. Keputusan Mendikbud No.0202/0/1995 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Manado
 - d. Keputusan Mendikbud No.0275/0/1996 tentang Penyempurnaan Organisasi dan Tata Kerja
- Adapun Kode Etik pembelajaran dituangkan dalam Pedoman Akademik Universitas Negeri Manado Edisi Tahun 2015.

Dengan demikian Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana UNIMA telah memiliki pedoman tertulis tentang sistem rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan yang lengkap dan ada bukti dilaksanakan secara konsisten.

Program studi memiliki dosen-dosen yang memiliki mutu dan kualifikasi tinggi, pengalaman relevan dengan tugas dan fungsi prodi serta jumlah yang memadai sesuai dengan jumlah mahasiswa yang tersedia. Sementara itu, tenaga pendukung yang tersedia hanya satu orang tenaga tata usaha. Jumlah tenaga pendukung pada program studi ini disesuaikan dengan beban kerja yang terbatas pada lingkup administrasi prodi, sedangkan pekerjaan-pekerjaan lain seperti pembayaran honorarium dosen, pengelolaan sarana dan prasarana, dan kerjasama dengan pihak luar dilakukan oleh institusi yang dikelola langsung oleh Universitas dan PPs.

Seleksi dan rekrutmen tenaga kependidikan PNS dilaksanakan terpusat di tingkat Universitas dilakukan sesuai peraturan penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh kementerian PAN-RB dan Kementerian Ristek dan Dikti. Prosedur penerimaan tenaga kependidikan berdasarkan alokasi yang dibutuhkan disampaikan Kementerian Ristek dan Dikti lewat Biro Kepegawaian (dulu Kemendikbud) kepada Rektor/PR II/Kepala Biro Akademik Kepegawaian. Seleksi dan Rekrutmen tenaga kependidikan yang ditempatkan diprogram studi dilakukan pihak Universitas kemudian ditempatkan ke program studi lewat SK Rektor.

2. Pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Pengelolaan dosen

Pengelolaan dosen di Program Studi S2 MP adalah pengelolaan bidang akademik menyangkut pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam kegiatan pembelajaran di Prodi, dibentuk kelompok kepakaran yang beranggotakan dosen-dosen yang memiliki kualifikasi terhadap bidang kepakaran perencanaan, kepemimpinan, dan supervisi. Dalam pelaksanaan tugas pembelajaran, dosen dimonitor dan dievaluasi kinerja akademik dosen. Monev tenaga pengajar/dosen dilakukan melalui daftar kehadiran dosen dalam melakukan kegiatan mengajar. Daftar hadir merupakan bukti kehadiran dosen matakuliah dalam menjalankan tugas. Di Program Studi S2 Manajemen Pendidikan setelah selesai memberi kuliah mahasiswa dan dosen wajib menandatangani daftar hadir perkuliahan. Kehadiran dosen direkap oleh pimpinan program studi, dan melaporkan secara berkala kepada Direktur/Asisten Direktur II. Dosen juga harus menandatangani buku monitoring setelah mengajar di ruangan pimpinan prodi. Salah satu bentuk monitoring dan evaluasi mahasiswa terhadap kinerja dosen dilakukan lewat angket yang disebarakan kepada mahasiswa.

Pengelolaan tenaga kependidikan

Penempatan tenaga kependidikan di program studi berdasarkan usulan PPs, ditempatkan ke program studi melalui SK Rektor. Pengembangan karir yang ditunjukkan melalui kenaikan pangkat ditetapkan berdasar mekanisme jabatan struktural dan atau jabatan fungsional tertentu. Pembinaan karier dilaksanakan untuk peningkatan dan pengembangan kualifikasi akademik/teknis yang mengacu pada Standar Nasional Pendidikan. Kegiatan pengembangan karier seperti diklat PIM, sertifikasi keahlian. Dalam pelaksanaan tugas, tenaga kependidikan di monitor dan evaluasi kinerjanya terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari..

Monitoring dan evaluasi terhadap kinerja tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan kehadirannya setiap hari kerja yang diketahui lewat daftar hadir yang ditanda tangani waktu

datang dan pulang, monitoring terhadap capaian kinerja harian, mingguan, dan bulanan. Rekam jejak tenaga kependidikan dilakukan dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai).

3. Profil dosen dan tenaga pendukung: mutu, kualifikasi, pengalaman, ketersediaan (kecukupan, kesesuaian, dan rasio dosen-mahasiswa).

1) Mutu

Untuk menjamin mutu dosen Program Studi S2 MP sesuai dengan kompetensi dan persyaratan penugasan yang dapat dilihat dari kualifikasi pendidikan, pengalaman akademik dan profesinya. Saat ini jumlah dosen tetap pada Program Studi S2 MP sebanyak 15 orang.

2) Kualifikasi dan Pengalaman

Berdasarkan tingkat pendidikannya, sebanyak 15 dosen berpendidikan S3 dan 6 diantaranya sebagai guru besar.

3) Ketersediaan

Perbandingan antara jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pembelajaran serta kualitas output yang dihasilkan Program Studi S2 MP. Jumlah mahasiswa Program Studi S2 MP yang masih aktif per tahun 2016 tercatat sebanyak 110 orang dengan jumlah dosen sebanyak 15 orang. Dengan demikian, rasio antara dosen dengan mahasiswa adalah 1: 7.

4) Tenaga Pendukung

Tenaga pendukung yang dimiliki Program Studi MP harus memiliki kompetensi, kredibilitas dan karakter sesuai dengan tugas dan kewajiban yang menjadi beban kerjanya. Program Studi S2 MP tidak hanya mencari kesesuaian antara kualifikasi tenaga pendukung dengan persyaratan jabatan, tetapi juga kesesuaian antara karakter tenaga pendukung dengan nilai-nilai budaya yang ditanamkan di Program Studi. Jenis pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- a) Pekerjaan administratif, baik yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan administrasi kelembagaan seperti; surat menyurat, kearsipan, pembukuan, dokumentasi, dan pelaporan. Sampai saat ini jumlah tenaga pendukung di Prodi S2 MP berjumlah 1 orang dengan pendidikan strata 3.
- b) Pekerjaan teknis, baik yang berhubungan langsung dengan proses belajar mengajar (penyediaan laptop dan LCD, spidol, jadwal kuliah, dan fasilitas mengajar lainnya) maupun yang tidak langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar seperti penyediaan konsumsi bagi mahasiswa dan dosen, kebersihan di lingkungan Program

Studi. Untuk mendukung pekerjaan teknis, di Program Studi S2 MP, tenaga teknis didukung oleh staf PPs Unima.

4. Karya akademik dosen (hasil penelitian, karya lainnya).

Karya akademik dosen Prodi S2 MP terlihat pada penelitian, pengabdian, dan penulisan buku ajar/referensi (yang didanai PNBPN) UNIMA, ada juga penelitian dan pengabdian masyarakat bersifat kompetitif seperti hibah yang dibuat oleh dosen.. Dalam waktu 3 (tiga) tahun terakhir karya penelitian, pengabdian dan buku ajar yang dibiayai oleh dana PNBPN UNIMA.

Di samping penelitian yang dibiayai oleh dana PNBPN UNIMA, ada juga penelitian mandiri yang dilakukan oleh dosen yang dimuat dalam jurnal jurnal terakreditasi dalam skala nasional ataupun internasional.

5. Peraturan kerja dan kode etik

Peraturan kerja dan kode etik tenaga pengajar dan tenaga kependidikan di prodi S2 MP PPs UNIMA diatur dalam ketentuan berikut:

- a. Statuta Unima 2003 (yang digunakan saat ini) statuta baru masih dalam pembahasan.
- b. OTK (Organisasi Tata Kelola) UNIMA.
- c. Pedoman Akademik Tahun 2015 UNIMA (setiap tahun terbit Pedoman Akademik UNIMA)
- d. Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- e. UU No.14 Tahun 2005 Tetang Guru dan Dosen
- f. Standar-standar Pengelolaan yang dikeluarkan oleh Lembaga Penjamin Mutu Perguruan Tinggi (LPMPT) UNIMA seperti:
 - Standar isi
 - Standar Penilaian pendidikan
 - Standar Penelitian
 - Standar Pengabdian kepada Masyarakat
 - Standar Proses Pembelajaran
 - Standar Pembiayaan
 - Standar Sarana dan Prasarana
 - Standar Kerja sama
 - Standar pendidik dan tenaga kependidikan
 - Standar Kompetensi Lulusan

6 Pengembangan staf

Pengembangan kualitas dosen dan tenaga kependidikan dilakukan melalui suatu mekanisme yang ditetapkan dalam Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan UNIMA yang dikeluarkan oleh LPMPT UNIMA.

Karir dosen di bidang pendidikan ditunjukkan melalui kenaikan pangkat dan jabatan fungsional akademik, sedangkan karir di bidang struktural ditunjukkan melalui mekanisme pemilihan jabatan struktural. Seluruh pengembangan karir dosen di bidang pendidikan telah dituangkan dalam SOP masing-masing sesuai pangkat dan jabatan akademiknya.

Pengembangan pendidikan, semua dosen didorong oleh pimpinan Universitas, PPs dan prodi untuk melanjutkan pendidikan hingga ke jenjang yang tertinggi (doktor) melalui beasiswa internal (beasiswa BPPS, LPDP dan lainnya) atau eksternal (beasiswa dari pihak swasta, sponsor).

Dosen didorong untuk aktif dalam kegiatan penelitian, pengabdian masyarakat dan mengikuti pelatihan, workshop, kursus sehubungan dengan ilmu yang ditekuninya. Untuk tenaga kependidikan, pengembangan karir yang ditunjukkan melalui kenaikan pangkat ditetapkan berdasar mekanisme jabatan struktural dan atau jabatan fungsional tertentu. Pembinaan karier dilaksanakan untuk peningkatan dan pengembangan kualifikasi akademik/teknis yang mengacu pada Standar Nasional Pendidikan. Kegiatan pengembangan karier seperti diklat, sertifikasi keahlian.

7 Keberlanjutan pengadaan dan pemanfaatannya

Peningkatan fasilitas pendukung kegiatan pembelajaran sangat diperhatikan oleh pihak Universitas. Pengusulan barang, peralatan dan penambahan gedung dilakukan oleh pihak PPs kepada pihak Universitas melalui Biro Perencanaan. Usulan pengadaan peralatan medya pendidikan, penggantian peralatan, penambahan fasilitas pembelajaran seperti LCD, computer dan lainnya didahului oleh usulan prodi ke PPs, kemudian diteruskan ke pihak Universitas.

Pemanfaatan peralatan oleh dosen dan mahasiswa program studi S2 MP diatur oleh pimpinan Prodi.

Analisis SWOT: Sumber Daya Manusia

<p style="text-align: center;">Evaluasi Internal</p> <p style="text-align: center;">Evaluasi Eksternal</p>	<p style="text-align: center;">KEKUATAN (S)</p>	<p style="text-align: center;">KELEMAHAN (W)</p>
<p style="text-align: center;">PELUANG (O)</p>	<p style="text-align: center;">STRATEGI (S – O)</p>	<p style="text-align: center;">STRATEGI (W – O)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan program pengembangan kompetensi dosen yang diluncurkan universitas dengan dukungan dana dan sistem yang lebih baik melalui pengembangan dosen bergelar professor, pengembangan dosen bergelar doktor serta pengembangan dosen muda. 2. Kesempatan berkarya ilmiah dan presentasinya pada forum ilmiah internasional, regional dan nasional semakin banyak baik pada tingkat nasional, regional maupun internasional. 3. Kerjasama dan kemitraan dengan berbagai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program studi memiliki sejumlah dosen yang memiliki kualitas dan kualifikasi kepakaran yang diakui. 2. Hasil karya dosen selain kuantitas yang memadai juga memiliki kualitas yang baik dan kredibel. 3. Ketersediaan peraturan dan kode etik kinerja bagi para dosen dan tenaga pendukung yang implementasinya telah berjalan secara efektif. 4. Jaminan atas keberlanjutan pengadaan dan pemanfaatan sumber daya yang dilakukan secara bottom up berdasarkan analisis kebutuhan program studi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepakaran para dosen belum didukung tradisi penelitian yang sistematis melalui peta penelitian dosen yang dilaksanakan secara konsisten 2. Direktori kepakaran para dosen belum terdokumentasi dengan baik, baru berdasarkan kualifikasi akademik. Padahal penelitian yang dilakukan para dosen cukup luas dan beragam. 3. Pengembangan staf belum terjadwal dan terselenggara secara terencana, terutama karena terkendala pendanaan yang terbatas sehingga sebagian besar masih mengandalkan beasiswa dari pihak lain. 4. Kerja sama pengadaan tenaga ahli baru terbatas dengan beberapa universitas sehingga diperlukan perluasan kerja sama dengan universitas lainnya.

universitas dan badan serta lembaga terkait semakin meningkat.		
ANCAMAN (O)	STRATEGI (S – T)	STRATEGI (W – T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja struktural sebagian besar dosen mempersempit waktu untuk berkarya ilmiah yang unggul dan berinteraksi dengan kolega pada universitas lain yang memiliki minat keilmuan yang relevan. 2. Banyaknya kepercayaan dari universitas atau lembaga lain untuk bekerja sama dapat menyebabkan beban kerja dosen menjadi bertambah sehingga dikhawatirkan kualitas kerjanya menurun. 3. Regenerasi dosen yang pengembangan keilmuannya diserahkan pada dosen masing-masing dapat menyebabkan proporsi kepakaran dosen program studi kurang seimbang dengan bidang keilmuan yang dikembangkan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program studi memiliki sejumlah dosen yang memiliki kualitas dan kualifikasi kepakaran yang diakui. 2. Hasil karya dosen selain kuantitas yang memadai juga memiliki kualitas yang baik dan kredibel. 3. Ketersediaan peraturan dan kode etik kinerja bagi para dosen dan tenaga pendukung yang implementasinya telah berjalan secara efektif. 4. Jaminan atas keberlanjutan pengadaan dan pemanfaatan sumber daya yang dilakukan secara bottom up berdasarkan analisis kebutuhan program studi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepakaran para dosen belum didukung tradisi penelitian yang sistematis melalui peta penelitian dosen yang dilaksanakan secara konsisten 2. Direktori kepakaran para dosen belum terdokumentasi dengan baik, baru berdasarkan kualifikasi akademik. Padahal penelitian yang dilakukan para dosen cukup luas dan beragam. 3. Pengembangan staf belum terjadwal dan terselenggara secara terencana, terutama karena terkendala pendanaan yang terbatas sehingga sebagian besar masih mengandalkan beasiswa dari pihak lain. 4. Kerja sama pengadaan tenaga ahli baru terbatas dengan beberapa universitas sehingga diperlukan perluasan kerja sama dengan universitas lainnya.