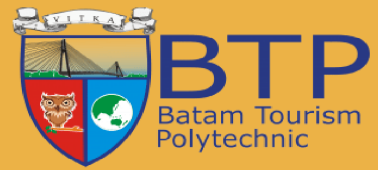


POLITEKNIK PARIWISATA BATAM

"Centre of Excellence in Tourism"



PEDOMAN

PERENCANAAN, REKRUTMEN,
SELEKSI, PENEMPATAN DAN
PEMBERHENTIAN DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN



The Vitka City Complex
Jl. Gajah Mada, Tiban Ayu, Batam
Kepulauan Riau, INDONESIA 29425



Phone : +62 778 3540889



<https://btp.ac.id>



info@btp.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR
TENTANG
PEDOMAN REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN
DAN PEMBERHENTIAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
POLITEKNIK PARIWISATA BATAM TAHUN 2016
SK Nomor: 006/SK/D-BTP/I/2016**

- Menimbang** :
- a. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan Dosen dan Tenaga Kependidikan yang memiliki kemampuan serta profesionalisme dibidang pendidikan, perlu memiliki petunjuk agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan demi mendukung tercapainya visi dan misi Politeknik Pariwisata Batam;
 - b. Bahwa perlu disusun pedoman Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan di Politeknik Pariwisata sehingga proses rekrutmen tersebut berjalan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan;
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b diatas, perlu menetapkan surat keputusan tentang Pedoman Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
 4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik/Kompetensi Guru/Dosen;
 6. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
 7. Statuta Politeknik Pariwisata Batam.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- KEPUTUSAN DIREKTUR POLITEKNIK PARIWISATA
BATAM TENTANG PEDOMAN REKRUTMEN, SELEKSI,
PENEMPATAN DAN PEMBERHENTIAN DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN DI POLITEKNIK
PARIWISATA BATAM**

- Pertama** : Pedoman Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan adalah sebagaimana tercantum dalam pedoman yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan Direktur ini;
- Kedua** : Dalam rangka mewujudkan kualitas layanan akademik Politeknik Pariwisata Batam, diperlukan partisipasi aktif dan sinergitas yang harmonis antara dosen dan mahasiswa serta peran institusi;
- Ketiga** : Segala sesuatu akan diubah dan dibetulkan sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini;
- Keempat** : Keputusan ini berlaku terhitung sejak ditandatangani oleh Direktur Politeknik Pariwisata Batam.

Ditetapkan di : Batam
Pada tanggal : 11 Januari 2016
Direktur Politeknik Pariwisata Batam



M. Nur A Nasution, S.Sos., M.Pd., CHA
NIDN. 3830046701

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Vitka;
2. Dosen BTP;
3. Arsip.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan YME atas rahmat dan karunia-Nya sehingga pembuatan buku panduan Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pemberhentian Dosen dan Tenaga Kependidikan Politeknik Pariwisata Batam (BTP) dapat disusun dan diterbitkan. Secara garis besar buku ini bertujuan untuk memberikan panduan kepada seluruh civitas akademika BTP tentang perencanaan, penerimaan dan pemberhentian pegawai.

Buku pedoman ini bertujuan memberikan tuntunan, pegangan dan gambaran bagi seluruh civitas akademika dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan di BTP, dengan adanya buku pedoman ini diharapkan seluruh civitas akademika dapat memperoleh gambaran tentang standar penyelenggaraan pendidikan BTP.

Terimakasih kami ucapkan kepada pihak yang telah membantu dalam penyusunan buku pedoman ini. Semoga buku ini dapat memenuhi sasaran dan bermanfaat dalam memperlancar penyelenggaraan pendidikan di lingkungan BTP.

 **BTP**
Batam Tourism
Polytechnic
Batam, 11 Januari 2016

M. Nur A Nasution, S.Sos., M.Pd., CHA.
Direktur

DAFTAR ISI

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR POLITEKNIK PARIWISATA BATAM.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Visi Politeknik Pariwisata Batam	1
1.3 Misi Politeknik Pariwisata Batam	1
1.4 Tujuan Politeknik Pariwisata Batam	2
1.5 Sasaran Politeknik Pariwisata Batam	2
BAB II PEMBAHASAN	4
2.1 Ketentuan Umum	4
2.2 Ruang Lingkup Perencanaan Kebutuhan	4
2.3 Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	5
2.4 Mekanisme Rekrutmen	6
2.5 Mekanisme Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	7
2.6 Masa Adaptasi dan Induksi	7
2.7 Masa Kontrak	8
2.8 Pengangkatan Karyawan	8
2.9 Pemutusan Hubungan Kerja	8
2.10 Fasilitas Yang Diperoleh oleh Karyawan Tetap	8
BAB III PEMBERHENTIAN KARYAWAN	10
3.1 Pemberhentian Karyawan	10
BAB V PENUTUP	12
REFERENSI	13

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Politeknik Pariwisata Batam / *Batam Tourism Polytechnic* (BTP) merupakan salah satu Politeknik yang berlokasi di Jln. Gajah Mada, Tiban Lama, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau. Visi BTP adalah "Menjadi institusi pendidikan tinggi kepariwisataan terkemuka di Asia Tenggara".

Untuk merealisasikan visi, misi dan tujuan yang dimiliki BTP, tentunya banyak pihak-pihak yang terlibat didalamnya untuk menjadikan BTP menjadi sebuah institusi pendidikan yang matang, mandiri dan terkemuka. Hal ini tidak dapat lepas dari peran penting tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan seluruh civitas akademika BTP. Dalam menjalani peran penting tersebut, tentunya seluruh civitas akademika BTP harus memiliki suatu pedoman dalam melaksanakan perannya masing-masing. Pedoman-pedoman ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi seluruh civitas akademika BTP untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembannya.

Dokumen pedoman perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan ini merupakan sebuah pedoman dalam menentukan perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan pemberhentian pegawai BTP. Dokumen pedoman ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi BTP dalam melaksanakan perencanaan pegawai, rekrutmen pegawai, seleksi calon pegawai, penempatan pegawai dan pemberhentian pegawai di lingkungan BTP.

1.2 Visi Politeknik Pariwisata Batam

Menjadi Institusi Pendidikan Tinggi Kepariwisataan Terkemuka di Asia Tenggara.

1.3 Misi Politeknik Pariwisata Batam

Dalam upaya untuk mencapai visinya, Politeknik Pariwisata Batam telah merumuskan lima misi utama lembaga berdasarkan Renstra 2016-2020 Bab III Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran bidang pariwisata melalui pengembangan kapasitas belajar;
2. Meningkatkan kualitas dan ragam penelitian untuk pengembangan keilmuan dan teknologi kepariwisataan berbasis kearifan lokal;
3. Meningkatkan kapasitas aplikasi keilmuan pariwisata melalui pengabdian masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
4. Memosisikan diri sebagai agen pembaharu dalam mendorong kemandirian pembangunan kepariwisataan nasional;
5. Berperan sebagai simpul utama jejaring pendidikan tinggi kepariwisataan Indonesia.

1.4 Tujuan Politeknik Pariwisata Batam

Tujuan dari Politeknik Pariwisata Batam berdasarkan Renstra 2016-2020 Bab III Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, sebagai berikut:

1. Menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran bidang pariwisata melalui pengembangan kapasitas belajar guna menghasilkan lulusan yang profesional;
2. Menghasilkan ragam penelitian untuk pengembangan keilmuan dan teknologi kepariwisataan berbasis kearifan lokal;
3. Menyebarluaskan aplikasi keilmuan pariwisata melalui pengabdian masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
4. Sebagai agen pembaharu dalam mendorong kemandirian pembangunan kepariwisataan nasional;
5. Menjadi simpul utama dalam jejaring pendidikan tinggi kepariwisataan Indonesia.

1.5 Sasaran Politeknik Pariwisata Batam

Untuk mencapai tujuan yang dirumuskan diatas, ditetapkan sasaran pengembangan Politeknik Pariwisata Batam sebagai berikut:

1. Meningkatnya kontribusi dalam memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia berkualitas untuk pengembangan dunia pariwisata;

2. Meningkatnya mutu layanan akademik, pembelajaran, dan pembimbingan yang bermuara pada peningkatan hasil pembelajaran dan karya tulis ilmiah mahasiswa;
3. Meningkatnya karya penelitian terapan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan
4. Meningkatnya jumlah penelitian serta pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan stakeholder;
5. Meningkatnya aktivitas dan kualitas penelitian sesuai dengan arah kebijakan penelitian Politeknik Pariwisata Batam yang bermuara pada meningkatnya jumlah publikasi nasional dan internasional, serta pemerolehan HKI;
6. Meningkatnya aktivitas dan kualitas pengabdian kepada masyarakat secara melembaga yang berbasis inovasi dan hasil-hasil penelitian;
7. Meningkatkan kerjasama untuk mensinergikan potensi sumberdaya yang dimiliki.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Ketentuan Umum

Dalam pedoman perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan pemberhentian pegawai yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Politeknik Pariwisata Batam (BTP) terdiri dari tenaga pendidik (dosen dan instruktur) dan tenaga kependidikan
2. Tenaga pendidik adalah pegawai BTP yang bertugas sebagai pendidik profesional dan ilmuwan yang berkewajiban mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dan telah memenuhi syarat-syarat minimal menjadi tenaga pendidik.
3. Tenaga kependidikan adalah pegawai yang diangkat atau dipekerjakan di BTP untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan berdasarkan peraturan dan persyaratan yang berlaku dengan kualifikasi pendidikan minimal diploma 3 atau sederajat yang terdiri dari: pejabat struktural, tenaga penunjang akademik, pelaksana administratif, pelaksana teknis dan memenuhi syarat sebagai pegawai.

2.2 Ruang Lingkup Perencanaan Kebutuhan

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan Politeknik Pariwisata Batam meliputi tahap/proses:

1. Permintaan tenaga pendidik (dosen dan instruktur) dari setiap Program Studi yang membutuhkan tambahan dosen harus berdasarkan:
 - Rasio mahasiswa dan dosen yang idela dan pembukaan Program Studi baru;
 - Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen;
 - Jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) kelulusan.Kemudian hasil pertimbangan kebutuhan dosen tersebut di masukkan kedalam perencanaan kebutuhan dosen instansi.
2. Permintaan akan tenaga kependidikan (administrasi, pustakawan, dan teknisi) harus berdasarkan pada:

- Indentifikasi kebutuhan tenaga yang lebih spesifik dari setiap unit kerja;
- Hasil analisis jabatan dan beban kerja pegawai.

Analisis ini dilakukan setiap tahun dan berdasarkan hasil analisis tersebut, dibuat perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan.

3. Kebutuhan akan tenaga tersebut dilaporkan kepada Ka. Bidang Umum dan Kepegawaian kemudian diteruskan kepada Wakil Direktur untuk mendapatkan persetujuan.
4. Setelah ada keputusan dari Wakil Direktur untuk penerimaan pegawai, maka dibuka lowongan penerimaan tenaga/rekrutmen dengan melakukan pengiklanan lowongan, seleksi dan penempatan dosen dan tenaga kependidikan.

2.3 Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kriteria umum pelamar tenaga pendidik (dosen) adalah:

1. Warga Negara Indonesia yang berusia maksimal 35 tahun pada saat mengajukan lamaran, sehat jasmani dan rohani dengan dibuktikan dengan Surat Keterangan Sehat dari dokter pemerintah, tidak pernah terlibat dalam masalah pidana atau diberhentikan kerja secara tidak hormat, dan memiliki jenjang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
2. Khusus pelamar untuk dosen, pelamar minimal berkualifikasi S2 dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 3,00.
3. Untuk mendapatkan kandidat dosen terbaik, seleksi dilaksanakan dengan berpatokan pada beberapa kriteria penilaian, yaitu potensi akademik, kemampuan bahasa inggris melalui tes TOEIC/TOEFL dengan skor minimal 500.
4. Memperhatikan portofolio dari para kandidat dosen yang melamar ke setiap Program Studi. Penilaian berbasis portofolio ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memperkuat dosen yang berlatar belakang praktisi dan akademisi, seleksi juga mempertimbangkan kesesuaian antara bidang keahlian pelamar dengan keahlian yang dibutuhkan Program Studi, dan untuk kerja terkait.
5. Bagi pelamar untuk menjadi dosen yang berlatar belakang profesional dari kalangan praktisi.

Kriteria pelamar Tenaga Kependidikan (Administrasi, Tenaga Perpustakaan, Tenaga Laboratorium, dan Teknisi Komputer) :

1. Minimal berpendidikan S1 untuk tenaga laboran, D3 untuk tenaga kepastakaan dan administrasi, SMU sederajat untuk tenaga non administrasi harus berpengalaman dan memiliki keahlian dibidang yang sesuai kebutuhan.
2. Memiliki kompetensi sebagai tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, atau pranata komputer.
3. Berpengalaman sebagai tenaga kependidikan dibidangnnya minimal 2 (dua) tahun.
4. Berusia maksimal 30 (tiga puluh) tahun pada saat melamar. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Sehat dari dokter pemerintah, tidak pernah terlibat dalam masalah pidana atau diberhentikan kerja secara tidak hormat. Memiliki jenjang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan dibutuhkan.
5. Memiliki keterampilan di bidang komputer bagi tenaga administrasi dan menguasai teknologi informatika dan komunikasi bagi teknisi komputer.
6. Memiliki ketrampilan dalam mengelola perpustakaan bagi tenaga kepastakaan.
7. Memiliki ketrampilan dalam mengelola Laboratorium sesuai spesifikasi laboratorium.
8. Diutamakan mempunyai kemampuan berbahasa inggris.

2.4 Mekanisme Rekrutmen

Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui tahap berikut:

1. Pendaftaran
Pendaftaran dilakukan melalui jalur seleksi yang telah ditetapkan, calon karyawan melengkapi berkas yang diminta oleh pihak instansi sesuai dengan SOP penerimaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Asesmen dokumen
Asesmen dokumen dilakukan untuk seluruh dokumen yang diterima oleh pihak Kepegawaian.

3. Tes dan Wawancara

Tes dilakukan ketika calon karyawan mendapat panggilan untuk mengikuti tes. Tes yang dilakukan meliputi tes psikologi dan wawancara. Khusus untuk pelamar sebagai dosen akan dilakukan tes *microteaching*.

4. Penetapan dan pengumuman hasil seleksi

Hasil dari tes psikologi dan wawancara tersebut menjadi dasar penerimaan dosen dan tenaga kependidikan yang dinyatakan lulus seleksi kemudian dikirimkan surat *offering letter*.

2.5 Mekanisme Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan unit kerja serta posisi yang dilamar oleh calon dosen dan tenaga kependidikan. Calon dosen dan tendik melamar posisi yang ditawarkan pada lowongan kerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Berdasarkan hasil rekrutmen, maka calon dosen dan tenaga kependidikan akan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan posisi yang dilamar serta kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Penempatan ini ditentukan oleh Direktur dan bagian Wakil Direktur.

2.6 Masa Adaptasi dan Induksi

1. Pegawai baru menjalani masa adaptasi selama 1 – 3 bulan. Maksud dari masa adaptasi adalah pegawai diharapkan dapat beradaptasi dengan lingkungan BTP, pekerjaan dan rekan-rekan kerja di BTP.
2. Atasan langsung/mentor pegawai baru wajib memberikan jenis pekerjaan kepada penugasan yang berupa adaptasi dengan langsung/mentor.
3. Pada masa adaptasi calon dosen dan tenaga kependidikan akan dimonitoring menggunakan form *performance evaluation* (PE)/SKP.
4. Laporan akhir masa adaptasi dari form PE/SKP akan menjadi pertimbangan bagi direktur, wakil direktur dan atasan langsung untuk menilai kinerja dan adaptasi pegawai tersebut.
5. Direktur dan Wakil Direktur yang akan memutuskan karyawan tersebut masuk dalam masa kontrak atau tetap berdasarkan penilaian dari atasan langsung.

2.7 Masa Kontrak

Masa kontrak disebut dengan KKWT / PKWT (Kontrak Kerja Waktu Tertentu / Perjanjian Kerja Waktu Tertentu):

1. Masa kontrak dilalui oleh pegawai baru setelah menjalani masa adaptasi dan induksi.
2. Lama masa kontrak adalah 1 tahun dan akan dilakukan 2 kali masa kontrak.
3. Selama masa kontrak staf diberikan tugas oleh atasan/mentor untuk membuat laporan pekerjaan setiap hari yang dibuat oleh pegawai tersebut.
4. Form yang harus dilengkapi oleh staf selama kontrak adalah form *performance evaluation* (PE) yang dilakukan pada setiap semester..

2.8 Pengangkatan Karyawan

1. Dosen/Tenaga kependidikan yang akan diangkat akan dibuatkan SK Yayasan mengenai pengangkatan.
2. Dosen/Tenaga kependidikan didaftarkan sebagai peserta asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan.
3. Dosen/Tenaga kependidikan dibuatkan *ID Card* karyawan.
4. Dosen/Tenaga kependidikan diberikan buku Peraturan Tata Tertib dan Kepegawaian Politeknik Pariwisata Batam.

2.9 Pemutusan Hubungan Kerja

Jika terjadi pemutusan hubungan kerja pada pegawai yang bersangkutan, maka pegawai tersebut akan diberikan surat pengalaman bekerja dari pihak BTP.

2.10 Fasilitas Yang Diperoleh oleh Karyawan Tetap

Fasilitas yang diterima ketika dosen / tenaga kependidikan diangkat menjadi karyawan tetap di Politeknik Pariwisata Batam adalah sebagai berikut:

1. Asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan.
2. Tunjangan Jabatan Akademik (JJA) jika memiliki SK tunjangan jabatan akademik dari LLDIKTI.

3. Tunjangan Hari Raya (THR) 1 bulan gaji bagi yang telah bekerja 1 tahun secara terus menerus dan proporsional bagi yang telah bekerja minimal 3 bulan tetapi kurang dari 1 tahun
4. Tunjangan sukacita/dukacita bagi yang telah bekerja 1 tahun
5. Tunjangan pengabdian masa kerja dengan masa bakti 5 tahun dan kelipatannya mendapatkan uang penghargaan sebesar Rp.500.000,-.
6. Cuti tahunan bagi yang telah bekerja 1 tahun, jumlah cuti tahunan adalah 12 hari.
7. Cuti besar (44 hari) bagi yang telah mengabdikan dengan masa bakti 6 tahun dan kelipatannya.

BAB III

PEMBERHENTIAN KARYAWAN

3.1 Pemberhentian Karyawan

Pemberhentian karyawan selengkapnya diatur dalam Buku Pedoman *Reward, Benefit* dan *Punishment* Dosen dan Tenaga Kependidikan. Pemberhentian karyawan menurut buku pedoman tersebut dilakukan apabila:

1. Pegawai tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan dan bukti yang sah dan telah dipanggil 2x secara tertulis dikategorikan sebagai mengundurkan diri.
2. Melakukan tindakan kejahatan misalnya: mencuri, menggelapkan (barang Politeknik/ milik pegawai lain), menipu, memperdagangkan barang terlarang baik di dalam maupun di luar lingkungan Politeknik.
3. Berjudi, mabuk, madat, memakai narkoba (narkotika dan obat terlarang) di dalam lingkungan Politeknik. Menerima suap/pemberian apapun dari siapa saja dalam bentuk apapun untuk keuntungan sendiri/orang lain.
4. Menyerang, menganiaya atau mengancam dan mengintimidasi pimpinan atau teman sekerja.
5. Membawa pulang barang milik Politeknik untuk keperluan pribadi tanpa persetujuan dari Direktur/Wakil Direktur atau atasannya.
6. Memberikan keterangan palsu.
7. Membocorkan rahasia Yayasan/ Politeknik atau mencemarkan nama baik Pimpinan atau keluarganya yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan Negara.
8. Pemalsuan dalam bentuk apapun, yang merugikan Yayasan/ Politeknik.
9. Dengan sengaja atau ceroboh merusak, merugikan atau membiarkan milik Politeknik dalam keadaan bahaya.
10. Memiliki usaha/jasa yang sama dengan yang dimiliki oleh Politeknik dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Kesalahan berat yang terkait tindak pidana harus dibuktikan sampai ada keputusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Pemberhentian dosen diusulkan oleh

Ketua Program Studi dan pemberhentian tenaga kependidikan diusulkan oleh atasan langsung kepada Wakil Direktur Politeknik Pariwisata Batam terkait yang kemudian diteruskan kepada Direktur untuk mendapat Keputusan dari Direktur. Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, maka karyawan wajib mengembalikan kepada instansi:

1. Alat-alat kerja;
2. Kartu pengenalan pegawai (ID Card);
3. Hutang karyawan kepada instansi;
4. Dokumen-dokumen milik instansi.

BAB V

PENUTUP

Demikian buku panduan sistem perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan ini dibuat. Semoga menjadi bagian panduan yang cukup efektif dalam proses perekrutan dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan. Jika terdapat hal-hal yang membutuhkan kebijakan baru, perubahan akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan.

REFERENSI

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 jo. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Akademik

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik/Kompetensi Guru/Dosen

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi

Statuta Politeknik Pariwisata Batam

Renstra Politeknik Pariwisata Batam