



**PEDOMAN PENETAPAN PEGAWAI
SESUAI BIDANGNYA DAN MUTASI PEGAWAI
IAIN AMBON**





**KEPUTUSAN REKTOR
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON
NOMOR : TAHUN 2013
TENTANG
PEDOMAN PENETAPAN PEGAWAI SESUAI BIDANGNYA,
MUTASI PEGAWAI**

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka Pengembangan Tata Kelola Institut Agama Islam Negeri Ambon, dipandang perlu menyusun Pedoman Penetapan Pegawai sesuai Bidangnyanya, Mutasi Pegawai;
- b. bahwa dengan disusunnya Pedoman Penetapan Pegawai sesuai Bidangnyanya, Mutasi Pegawai ini, akan memberi Penetapan Pegawai sesuai Bidangnyanya, Mutasi Pegawai IAIN Ambon;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b perlu menetapkan Pedoman Penetapan Pegawai sesuai Bidangnyanya, Mutasi Pegawai yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Rektor.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301) ;
2. 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 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4769);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4864);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007).
8. 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 5150) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5157).
9. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara sebagaimana telah

diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara.

10. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon 1 Kementerian Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 67 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon 1 Kementerian Negara.
11. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2006 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Ambon menjadi Institut Agama Islam Negeri Ambon.
12. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Ambon.
13. Keputusan Menteri Agama Nomor 407 Tahun 2000 tentang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian dalam dan/atau dari Jabatan pada Perguruan Tinggi Agama Negeri di Lingkungan Departemen Agama.
14. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045 Tahun 2002 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum.
15. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pemberian Kuasa Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian dalam dan/atau dari Jabatan pada Perguruan Tinggi Agama Negeri di Lingkungan Departemen Agama.
16. Keputusan Menteri Agama Nomor 156

Tahun 2004 tentang Pedoman, Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana pada Perguruan Tinggi Agama Islam.

17. Keputusan Menteri Agama Nomor 353 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi Agama Islam.

18. Keputusan Menteri Agama Nomor 387 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam.

Memperhatikan : Hasil keputusan rapat senat Institut tanggal 15 Juli 2013 tentang Pedoman Penetapan Pegawai sesuai Bidanganya, Mutasi Pegawai IAIN Ambon.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON TAHUN 2013 TENTANG PEDOMAN PENETAPAN PEGAWAI SESUAI BIDANGNYA, MUTASI PEGAWAI.

Pertama :
Kedua : Menetapkan Pedoman Penetapan Pegawai sesuai Bidanganya, Mutasi Pegawai Institut Agama Islam Negeri Ambon;

Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Ambon
Pada tanggal 16 Juli 2013

REKTOR,



Dr. HASBOLLAH TOISUTA, M.Ag

PENEMPATAN PEGAWAI SESUAI DENGAN BIDANGNYA DAN MUTASI

A. Tujuan

Sebagai pedoman bagian Hukum dan Kepegawaian dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya dalam rangka penataan organisasi.

B. Ruang Lingkup

Prosedur ini berlaku untuk Bagian Organisasi, Kepegawaian dan Hukum (OKH) dalam menentukan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya di lingkungan IAIN Ambon.

C. Referensi

- 3.1. Undang-undang RI No. 8 Tahun 1974 Jo No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawaian.
- 3.2. PP No. 11 Tahun 2002, tentang Pengadaan PNS.
- 3.3. PP No. 13 Tahun 2002, tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural.
- 3.4. PP No. 97 Tahun 2002, tentang formasi PNS.
- 3.5. Dll.

D. Definisi

- 4.1. Penempatan pegawai merupakan tahapan penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya untuk memenuhi jabatan yang dibutuhkan organisasi sesuai dengan tata kelola yang berlaku.
- 4.2. Analisis jabatan adalah proses, metode dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kepegawaian serta memberikan umpan balik bagi organisasi dan tatalaksana.

4.3. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi negara.

4.4. Uraian jabatan adalah uraian tentang informasi dan karakteristik jabatan, seperti nama jabatan, kode jabatan, letak jabatan, ikhtisar jabatan, uraian tugas, hasil kerja, bahan kerja, peralatan kerja, tanggungjawab jabatan, wewenang jabatan, korelasi jabatan, kondisi kerja dan syarat jabatan.

4.5. Syarat jabatan adalah syarat yang harus dipenuhi atau dimiliki seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Syarat jabatan merupakan tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilihan pengetahuan kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kemampuan dari aspek psikologis dan kekuatan fisik. Syarat jabatan diartikan pula sebagai kualifikasi yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, keterampilan kerja serta syarat psikologi.

4.6. Peta jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur wewenang, tugas dan tanggungjawab jabatan serta persyaratan jabatan. Peta jabatan menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja.

4.7. Formasi jabatan adalah jumlah dan susunan jabatan dalam suatu unit kerja menurut jenis dan peringkat yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja yang bersangkutan secara efektif dan efisien.

4.8. Penempatan pegawai merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai yang lulus dalam seleksi jabatan

yang dibutuhkan maupun menentukan pegawai apakah masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan tertentu.

E. Ketentuan Umum

5.1. Penempatan pegawai harus berpegang kepada prinsip *The Right Man On The Right Place and The Right Man On The Right Job* yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat.

5.2. Untuk mendukung kesesuaian penempatan pegawai perlu dilakukan analisis jabatan dalam organisasi publik.

5.3. Hasil analisis jabatan akan menghasilkan uraian pekerjaan atau jabatan dan persyaratan pekerjaan atau jabatan yang dapat digunakan dalam penempatan pegawai.

5.4. Dengan adanya analisis jabatan akan menghasilkan pegawai yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi baik kualitas dan kuantitas. Untuk mendapatkan pegawai yang produktif yang menjadi persoalan utama adalah menempatkan setiap pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar dapat bekerja sesuai dengan kemampuan, keahlian dan atau keterampilan serta latar belakang pengalaman.

5.5. Dengan analisis jabatan ini akan diperoleh informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu jabatan. Informasi ini dapat dijadikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia.

5.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan

5.6.1. Faktor prestasi akademis

5.6.2. Faktor pengalaman

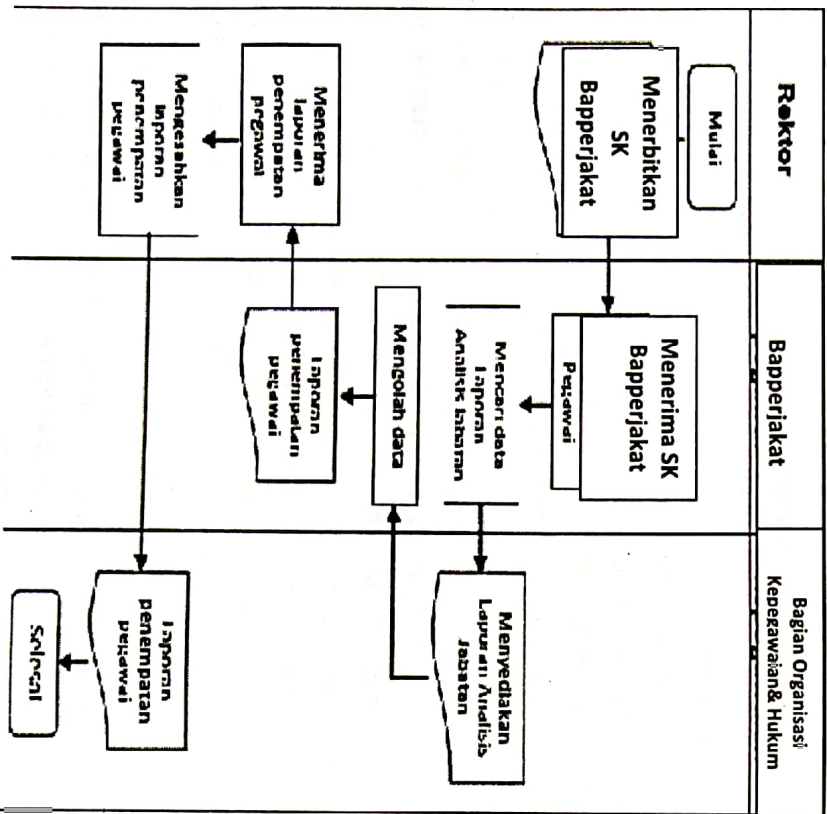
5.6.3. Faktor kesehatan fisik dan mental

5.6.4. Faktor status perkawinan

- 5.6.5. Faktor usia
- 5.7. Bentuk-bentuk penempatan pegawai meliputi:
 - 5.7.1. Penempatan pegawai baru (Calon Pegawai)
 - 5.7.2. Penempatan pegawai lama
 - 5.7.3. Promosi
 - 5.7.4. Transfer
 - 5.7.5. Penurunan jabatan (demosi)
 - 5.7.6. Pemutusan hubungan kerja

F. Prosedur

6.1. Diagram Proses



6.2. Rincian prosedur

- 6.2.1 Rektor membentuk Bapperjaket penempatan pegawai dengan menerbitkan SK Rektor.
- 6.2.2 Bapperjaket menginventarisir data yang sesuai:
 - 6.2.2.1 SOTK IAIN Ambon
 - 6.2.2.2 Analisis jabatan terakhir yang akan didukung oleh Bagian Organisasi, Kepegawaian, dan Hukum
 - 6.2.2.3 Data lain yang diperlukan
- 6.2.3 Panitia mengolah data yang sudah tersedia dan menyusun laporan penempatan pegawai. Lingkup penempatan pegawai meliputi:
 - 6.2.3.1 Penempatan pegawai baru (calon pegawai)
 - 6.2.3.2 Penempatan pegawai lama
 - 6.2.3.3 Promosi
 - 6.2.3.4 Transfer
 - 6.2.3.5 Penurunan jabatan (demosi)
 - 6.2.3.6 Pemutusan hubungan kerja
- 6.2.4 Laporan penempatan pegawai dilaporkan kepada Rektor.
- 6.2.5 Rektor membuat SK penempatan pegawai.
- 6.2.6 Bagian Hukum dan Kepegawaian melakukan pengarsipan.