


PEDOMAN

**MEKANISME SISTEM SELEKSI, REKRUITMEN, PENEMPATAN,
PENGEMBANGAN, RETENSI, DAN PEMBERHENTIAN
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**



**UNIVERSITAS SARIPUTRA INDONESIA TOMOHON
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU INSTITUSI**

2017

	UNIVERSITAS SARIPUTRA INDONESIA TOMOHON	Kode/Nomor	: 14.02.01.05.2017
		Tanggal Pembuatan	: 4 April 2017
	PEDOMAN	Tanggal Revisi	:
		Nomor Revisi:	:
		Halaman	: 1 - 12

**MEKANISME SISTEM SELEKSI, REKRUITMEN, PENEMPATAN,
PENGEMBANGAN, RETENSI, DAN PEMBERHENTIAN
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

Proses		Penanggung Jawab			Tanggal
		Nama	Jabatan	Tanda Tangan	
1.	Perumus	Dirk P. Palit, S.Pd	Kepala Biro Administrasi dan Umum		10 Mei 2017
2.	Pemeriksa	O.viane O. Sumpmpouw, SE., MSA	Wakil Rektor li		10 Mei 2017
4.	Penetapan	Jost L. Rumampuk, SE., MS	Rektor UNSRIT		10 Mei 2017
5.	Pengendalian	Don R.G. Kabo, S.ST., MT	Ketua LPMI		10 Mei 2017

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan, buku pedoman sistem seleksi, perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen selesai dibuat dan diterbitkan. Buku ini merupakan buku pedoman untuk perekrutan dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Sariputra Indonesia Tomohon.

Selesainya buku ini tidak lepas dari sumbangsih berbagai pihak, untuk itu penyusun ingin menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak atas yang telah membantu terbitnya buku ini. Penyusun juga ingin mengucapkan terima kasih kepada jajaran pimpinan UNSRIT yang mendukung penuh kegiatan penyusunan ini.

Semoga buku ini bermanfaat bagi civitas akademik, khususnya dalam proses perekrutan dosen dan tenaga kependidikan, serta pengembangan, sanksi dan yang terkait sumber daya manusia di lingkungan UNSRIT. Terima Kasih.

Tomohon, April 2017
Rektor
Universitas Sariputra Indonesia Tomohon

Dr. Joost. L. Rumampuk, SE., MS

DASAR HUKUM

Landasan hukum penetapan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi bagi dosen dan pelaksanaan tugas bagi tenaga kependidikan di lingkungan UNSRIT adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan;

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

Visi adalah sebagai berikut:

“Pada tahun 2022, UNSRIT menjadi Perguruan Tinggi yang unggul, berdaya saing, menghasilkan lulusan yang cerdas, terampil, dan berjiwa Pancasila”.

Misi adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan sistem pendidikan yang sehat dan bermutu, berstandar nasional, mengacu pada keunggulan kompetensi, dalam suasana akademik yang kondusif, beretika,, bermoral, berlandaskan Pancasila.
2. Menyelenggarakan kegiatan penelitian dasar dan terapan untuk menemukan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni budaya, untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta untuk kepentingan masyarakat.
3. Menyelenggarakan kegiatan pengabdian masyarakat melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni budaya, untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan masyarakat.
4. Menyelenggarakan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang berkarakteristik entrepreneurship, berbasis sistem informasi.
5. Secara khusus, tujuan strategis adalah:
6. Menghasilkan pendidikan bermutu yang berstandar nasional, berbasis keunggulan kompetensi, menghasilkan lulusan yang berdaya saing di tingkat nasional dan internasional, cerdas, inovatif, berjiwa entrepreneurship, memiliki kompetensi keilmuan dan trampil di dunia kerja, berkarakter bela negara.
7. Menghasilkan hasil-hasil penelitian yang unggul, baik penelitian dasar maupun penelitian terapan, yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kesejahteraan masyarakat.
8. Meningkatkan pengabdian masyarakat sebagai penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga berperan nyata dalam kehidupan masyarakat, dan berperan dalam peningkatan kualitas hidup masyarakat.
9. Meningkatkan internalisasi budaya entrepreneurship dan sistem informasi dalam penyelenggaraan Institusi sehingga menghasilkan institusi yang unggul dan berdaya saing di tingkat nasional dan international.

Sasaran Strategis

1. Tersedianya lulusan yang mampu bekerja dengan kompetensi unggul, profesional, mampu mengkaji dan menganalisis secara kritis permasalahan tingkat nasional dan international.
2. Tersedianya sumberdaya manusia yang bekerja sebagai ilmuan dengan hasil riset yang bermutu berstandard nasional dan international, tersedianya hasil-hasil penelitian, baik penelitian dasar maupun penelitian terapan, yang terpublikasi luas, yang menunjang pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemajuan masyarakat.
3. Tersedianya hasil-hasil pengabdian masyarakat sehingga berperan nyata dalam penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi kemajuan masyarakat.
4. Terbentuknya budaya entrepreneursip dan sistem informasi dalam penyelenggaraan institusi sehingga meningkatkan keunggulan dan daya saing Institusi secara eksternal.

DAFTAR ISI

MEKANISME SISTEM SELEKSI, REKRUITMEN, PENEMPATAN,	i
KATA PENGANTAR	ii
DASAR HUKUM	iii
VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I RUANG LINGKUP	1
BAB II SISTEM REKRUITMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN	2
BAB III TENAGA KEPENDIDIKAN	2
BAB IV PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN	6
BAB V PENGEMBANGAN KARIR	7
BAB VI RETENSI	10
BAB VII PEMBERHENTIAN	11
BAB VIII PENUTUP	12

BAB I

RUANG LINGKUP

Penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan meliputi tahap/ proses :

1. Permintaan tenaga pendidik dari setiap Program Studi yang membutuhkan tambahan tenaga pendidik/dosen berdasarkan rasio mahasiswa dan dosen, dan pembukaan PRODI baru.
2. Permintaan akan tenaga kependidikan (administrasi, pustakawan, laboran/ teknisi) didasarkan pada indentifikasi kebutuhan tenaga yang lebih spesifik dari setiap unit kerja.
3. Kebutuhan akan tenaga tersebut dilaporkan kepada Wakil Rektor II dan kemudian diteruskan ke Rektor Universitas Sariputra Indonesia Tomohon untuk mendapatkan persetujuan.
4. Setelah ada keputusan dari Rektor untuk penerimaan tenaga maka, dibuka lowongan penerimaan tenaga/rekrutmen dengan melakukan pengiklanan lowongan, seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

BAB II

SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Perekrutan

Sebagai upaya agar memperoleh sumber daya manusia seperti yang diharapkan, Universitas Sariputra Indonesia Tomoho (UNSRIT) melakukan perencanaan terhadap sumber daya manusia melalui proses analisis, identifikasi kebutuhan dan kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan di UNSRIT. Proses analisis dan identifikasi yang dimaksud adalah kegiatan menganalisis dan mengidentifikasi pekerjaan atau tugas tertentu dan analisis terhadap kompetensi yang disyaratkan untuk melakukan pekerjaan atau tugas.

Analisis dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai job deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan di UNSRIT baik mengenai aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, kompetensi yang disyaratkan, perilaku manusia, maupun tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*jobdescription*) yang dilakukan oleh Bagian Kepegawaian setiap tahun selama 5 (lima) tahun.

Perekrutan tenaga pendidik (dosen) maupun tenaga kependidikan dilakukan melalui: jalur rekrutmen formasi pegawai UNSRIT, jalur rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan tetap dan jalur rekrutmen formasi tenaga kontrak. Penjabaran mengenai dasar rekrutmen, proses rekrutmen dan lain-lain yang terkait akan dijabarkan kemudian.

B. Dasar Rekrutmen

Dasar rekrutmen adalah hasil perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Teknis rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tetap mengikuti petunjuk yang ditetapkan oleh Rektor UNSRIT dan Reformasi Birokrasi dan petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh Sub bagian SPMI.

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan pegawai tetap serta tenaga kontrak di UNSRIT didasarkan atas : (1) rasio antara jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa, (2) pertimbangan kompetensi, dan kemampuan ketersediaan anggaran, (3) analisis laporan kinerja dosen dan peta jabatan dosen serta rasio antara jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa. Rasio minimal dosen dan

mahasiswa program adalah 1: 20 yang penentuan beban kerja dan peta jabatan serta gap rasionya ditentukan oleh tim analisis jabatan.

Untuk memenuhi keperluan sumber daya manusia yang sudah direncanakan, UNSRIT melakukan rekrutmen. Perekrutan dilakukan untuk mencari, menemukan, dan menarik para peminat. mengisi pekerjaan atau tugas sesuai dengan formasi yang dibutuhkan dan syarat-syarat yang ditetapkan UNSRIT.

C. Proses Rekrutmen

Rekrutmen dan seleksi penerimaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan UNSRIT dengan mengikuti mekanisme rekrutmen formasi Pegawai UNSRIT yang didasarkan pada analisis laporan kinerja dan analisis peta jabatan melalui pengajuan kebutuhan setiap Program Studi untuk kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan rekrutmen melalui mekanisme internal dilakukan untuk mengangkat tenaga dosen luar biasa dan tenaga kependidikan kontrak sesuai dengan analisis laporan kinerja dan peta jabatan yang dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan Rektor UNSRIT melalui rapat.

D. Materi Rekrutmen

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional, materi seleksi bagi calon Pegawai UNSRIT tidak hanya materi seleksi UNSRIT tetapi juga meliputi tes akademik dan pembelajaran, tes psikologi, dan tes spiritual keagamaan dan interview. Sedangkan materi seleksi dengan jalur rekrutmen biasa bagi tenaga pendidik, tenaga kependidikan kontrak juga meliputi tes akademik, tes psikologi, dan tes kompetensi bidang keahlian khusus.

E. Waktu Rekrutmen

Waktu rekrutmen tenaga pendidik dan/atau tenaga kependidikan mengikuti ketentuan dan aturan yang berlaku dari Aturan Kepegawaian yang biasanya dilakukan pada bulan Agustus atau September pada setiap tahunnya. Sedangkan waktu rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tetap dan tenaga kontrak dilaksanakan sesuai dengan hasil rapat yang didasarkan pada analisis kebutuhan pegawai dengan memperhatikan formasi yang tersedia. Waktu rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan dengan kompetensi khusus dilaksanakan dengan memperhatikan kepentingan dan pemenuhan kebutuhan.

F. Syarat dan Prosedur Rekrutmen

Syarat dan prosedur serta ketentuan lain rekrutmen diumumkan tersendiri melalui pengumuman yang ditandatangani oleh Wakil Rektor II atas nama Rektor. Sebagai lembaga yang mengedepankan atas transparansi dalam perekrutan SDM UNSRIT juga mengumumkan proses dan hasil rekrutmen melalui surat pemberitahuan ke Calon pegawai dan melalui Web UNSRIT.

Prosedur perekrutan:

1. Pengumuman penerimaan formasi pegawai lewat web: www.unsrittomohon.ac.id
2. Pendaftaran
3. Pengumuman pelamar yang lolos seleksi administrasi
 - (1) Persyaratan umum meliputi :
 - a. Warga Negara Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. Tidak pernah dihukum berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 - c. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat baik sebagai PNS maupun sebagai pegawai swasta;
 - d. Bilamana dinyatakan diterima sebagai pegawai di lingkungan Yayasan, bersedia menandatangani surat pernyataan tidak ada hubungan ikatan kerja dengan Instansi lain atau bilamana masih bekerja, bersedia untuk memutuskan hubungan kerja yang dibuktikan dengan Surat Keterangan yang sah;
 - e. Persyaratan lain sesuai kebutuhan kualifikasi posisi jabatan, ditetapkan secara ad hoc oleh UNSRIT .
 - (2) Persyaratan administrasi yang harus dilengkapi meliputi :
 - a. Daftar riwayat hidup;
 - b. Salinan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga yang masih berlaku (bagi yang telah berkeluarga);
 - c. Salinan surat referensi kerja bagi yang pernah bekerja;
 - d. Salinan ijazah dan transkrip akademik terakhir. Gelar Magister/Master dan atau Doktor yang diperoleh dari Perguruan Tinggi Negeri/Perguruan Tinggi Swasta/Perguruan tinggi di luar Negeri yang mendapat legalisasi sederajat dengan gelar Master dan atau Doktor yang dikeluarkan DIKTI;
 - e. Salinan keterangan catatan dari Kepolisian;

- f. Salinan sertifikat- sertifikat lain yang menunjang pelamar;
 - g. Pas photo berwarna latar belakang biru ukuran 4 X 6, dua buah;
- Salinan sertifikat TOEFL/TOEIC, TKDA yang masih berlaku.
4. Seleksi tahap 1(tes tertulis):
 5. Pengumuman hasil seleksi tahap 1
 6. Seleksi tahap 2: wawancara dan *microteaching*
 7. Pengumuman hasil seleksi akhir:
 8. Pengangkatan sebagai karyawan kontrak

Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dengan kata lain dosen luar biasa untuk tenaga pendidik di UNSRIT dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan pada masing-masing Program Studi. Prosedur perekrutan untuk tenaga dosen luar biasa dan tenaga kependidikan dimulai dengan menerima dan menampung berkas lamaran baik untuk tenaga dosen luar biasa maupun tenaga kependidikan lewat *costumer service* UNSRIT *Costumer service* mendistribusikan kepada Rektor UNSRIT atau bagian kepegawaian disesuaikan dengan berkas lamaran yang masuk.

Bagian Kepegawaian melakukan analisis kebutuhan terhadap perekrutan tenaga dosen Tetap maupun dosen tidak tetap disesuaikan dengan kebutuhan pada masing-masing program studi, yaitu analisis kebutuhan antara jumlah mahasiswa, mata kuliah. Waktu rekrutmen dosen tetap maupun dosen tidak tetap dan tenaga kependidikan dilaksanakan dengan memperhatikan urgensitas dan pemenuhan kebutuhan.

Jika ada formasi untuk tenaga pendidik dan kependidikan, maka para pelamar yang telah memasukkan berkas lamaran akan dipanggil dan dilakukan tes wawancara oleh pejabat yang berwenang. Jika dari hasil wawancara tersebut diputuskan untuk diterima, maka akan dikeluarkan sura keputusan Rektor tentang pengangkatan tenaga pendidik dan kependidikan di UNSRIT

BAB III

PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN

Pengangkatan dan penempatan tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui beberapa tahap

1. Calon pegawai tetap atau tidak tetap yang dinyatakan lulus seleksi, sebelum dinyatakan diterima sebagai pegawai dan menandatangani surat perjanjian kerja, surat-surat keterangan yang diajukan oleh pelamar seperti tersebut pada Pasal 11 ayat (2) di atas harus diperiksa kebenarannya dengan cara menyerahkan dan atau menunjukkan surat-surat aslinya.
2. Pegawai tidak tetap diangkat oleh Yayasan dengan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam waktu 1 (satu) tahun, dapat diperpanjang 1 (satu) tahun sesuai kebutuhan dan evaluasi kinerja bersangkutan, sampai dengan 2 (dua) kali perpanjangan. Apabila tidak akan diperpanjang, Yayasan akan memberitahukan paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum kontrak kerja berakhir.
3. Pegawai tetap atau pegawai tidak tetap yang telah diangkat oleh Yayasan, ditempatkan pada unit kerja sesuai kebutuhan, dan diberikan penugasan sesuai bidang keahlian dan pengalaman yang dimiliki pegawai bersangkutan. Pembinaan dan evaluasi kinerja dilakukan oleh pimpinan unit kerja bersangkutan, sejak pegawai melaksanakan penugasannya.

BAB IV

PENGEMBANGAN KARIR

Rektor sebagai pimpinan tertinggi di UNSRIT berkewajiban dan bertanggungjawab meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan akademik di UNSRIT yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal, maka peningkatan kompetensi dikembangkan secara berkelanjutan yang dilakukan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, serta membangun komitmen para pegawai, baik dilakukan melalui peningkatan jenjang pendidikan, pelatihan, atau membangun komitmen yang dilakukan melalui membangun kepercayaan diri (*self confidence*) dan motivasi, atau penambahan pengalaman dan wawasan dilakukan melalui rotasi pegawai

Tujuan peningkatan kompetensi adalah untuk:

1. Menciptakan dan membangun kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas kelembagaan;
2. Mengembangkan keahlian pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif.;
3. Mengembangkan pengetahuan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara rasional;
4. Mengembangkan sikap pegawai sehingga dapat meningkatkan kerjasama dan etika;
5. Meningkatkan peran serta pegawai dalam proses pengembangan lembaga;
6. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

Bentuk pengembangan karir yang dilakukan adalah :

1. Kenaikan pangkat dan atau jabatan pada dasarnya merupakan penghargaan/kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan, bukan merupakan hak pegawai.
2. Jenis kenaikan pangkat/ golongan dalam peraturan kepegawaian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Kenaikan pangkat reguler.
 - b. Kenaikan pangkat penyesuaian.
 - c. Kenaikan pangkat dalam jabatan fungsional.

- d. Kenaikan pangkat dalam jabatan struktural.
3. Proses kenaikan pangkat pegawai tetap Yayasan ditetapkan pada tanggal 1 Februari dan 1 Agustus.
4. Kenaikan pangkat/golongan reguler bagi pegawai non edukatif adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai tetap non edukatif Yayasan yang memenuhi persyaratan yang ditentukan, tanpa memperhatikan jabatan struktural yang di pangkunya. Persyaratan dimaksud antara lain :
 - a. Telah mempunyai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan pangkat
 - b. Tersedia formasi untuk pangkat tersebut.
 - c. Dapat diusulkan minimal 4 tahun sejak pemberian kenaikan pangkat sebelumnya
 - d. Penilaian kinerja sekurang- kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - e. Mengikuti ujian dinas untuk setiap kenaikan golongan/ruang sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Kenaikan pangkat/golongan reguler bagi pegawai edukatif adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai tetap edukatif Yayasan yang memenuhi persyaratan yang ditentukan, tanpa memperhatikan jabatan struktural yang di pangkunya. Persyaratan dimaksud antara lain :
 - a. Telah mempunyai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan pangkat
 - b. Dapat diusulkan minimal 4 tahun sejak pemberian kenaikan pangkat sebelumnya
 - c. Penilaian kinerja sekurang- kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - d. Memenuhi persyaratan angka kredit yang mencerminkan pelaksanaan Tri Dharma yang merupakan tugas pokok pegawai edukatif, sesuai ketentuan yang berlaku.
6. Kenaikan pangkat/golongan penyesuaian dapat dimungkinkan dipertimbangkan oleh Yayasan bagi pegawai edukatif atau pegawai non edukatif yang mendapat tugas belajar, apabila telah memenuhi persyaratan dimaksud antara lain :
 - a. Sekurang- kurangnya 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya.
 - b. Pegawai bersangkutan diberi jabatan/tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian yang diperoleh dalam pendidikan tersebut.
 - c. Tersedia formasi untuk pangkat tersebut.
 - d. Mempunyai konduite dan prestasi kerja yang baik, penilaian kinerja sekurang- kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - e. Pegawai bersangkutan diberi kesempatan untuk memanfaatkan keahliannya, dan apabila dipandang produktivitas kerjanya meningkat, dapat dipertimbangkan untuk mengikuti ujian dinas guna penyesuaian ijazah. apabila diberi kesempatan

- ujian dinas 3 (tiga) kali tidak lulus, maka diterapkan kenaikan pangkat reguler biasa.
- f. Melalui pertimbangan Yayasan dan diusulkan oleh atasan yang bersangkutan.
 - g. Menyelesaikan masa studi lanjut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Kenaikan pangkat/golongan penyesuaian dapat dimungkinkan dipertimbangkan oleh Yayasan bagi pegawai edukatif dan pegawai non edukatif yang melanjutkan pendidikan atas biaya sendiri, apabila telah memenuhi persyaratan dimaksud antara lain :
- a. Telah mendapat izin melanjutkan studi dari Pimpinan Yayasan/Institusi secara tertulis dalam bentuk surat pernyataan yang disetujui oleh Pimpinan dari pegawai yang bersangkutan.
 - b. Bidang studi yang diambil sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas.
 - c. Tidak mengganggu jam kerja atau pelaksanaan tugas yang diemban, dan dibuktikan dalam pernyataan tertulis dari atasan langsung.
 - d. Sekurang- kurangnya 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya.
 - e. Tersedia formasi untuk pangkat tersebut.
 - f. Melalui pertimbangan Yayasan dan diusulkan oleh atasan yang bersangkutan.
 - g. Penilaian kinerja sekurang- kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
8. Kenaikan pangkat dalam jabatan struktural adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai Yayasan karena persyaratan pangkat dalam jabatan struktural, dengan syarat :
- a. Telah menduduki pangkat terakhir minimal 2 (dua) tahun pada jabatan tersebut.
 - b. Mempunyai konduite dan prestasi kerja yang baik, penilaian kinerja minimal bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - c. Melalui pertimbangan Yayasan dan diusulkan oleh atasan yang bersangkutan.

BAB V

RETENSI

Rektor, selaku pimpinan tertinggi di UNSRIT, mempunyai kewajiban dan tanggung jawab dalam meningkatkan dan menegakkan disiplin pegawai yang merujuk kepada Undang-undang Guru Dosen nomor 14 tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah nomor 37 tentang dosen serta peraturan pemerintah yang berlaku lainnya. Sedangkan, Kewajiban pegawai yang tidak tercantum dalam Peraturan Pemerintah di atur dalam Keputusan Rektor UNSRIT

Upaya retensi yang dilakukan antara lain

1. Pemeliharaan yang bersifat non materiil antara lain meliputi :
 - a. Pembinaan mental kerohanian.
 - b. Penghargaan
 - c. Ijin dan cuti.
2. Pembinaan mental kerohanian antara lain :
 - a. Pembinaan kehidupan umat beragama sesuai agamanya masing-masing.
3. Penghargaan antara lain berupa :
 - a. Penghargaan karena pencapaian tingkat prestasi tertentu dalam pelaksanaan tugas dan pengabdian sebagai pegawai Yayasan dan Institusi UNSRIT
 - b. Penghargaan karena pencapaian tingkat prestasi tertentu dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pelatihan.
 - c. Penghargaan dapat berupa kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, imbalan prestasi,

BAB VI

PEMBERHENTIAN

Aturan dalam pemberhentian tenaga pendidik diatur sebagai berikut :

1. Pejabat yang berwenang yang berhak memberhentikan pegawai adalah Yayasan dengan usulan Rektor Universitas Sariputra Indonesia Tomohon.
2. Yang bersangkutan mencapai batas usia maksimal 60 tahun.
3. Yang bersangkutan melakukan indisipliner dan telah melalui tahapan SP1, SP2, SP3 dan pembinaan.
4. Tidak memiliki syarat kesehatan
5. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan hasil keputusan pengadilan
6. Terlibat anggota atau pengurus partai politik
7. Menunjukkan sikap dan budi pekerti tidak baik terhadap yang dapat mengganggu nama besar institusi
8. Mengundurkan diri.

BAB VII

PENUTUP

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