

STANDAR TAMBAHAN



STANDAR

KODE ETIK TENAGA KEPENDIDIKAN

UNIVERSITAS SUBANG

LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP)

UNIVERSITAS SUBANG
2017

TIM PENYUSUN

Pengarah : Dr. Ir. Drs. H.A. Moeslihat Komara. M.Si

Drs. H. Deddy As Shidik, S.H., M.Si

Dr. H, Kamal Ma'ruf, SE, M.Si

Ketua Pelaksana : Dr. H. Iwan Henri Kusnadi. S.Sos., M.Si

Sekretaris : Drs. Hadi Nugroho, M.Si

Anggota : 1. Drs. H. Hani Ruchendi, M.Si

2. Drs. H. Didi Rosidi, M.S

3. Drs. H. Aryo Soebiyantoro, M.AP

4. Dini Rizki Fitriani, S.Sy., M.AP

5. Salam Mugoprasojo, S.AN



KATA PENGANTAR

Sikap, perilaku dan disiplin sivitas akademika akan menentukan dan menjadi salah satu faktor penting dalam membangun Universitas Subang. Kode Etik Tenaga Kependidikan diperlukan paling tidak dapat memberikan landasan dalam menghadapi tugas-tugas Tenaga Kependidikan dari berbagai level. Adalah tepat bila Universitas Subang dibangun dengan sistem nilai yang dapat memberikan sumbangsih bagi kemajuan Universitas Subang pada khususnya serta masyarakat, bangsa dan negara pada umumnya. Untuk itu perlu ada landasan Kode Etik Tenaga Kependidikan agar Universitas Subang dibangun berdasarkan tatanan nilai pendidikan tinggi.

Bahwa Kode Etik Tenaga Kependidikan merupakan seperangkat nilai, norma dan aturan yang mengatur perilaku serta nilai-nilai kebenaran dan moralitas yang dijadikan pedoman untuk mengatur perilaku Tenaga Kependidikan sebagai salah satu unsur dalam sistem pengelolaan Universitas Subang.

Kita berharap Tenaga Kependidikan Universitas Subang memiliki komitmen serta kesadaran yang tinggi dalam membangun kehidupan kampus sejalan dengan visi dan misi Universitas Subang. Mari kita bangun kebersamaan sivitas akademika dalam mengimplementasikan Kode Etik Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Subang.

Sehubungan dengan hal itu, Universitas Subang merasa perlu melakukan standarisasi yang mengatur Kode Etik Tenaga Kependidikan dan pelaksanaan evaluasinya. Pedoman yang digunakan sebagai standarisasi tersebut dinamakan standar isi yang akan jadi panduan bagi seluruh Tenaga Kependidikan di Universitas Subang.

Semoga disusunnya Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan ini menjadi rujukan yang bermanfaat bagi seluruh sivitas akademi Universitas Subang

Subang, November 2017

Tim Penyusun.

DAFTAR ISI

	Halaman
TIM PENYUSUN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan dan Fungsi.....	3
1.3 Sasaran	3
BAB II PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP	4
2.1 Pengertian.....	4
2.2 Ruang Lingkup.....	6
BAB III STANDAR KODE ETIK TENAGA KEPENDIDIKAN	7
3.1 Visi dan Misi	7
3.2 Pihak yang Terlibat.....	8
3.3 Definisi Istilah.....	8
3.4 Pernyataan dan Indikator Standar	10
3.5 Dokumen Terkait.....	22
BAB IV PENJAMINAN KODE ETIK TENAGA KEPENDIDIKAN.....	23
4.1 Penetapan Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan.....	24
4.2 Pelaksanaan Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan.....	24
4.3 Evaluasi Pelaksanaan Kode Etik Tenaga Kependidikan.....	24
4.4 Pengendalian Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan.....	24
4.5 Peningkatan Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan	25
Referensi	26

DAFTAR ISI

Halaman

Gambar IV.1 : Dagram Siklus PPEPP Penjaminan Mutu Standar Kode Etik

Tenaga Kependidikan..... 23



LEMBAR PENGESAHAN
 STANDAR KODE ETIK TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS SUBANG

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Perumusan:			
1	Drs. H. Hani Ruchendi, M.AP	Kabiro Adm Akademik dan Kemahasiswaan	
2	Drs. H. Didi Rosidi, M.Si	Kabag Umum dan Perlengkapan	
3	Ade Ruchiyat, S.Sos	Kabag Adm. Akademik	
4	Drs. H. Aryo Soebiyantoro, M.AP	Kasubag PPI	
Pemeriksaan:			
5	Drs. Hadi Nugroho, M.Si	Sekretaris LPMP	
Persetujuan:			
6	Dr. H. Iwan Henri. K, S.Sos., M.Si.	Kepala LPMP	
Pengendalian:			
7	Drs. H.Deddy As Shidik, S.H., M.Si	Wakil Rektor 1	
8	Dr. H. Karnal Ma'ruf, SE, M.Si	Wakil Rektor 2	
Penetapan:			
9	Dr. Ir. Drs.H.A. Moeslihat K.,M.Si	Rektor	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pendidikan, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan meskipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Begitu pun dengan tenaga kependidikan mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan, kita harus memahami terlebih dahulu bagaimana mengelola pendidik dan tenaga kependidikan.

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam pasal 39 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 dijelaskan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pengelolaan tenaga kependidikan berbeda dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi bisnis atau perusahaan dan instansi pemerintahan lainnya. Dalam dunia pendidikan pengelolaan atas tenaga kerja ini beorientasi pada pembangunan pendidikan, dimana bidang garapan dan keluarannya jelas berbeda dengan bidang garapan dan keluaran perusahaan dan instansi pemerintahan atau organisasi lainnya. Hal tersebut sejalan dengan karakteristik aktivitas dunia pendidikan yang menjadi pembeda dengan aktivitas dibidang lainnya.

Adapun tujuan pengelolaan tenaga kependidikan itu adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi kreatifitas untuk dapat mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahannya sendiri. Selain itu juga secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan (belajar) peserta didik dan terhadap persaingan kehidupan dimasyarakat secara sehat dan dinamis dan juga membentuk kepemimpinan yang menjamin munculnya peningkatan produktifitas pendidikan sebagai paduan fungsi keefektifan, efisiensi dan ekuitas (keadilan) melalui pengelolaan tenaga kependidikan yang rasional dan profesional.

Etika merupakan seperangkat nilai, norma dan aturan yang mengatur sikap dan perilaku. Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan Universitas Subang bertujuan untuk mengatur tata laku dan interaksi tenaga kependidikan yang didalamnya berisi garis-garis besar nilai moral dan norma yang mencerminkan tenaga kependidikan sebagai bagian dari masyarakat kampus yang ilmiah, edukatif, kreatif, santun dan bermatabat. Pembentukan sikap, kepribadian, moral dan karakter sosok seorang tenaga kependidikan harus ada dalam dunia pendidikan. Sehingga tenaga kependidikan memiliki sikap jujur, optimis, kreatif, rasional, mampu berfikir kritis, rendah hati, demokratis, sopan, mengutamakan kejujuran akademik, menghargai waktu, serta mampu merancang, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Mampu menciptakan kehidupan kampus yang aman, nyaman, bersih, tertib, dan kondusif serta mampu bertanggungjawab secara moral.

Dalam upaya untuk mencapai cita-cita luhur dunia pendidikan, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, maka Universitas Subang sebagai lembaga pendidikan tinggi harus membuat Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan sesuai dengan visi dan misi Universitas Subang.

1.2 Tujuan dan Fungsi

Pedoman Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan ini bertujuan untuk:

- 1) Diharapkan adanya tuntunan mengenai pelaksanaan penjaminan mutu serta dapat meningkatkan kualitas tenaga kependidikan dari sisi kode etik dalam kehidupan kampus sejalan dengan visi dan misi Universitas Subang.
- 2) Dokumen standar kode etik tenaga kependidikan ini ditujukan untuk memberikan tuntunan bagi pengelola institusi baik di tingkat Universitas Subang.

1.3 Sasaran

Sasaran buku pedoman ini adalah pengelola penyelenggaraan kegiatan pengembangan sumber daya manusia khususnya tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Subang.



BAB II

PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP

2.1 Pengertian

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, khususnya BAB I pasal 1 ayat 5 menyebutkan bahwa tenaga kependidikan itu adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pada pasal 39: (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (3) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi. Keberadaan tenaga kependidikan (personalia) di tengah-tengah lembaga pendidikan tidak dapat kita kesampingkan akan peran dan fungsinya yang sangat membantu kegiatan pendidikan. Karena hampir 50% peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan berada ditangan dan pundak mereka. Adapun peranan dan fungsi tenaga kependidikan yaitu : menjamin kelangsungan sebuah sistem pendidikan; memantau jalannya sistem dan program yang ditargetkan dalam lembaga pendidikan; memfasilitasi para tenaga pendidik, peserta didik dan atau tenaga kependidikan satu dengan yang lainnya dalam menjalani suatu aktifitas pendidikan; memberikan rasa aman dan nyaman bagi seluruh orang yang terlibat dalam lingkungan pendidikan, dan melayani kebutuhan peserta didik dan pendidik dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Adapun peranan tenaga kependidikan

dalam satuan pendidikan tertentu adalah sebagai berikut: membantu pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan di tiap-tiap satuan pendidikan; membantu merencanakan sistem, tujuan dan desain pendidikan yang akan dijalankan; membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang aman, nyaman, dan kondusif; membantu pimpinan, dosen, dan mahasiswa tujuannya masing-masing; dan membantu terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik antara Unsub dengan masyarakat atau pemerintah.

Pedoman Tenaga kependidikan menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan pendidikan tinggi dalam mekanisme akreditasi, selain rasio kelulusan, jenjang kepangkatan dan pendidikan dosen juga dijadikan pedoman pokok. Dengan demikian upaya pengembangan mutu tenaga kependidikan harus menjadi prioritas setiap pengelola pendidikan tinggi. Walau ukuran mutu itu bersifat relatif, akan tetapi pada dasarnya mutu tenaga kependidikan di perguruan tinggi dapat dilihat dari produktivitas serta kinerja dari pelaksanaan Tri Dharma, yakni: pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Kode etik merupakan seperangkat nilai, norma dan aturan yang mengatur sikap dan perilaku. Kode etik tenaga kependidikan merupakan landasan bagi sivitas akademika Universitas Subang bertujuan untuk mengatur tata laku dan interaksi sivitas akademika yang didalamnya berisi garis-garis besar nilai moral dan norma yang mencerminkan masyarakat kampus yang ilmiah, edukatif, kreatif, santun dan bermatabat. Pembentukan sikap, kepribadian, moral dan karakter sosok seorang tenaga kependidikan. Sehingga tenaga kependidikan memiliki sikap jujur, optimis, kreatif, rasional, mampu berfikir kritis, rendah hati, demokratis, sopan, mengutamakan kejujuran akademik, menghargai waktu, dan terbuka terhadap perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang didasari Iman dan Taqwa (IMTAQ). Disisi lain mampu menciptakan kehidupan kampus yang aman, nyaman, bersih, tertib, dan kondusif serta mampu bertanggungjawab secara moral.

2.2 Ruang Lingkup

Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan ditetapkan oleh Universitas Subang meliputi garis besar batasan standar kualifikasi tenaga kependidikan sesuai Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN DIKTI). Agar mutu pengembangan kompetensi dan pengelolaan tenaga kependidikan dapat terus ditingkatkan, diperlukan suatu standar kualifikasi dosen dan tenaga kependidikan beserta standar turunannya yang merujuk pada kebijakan dan regulasi, serta untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan.

Adapun acuan kebijakan dan regulasi nasional yang digunakan meliputi :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, berikut perubahannya pada Nomor 17 Tahun 2013.
8. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi.
9. Borang Akreditasi BAN-PT.

BAB III

STANDAR MUTU KODE ETIK TENAGA KEPENDIDIKAN

Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan merupakan tolak ukur pencapaian minimal pada suatu siklus penjaminan mutu yang diselenggarakan oleh sivitas akademika agar proses pendidikan Universitas Subang sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan, agar menghasilkan atmosfir pendidikan yang berkualitas dan menjunjung tinggi tatanan nilai berbangsa dan bernegara serta nilai-nilai umum kemanusiaan.

3.1 Visi dan Misi

3.1.1 Visi Universitas Subang

“Menjadi perguruan tinggi berkembang dan terkemuka di tingkat Jawa Barat tahun 2023”

3.1.2 Misi Universitas Subang

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang bermutu dalam rangka menghasilkan lulusan yang berilmu pengetahuan, bermoral Pancasila, dan berjiwa *enterpreneurship*.
2. Menjalinkan kerjasama dalam penelitian dengan berbagai pihak, baik dengan instansi pemerintah, swasta, dan lembaga lain dalam rangka meningkatkan mutu lulusan.
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat melalui penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
4. Ikut serta dalam upaya pencapaian visi dan misi Kabupaten Subang dan Propinsi Jawa Barat.

3.2 Pihak yang Terlibat

3.2.1 Pihak yang Bertanggung jawab untuk Memenuhi isi Standar

1. Rektor dan Wakil Rektor
2. Dekan Fakultas
3. Wakil Dekan Fakultas
4. Ketua Program Studi
5. Seluruh Staf Universitas di lingkungan Universitas Subang.

3.2.2 Stakeholders

1. Rektor dan Wakil Rektor
2. Pimpinan Fakultas (Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi)
3. Dosen
4. Tenaga Kependidikan

3.2.3 Customer

1. Tenaga Kependidikan

3.3 Definisi Istilah

1. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.
2. Penjaminan mutu tenaga kependidikan meliputi perencanaan, pelaksanaan, *monitoring* dan evaluasi, serta perbaikan atau penyempurnaan.
3. Kode etik merupakan seperangkat nilai, norma dan aturan yang mengatur sikap dan perilaku. Kode etik tenaga kependidikan merupakan landasan bagi sivitas akademika Universitas Subang bertujuan untuk mengatur tata laku dan interaksi sivitas akademika yang didalamnya berisi garis-garis besar nilai moral dan norma yang mencerminkan masyarakat kampus yang ilmiah, edukatif, kreatif, santun dan bermatabat. Pembentukan sikap, kepribadian, moral dan karakter sosok seorang dosen .
4. Pelanggaran ringan adalah pelanggaran yang dapat mengakibatkan dijatuhkannya sanksi ringan berupa teguran lisan dan atau tertulis.
5. Pelanggaran sedang adalah pelanggaran yang dapat mengakibatkan dijatuhkannya sanksi sedang berupa sanksi akademik dan sanksi

administrasi. Pelanggaran sedang juga dapat merupakan akumulasi dari tiga kali pelanggaran ringan yang sudah dicatat dalam buku register.

6. Pelanggaran berat adalah pelanggaran yang dapat mengakibatkan dijatuhkannya sanksi berat yaitu dapat berupa :

- (a) Dilaporkannya pelanggar langsung kepada pihak kepolisian ;
- (b) Dibeberatkan kewajiban untuk membayar ganti rugi;
- (c) Sanksi akademik dan administratif yang sangat berat bagi dosen ;
- (d) Sanksi administratif yang sangat berat bagi tenaga kependidikan ;
- (e) Sanksi akademik dan administratif yang sangat berat bagi mahasiswa;
- (f) Pengusulan pemecatan sebagai dosen dan atau pegawai negeri sipil;
- (g) Pemecatan sebagai mahasiswa

Pelanggaran berat juga dapat merupakan akumulasi tiga pelanggaran sedang yang tidak diindahkan.



3.4 Pernyataan dan Indikator Standar

3.4.1 Standar Dasar Kode Etik Tenaga Kependidikan

No	Standar	Kriteria	Indikator
1	Tenaga kependidikan wajib mengutamakan kualitas dalam bekerja	Teliti, cepat dan cekatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada kesalahan dalam melakukan pekerjaan 2. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target 3. Kualitas hasil pekerjaan melebihi target 4. Adanya indikator cek list pekerjaan
		<i>Loyal</i> dan profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hadir dan berkontribusi pada kegiatan 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan unit pekerjaan
		Menyelesaikan tugas di atas standar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya standar 2. Hasil pekerjaan melebihi target yang diberikan 3. Peningkatan hasil kepuasan mahasiswa dan dosen
		Menjaga citra institusi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada catatan keterlibatan pada kegiatan yang melanggar kode etik pegawai dan profesi 2. Menghasilkan prestasi yang membawa nama institusi
		Realisasi kerja sesuai dengan target yang dibuat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya penetapan <i>job desk</i> 2. Adanya penetapan target 3. Hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang ditetapkan.
2	Tenaga kependidikan mempunyai tanggung	Menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas	Adanya ceklist pekerjaan yang dinyatakan status penyelesaiannya oleh atasan
		Tidak menggunakan jam kerja untuk kegiatan di luar pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya daftar kehadiran perhari 2. <i>Monitoring</i> kehadiran oleh atasan

	jawab terhadap pekerjaan	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Adanya ceklist pekerjaan yang menyatakan status waktu penyelesaiannya oleh atasan
		Bersedia bekerja lembur jika pekerjaan belum selesai	1. Adanya surat perintah lembur dari atasan 2. Adanya daftar hadir pada jam lembur
		Melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan	Adanya berita acara <i>monitoring</i> proses penyelesaian pekerjaan yang diketahui oleh atasan
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Adanya ceklist pekerjaan yang menyatakan status waktu penyelesaiannya oleh atasan
3	Tenaga kependidikan wajib memiliki kemampuan kerjasama dengan rekan kerja	Bersedia bekerjasama dengan rekan kerja	Adanya pernyataan dan <i>logbook</i> proses penyelesaian pekerjaan
		Mempunyai kontribusi pada kegiatan yang berkelompok	1. Adanya daftar hadir untuk melihat kehadiran tenaga kependidikan pada 2. Memberikan kontribusi pada kegiatan kelompok
		Mau menerima saran dan kritik	Nilai kepuasan terhadap kinerja tenaga kependidikan meningkat
4	Tenaga kependidikan harus berorientansi kepada pelanggan	Selalu berusaha memuaskan sivitas akademika	Hanya ceklist kepuasan sivitas akademika terhadap layanan tenaga kependidikan
		Memberikan pelayanan lebih kepada sivitas akademika	Kepuasan sivitas akademika meningkat terhadap layanan tenaga kependidikan
		Menerapkan <i>customer service excellent</i>	Penyelesaian proses pekerjaan bersinergi dengan layanan terhadap sivitas akademika
5	Tenaga kependidikan wajib mempunyai inisiatif	Bersedia bekerja tanpa menunggu perintah atasan	Pekerjaan dapat selesai seusai dengan target yang ditetapkan dan tepat waktu
		Memperhatikan umpan balik dalam setiap kegiatan yang dilakukan	Meningkatnya kepuasan sivitas akademika terhadap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan

3.4.2 Standar Pelanggaran Kode Etik Tenaga Kependidikan

No	Standar	Kriteria	Indikator
STANDAR PELANGGARAN KODE ETIK DOSEN			
1	Pelanggaran Ringan	Dijatuhkannya sanksi ringan berupa teguran lisan dan atau tertulis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan alat komunikasi, membaca buku, majalah, surat kabar atau bacaan lainnya di dalam rapat atau pertemuan formal. 2. Memakai kaos oblong, sandal, berambut tidak rapih dan pakaian yang tidak pantas di dalam kampus. 3. Bercakap-cakap atau bersenda gurau yang mengganggu rapat atau pertemuan formal.
2	Pelanggaran Sedang	Dijatuhkannya sanksi sedang berupa sanksi administrasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meninggalkan tugas dan kewajiban pokok sebagai tenaga kependidikan tanpa alasan yang dibenarkan. 2. Mempersulit mahasiswa dan mengulur-ulur waktu dalam urusan akademik atau urusan administrasi lainnya. 3. Melontarkan kata-kata jorok, kasar, ejekan, cemoohan, hinaan, teriakan dan kata-kata sejenisnya yang bernada merendahkan kehormatan dan martabat, baik secara lisan maupun tulisan terhadap orang lain. 4. Memarahi atau menegur sesama tenaga kependidikan, dosen atau mahasiswa di depan umum yang berpotensi mempermalukan atau merendahkan kehormatannya.

			<ol style="list-style-type: none"> 5. Memfitnah, menghasut atau menggunjing sesama pegawai administrasi atau terhadap orang lain. 6. Melakukan tindakan kekerasan fisik terhadap sesama pegawai administrasi atau terhadap orang lain. 7. Melakukan intimidasi dan ancaman baik lisan maupun tulisan terhadap sesama tenaga kependidikan atau orang lain. 8. Menggunakan fasilitas Fakultas, Universitas atau lembaga untuk kepentingan pribadi. 9. Memanfaatkan mahasiswa, pegawai lain, atau dosen untuk melakukan hal-hal tertentu yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan kewajibannya untuk keuntungan pribadi. 10. Mengakses, menyimpan, membawa, menonton dan membaca hal-hal yang berbau pornografi.
--	--	---	--

No	Standar	Kriteria	Indikator
3	Pelanggaran Berat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dijatuhkannya sanksi berat yaitu dapat berupa <ol style="list-style-type: none"> a) Dilaporkannya pelanggar langsung kepada pihak kepolisian ; b) Dibebani kewajiban untuk membayar ganti rugi; c) Sanksi administratif yang sangat berat bagi tenaga kependidikan ; d) Pengusulan pemecatan sebagai tenaga kependidikan; 2. Akumulasi tiga pelanggaran sedang yang tidak diindahkan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan perbuatan asusila dan kriminal di dalam kampus atau di luar kampus. 2. Memalsukan dokumen untuk mencari keuntungan pribadi dan atau kelompok 3. Melakukan dan menyebarluaskan hal-hal yang bersifat pornografi 4. Membawa, menyebarluaskan, dan menggunakan obat terlarang dan minuman keras 5. Membawa senjata api, senjata tajam, dan benda lainnya yang dapat membahayakan keselamatan orang lain. 6. Menarik pungutan liar dari sesama pegawai, dosen, mahasiswa atau orang lain. 7. Melakukan konspirasi dengan sesama sivitas akademika atau pihak lain yang mengandung unsur kolusi, korupsi dan nepotisme. 8. Melakukan konspirasi dengan sesama sivitas akademika atau pihak lain dalam tindak kejahatan, provokasi untuk menimbulkan kekacauan di dalam atau di luar kampus, dan kegiatan makar yang membahayakan keselamatan negara. 9. Memperjual belikan nilai, membuatkan atau memperjual belikan tugas akhir, skripsi tesis atau disertasi.

3.4.3 Standar Sanksi Hukuman Kode Etik Tenaga Kependidikan

STANDAR SANKSI HUKUMAN KODE ETIK TENAGA KEPENDIDIKAN			
1	Sanksi Hukuman Disiplin Ringan	<ul style="list-style-type: none"> (a) Teguran lisan dan atau tertulis (b) Pernyataan permintaan maaf secara lisan dan atau tertulis (c) Dikeluarkan dari ruang rapat, ruang kuliah atau ruang pertemuan lainnya. 	<ul style="list-style-type: none"> (1) Adanya sanksi oleh pimpinan Fakultas; (2) Adanya teguran lisan.
2	Sanksi Hukuman Disiplin Sedang	<ul style="list-style-type: none"> (a) Dinonaktifkan dari tugas jabatan/ staf untuk jangka waktu tertentu (b) Sanksi administratif misalnya penghentian tunjangan, penurunan gaji berkala, penghambatan kenaikan pangkat dan golongan, dan penghentian dari jabatan struktural. 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Adanya sanksi oleh pimpinan Fakultas; 2) Adanya Surat Peringatan I 3) Adanya Surat Peringatan II
3	Sanksi Hukuman Disiplin Berat	<ul style="list-style-type: none"> (a) Dinonaktifkan dari tugas untuk jangka waktu yang tidak di tentukan (b) Penghentian semua tunjangan atau diberhentikan sebagai dosen. (c) Mengganti kerugian kepada pihak yang dirugikan (d) Dilaporkan ke pihak kepolisian untuk di proses lebih lanjut. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Surat peringatan III (SP III) 2. Pembebasan dari jabatan 3. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. 4. Pemberhentian tidak dengan hormat.

3.4.4 Rubrikasi Penilaian Standar

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
Standar Mutu Profesionalisme Tenaga Kependidikan						
1	Tenaga kependidikan wajib mengutamakan kualitas selama bekerja	Tersedianya standar hasil pekerjaan, target waktu dan hasil, ada bukti dan dilaksanakan	Tersedianya standar hasil pekerjaan target waktu dan hasil, tidak ada bukti tetapi dilaksanakan	Tersedianya standar hasil pekerjaan, target waktu dan hasil, tidak ada bukti dan tidak dilaksanakan	Tersedianya standar hasil pekerjaan tidak dilengkapi target waktu dan hasil	Tidak tersedia standar hasil pekerjaan
		Dapat menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada kesalahan, waktu sesuai target, hasil melebihi target, dilengkapi ceklist standar penyelesaian pekerjaan	Dapat menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada kesalahan, waktu sesuai target, hasil sesuai target dilengkapi ceklist standar penyelesaian	Dapat menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada kesalahan, waktu sesuai target, hasil sesuai target, tidak dilengkapi ceklist standar penyelesaian pekerjaan	Dapat menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada kesalahan, waktu tidak sesuai target, hasil sesuai target, tidak dilengkapi ceklist standar penyelesaian pekerjaan	Dapat menyelesaikan pekerjaan dan masih terdapat kesalahan, waktu tidak sesuai target, hasil sesuai target, tidak dilengkapi ceklist standar penyelesaian pekerjaan

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
2	Tenaga kependidikan mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaan	Terdapatnya <i>logbook</i> penyelesaian pekerjaan yang dilengkapi <i>monitoring</i> , dan evaluasi status penyelesaian, dan diketahui oleh atasan	Terdapatnya <i>logbook</i> penyelesaian pekerjaan, adanya <i>monitoring</i> , tetapi tidak dilengkapi evaluasi status penyelesaian, dan diketahui oleh atasan	Terdapatnya <i>logbook</i> penyelesaian pekerjaan, tidak dilengkapi <i>monitoring</i> dan evaluasi status penyelesaian, dan diketahui oleh atasan	Terdapatnya <i>logbook</i> penyelesaian pekerjaan, tidak dilengkapi <i>monitoring</i> dan evaluasi status penyelesaian, dan tidak diketahui oleh atasan	Tidak terdapat <i>logbook</i>
		Terdapatnya daftar hadir, berita acara serah terima dan penyelesaian pekerjaan, serta jam lembur jika pekerjaan belum selesai, dan diketahui oleh atasan	Terdapatnya daftar hadir, berita acara serah terima dan penyelesaian pekerjaan, serta tidak ada jam lembur jika pekerjaan belum selesai, dan diketahui oleh atasan	Terdapatnya daftar hadir, berita acara serah terima dan penyelesaian pekerjaan, tidak ada jam lembur jika pekerjaan belum selesai, dan tidak diketahui oleh atasan	Terdapatnya daftar hadir, tidak ada berita acara serah terima dan penyelesaian pekerjaan, tidak ada jam lembur jika pekerjaan belum selesai, dan tidak diketahui oleh atasan	Tidak ada daftar hadir dan lainnya

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
3	Tenaga kependidikan wajib memiliki kemampuan kerjasama dengan rekan kerja	Terdapatnya <i>logbook</i> untuk pekerjaan yang memerlukan dukungan tim, berita acara serah terima setiap proses, diketahui oleh atasan	Terdapatnya <i>logbook</i> untuk pekerjaan yang memerlukan dukungan tim, tidak ada berita acara serah terima setiap proses, diketahui oleh atasan	Terdapatnya <i>logbook</i> untuk pekerjaan yang memerlukan dukungan tim, tidak ada berita acara serah terima setiap proses, dan tidak diketahui oleh atasan	Terdapat berita acara serah terima	Tidak terdapat <i>logbook</i> dan berita acara serah terima
4	Tenaga kependidikan wajib beorientasi pada kepuasan pelanggan	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan tenaga kependidikan > 80%	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan tenaga kependidikan 75% -< 80%	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan tenaga kependidikan 70% -< 75%	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan tenaga kependidikan 65% -< 70%	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan tenaga kependidikan < 65%
5	Tenaga kependidikan wajib mempunyai inisiatif	Terdapat mekanisme umpan balik dan penghargaan ada bukti dan dilaksanakan	Terdapat mekanisme umpan balik dan penghargaan ada tidak ada bukti dan dilaksanakan	Terdapat mekanisme umpan balik ada bukti dan dilaksanakan	Terdapat mekanisme umpan balik dan penghargaan bukti tetapi tidak dilaksanakan	Tidak ada umpan balik dan penghargaan

No	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
Standar Pelanggaran Kode Etik Tenaga Kependidikan						
1	Pelanggaran ringan	Bila terjadi pelanggaran ringan; teguran lisan dilaksanakan secara konsisten oleh Fakultas.	<<tidak ada penilaian>>			Tidak dilakukan teguran.
2	Pelanggaran sedang	Bila terjadi pelanggaran sedang; Surat Peringatan I dan II dilaksanakan secara konsisten oleh Fakultas.	<<tidak ada penilaian>>			Tidak dilakukan teguran.

No	Pernyataan	Indikator Penilaian Standar		
3	Pelanggaran berat	<p>Bila terjadi pelanggaran berat; Norma-norma: Surat Peringatan III (SP III), pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat; ditegakkan dengan sangat baik.</p> <p>Sanksi hukuman disiplin berat tersebut oleh pimpinan Universitas.</p>	<p><<tidak ada penilaian>></p> 	Tidak ada SP III

NO	Pernyataan Standar	Indikator Penilaian Standar				
		4	3	2	1	0
Standar Sanksi Hukuman Kode Etik						
1	Sanksi Hukuman Disiplin Ringan	Ditegakkannya sanksi hukuman disiplin ringan oleh Fakultas secara konsisten, sesuai dengan mekanisme yang berlaku.	<<tidak ada penilaian>>			Tidak ada sanksi disiplin ringan.
2	Sanksi Hukuman Disiplin Sedang.	Ditegakkannya sanksi hukuman disiplin Sedang oleh Fakultas secara konsisten.	<<tidak ada penilaian>>			Tidak ada sanksi disiplin sedang.
3	Sanksi Hukuman Disiplin Berat.	Ditegakkannya sanksi hukuman disiplin Sedang oleh pimpinan Universitas.	<<tidak ada penilaian>>			Tidak ada sanksi disiplin berat.

3.5 Dokumen Terkait

1. Surat Keputusan Rektor Nomor 26/US/X/2013 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan Universitas Subang.
2. Surat Keputusan Rektor Nomor 28/US/X/2013 tentang Peraturan Akademik Universitas Subang.
3. Surat Keputusan Rektor Nomor 40/US/VI/2015 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Kembali Pegawai, Dosen dan Guru Besar Tetap Yayasan yang Mencapai Usia Pensiun di Lingkungan Universitas Subang.
4. Surat Keputusan Rektor Universitas Subang Nomor 53/US/XII/2017 Tentang Rencana Strategis Universitas Subang Tahun 2017-2023



BAB IV

PENJAMINAN MUTU KODE ETIK TENAGA KEPENDIDIKAN

Penjaminan Mutu Kode Etik Tenaga Kependidikan adalah segala upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kode etik yang dilakukan oleh Universitas dan Fakultas secara terus menerus dan berkesinambungan. Penjaminan Mutu Kode Etik Tenaga Kependidikan dilakukan melalui siklus **PPEPP** (Penetapan Standar, Pelaksanaan Standar, Evaluasi Pelaksanaan Standar, Pengendalian Standar dan Peningkatan Standar). Berikut diagram PPEPP Penjaminan Mutu Capaian Kode Etik Kependidikan :



Gambar IV.1 :

Diagram PPEPP Penjaminan Mutu Kode Etik Tenaga Kependidikan

4.1 Penetapan Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan

1. Rancangan standar mengacu pada visi dan misi Universitas Subang
2. Melakukan studi pendahuluan penelusuran terhadap ketentuan normatif yaitu peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kurikulum.
3. Menentukan kemungkinan standar turunan dari standar yang akan disusun.
4. Menentukan isi standar dengan memperhatikan visi dan misi Universitas Subang
5. Melakukan evaluasi diri.
6. Melakukan survei tentang aspek yang berhubungan dengan kode etik terhadap pemangku kepentingan internal/eksternal.

4.2 Pelaksanaan Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan

1. Sosialisasi isi standar kode etik kepada seluruh sivitas akademika secara periodik dan konsisten.
2. Implementasi standar yang telah ditetapkan.
3. Menyusun target kinerja standar kode etik sebagai indikator pencapaian standar.
4. Melakukan pemantauan dan *monitoring* secara periodik terhadap pencapaian standar.

4.3 Evaluasi Pelaksanaan Kode Etik Tenaga Kependidikan

1. Menyusun instrumen evaluasi/audit mutu dalam setiap kriteria/parameter standar kode etik.
2. Menyusun laporan hasil evaluasi/audit.

4.4 Pengendalian Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan

1. Mencatat/merekam semua penyimpangan, kesalahan, serta ketidaksesuaian.
2. Menganalisis penyebab ketidaksesuaian/kegagalan
3. Melakukan tindakan korektif.
4. Menyusun laporan tertulis semua hal yang berhubungan dengan pengendalian capaian kode etik dosen.

4.5 Peningkatan Standar Kode Etik Tenaga Kependidikan

1. Melakukan analisis secara komprehensif terhadap laporan-laporan hasil evaluasi/audit dan pengendalian standar.
2. Melakukan tinjauan manajemen yang membahas hasil tersebut yang melibatkan manajemen, pimpinan-pimpinan unit dan perwakilan dosen.



Referensi

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
5. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 045/U/2012 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
6. Surat Keputusan Yayasan Kutawaringin Subang Nomor 24/Y/IX/2013 tentang Penetapan Perubahan Statuta Universitas Subang.
7. Surat Keputusan Rektor Nomor 26/US/X/2013 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan Universitas Subang.
8. Surat Keputusan Rektor Nomor 28/US/X/2013 tentang Peraturan Akademik Universitas Subang.
9. Surat Keputusan Rektor Nomor 40/US/VI/2015 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Kembali Pegawai, Dosen dan Guru Besar Tetap Yayasan yang Mencapai Usia Pensiun di Lingkungan Universitas Subang.
10. Surat Keputusan Rektor Universitas Subang Nomor: 53/US/XII/2017 Tentang Rencana Strategis Universitas Subang Tahun 2017-2023.