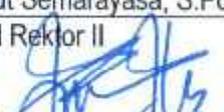
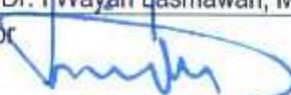
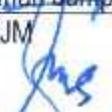


DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ivancevich, Konopaske & Matteson. 2006. *Organizational Behavior and Management*. McGraw Hill; International Edition
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pedoman Studi UNDIKSHA. 2013. Progran Sarjana dan Diploma Universitas Pendidikan Ganesha
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen
- Rivai Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Swansburg, RJ. 1999. *Introductory Management and Leadershi*. Jones & Bartlett Publishers

DOKUMEN PENGHARGAAN DAN SANKSI UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA

Kode Dokumen	:
Revisi	:
Tanggal	:

Proses	Penanggungjawab
1. Perumusan	Tim KJM  I Ketut Semarayasa, S.Pd., M.Or.
2. Pemeriksaan	Wakil Rektor II  Prof. Dr. I Wayan Lasmawan, M.Pd.
3. Persetujuan	Rektor  Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd.
4. Penetapan	Rektor  Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd.
5. Pengendalian	Kepala KJM  Prof. Dr. A.A. Gede Agung, M.Pd.



KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA

Nomor : 1245/UN48/PJ/2016

Tentang

Dokumen Penghargaan dan Sanksi

- Menimbang : Bahwa untuk melaksanakan Penjaminan Mutu dan Melengkapi Dokumen Akreditasi Institusi/Prodi serta Pemahaman dan Pedoman Yang Sama tentang Dokumen Penghargaan dan Sanksi di lingkungan Undiksha diperlukan dokumen Dokumen Penghargaan dan Sanksi
- Mengingat : a. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional
b. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
f. Peraturan Menteri Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2014 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
g. Surat Keputusan Rektor No. 517/UN48/PJ/2016 tentang Penyusun Dokumen Mutu di Lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha.

**BAB
III
PENUTUP**

Dokumen penghargaan dan sanksi ini merupakan suatu upaya penjaminan mutu kepada civitas akademika UNDIKSHA dalam perannya membangun bangsa melalui lembaga kepedidikan maupun non kependidikan berdasarkan asas Tri Hita Karana sehingga mampu menghasilkan tenaga-tenaga profesional yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Di dalam dokumen ini telah memuat konsep dasar dari suatu penghargaan dan sanksi yang dapat digunakan sebagai pondasi dalam menyusun dokumen penunjang lainnya. Perlu diketahui bahwa dokumen ini tidak akan berfungsi jika tidak diimplementasikan, dan akan menjadi bahan baku yang 'beku' tanpa terealisasikan. Mencermati penerapan dari suatu penghargaan dan sanksi di UNDIKSHA masih relatif kecil, maka keberadaan dokumen ini sangatlah mutlak diperlukan.

Dokumen ini masih dalam bentuk draf dan jauh dari sempurna, oleh karena itu kami sangat mengharapkan saran dan masukan guna penyempurnaan dokumen ini, sehingga dalam implementasinya nanti seluruh komponen dapat memperoleh manfaat bagi kelangsungan UNDIKSHA di masa yang akan datang.

D. REHABILITASI

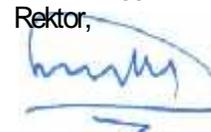
1. Terhadap sanksi yang dijatuhkan oleh tingkat Jurusan/Bagian, sedangkan yang bersangkutan tidak merasa bersalah, untuk pembelaannya dapat naik banding kepada Dekan/Ketua Senat Fakultas;
2. Terhadap sanksi yang dijatuhkan oleh tingkat Fakultas/Lembaga, sedangkan yang bersangkutan tidak merasa bersalah, untuk pembelaannya dapat naik banding kepada Rektor/Ketua Senat Universitas;
3. Terhadap sanksi yang dijatuhkan di tingkat Universitas, dan yang bersangkutan tidak merasa bersalah, untuk pembelaannya dapat naik banding kepada Menteri Pendidikan Nasional;
4. Bila ternyata dan hasil akhir banding yang bersangkutan dinyatakan tidak bersalah, maka pihak Jurusan/Bagian, Fakultas/Lembaga, dan atau Universitas berkewajiban merehabilitasi nama baik yang bersangkutan dengan secara tertulis dan atau melalui publisitas

MEMUTUSKAN

Menetapkan

- Pertama : Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Ganesha tentang Dokumen Penghargaan dan Sanksi menjadi Dokumen yang Sah dan di Legalkan di lingkungan Undiksha
- Kedua : Dokumen Dokumen Penghargaan dan Sanksi yang tercantum dalam lampiran ini menjadi acuan dan tolak ukur yang harus dilaksanakan dan dicapai Universitas Pendidikan Ganesha dalam pelaksanaan kegiatan yang terkait Dokumen Penghargaan dan Sanksi
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan
- Keempat : Jika dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan atau perubahan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di Singaraja
Pada Tanggal Desember 2016
Rektor,



Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd.
NIP 195910101986031003

Kata Sambutan Rektor

Rektor Undiksha sangat mengapresiasi upaya-upaya keras terprogram yang dilakukan Kantor Jaminan Mutu Universitas Pendidikan Ganesha (KJM Undiksha), sehingga atas kerja kerasnya telah mampu menghasilkan sekitar 67 dokumen. Salah satu dari produk yang dimaksud adalah buku dokumen tentang Dokumen Penghargaan dan Sanksi revisi I untuk mendukung dokumen induk Sistem Penjaminan Mutu Internal Undiksha.

Sejalan dengan harapan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti), bahwa untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas (terampil) dan inovatif, serta kompetitif, maka tidak ada pilihan lain, kecuali di Perguruan Tinggi harus mengembangkan dan mengimplementasikan secara progresif Sistem Penjaminan Mutu internal (SPMI) sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi (SNPT), sehingga pada tahun 2019 bisa dicapai 15.000 program studi terakreditasi unggul dan 194 perguruan tinggi terakreditasi unggul.

Untuk mewujudkan harapan tersebut, keberadaan buku/dokumen Dokumen Penghargaan dan Sanksi ini adalah sangat penting. Dengan telah dihasilkan sekitar 67 dokumen tahun 2016 ini (**46** dokumen tahun 2015 dan 21 dokumen tahun 2016) sebagai pendukung terhadap implementasi Dokumen Penghargaan dan Sanksi ini, maka dokumen-dokumen tersebut diharapkan dapat dijadikan acuan atau pedoman bagi civitas akademika Undiksha dalam merancang dan menyusun program-program untuk mewujudkan visi dan misi Undiksha. Dengan demikian, harapan Menteri Ristekdikti dan Visi Undiksha akan dapat terwujud pada tahun 2019.

Rektor amat menyadari bahwa untuk mewujudkan dokumen-dokumen tersebut tidaklah mudah, karena diperlukan pemikiran yang

C. Keberatan

1. Terhadap sanksi yang dijatuhkan, penerima sanksi berhak untuk mengajukan keberatan yang disampaikan kepada pihak yang menjatuhkan sanksi;
2. Keberatan tersebut harus diajukan secara tertulis oleh pihak yang bersangkutan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan sanksi diterima;
3. Sejak keberatan diterima oleh yang menjatuhkan sanksi maka yang mengeluarkan sanksi harus mengeluarkan tanggapan terhadap keberatan yang diajukan;
4. Pemberi sanksi wajib memberikan tanggapan/jawaban keberatan yang diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak keberatan itu diterima;
5. Jika penerima sanksi merasa tidak puas atas jawaban dari yang mengeluarkan sanksi maka penerima sanksi dapat mengajukan upaya banding kepada atasan yang mengeluarkan sanksi;
6. Atasan pemberi sanksi wajib memberikan tanggapan/jawaban keberatan banding yang diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak keberatan banding itu diterima.

Proses Pemberian Sanksi terhadap Mahasiswa

1. Ketua Jurusan, sebelum menjatuhkan sanksi terlebih dahulu memanggil yang bersangkutan untuk diminta klarifikasi disertai bukti-bukti yang relevan;
2. Dekan, sebelum menjatuhkan sanksi menugaskan Pembantu Dekan (atau sebutan lain) Bidang Kemahasiswaan untuk meneliti dahulu data yang bersangkutan;
3. Rektor, sebelum memberikan sanksi menugaskan Pembantu Rektor (atau sebutan lain) Bidang Kemahasiswaan untuk meneliti dahulu data yang bersangkutan.

fokus dan koordinasi yang intensif dengan berbagai pihak, yang sudah tentu semua itu membutuhkan pengorbanan yang tidak ternilai. Oleh karena itu, Rektor selaku pimpinan tertinggi di Undiksha dan sekaligus sebagai Penjamin Mutu Undiksha, menyampaikan penghargaan dan mengucapkan terima kasih kepada KJM dan pihak-pihak terkait yang telah banyak berkontribusi sehingga dokumen-dokumen pendukung SPMI ini dapat diwujudkan secara nyata untuk mendukung kinerja Undiksha yang kita cintai.

Segala jerih payah dan pengorbanan Bapak/Ibu merupakan pengorbanan (*yadnya*) yang sangat tinggi nilainya bagi pembangunan dan kebesaran Undiksha yang kita cintai bersama. Semoga atas segala pengorbanannya mendapat pahala yang setimpal dari Ida Hyang Widi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa.

Singaraja, Desember 2016
Rektor,



Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd.

Kata Pengantar Kepala KJM

Pada tahun 2016, Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) mengajukan akreditasi institusi kepada Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti), karena pada tanggal 17 Februari 2017 merupakan batas akhir berlakunya akreditasi Undiksha. Untuk persiapan akreditasi tersebut, sejak tahun 2013 Unit Jaminan Mutu (sekarang Kantor Jaminan Mutu-KJM) telah melakukan persiapan secara terprogram seperti: penyusunan beberapa dokumen utama dan dokumen pendukung sesuai Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang diterapkan di Undiksha.

Tersusunnya dokumen-dokumen sebagai perangkat pendukung SPMI Undiksha ini tidak terlepas dari dukungan kuat yang luar biasa dari pimpinan Undiksha terutama Bapak Rektor dan para Wakil Rektor. Bapak Rektor dan Wakil Rektor I Undiksha hampir setiap kesempatan, baik di forum formal maupun pada situasi informal selalu mengingatkan dan menanyakan kesiapan tentang akreditasi institusi. Rektor juga mengingatkan dan mendukung segala keperluan untuk penyiapan dokumen dan pendukung lainnya akan menjadi prioritas utama. Respon tersebut merupakan indikator kuat bahwa Rektor dan jajarannya sangat berkomitmen terhadap pentingnya mutu pada lembaga yang sedang dipimpinnya.

Dukungan kuat yang luar biasa dari pimpinan Undiksha tersebut, telah benar-benar menjadi pemicu semangat pengelola KJM untuk berupaya keras mewujudkan dokumen dan perangkat pendukung lainnya yang sejalan dengan SPMI dan sesuai kebutuhan akreditasi institusi. Untuk menyiapkan dokumen tersebut, KJM dengan seluruh bidang/divisi dan stafnya telah bekerja keras untuk menyiapkan dokumen tersebut, sehingga sampai saat ini telah tersusun 67 dokumen yang terdiri atas **46** dokumen terbitan 2015 dan 21 dokumen terbitan 2016. Ke-67 dokumen tersebut terdiri atas tiga dokumen utama yaitu: dokumen Kebijakan Mutu SPMI, Manual Mutu SPMI, dan Standar Mutu SPMI. Sedangkan **63**

B. Pelaksanaan Pemberian Sanksi

Pihak yang berwenang memberikan sanksi adalah:

1. Ketua jurusan yang bersangkutan, bila sifatnya interen atau dalam lingkup kecil;
2. Dekan, bila sifatnya lebih luas atau bila sanksi dari Ketua Jurusan tidak diindahkan atau tidak dilaksanakan;
3. Rektor, bila sifatnya lebih umum, bila sanksi yang dijatuhkan oleh Dekan tidak diindahkan atau tidak dilaksanakan;

Proses Pemberian Sanksi terhadap Dosen

1. Ketua Jurusan/Bagian berkewajiban menyampaikan teguran lisan bersifat pembinaan terhadap dosen yang memenuhi kriteria pelanggaran Etika Akademik;
2. Dekan, sebelum memutuskan pemberian sanksi tertulis, menyampaikan teguran lisan bersifat pembinaan terhadap dosen yang memenuhi kriteria pelanggaran Etika Akademik;
3. Dekan berkewajiban memberikan sanksi terhadap dosen yang melanggar Etika Akademik, baik diusulkan oleh Jurusan/Bagian maupun ditetapkan oleh Dekan, setelah mendapat laporan hasil penelaahan oleh Majelis Etika Akademik Fakultas;
4. Rektor berkewajiban memberikan sanksi terhadap dosen yang melanggar Etika Akademik, baik diusulkan oleh Dekan, maupun yang ditetapkan oleh Rektor, setelah mendapat laporan hasil penelaahan oleh Majelis Etika Akademik Universitas;

Rincian Prosedur.

1. Mulai
2. Kejur/KTU mendata nama-nama dosen/pegawai/mahasiswa yang mempunyai prestasi, dedikasi dan jasa bagi lembaga berdasarkan dokumen portofolio
3. Kejur/KTU meminta dosen/pegawai/mahasiswa untuk menyerahkan bukti/berkas
4. Dosen/pegawai/mahasiswa menyerahkan berkas kepada kejur/KTU
5. Kejur/KTU menerima berkas
6. Kejur/KTU menyerahkan berkas kepada dekan
7. Dekan memproses berkas untuk diajukan kepada Pembantu Rektor 1
8. Pembantu Rektor 1 menyeleksi dan menetapkan dosen/pegawai/mahasiswa yang berhak mendapat penghargaan
9. Pembantu Rektor 1 menerbitkan dokumen penghargaan
10. Selesai.

dokumen lainnya merupakan pendukung terhadap tiga dokumen utama tersebut.

Tersusunnya dokumen Dokumen Penghargaan dan Sanksi ini telah mendapat dukungan berbagai pihak, oleh karena itu, sudah sepatutnya kami menyampaikan ucapan terima kasih yang mendalam kepada Bapak Rektor dan Wakil Rektor Undiksha, Bapak/Ibu Tim penyusun dokumen SPMI Undiksha, dan staf KJM yang telah memberikan respons positif dan nyata dalam bentuk kerja keras, sehingga dokumen ini dapat terwujud. Ucapan terima kasih disampaikan pula kepada para pendahulu pimpinan UJM yang telah melakukan banyak rintisan program untuk penyiapan berbagai dokumen SPMI Undiksha. Tanpa bantuan dan kontribusi yang nyata dari Bapak Rektor, Pembantu Rektor, dan tim penyusun dokumen, serta pemangku kepentingan maka terasa sulit kiranya dokumen ini dapat diwujudkan.

Singaraja, Desember 2016
Kepala KJM,



Prof. Dr. A. A. Gede Agung, M.Pd.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGENDALIAN
 SURAT KEPUTUSAN REKTOR UNDIKSHA
 KATA SAMBUTAN REKTOR
 KATA PENGANTAR KEPALA KJM

DAFTAR ISI
 DAFTAR GAMBAR
 BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang1
 B. Tujuan2
 C. Landasan Yuridis3

BAB II PENGHARGAAN DAN SANKSI

A. Penghargaan4
 B. Sanksi11
 C. Mekanisme Pemberian Penghargaan dan Sanksi.....19
 D. Rehabilitasi.....25

BAB III PENUTUP26

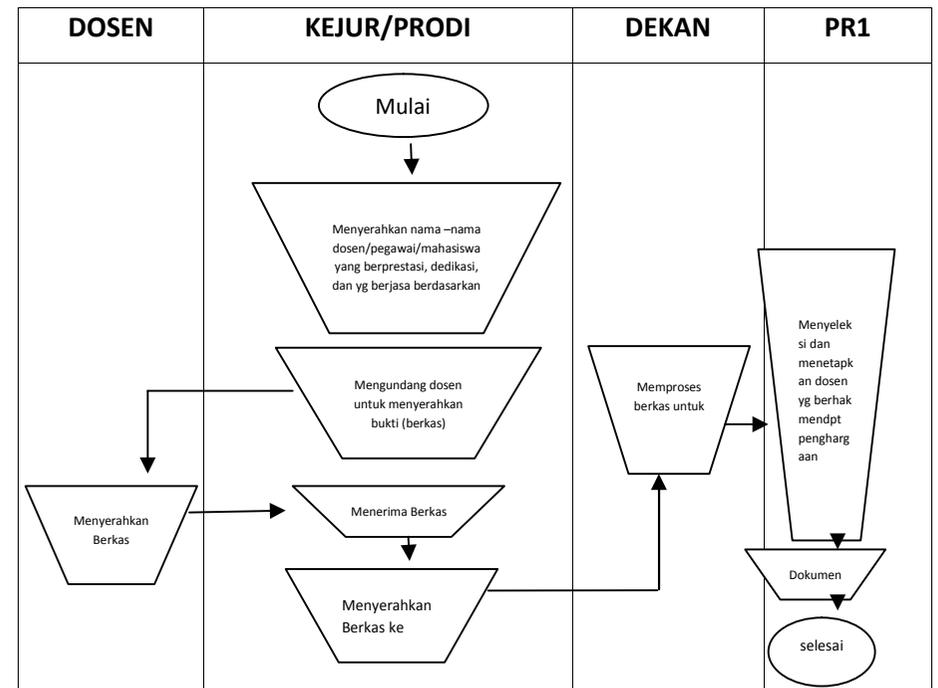
DAFTAR PUSTAKA

Pihak yang Berwenang Memberi Penghargaan

1. Ketua jurusan, bila sifatnya interen atau dalam lingkup kecil;
2. Dekan, bila sifatnya lebih luas dan membawa nama Fakultas atau yang diusulkan oleh Badan Eksekutif Mahasiswa atau Senat Mahasiswa, Jurusan , atau Pembantu Dekan (atau sebutan lain) Bidang Kemahasiswaan;
3. Rektor, bila sifatnya lebih umum dan membawa nama baik universitas atau yang diusulkan oleh Dekan.

Proses Pemberian Penghargaan terhadap Dosen, Pegawai, dan mahasiswa.

Diagram Prosedur



Gambar 02 Proses Pemberian Penghargaan

- 5) mahasiswa yang terbukti sah melakukan tindakan kriminal

Jenis sanksi

Jenis sanksi yang diberikan kepada mahasiswa bergantung pada jenis pelanggaran, berat ringannya, dan fakta-fakta lain. Jenis sanksi dapat berupa:

- Teguran langsung dari ketua jurusan/dekan
- Peringatan ringan secara tertulis
- Peringatan sedang secara tertulis
- Peringatan keras secara tertulis
- Tidak boleh mengikuti kuliah dan ujian pada beberapa mata kuliah
- Dianjurkan untuk pindah ke perguruan tinggi lain
- Di putus studikan (*drop out*)

C. MEKANISME PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI

A. Pelaksanaan Pemberian Penghargaan

1. Seluruh sivitas akademika dan tenaga kependidikan berhak mendapat penghargaan bila berprestasi dan membawa nama baik Universitas/Fakultas/Jurusan/Departemen/Program Studi;
2. Dalam hal ini pemberian penghargaan dilakukan oleh pihak-pihak berwenang.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 02 Proses Pemberian Penghargaan	6
Gambar 01 Komponen Penghargaan.....	20

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu pengelolaan suatu organisasi yang sangat penting harus dilakukan adalah pemberian penghargaan dan sanksi. Penghargaan akan memicu seseorang untuk melakukan yang terbaik sedangkan sanksi merupakan alat pengendali agar suatu kinerja tetap berjalan dengan baik. Apabila penghargaan dan sanksi tidak diterapkan, maka kinerja organisasi tidak akan berjalan dengan baik, dan akan menimbulkan konflik antar individu maupun antar organisasi.

Universitas Pendidikan Ganesha (UNDIKSHA) yang merupakan bentuk organisasi lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan insan pendidik maupun non pendidik dalam menunjang pembangunan bangsa berkewajiban untuk menciptakan suasana kerja yang berkualitas dan professional. Salah satu yang bisa dilakukan adalah dengan mengupayakan agar civitas akademika yang ada di dalamnya memperoleh perlakuan yang sama dalam hal kinerja melalui pemberian penghargaan dan sanksi.

Bertalian dengan upaya menciptakan kualitas kerja dan sistem kontrol dalam keberlangsungan UNDIKSHA melalui visi dan misinya, maka

c. Sanksi berat dikeluarkan oleh rektor, dapat berupa:

- Larangan mengajar untuk waktu tertentu
- Larangan membimbing untuk waktu tertentu
- Larangan menguji untuk waktu tertentu
- Penundaan kenaikan pangkat/golongan untuk waktu tertentu
- Penurunan pangkat
- Diberhentikan dengan hormat
- Diberhentikan dengan tidak hormat

B. Mahasiswa

- 1) Mahasiswa yang mendapat IP semester kurang dari 1,5 diberi peringatan tertulis oleh PA, diketahui oleh Ketua Jurusan dan Dekan. Peringatan ini disertakan dengan laporan kemajuan belajar mahasiswa yang bersangkutan yang dikirim kepada orang tua mahasiswa.
- 2) mahasiswa yang tidak mengikuti kuliah satu semester atau lebih tanpa melaporkan diri dianggap non aktif dan waktu non aktif diperhitungkan dalam masa studinya.
- 3) mahasiswa yang terbukti melakukan kegiatan tercela dalam kegiatan akademik, misalnya menjadi joki, plagiat, memalsukan KHS atau KRS dan lain
- 4) mahasiswa yang melakukan tindakan tercela dan mencemarkan nama baik almamater

Sanksi terhadap Dosen dan pegawai

Setiap dosen dan pegawai Universitas Pendidikan Ganesha yang melanggar kode etik, disiplin, tata tertib, dan peraturan yang berlaku dikenakan sanksi.

Sanksi yang dikenakan kepada dosen dan pegawai dapat berupa:

- a. Teguran lisan
- b. Teguran tertulis
- c. Peringatan keras
- d. Penundaan kenaikan gaji berkala
- e. Penundaan kenaikan pangkat
- f. Pembebasan tugas
- g. Pemberhentian

Jenis-jenis tingkatan dan pemberian sanksi

a. Sanksi ringan dapat berupa

- Teguran lisan oleh ketua jurusan atau bagian/dekan
- Peringatan ke 1 secara tertulis oleh dekan

b. Sanksi sedang dikeluarkan oleh dekan dapat berupa:

- Peringatan kedua secara tertulis
- Peringatan ketiga secara tertulis
- Larangan mengajar untuk waktu tertentu
- Larangan membimbing untuk waktu tertentu

pemberian penghargaan dan sanksi bagi civitas akademika (dosen, pegawai, mahasiswa) adalah sebuah keniscayaan. Ditambah dengan masih ditemukannya permasalahan-permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja, disiplin, etika dan yang lainnya di UNDIKSHA yang disinyalir tidak mendapatkan solusi yang tepat membuat upaya pemberian penghargaan dan sanksi menjadi sebuah prioritas.

Mencermati hal tersebut di atas, dokumen penghargaan ini disusun dalam upaya memberikan penjelasan dan petunjuk sekaligus sebagai *blue print* dalam upaya meningkatkan kualitas kerja dan sistem kontrol bagi civitas akademika UNDIKSHA.

B. Tujuan

Adapun tujuan penyusunan dokumen penghargaan dan sanksi ini adalah:

1. Menjadikan dasar/acuan dalam pemberian penghargaan dan sanksi bagi civitas akademika (dosen, pegawai dan mahasiswa) UNDIKSHA dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi).
2. Menjadikan petunjuk/pedoman dalam upaya pemberian penghargaan dan sanksi yang sesuai dan tepat sasaran.
3. Meningkatkan sistem kontrol bagi lembaga UNDIKSHA dalam upaya menciptakan SDM yang berkualitas dan profesional.
4. Meningkatkan martabat civitas akademika melalui pemberian penghargaan dan sanksi.

5. Meningkatkan profesi, karier dan prestasi civitas akademika melalui pemberian penghargaan dan sanksi.
6. Menjamin hak dan kewajiban civitas akademika terhadap suatu penghargaan dan sanksi.
7. Meningkatkan pelayanan pendidikan tinggi yang bermutu.

C. Landasan Yuridis

1. Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
2. Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen
4. Permendikbud No 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi

- 8) Menghalangi, mempersulit penyelenggaraan kegiatan akademik dan non akademik yang telah ditetapkan Universitas/Fakultas
- 9) Mencampuri urusan administrasi pendidikan dan lain-lain tanpa wewenang yang sah dari Universitas/Fakultas
- 10) Melakukan pengotoran/pengrusakan, berbuat curang serta memalsukan surat/dokumen yang sah seperti nilai, ijazah maupun sertifikat dan dokumen lain
- 11) Melakukan tindakan asusila dalam sikap, perkataan, tulisan, maupun gambar
- 12) Menyalahgunakan nama, lambang, tanda Universitas Pendidikan Ganesha
- 13) Menggunakan secara tidak sah ruangan, bangunan, maupun sarana lain milik Universitas Pendidikan Ganesha tanpa ijin
- 14) Memeras, berjudi, membawa, menyalahgunakan obat-obat terlarang di lingkungan kampus
- 15) Menyebarkan tulisan-tulisan dan faham-faham yang terlarang oleh pemerintah
- 16) Mengadu domba dan menghasut civitas akademika
- 17) Melakukan plagiat dalam karya ilmiah
- 18) Dan lain-lain yang dilarang oleh peraturan dan perundang-undangan yang berlaku

- 5) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak maupun tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan atau negara. Intinya pelanggaran berat dikarenakan telah berdampak negatif kepada pemerintah dan/atau negara.

Pelanggaran lain yang dilakukan oleh dosen adalah:

- 1) Bersikap dan bertindak yang dapat merongrong, menjatuhkan nama baik almamater/keluarga besar Universitas Pendidikan Ganesha
- 2) Merongrong kewibawaan pejabat di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha dalam menjalankan tugas dan jabatan
- 3) Bertindak menyalahgunakan dan melampaui wewenang yang ada padanya
- 4) Bertindak sewenang-wenang dan tidak adil baik terhadap bawahan maupun sesama pejabat
- 5) Membocorkan rahasia jabatan dan atau rahasia Negara
- 6) Membocorkan soal dan atau kunci jawaban
- 7) Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun dalam menjalankan tugasnya untuk kepentingan pribadi atau golongan



PENGHARGAAN DAN SANKSI

A. Penghargaan

Penghargaan adalah suatu apresiasi atas prestasi/ dedikasi luar biasa/jasa yang telah ditunjukkan oleh civitas akademika (dosen, pegawai dan mahasiswa) UNDIKSHA. Prestasi yang dimaksud adalah sebuah prestasi yang dilakukan dalam tri dharma perguruan tinggi bagi dosen, prestasi kerja dalam tugas pokok dan fungsi bagi pegawai dan prestasi belajar bagi mahasiswa yang dapat dibanggakan serta diakui dalam skala nasional maupun internasional.

Menurut Hasibuan (2007) penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh suatu lembaga kepada stafnya yang dapat dinilai dengan uang maupun tidak karena hasil kerja yang dilakukannya. Penghargaan juga merupakan alat manajemen kinerja, karena didasarkan atas teori kesetaraan, teori harapan, teori hukum sebab akibat dan teori pemenuhan kebutuhan psikologis. Teori kesetaraan menyatakan bahwa setiap civitas akademika dengan posisinya masing-masing harus diperlakukan secara adil dan setara. Teori harapan menyatakan bahwa seseorang percaya bahwa apabila dia mampu mencapai tingkat kinerja tertentu, maka dia akan memperoleh penghargaan. Sedangkan hukum sebab akibat menjelaskan

bahwa perilaku akan memperoleh penghargaan jika diulang dan dikerjakan lagi (Swansburg:1999).

Penghargaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik merupakan jenis penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payahnya yang tidak dalam bentuk uang/materi, namun berupa rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, penghargaan masyarakat, dan harga diri. Sedangkan penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payahnya dalam bentuk uang dan tunjangan-tunjangan lainnya. Uang yang dimaksud dalam penghargaan ekstrinsik dapat berupa gaji, bonus, insentif dan sejenisnya, sedangkan tunjangan-tunjangan lainnya dapat berupa tunjangan hari tua, jaminan asuransi, tunjangan kendaraan dan sejenisnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka komponen penghargaan dapat digambarkan dalam bagan di bawah ini:

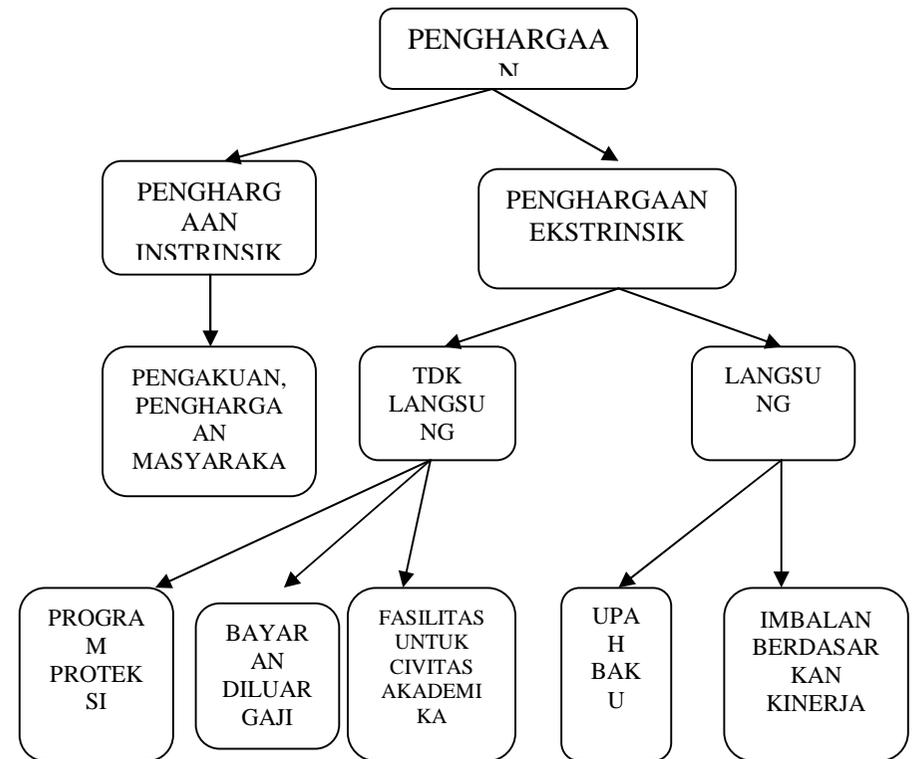
pemilu sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat.

- 3) memberikan dukungan kepada calon anggota DPD atau calon kepala daerah/wakil kepala daerah dengan cara memberikan surat dukungan serta foto copy KTP.
- 4) memberikan dukungan kepada calon kepala daerah/wakil kepala daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon kepala daerah/wakil kepala daerah serta mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dilingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat.

Pelanggaran berat

- 1) penyalahgunaan wewenang,
- 2) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
- 3) tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan /atau lembaga atau organisasi internasional,
- 4) bekerja pada perusahaan asing. Konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing,

2. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, apabila pelanggarannya dilakukan dengan tidak sengaja.
4. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan.



Gambar 01 Komponen Penghargaan
(Sumber; Hasibuan;2007)

Pelanggaran sedang

- 1) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD atau DPRD dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain.
- 2) memberikan dukungan kepada calon presiden/wakil presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta

Terdapat tiga pendekatan teoritis dalam mengatur penghargaan yaitu 1) Penghargaan positif, 2) modeling dan imitasi sosial, 3) ekspektasi (Ivancevich, Konopaske, & Matteson:2006). Penghargaan positif penekanannya terletak pada perilaku yang diinginkan yang menghasilkan kinerja pekerjaan. Pondasi dasar dalam mengatur penghargaan melalui penghargaan positif adalah hubungan antara perilaku dan

konsekuensinya. Penghargaan positif dapat menjadi sebuah metode yang berguna dalam membentuk perilaku yang diinginkan. Modeling dan imitasi sosial, berkenaan dengan banyaknya perilaku dan keterampilan manusia diperoleh dengan mengamati dan meniru orang lain. Pembelajaran melalui pengamatan memungkinkan seseorang untuk menduplikasi suatu respon, tapi apakah respons tersebut benar-benar ditiru bergantung pada apakah orang yang menjadi model tersebut dihargai atau dihukum karena perilaku terkait. Agar seseorang termotivasi, maka harus mengamati model menerima penghargaan yang dianggap berharga. Pemilihan model dalam konteks ini adalah sangat penting, sehingga yang dijadikan model benar-benar yang memiliki kemampuan dan track record yang positif. Sementara, ekspektasi, berkenaan dengan upaya untuk mewujudkan sebuah harapan dari civitas akademika terhadap penghargaan yang akan diterima. Pemimpin harus melakukan analisis terhadap kebutuhan penghargaan yang diinginkan oleh civitas akademika sehingga tepat sasaran. Hal ini akan berdampak berbeda jika penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh penerima penghargaan.

Penghargaan ini haruslah diberlakukan secara adil dan merata pada seluruh civitas akademika, baik untuk dosen, pegawai maupun mahasiswa. Berikut akan dipaparkan bentuk-bentuk prestasi yang dilakukan oleh civitas akademika dan penghargaan yang diperolehnya.

a) Prestasi

1. Dosen

Di sisi lain, pemberian sanksi juga harus memiliki syarat-syarat lainnya seperti 1) sanksi harus selaras dengan kesalahannya, 2) sanksi harus seadil-adilnya, 3) sanksi harus cepat dijalankan agar penerima sanksi mengerti benar apa sebabnya mereka diberi sanksi dan apa maksud pemberian sanksi tersebut. 4) pemberian sanksi harus dalam keadaan tenang tidak emosional, 5) sanksi harus diikuti dengan penjelasan 'mengapa sanksi diberikan kepadanya'.

Di dalam kaitannya memberikan sanksi, juga harus mempertimbangkan hal-hal yang berkenaan dengan jenis serta besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan, pelaku pelanggaran, akibat-akibat yang mungkin timbul dalam memberikan sanksi, bentuk-bentuk hukuman yang mendidik dan sedapat mungkin jangan menggunakan hukuman fisik.

Seperti juga pada pemberian penghargaan, sanksi juga harus diberikan kepada seluruh civitas akademika, baik kepada dosen, pegawai, dan mahasiswa. Berikut akan dipaparkan bentuk pelanggaran dan jenis sanksi.

A. Dosen dan pegawai

Pelanggaran ringan:

1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

B. Sanksi

Sanksi juga disebut hukuman merupakan alat pendidikan represif juga korektif yang bertujuan untuk menyadarkan seseorang kembali kepada hal-hal yang benar dan atau yang baik. Sanksi juga merupakan tindakan yang dijatuhkan kepada seseorang secara sadar dan sengaja. Sehingga bisa memberi efek jera untuk perbaikan kearah yang lebih baik. Sanksi merupakan hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada civitas akademika yang melanggar aturan-aturan yang berlaku dalam kaitannya dengan pekerjaan/pembelajaran.

Prinsip dari pemberian sanksi hendaknya karena bersalah dan agar tidak lagi berbuat kesalahan. Adapun persyaratan dalam pemberian sanksi adalah 1) pemberian sanksi harus tetap dalam jalinan rasa memiliki, memberikan sanksi bukan karena ingin menyakiti, melainkan demi untuk kebaikan, kepentingan masa depan. 2) pemberian sanksi harus didasarkan kepada alasan 'keharusan', artinya sudah tidak ada alat yang lain yang bisa digunakan, dalam hal ini juga jangan terlalu cepat memberikan sanksi, berikanlah jika memang betul-betul diperlukan dan harus diberikan secara bijaksana. 3) pemberian sanksi harus menimbulkan kesan di sanubari. Dengan adanya kesan itu akan selalu diingat pada peristiwa tersebut dan akan selalu mendorong kepada kesadaran dan keinsyafan. 4) pemberian sanksi harus menimbulkan keinsyafan dan penyesalan, hal inilah yang merupakan hakikat dari tujuan pemberian sanksi. 5) pemberian sanksi harus diikuti dengan pemberian pengampunan disertai dengan harapan dan kepercayaan.

- melaksanakan tugas pokok tri dharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian yang bermanfaat dan dapat dibanggakan serta diakui dalam skala nasional maupun internasional. Seperti misalnya membuat buku ajar, diktat, model pembelajaran kreatif dan inovatif, publikasi jurnal terakreditasi dan internasional, memperoleh HAKI hasil penelitian, karya pengabdian masyarakat, model pengembangan kemitraan, publikasi dalam bidang pengabdian dan yang lainnya.
- Dosen yang mendapat penghargaan merupakan dosen berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus. Adapun jenis prestasi yang dapat dinyatakan dengan penghargaan adalah berupa: 1) menghasilkan mahasiswa berprestasi akademik atau non akademik di tingkat nasional dan/atau internasional, 2) mengarang atau menyusun naskah buku yang diterbitkan oleh lembaga resmi, 3) menghasilkan karya kreatif atau inovatif yang diakui baik pada tingkat daerah, nasional dan/atau internasional, 4) memperoleh hak atas kekayaan intelektual, 5) memperoleh penghargaan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya dan/atau olahraga, 6) menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal nasional yang terakreditasi dan/atau jurnal yang mempunyai reputasi internasional, 7) menjalankan tugas

dan kewajiban sebagai dosen dengan dedikasi yang baik atau menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan satuan pendidikan tinggi.

2. Pegawai

bagi pegawai, penghargaan dapat diberikan melalui penunjukan kinerja yang berkualitas, menghasilkan program-program inovatif dan efektif dalam lingkup kerjanya, dedikasi yang luar biasa, berjasa mengharumkan nama lembaga melalui lomba/kompetisi-kompetisi yang sesuai dengan tugasnya, berdisiplin tinggi dan yang sejenisnya

3. Mahasiswa

Bagi mahasiswa penghargaan diberikan melalui perolehan IPK yang tinggi, menghasilkan karya ilmiah hasil penelitian yang berhasil membawa harum lembaga, menjuarai suatu kegiatan yang berkenaan dengan IPTEKS dan Olahraga.

b) Penghargaan

1. Dosen

- Pujian secara lisan di dalam forum rapat resmi
- Ucapan terimakasih secara formal
- Sertifikat keberhasilan
- Piagam penghargaan

- Hadiah
- Peningkatan fasilitas
- Pembebasan SPP untuk mengikuti pendidikan lanjutan
- Tugas belajar di dalam maupun di luar negeri untuk peningkatan profesinya atas biaya universitas
- Loncat jabatan fungsional dosen atau kenaikan pangkat istimewa
- Publikasi atas biaya universitas

2. Pegawai

- Pujian secara lisan
- Ucapan terimakasih secara formal
- Sertifikat keberhasilan
- Piagam penghargaan
- Hadiah
- Peningkatan fasilitas
- Pembebasan SPP untuk mengikuti pendidikan lanjutan

3. Mahasiswa

- Penghargaan berupa kata-kata lisan
- Pemberian sertifikat
- Pemberian piagam
- Pemberian hadiah
- Pemberian beasiswa