PEDOMAN REKRUTMEN DOSEN TIDAK TETAP DAN DOSEN LUAR BIASA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SALATIGA

lainsalatigaOfficial iain_salatiga iain_salatiga iainsalatigaTV

iainsalatiga.ac.id

KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SALATIGA
Nomor: B-5210/In.21/HO.00.7/12/2018

TENTANG
PEDOMAN REKRUTMEN DOSEN TIDAK TETAP DAN DOSEN LUAR BIASA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SALATIGA,

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka menjamin terlaksananya Tri Dharma Perguruan Tinggi secara optimal dan terpenuhinya standar mutu, maka diperlukan dosen yang memenuhi jumlah dan kualifikasi pendidik memadai;
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas perlu menetapkan Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Salatiga tentang Pedoman Rekrutmen Dosen Tidak Tetap dan Dosen Luar Biasa IAIN Salatiga ;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor4301);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82):
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 103, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5423);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500)

7. Peraturan Presiden Nomor 143 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Salatiga menjadi IAIN Salatiga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 284);
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 190/PMK.05/2012 tentang Tata Cara Pembayaran Dalam Rangka Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1191);
9. Peraturan Menteri Agama Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Salatiga (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 244);
10. Peraturan Menteri Agama Nomor 42 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1495);
11. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 37/PMK.02/2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 49/PMK.02/2017 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 512);
12. Keputusan Menteri Agama Nomor: B.II/3/01157.1 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Salatiga;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SALATIGA TENTANG PEDOMAN REKRUTMEN DOSEN TIDAK TETAP DAN DOSEN LUAR BIASA IAIN SALATIGA.**

KESATU : Menetapkan Pedoman Rekrutmen Dosen Tidak Tetap Dan Dosen Luar Biasa IAIN Salatiga sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Keputusan ini;

KEDUA : Pedoman Rekrutmen Dosen Tidak Tetap Dan Dosen Luar Biasa IAIN Salatiga sebagaimana dimaksud pada Diktum Pertama ketetapan ini, merupakan acuan yang digunakan dalam penerimaan Dosen Tidak Tetap maupun Dosen Luar Biasa di lingkup IAIN Salatiga.

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan dibetulkan kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di: Salatiga
Pada tanggal: 6 Desember 2018
REKTOR,

RAHMAT HARIYADI

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan penyusunan dokumen rekrutmen dosen IAIN Salatiga.

Rekrutmen dosen IAIN Salatiga dilakukan untuk mencapai kompetensi akademik dan pedagogik, profesionalisme kepribadian dan sosial untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh IAIN Salatiga.

Dokumen rekrutmen dosen IAIN Salatiga ini terdiri dari:

a. Dosen Tidak Tetap (DTT); dan
b. Dosen Luar Biasa (DLB);

Penyusunan dokumen ini dapat diselesaikan atas kerjasama tim yang terdiri dari dosen, senat, sub kepegawaian, para stakeholder IAIN Salatiga. Untuk itu atas kerjasama semua pihak yang terlibat dalam penyusunan dokumen ini, diucapkan banyak terima kasih.

Salatiga, Desember 2018

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....i
DAFTAR ISI.....ii
BAB I DASAR HUKUM DAN TUJUAN 1
A. Dasar Hukum Rekrutmen dan Seleksi Dosen 1
B. Tujuan..... 2
BAB II REKRUTMEN DOSEN TIDAK TETAP 3
A. Dosen Tidak Tetap 3
B. Rekrutmen Dosen Tidak Tetap 3
C. Ketentuan Umum Dosen Tidak Tetap..... 3
D. Ketentuan Khusus 4
E. Mekanisme Pengajuan..... 4
F. Seleksi Administrasi dan Kompetensi 6
G. Pola Seleksi (Tes atau *Assessment*) 9
H. Syarat untuk memperoleh NUP 10
BAB III REKRUTMEN DOSEN LUAR BIASA..... 13
A. Dosen Luar Biasa (DLB) 13
B. Rekrutmen Dosen Luar Biasa 13
C. Ketentuan..... 14
D. Kriteria 14
E. Kewajiban Dosen Luar Biasa 15
BAB IV PENUTUP..... 17

BAB I
DASAR HUKUM DAN TUJUAN

A. Dasar Hukum Rekrutmen dan Seleksi Dosen

Sebagai Perguruan Tinggi Negeri di bawah Kementerian Agama RI, sistem rekrutmen Dosen Tidak Tetap (DTT) dan Dosen Luar Biasa (DLB) IAIN Salatiga, mengacu kepada sistem/aturan yang berlaku. Rekrutmen DTT IAIN Salatiga mengacu kepada UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Permenristekdikti no. 2 tahun 2016 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi. Adapun sistem rekrutmen DLB mengacu kepada hasil keputusan rapat pimpinan IAIN Salatiga berdasarkan usulan Fakultas tentang kebutuhan tenaga dosen yang kesemuanya telah dijalankan secara konsisten.

Rekrutmen dosen dilakukan sebagai upaya untuk memenuhi rasio dosen dan mahasiswa, yang dilakukan melalui tahapan-tahapan yang disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Repubilk Indonesia No. 11 tahun 2017, yaitu: perencanaan, pengumuman, penjaringan/ seleksi, dan pengangkatan sebagai dosen tidak tetap (DTT) dan dosen luar biasa(DLB).

Rekrutmen tenaga dosen di IAIN Salatiga terdiri dari dosen tidak tetap dan dosen luar biasa. Sistem rekrutmen dosen di IAIN Salatiga, mengacu pada beberapa aturan resmi berikut:

1. UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
2. PP Repubilk Indonesia no 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri.

3. PMA Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
4. Renstra IAIN Salatiga tahun 2019-2022.

B. Tujuan

1. Menjadi acuan dalam mewujudkan pola rekrutmen dosen yang benar, objektif, transparan, aman, tertib, rasional dan bersih.
2. Menjadi acuan dalam perekrutan dosen yang memiliki komitmen dan kompetensi profesional, sosial, akademik dan pedagogik yang unggul sesuai dengan visi, misi dan kebutuhan program studi.
3. Memastikan bahwa rekrutmen dosen benar-benar sejalan dengan pengembangan IAIN Salatiga menjadi Perguruan Tinggi Islam yang menjadi rujukan studi Islam Indonesia.

BAB II
REKRUTMEN DOSEN TIDAK TETAP

A. Dosen Tidak Tetap

Dosen Tidak Tetap (DTT) adalah dosen yang bekerja penuh atau paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi. DTT diangkat pimpinan perguruan tinggi selama jangka waktu tertentu, memiliki homebase, dan berhak mempunyai NUP (Nomor Urut Pengajar).

B. Rekrutmen Dosen Tidak Tetap

Seleksi DTT dilakukan untuk memenuhi rasio dosen dan mahasiswa. Pengadaan DTT diusulkan oleh ketua program studi kepada Dekan Fakultas, kemudian diteruskan kepada Rektor atas kekurangan pada bidang keahlian tertentu atau dalam periode tertentu rasio dosen tidak memenuhi standar.

C. Ketentuan Umum Dosen Tidak Tetap

Pengajuan DTT didasarkan kepada kebutuhan, hal ini berimplikasi kepada kondisi logis kebutuhan riil ketenagaan dosen pada IAIN Salatiga. Secara rinci, hal-hal yang mendasari pengajuan DTT adalah sebagai berikut:

1. Diusulkan oleh Fakultas atau Jurusan didasarkan kepada kebutuhan riil yang didasarkan kepada perhitungan dan data, dalam hal ini rasio dosen berbanding mahasiswa, dan data dosen berbanding mahasiswa setiap program studi;

2. Diusulkan berdasarkan kemampuan anggaran IAIN Salatiga yang bisa menjamin sustainabilitas dan kontinyuitas program.
3. Bersifat transparan dan akuntabel, sehingga proses rekrutmen harus mengikuti kaidah transparansi dan bisa dipertanggungjawabkan.
4. Pengangkatan DTT ditetapkan oleh Rektor.
5. Dilaksanakan dengan sistem rekrutmen, dimana Perguruan Tinggi mengatur pola seleksi yang terbuka, terencana, terukur, efektif dan efisien.

D. Ketentuan Khusus

1. Mempunyai rekam jejak (*track record*) yang baik dalam pengalaman, kearifan, keilmuan dan kepakarannya.
2. Mempunyai keteladanan (*rule of conduct*) dan integritas dalam kehidupan masyarakat akademik.
3. Memiliki kesehatan yang baik untuk menjalankan tugas-tugasnya.

E. Mekanisme Pengajuan

Tata cara pengajuan dosen tidak tetap di IAIN Salatiga diatur dalam tata cara sebagai berikut:

1. Fakultas menyusun kebutuhan DTT dan mengusulkannya kepada Rektor dengan menyertakan hal-hal sebagai berikut :
   a. Data rasio dosen dengan mahasiswa.
   b. Data kekurangan dosen berdasarkan program studi.
2. Rektor melalui Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan melakukan verifikasi dan

validasi kebutuhan dosen tidak tetap dalam hal ini dilaksanakan oleh Bagian Akademik dan Kemahasiswaan, dengan membentuk panitia yang bekerja berdasarkan kebutuhan dan kemampuan kinerja. Hasil verifikasi tersebut akan menjadi patokan kebutuhan riil DTT yang dibutuhkan oleh Perguruan Tinggi pada tiap Program Studi dan dihitung berdasarkan rasio perbandingan jumlah dosen yang ada dibandingkan dengan mahasiswa, pada masing- masing Program Studi.

3. Rektor menyetujui atau menolak usulan kebutuhan DTT dengan menerbitkan surat persetujuan kuota DTT.
4. Rektor membentuk panitia seleksi penerimaan DTT.
5. Panitia melakukan seleksi penerimaan DTT.
6. Rektor melakukan pemantauan pelaksanaan seleksi.
7. Panitia menyampaikan hasil seleksi kepada Rektor berdasarkan ranking.
8. Rektor menyetujui hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh panitia.
9. Rektor menetapkan dan mengangkat DTT dengan SK penetapan.
10. Rektor membuat perjanjian kerja dengan DTT yang berlaku 2 (dua) tahun yang dapat diperpanjang setiap tahun dengan membuat perjanjian sebagai berikut:
    a. Pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian, dalam hal ini Rektor (pihak pertama) dan Dosen (pihak kedua).
    b. Identitas, yang meliputi: nama, tempat dan tanggal lahir, alamat, pendidikan terakhir.

c. Kontrak kerja DTT.
d. Masa berlaku.
e. Ketentuan lain.

F. Seleksi Administrasi dan Kompetensi

1. Seleksi Administrasi

Seleksi DTT dilaksanakan sepenuhnya oleh Panitia untuk melaksanakan proses rekrutmen berbasis dokumen atau ujian, dan berdasarkan *assessment* (penilaian). Baik pola pertama (ujian) maupun pola kedua (*assessment*), setidaknya mengacu kepada beberapa hal, yaitu administrasi dan kompetensi. Seleksi Administrasi meliputi :

a. Ijazah yang sesuai dengan kebutuhan program studi.
b. Sertifikat.
c. *Curriculum Vitae*.
d. *Academic Writing*.

2. Penilaian Kompetensi

Penilaian kompetensi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional (keilmuan dan keterampilan). Adapun indikator- indikator dari pelbagai kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik
   1) Menguasai karakteristik mahasiswa dari aspek fisik, spiritual, sosial-kultural, emosional, moral dan intelektual.
   2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip

pembelajaran yang mendidik.

3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata kuliah yang diampu.
4) Menyelanggarakan pembelajaran yang kreatif, edukatif, dan menyenangkan.
5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
6) Memfasilitasi pengembangan potensi mahasiswa agar dapat mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan mahasiswa.
8) Menyelenggarakan penilaian atau evaluasi proses dan hasil pembelajaran.
9) Memanfaatkan hasil penilaian atau evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
10) Melakukan tindakan reflektif guna peningkatan kualitas pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya masyarakat Indonesia.
2) Tampil sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi mahasiswa dan masyarakat.
3) Tampil sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4) Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa percaya diri, dan bangga sebagai

pendidik.

5) Menjunjung tinggi kode etik profesi dosen.

c. Kompetensi Sosial

1) Bersikap inklusif dan bertindak secara objektif dalam berbagai aspek kehidupan.
2) Tidak bersikap diskriminatif karena kepentingan jenis kelamin, agama, etnis, kondisi fisik dan latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
3) Berkomunikasi secara efektif, simpatik- empatik dan santun dengan sesama dosen, tenaga kependidikan, pemangku kepentingan, dan masyarakat.
4) Beradaptasi di tempat/lingkungan bertugas yang memiliki keragaman sosial budaya.
5) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

d. Kompetensi Profesional

1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung pengembangan mata kuliah yang diampu.
2) Menguasai standar kompetensi, kompetensi dasar (TIU) dan Indikator (TIK) mata kuliah yang diampu.
3) Mengembangkan materi pembelajaran mata kuliah yang diampu secara kreatif dan terus menerus.
4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan refleksi.

5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan potensi diri.

G. Pola Seleksi (Tes atau *Assessment*)

Seleksi dilakukan dengan berbasis tes, baik tertulis maupun lisan (wawancara). Penilaian kompetensi dosen diterapkan guna mengukur sejauh mana kompetisi yang dimiliki dosen dengan keinginan atau kebutuhan Perguruan Tinggi.

Berikut ini serangkaian tes yang dilakukan oleh calon Dosen Tetap Bukan PNS:

1. Tes Potensi Akademik.

   Tes ini adalah tes yang diterapkan untuk alat ukur potensi kognitif dosen yang dirangkai menurut metode konstruksi tes yang dijalani sesuai statistika. Selain itu sudah diterapkan uji reliabilitas dan uji validasi, serta mempunyai tata cara penilaian yang baku. Secara garis besar tes ini bertujuan guna menilai tiga domain kognitif, seperti area penalaran abstraksi, area penalaran verbal dan area penalaran angka.

2. Tes Bidang Keahlian/Tes Kompetensi Bidang

   Tes ini merupakan suatu tes yang dikhususkan terhadap jurusan yang akan diambil oleh pelamar dan disesuaikan dengan bidang atau jurusan masing-masing. Kompetensi Bidang adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang yang berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga individu mampu menampilkan unjuk kerja yang tinggi dalam suatu jabatan tertentu.

3. Wawancara.

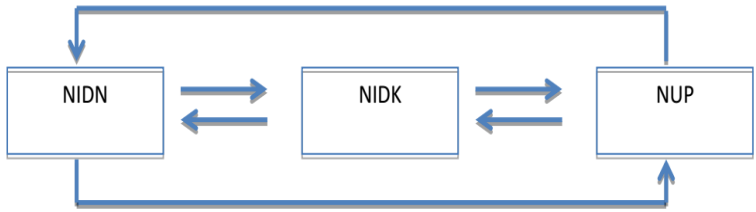
   Wawancara dalam metode Asesmen berbeda dengan wawancara konvensional. Karena lebih terstruktur dan berdasarkan indikator perilaku yang telah ditetapkan di setiap kompetensi. Dengan cara ini akan diperoleh gambaran lebih detail mengenai tindakan dan sikap dosen.

H. Syarat untuk memperoleh NUP

Untuk memperoleh NUP, pemimpin perguruan tinggi mengajukan permohonan NUP kepada Direktur Jenderal dengan menyampaikan dokumen berupa:

1. Keputusan pengangkatan dari pemimpin perguruan tinggi atau Rektor sebagai DTT.
2. Perjanjian kerja sebagai DTT. Perjanjian kerja harus ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan bermeterai cukup.
3. Memiliki kualifikasi akademik yang dibuktikan dengan ijazah pada seluruh jenjang pendidikan tinggi yang telah ditempuh dan/atau keputusan penyetaraannya. Bagi lulusan perguruan tinggi luar negeri dibuktikan dengan keputusan penyetaraan yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
4. Mengajar paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) semester yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pimpinan perguruan tinggi.
5. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari rumah sakit minimum tipe C.
6. Surat keterangan bebas narkotika dari rumah sakit.

7. Surat Pernyataan dari pimpinan perguruan tinggi yang menerangkan bahwa informasi yang ada dalam dokumen yang diusulkan adalah benar.
8. Pas photo ukuran 4 x 6.
9. NUP untuk Dosen Tidak Tetap akan diberikan nomor awal 99
10. Jika dosen diterima menjadi dosen tetap maka NUP bisa dirubah menjadi NIDN atau NIDK.



Gambar 2.1 *Diagram/Skema pemberian Nomor Induk/Nomor Urut Dosen*

BAB III
REKRUTMEN DOSEN LUAR BIASA

A. Dosen Luar Biasa (DLB)

Dosen luar biasa (DLB) adalah dosen yang tidak memiliki ikatan kerja pada perguruan tinggi tertentu, tidak memilik homebase dan tidak memilki Nomor Urut Pengajar atau NUP. DLB bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu. DLB menjalankan proses perkuliahan hanya pada jam perkuliahan yang telah ditentukan saja. DLB bisa berasal dari Lembaga lain yang memiliki kualifikasi Pendidikan yang dibutuhkan, baik berstatus PNS maupun bukan PNS, atau dari perguruan tinggi yang bersangkutan selama keilmuannya sangat dibutuhkan bagi pengembangan akademik.

B. Rekrutmen Dosen Luar Biasa

Rekrutmen DLB merupakan upaya pemenuhan personil untuk mengisi formasi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan perkuliahan. DLB dibutuhkan pada bidang keahlian tertentu karena ada matakuliah tertentu yang membutuhkan praktik dan pakar ahli untuk mengajar. Pengadaan DLB diusulkan oleh Ketua Program Studi kepada Dekan Fakultas dan diteruskan kepada Rektor atas kekurangan pada bidang keahlian tertentu atau dalam periode tertentu rasio dosen tidak memenuhi standar.

C. Ketentuan

1. Setiap warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi DLB.
2. Berpendidikan sekurang kurangnya S.2 diutamakan S.3 (kecuali dosen yang mempunyai keahlian khusus dapat berpendidikan S.1)
3. Sesuai dengan keahlian/keterampilan yang dibutuhkan.
4. Sehat jasmani dan rohani
5. Bersedia untuk mengajar dan menandatangani surat perjanjian.
6. Bersedia memenuhi ketentuan yang berlaku di IAIN Salatiga.

D. Kriteria

1. Selama masa tugas, yang bersangkutan menunjukkan keteladanan dalam kehidupan masyarakat akademik serta berusaha membangun kehidupan untuk pengembangan ilmu, budaya, atau agama.
2. Sangat dibutuhkan karena pengalaman, kearifan, keilmuan, dan kepakarannya.
3. Sangat dibutuhkan untuk melanjutkan pelaksanaan perkuliahan.
4. Dinilai dapat segera mempersiapkan dan membina mahasiswa.
5. Dinilai mempunyai jejaring yang luas.

E. Kewajiban Dosen Luar Biasa

1. Membina dan mengembangkan kehidupan akademik yang bermartabat dan berkontribusi dalam pengembangan ilmu dan masyarakat ilmiah.
2. Bertanggung jawab dalam bidang akademik serta dalam pemanfaatan sarana, prasarana, dan fasilitas untuk pelaksanaan tugasnya.
3. Menjaga norma dan kaidah keilmuan.

IAIN SALATIGA

IAIN SALATIGA