



**PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS SEBELAS MARET**

**NOMOR: 51 TAHUN 2020**

**TENTANG**

**PEGAWAI TETAP NON PNS TENAGA KEPENDIDIKAN  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**REKTOR UNIVERSITAS SEBELAS MARET,**

- Menimbang :
- a. bahwa pejabat pengelola Badan Layanan Umum dan pegawai Badan Layanan Umum Universitas Sebelas Maret dapat terdiri dari pegawai negeri sipil dan/atau tenaga profesional non-pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan Badan Layanan Umum;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut dalam huruf a di atas, maka dalam rangka perencanaan, pengembangan profesionalisme, pembinaan karier, dan peningkatan mutu pelaksanaan tugas pegawai non-pegawai negeri sipil Badan Layanan Umum (BLU), perlu dilakukan penataan dan penyesuaian nomenklatur pegawai non-pegawai negeri sipil di lingkungan Universitas Sebelas Maret;
  - c. bahwa untuk keperluan tersebut pada huruf a dan b di atas, maka perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Pegawai Tetap Non PNS Universitas Sebelas Maret;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
  2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
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 Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015, tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 45);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2020 Perguruan Tinggi Berbadan Hukum Universitas Sebelas Maret (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6562);
10. Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1976 tentang Pendirian Universitas Negeri Surakarta Sebelas Maret;
11. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 21 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Pemimpin Perguruan Tinggi Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 823);

12. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 03 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 47);
13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
14. Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 12449/M/KP/2019 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Sebelas Maret Periode tahun 2019-2023;

#### **MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS SEBELAS MARET TENTANG PEGAWAI TETAP NON PNS TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET.**

#### **BAB I**

#### **KETENTUAN UMUM**

##### **Pasal 1**

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Sebelas Maret, yang selanjutnya disebut dengan UNS adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi serta jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.
2. Rektor adalah Rektor Universitas Sebelas Maret yang menjalankan fungsi penetapan kebijakan non akademik dan pengelolaan Universitas Sebelas Maret untuk dan atas nama Menteri.
3. Menteri adalah Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
4. Pimpinan (atau, Pemimpin) Universitas Sebelas Maret adalah Rektor dan/ atau Wakil Rektor.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai BLU dan pembinaan manajemen BLU di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

6. Pegawai Tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret adalah Pegawai tetap non-PNS UNS yang diangkat melalui Keputusan Rektor dan menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur dari dana BLU sesuai dengan tugas dan fungsinya, menurut peraturan yang berlaku.
7. Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Sebelas Maret terdiri atas pengembang pendidikan, pustakawan, pranata komputer, laboran, arsiparis, dan tenaga kependidikan dengan jabatan fungsional khusus lainnya.
8. Rekrutmen Pegawai tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret adalah kegiatan Pengadaan Pegawai Tetap non PNS Tenaga Kependidikan Universitas Sebelas Maret berdasarkan analisis kebutuhan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia, dimulai dengan kegiatan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan dan pengangkatan serta Pengangkatan menjadi Pegawai tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret;
9. Analisis kebutuhan pegawai adalah proses yang dilakukan secara logis, teratur dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan.
10. Calon Pegawai tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret adalah pegawai yang masih dalam masa orientasi selama 1 (satu) tahun.
11. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret berdasarkan jabatannya dalam susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mencapai tujuan organisasi.
13. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian pegawai tetap non-PNS terhadap Universitas Sebelas Maret.
14. Kenaikan pangkat reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret yang telah memenuhi syarat tanpa terikat pada jabatannya.
15. Gaji adalah hak yang diterima oleh pegawai tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret atas pekerjaannya yang telah dilaksanakan dalam bentuk (pembayaran) finansial secara berkala (setiap bulan) sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
16. Penghasilan adalah pendapatan yang melekat pada Gaji, dan pendapatan lain yang dapat diterimakan kepada pegawai tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
17. KGB adalah kenaikan gaji berkala yang diberikan kepada pegawai tetap non-

PNS Universitas Sebelas Maret yang telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala yaitu setiap 2 (dua) tahun sekali dan apabila telah memenuhi persyaratan berdasarkan peraturan perundang-undangan serta berdasarkan pertimbangan dan evaluasi oleh pimpinan.

18. Insentif Remunerasi adalah hak yang diterima oleh pegawai tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret atas capaian kontrak kinerja yang diberikan oleh Universitas Sebelas Maret secara berkala dan apabila telah memenuhi persyaratan berdasarkan peraturan perundang-undangan serta berdasarkan pertimbangan dan evaluasi oleh pimpinan.
19. Kualifikasi Akademik adalah jenjang pendidikan akademik dan atau keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu yang dipersyaratkan baik secara akademis dan teknis untuk mengisi jenjang kerja tertentu.
20. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.
21. Perjanjian kerja adalah suatu perikatan kerja bersama secara tertulis antara pimpinan UNS dengan seseorang untuk melaksanakan suatu hal yang diperjanjikan dalam waktu tertentu yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
22. Pemutusan Perjanjian Kerja adalah Pengakhiran Perjanjian kerja karena sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban.
23. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai.
24. Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara baik di dalam maupun di luar negeri bukan atas biaya sendiri dan meninggalkan tugas sehari-hari sebagai pegawai.
25. Ijin Belajar adalah ijin yang diberikan oleh pejabat yang berwenang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara dengan biaya sendiri tanpa meninggalkan tugas sehari-hari sebagai pegawai.
26. Pengembangan SDM Tenaga Kependidikan Non-PNS Universitas Sebelas Maret adalah pengembangan pengetahuan dan kompetensi yang digunakan untuk mendukung tercapainya *Key Performance Indicator* Universitas.

27. Ahli waris adalah pihak keluarga dari pegawai tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret yang berhak mewakili untuk menerima uang duka dan atau uang jasa pengabdian apabila pegawai tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret meninggal dunia pada saat masih aktif. Dalam hal ini ahli waris meliputi isteri, suami atau anak yang sah bagi yang sudah berkeluarga atau orang tua, wali atau saudaranya bagi yang belum berkeluarga.

## **BAB II**

### **JENIS DAN STATUS**

#### Pasal 2

- (1) Pegawai Tetap non-PNS Universitas Sebelas Maret terdiri atas:
  - a. Pegawai tetap non-PNS Tenaga Pendidik/Dosen UNS; dan
  - b. Pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS.
- (2) Status pegawai tetap non-PNS UNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah tenaga kependidikan tetap non-PNS yang dipekerjakan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dengan perjanjian kerja.
- (3) Pegawai Tetap non-PNS Tenaga Kependidikan Universitas Sebelas Maret sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - a. Tenaga administrasi;
  - b. Tenaga pustakawan;
  - c. Tenaga arsiparis;
  - d. Tenaga teknisi;
  - e. Tenaga laboran;
  - f. Tenaga konsultan;
  - g. Paramedis;
  - h. Pengemudi;
  - i. Satuan pengaman;
  - j. Penjaga sepeda;
  - k. dan lain-lain jabatan fungsional menurut kebutuhan selain dosen.

#### Pasal 3

- (1) Rektor selaku pimpinan unit kerja tertinggi pembinaan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Tetap non-PNS UNS untuk Tenaga Kependidikan.

- (2) Rektor dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan kepada:
- a. Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan;
  - b. Kepala Biro Keuangan dan Umum;

### **BAB III**

#### **PENYUSUNAN DAN PENETAPAN KEBUTUHAN PEGAWAI TETAP NON-PNS TENAGA KEPENDIDIKAN**

##### **Bagian Kesatu**

###### **Umum**

###### **Pasal 4**

Penyusunan dan penetapan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS dilakukan sesuai dengan siklus anggaran.

##### **Bagian Kedua**

###### **Penyusunan Kebutuhan**

###### **Pasal 5**

- (1) Setiap Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (2) Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS dibuat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan sesuai dengan rencana strategis universitas;
- (3) Penyusunan kebutuhan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS dibuat sesuai analisis kebutuhan dan jenis dengan memperhatikan, dinamika/perkembangan dan pengembangan organisasi baru di lingkungan Universitas Sebelas Maret dan kemampuan keuangan;
- (4) Kebutuhan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS diajukan oleh Pimpinan Fakultas, Pascasarjana, Sekolah Vokasi, Lembaga, UPT, atau Unit kerja lain kepada Rektor berdasarkan Analisis Jabatan, Peta Jabatan, Analisis Beban Kerja, kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan;

- (5) Analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan oleh masing-masing Fakultas/Sekolah/Unit/Lembaga/UPT mengacu pada pedoman yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah.

#### Pasal 6

Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) hanya meliputi kebutuhan jumlah dan jenis dari Jabatan Fungsional.

#### Pasal 7

Rincian kebutuhan pegawai tetap non-PNS untuk Tenaga Kependidikan UNS setiap tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) disusun berdasarkan:

- a. hasil analisis jabatan dan hasil analisis beban kerja;
- b. peta jabatan di masing-masing Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT yang menggambarkan ketersediaan dan jumlah kebutuhan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS hanya untuk jenjang jabatan Fungsional; dan
- c. memperhatikan kondisi wilayah Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT, jumlah staf dan program studi, serta rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

#### Pasal 8

- (1) Hasil penyusunan kebutuhan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS 5 (lima) tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) disampaikan oleh pimpinan Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT kepada Rektor dengan melampirkan dokumen Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
- (2) Rincian penyusunan kebutuhan pegawai tetap non-PNS UNS untuk Tenaga Kependidikan setiap tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) untuk penetapan kebutuhan pegawai tetap non-PNS UNS untuk Tenaga Kependidikan tahun berikutnya disampaikan oleh pimpinan Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT kepada Rektor paling lambat akhir bulan Desember tahun sebelumnya.

- (3) Dalam hal terjadi perubahan rencana anggaran tahun berikutnya yang mengakibatkan perubahan dalam perencanaan kebutuhan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS, penyampaian rincian penyusunan kebutuhan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS setiap tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dilakukan paling lambat akhir bulan Januari tahun berjalan.

### **Bagian Ketiga** **Penetapan Kebutuhan**

#### Pasal 9

- (1) Kebutuhan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS secara menyeluruh ditetapkan oleh Rektor pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan yang membidangi urusan Sumberdaya Manusia dan bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala Unit Pengembangan SDM.
- (2) Pertimbangan teknis Kepala Unit Pengembangan SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Rektor paling lambat akhir bulan Januari tahun berjalan.
- (3) Berdasarkan pertimbangan teknis Kepala Unit Pengembangan SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Rektor menyusun rencana pemenuhan kebutuhan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS berdasarkan prioritas Rencana Strategis Universitas.
- (4) Rencana pemenuhan kebutuhan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan oleh Rektor kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara untuk dimintakan persetujuan untuk rencana pemenuhan kebutuhan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS tahun berikutnya.

#### Pasal 10

Dalam pemberian pertimbangan teknis Kepala Unit Pengembangan SDM dan penetapan kebutuhan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS oleh Rektor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) memperhatikan:

- a. moratorium penerimaan PNS pusat;
- b. susunan organisasi dan tata kerja Universitas Sebelas Maret;
- c. jenis dan sifat urusan yang menjadi tanggungjawabnya;
- d. jumlah dan komposisi PNS yang tersedia untuk setiap jenjang Jabatan;
- e. jumlah pegawai PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun;

- f. rasio jumlah antara PNS yang menduduki Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan pelaksana; dan
- g. rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan.

## **BAB IV PENGADAAN**

### **Bagian Kesatu Umum**

#### Pasal 11

Pengadaan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Sebelas Maret dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan UNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9.

#### Pasal 12

- (1) Untuk menjamin kualitas pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan, pengadaan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan dilakukan secara terbuka dan akuntabel.
- (2) Pengadaan pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Pelaksana.
- (3) Rektor melalui pejabat yang ditunjuk melakukan inventarisasi kebutuhan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS yang ditetapkan dalam formasi dan melalui mekanisme yang sudah ditetapkan;
- (4) Formasi pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS, diumumkan secara terpusat oleh Universitas melalui Bagian Kepegawaian sekurang-kurangnya pada web UNS;
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan dan mekanisme kerja panitia seleksi pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (3) dan (4) diatur dengan Keputusan Rektor.

#### Pasal 13

Pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

- a. perencanaan pengadaan;
- b. pengumuman lowongan formasi;

- c. pelamaran;
- d. seleksi dan pengumuman hasil seleksi;
- e. pengangkatan menjadi calon pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS dan masa orientasi sebagai calon pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS; dan
- f. pengangkatan menjadi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS.

**Bagian Kedua**  
**Perencanaan Pengadaan**

Pasal 14

- (1) Panitia seleksi pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS.
- (2) Perencanaan pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
  - a. jadwal pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS; dan
  - b. sarana dan prasarana pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS.

**Bagian Ketiga**  
**Pengumuman Lowongan Formasi**

Pasal 15

- (1) Panitia seleksi pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS mengumumkan lowongan Jabatan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS secara terbuka kepada masyarakat.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
  - a. nama Jabatan;
  - b. jumlah lowongan Jabatan;
  - c. unit kerja penempatan;
  - d. kualifikasi pendidikan;
  - e. alamat dan tempat lamaran ditujukan;
  - f. jadwal tahapan seleksi; dan
  - g. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

## **Bagian Keempat**

### **Pelamaran**

#### Pasal 16

- (1) Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. Warga Negara Republik Indonesia;
  - b. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
  - c. Usia paling rendah 18 (delapan belas tahun) dan paling tinggi 35 tahun, kecuali untuk tugas-tugas yang bersifat khusus yang memerlukan calon dengan pengalaman tertentu;
  - d. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
  - e. Berkelakuan baik yang ditunjukkan dengan surat keterangan dari kepolisian dan tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
  - f. Memiliki kualifikasi pendidikan minimum yang dipersyaratkan;
  - g. Memiliki kecakapan, keahlian dan keterampilan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan dalam jabatan tersebut;
  - h. Sehat jasmani dan jiwa, bebas narkotika, psikotropika dan zat adiktif (NAPZA) yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter pemerintah; dan
  - i. Tidak sedang terikat kontrak dengan instansi/lembaga lain yang dibuktikan dengan surat pernyataan tidak terikat kontrak diatas kertas bermaterai secukupnya;
  - j. Tidak sedang berkedudukan sebagai CPNS/PNS atau karyawan, pegawai honorer, pegawai tetap pada instansi pemerintah atau swasta;
  - k. Tidak menuntut untuk diangkat sebagai CPNS/PNS yang dibuktikan dengan surat pernyataan diatas kertas bermaterai secukupnya.
  - l. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan pegawai.
- (2) Setiap pelamar wajib memenuhi dan menyampaikan semua persyaratan pelamaran yang tercantum dalam pengumuman.
- (3) Setiap pelamar berhak untuk memperoleh informasi tentang seleksi pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS dari Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT yang akan dilamar.

## Pasal 17

Penyampaian semua persyaratan pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) diterima paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pelaksanaan seleksi.

### **Bagian Kelima**

#### **Seleksi dan Pengumuman Hasil Seleksi**

## Pasal 18

- (1) Seleksi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d terdiri atas 4 (empat) tahapan sebagai berikut:
  - a. Seleksi Administrasi;
  - b. Seleksi Tertulis yang meliputi:
    - 1) Tes kemampuan dasar;
    - 2) Tes kompetensi bidangnya;
    - 3) Tes kemampuan berbahasa Inggris khusus diperuntukkan bagi pelamar untuk formasi dengan kualifikasi diploma, sarjana (S1), S1 profesi atau magister (S2), Doktor (S3);
    - 4) Tes kemampuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK);
  - c. Seleksi wawancara; dan
  - d. Kesehatan.
- (2) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan untuk mencocokkan antara persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan oleh pelamar.
- (3) Seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b angka 2 dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai kebutuhan Jabatan.
- (4) Seleksi dilakukan oleh Tim yang dibentuk khusus dengan Keputusan Rektor;
- (5) Bagi Tenaga Kontrak Profesional Tenaga Kependidikan, Karyawan serta honorer karyawan, yang sudah mengabdikan berdasarkan Surat Keputusan Rektor dan/ atau Direktur dengan berlakunya Peraturan ini, maka status kepegawaiannya akan dilakukan dengan pemutakhiran dan penyetaraan dengan keputusan yang baru.
- (6) Mekanisme peralihan bagi Tenaga Kontrak Profesional, Tenaga Kependidikan, Karyawan serta honorer karyawan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) di atas, akan dilakukan sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.

#### Pasal 19

- (1) Panitia seleksi pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS wajib mengumumkan hasil seleksi administrasi secara terbuka.
- (2) Dalam hal dokumen pelamaran tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.

#### Pasal 20

Dalam hal diperlukan, panitia seleksi pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS dapat melakukan uji persyaratan fisik, psikologis, dan/ atau kesehatan jiwa dalam pelaksanaan seleksi kompetensi bidang sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar sebagaimana tersebut pada pasal 18 ayat 1 huruf d.

#### Pasal 21

- (1) Hasil seleksi tertulis disampaikan oleh panitia seleksi pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS kepada Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan Universitas Sebelas Maret.
- (2) Panitia seleksi pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS menetapkan hasil akhir seleksi berdasarkan integrasi dari hasil seleksi kemampuan umum, seleksi kemampuan sesuai bidang, seleksi kemampuan Bahasa Inggris, seleksi kemampuan TIK, seleksi tes wawancara, dan tes kesehatan.

#### Pasal 22

Rektor mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus seleksi pengadaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS secara terbuka, berdasarkan penetapan hasil akhir seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21.

### **Bagian Keenam**

#### **Pengangkatan Calon pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS dan Masa Orientasi Calon pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS**

#### Pasal 23

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 diangkat dan ditetapkan sebagai calon pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS oleh Rektor Universitas Sebelas Maret setelah mendapat persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai.

- (2) Kepada seorang yang diangkat menjadi calon pegawai tetap non PNS Tenaga Kependidikan, diberikan gaji pokok sebesar 80 % (delapan puluh persen) dari gaji pokok.

#### Pasal 24

- (1) Calon pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 akan menjalani masa orientasi selama 1 (satu) tahun.
- (2) Masa orientasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan masa pendidikan dan pelatihan.
- (3) Masa pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan dasar kepegawaian.
- (4) Proses pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.
- (5) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) hanya dapat diikuti 1 (satu) kali.
- (6) Pembinaan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Bagian Kepegawaian.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) diatur dengan Peraturan Rektor.

#### Pasal 25

- (1) Pengangkatan calon pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dilakukan dengan secara bertahap:
  - a. Calon pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan yang diterima melalui jalur seleksi sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 akan diangkat sebagai calon pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan dengan Keputusan Rektor selama 1 (satu) tahun;
  - b. Calon pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam huruf a akan dievaluasi oleh atasan langsungnya, dan yang dinyatakan memenuhi syarat akan diangkat sebagai pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS dengan Keputusan Rektor untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

- (2) Golongan ruang yang ditetapkan untuk pengangkatan sebagai calon pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan Universitas Sebelas Maret, adalah berdasarkan ijazah dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. golongan ruang II/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Menengah Atas atau sederajat, Diploma I, atau yang setingkat;
  - b. golongan ruang II/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Diploma II;
  - c. golongan ruang II/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana Muda, Akademi, atau Diploma III;
  - d. golongan ruang III/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana (S1), atau Diploma IV; dan
  - e. golongan ruang III/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah lain yang setara, Magister (S2), atau Ijazah Spesialis I;
- (3) Pemenuhan kebutuhan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan Universitas Sebelas Maret sebagaimana tersebut pada ayat 2 huruf a di atas, dipertimbangkan sebagai kebutuhan yang sifatnya khusus di RS UNS;
- (4) Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah ijazah yang diperoleh dari program studi pada sekolah atau perguruan tinggi swasta yang telah diakreditasi minimal "B";
- (5) Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, cakap, disiplin dan tidak terputus perjanjian kerjanya, secara otomatis diperpanjang perjanjian kerjanya setelah diusulkan kembali oleh pimpinan unit kerja yang bersangkutan kepada Rektor melalui Wakil Rektor bidang Umum dan Keuangan.
- (6) Keputusan perpanjangan perjanjian kerja, sepenuhnya menjadi kewewenangan Rektor.

#### Pasal 26

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada pasal 25 ayat (1), dibuat secara tertulis di atas kertas bermaterai secukupnya dan sekurang-kurangnya berisi:

- a. nama dan alamat Universitas;
- b. nama, jenis kelamin, umur, pendidikan, dan alamat yang bersangkutan;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;

- e. besarnya gaji;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban;
- g. jangka waktu berlakunya perjanjian kontrak kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja dan saksi-saksi.

#### Pasal 27

- (1) Calon pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang telah menjalankan masa orientasi paling sedikit 1 (satu) tahun, diangkat menjadi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan oleh Rektor dalam jabatan dan pangkat tertentu jika memenuhi persyaratan:
  - a. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik;
  - b. telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS; dan
  - c. telah lulus pendidikan dan pelatihan dasar kepegawaian.
- (2) Syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh dokter penguji tersendiri/tim penguji kesehatan yang ditunjuk oleh Universitas Sebelas Maret.
- (3) Syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dinyatakan dengan surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan dasar kepegawaian yang ditetapkan oleh Rektor.
- (4) Tanggal mulai berlakunya keputusan pengangkatan menjadi pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan tidak berlaku surut.

### BAB V

#### PANGKAT DAN JABATAN

##### Bagian Kesatu

##### Pangkat dan Jabatan

#### Pasal 28

- (1) Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
- (2) Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada aturan yang diatur dalam Peraturan Rektor yang mengatur mengenai gaji bagi Pegawai tetap non-PNS UNS.
- (3) Pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan dapat diberikan jabatan;

- (4) Pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan dapat diberi jabatan sesuai fungsi yang dilaksanakan dengan jabatan fungsional yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Kenaikan jabatan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 29

Jabatan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan adalah Jabatan Fungsional Umum (JFU) selain .

#### Pasal 30

Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan tidak dapat dipertimbangkan untuk diberikan Jabatan Fungsional Tertentu, untuk kebutuhan tenaga medis (paramedis) di Rumah Sakit UNS akan dipertimbangkan dan di atur tersendiri dengan Peraturan Rektor khusus Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret.

### **Bagian Kedua**

### **Jabatan Fungsional Umum**

#### Paragraf 1

Kedudukan, Tanggung Jawab, Tugas, Kategori, Jenjang, Kriteria, dan Akuntabilitas Jabatan Fungsional Umum

#### Pasal 31

Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS yang menempati jabatan fungsional umum berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsionalnya.

#### Pasal 32

Jabatan Fungsional Umum memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang secara umum tidak berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

#### Pasal 33

Jabatan Fungsional Umum tidak ada penentuan terhadap pembagian berdasarkan kategori tertentu.

#### Pasal 34

Jenjang Jabatan Fungsional Umum sebagaimana dimaksud pada pasal 33, melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat dasar dalam Jabatan Fungsional.

#### Pasal 35

Jabatan Fungsional Umum ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. fungsi dan tugasnya berkaitan dengan pelaksanaan fungsi dan tugas Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT secara umum;
- b. tidak mensyaratkan keahlian atau keterampilan tertentu;
- c. hanya disusun dalam suatu Jabatan berdasarkan jenis pekerjaan;
- d. pelaksanaan tugas yang dapat dikerjakan baik secara mandiri atau kelompok dalam menjalankan tugas dan fungsinya; dan
- e. kegiatannya dapat diukur dengan satuan nilai atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan dalam bentuk kinerja tahunan (SKP).

#### Pasal 36

Setiap pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS yang memangku jabatan fungsional umum tidak mengacu pada akuntabilitas Jabatan.

#### Paragraf 2

##### Klasifikasi Jabatan Fungsional Umum

#### Pasal 37

Jabatan Fungsional Umum tidak dikelompokkan dalam klasifikasi Jabatan berdasarkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.

#### Paragraf 3

##### Penetapan Jabatan Fungsional

#### Pasal 38

Penetapan pegawai tetap non PNS Tenaga kependidikan dalam Jabatan Fungsional Umum dilakukan oleh atasan langsungnya berdasarkan kebutuhan jabatan dari unit kerja masing-masing dengan mengacu pada banyak dan jenis pekerjaan yang ada.

### **BAB VI**

#### **PENGEMBANGAN KARIER, DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI, KEPANGKATAN, KENAIKAN GAJI BERKALA DAN KESEJAHTERAAN**

## Bagian Kesatu

### Umum

#### Pasal 39

Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier pegawai tetap non PNS Tenaga kependidikan yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Prestasi Kerja.

#### Pasal 40

Penyelenggaraan manajemen karier pegawai tetap non PNS Tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 bertujuan untuk:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada pegawai tetap non PNS Tenaga kependidikan;
- b. menyeimbangkan antara pengembangan karier pegawai tetap non PNS Tenaga kependidikan dan kebutuhan instansi;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai tetap non PNS Tenaga kependidikan; dan
- d. mendorong peningkatan profesionalitas pegawai tetap non PNS Tenaga kependidikan.

#### Pasal 41

Sasaran penyelenggaraan manajemen karier pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS yaitu:

- a. tersedianya pola karier dan panduan penyusunan pola karier di lingkungan Universitas Sebelas Maret; dan
- b. meningkatkan kinerja Unit Kerja.

#### Pasal 42

- (1) Manajemen karier pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS sampai dengan pemberhentian.
- (2) Manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan pada tingkat
  - a. Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT; dan
  - b. Universitas.
- (3) Penyelenggaraan manajemen karier pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 disesuaikan dengan kebutuhan instansi.

- (4) Dalam menyelenggarakan manajemen karier pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Universitas Sebelas Maret harus menyusun:
  - a. standar kompetensi Jabatan; dan
  - b. profil pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS.
- (5) Standar kompetensi Jabatan dan profil pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disusun pada tingkat Unit Kerja dan Universitas.

#### Pasal 43

- (1) Standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (4) huruf a berisi paling sedikit informasi tentang:
  - a. nama Jabatan;
  - b. uraian Jabatan;
  - c. kode Jabatan;
  - d. pangkat yang sesuai;
  - e. kompetensi teknis;
  - f. kompetensi manajerial;
  - g. kompetensi sosial kultural; dan
  - h. ukuran kinerja Jabatan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman penyusunan standar Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Rektor.

### Bagian Kedua Pengembangan Karier

#### Paragraf 1 Umum

#### Pasal 44

- (1) Pengembangan karier pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

#### Pasal 45

- (1) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 dilakukan oleh Rektor melalui manajemen pengembangan karier dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi, dan pola karier pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS.
- (2) Manajemen pengembangan karier pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
  - a. mutasi; dan/ atau
  - b. promosi.

#### Pasal 46

Selain mutasi dan/ atau promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2), pengembangan karier dapat dilakukan melalui penugasan khusus.

#### Pasal 47

- (1) Dalam menyelenggarakan manajemen pengembangan karier pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS tingkat instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) huruf a, maka Rektor wajib:
  - a. menetapkan rencana pengembangan karier;
  - b. melaksanakan pengembangan karier; dan
  - c. melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan karier.
- (2) Berdasarkan informasi pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka Rektor dapat menominasikan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS yang masuk dalam kelompok rencana suksesi di lingkungannya untuk mengisi lowongan dimaksud sesuai kebutuhan instansi.

#### Paragraf 2

#### Rencana Pengembangan Karier

#### Pasal 48

- (1) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) huruf a disusun di tingkat:
  - a. Unit Kerja asal; dan
  - b. Universitas.
- (2) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi rencana:

- a. pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS yang akan dikembangkan kariernya;
  - b. penempatan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan UNS sesuai pola karier;
  - c. bentuk pengembangan karier;
  - d. waktu pelaksanaan; dan
  - e. prosedur dan mekanisme pengisian Jabatan.
- (3) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
  - (4) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dirinci setiap tahun.

### Paragraf 3

#### Pelaksanaan Pengembangan Karier

### Pasal 49

- (1) Pelaksanaan pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) huruf a dilakukan oleh PyB dan ditetapkan oleh Rektor;
- (2) Pelaksanaan pengembangan karir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) huruf b dilakukan sesuai dengan rencana pengembangan karier yang sudah ditentukan dan diumumkan kepada seluruh pegawai tetap non PNS yang meliputi:
  - a. Jabatan yang lowong; dan
  - b. Jabatan yang akan lowong.
- (3) Dalam hal terdapat Jabatan yang lowong pada suatu Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT Rektor dapat meminta atau mengusulkan pegawai dari atau kepada pimpinan Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT lain apabila terdapat pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang memenuhi syarat;

### Paragraf 4

#### Pemantauan dan Evaluasi Pengembangan Karier

### Pasal 50

- (1) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 dilakukan untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dalam Jabatan di tingkat Fakultas dan tingkat Universitas;

- (2) Pemantauan dan evaluasi pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi terhadap:
  - a. perencanaan pengembangan karier;
  - b. proses pelaksanaan pengembangan karier; dan
  - c. hasil pengembangan karier.
- (3) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai dasar penyempurnaan atau perbaikan pengembangan karier di Universitas Sebelas Maret.

#### Paragraf 5

##### Mutasi

#### Pasal 51

- (1) Universitas Sebelas Maret menyusun perencanaan mutasi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan di lingkungannya.
- (2) Setiap pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT dan keluar Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT dilingkungan UNS.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (4) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dengan persyaratan jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (5) Mutasi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (6) Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri.

#### Bagian Ketiga

#### Pengembangan Kompetensi

#### Paragraf 1

##### Umum

#### Pasal 52

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:
  - a. Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT; dan
  - b. Universitas.
- (3) Setiap pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang bersangkutan.
- (4) Pengembangan kompetensi bagi setiap pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (5) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Rektor wajib:
  - a. menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
  - b. melaksanakan pengembangan kompetensi; dan
  - c. melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

#### Pasal 53

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan Jabatan.

#### Paragraf 2

#### Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

#### Pasal 54

- (1) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (5) huruf a, terdiri atas:
  - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan; dan
  - b. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:

- a. Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT; dan
  - b. Universitas.
- (3) Rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Bagian Kepegawaian Universitas Sebelas Maret.

#### Pasal 55

- (1) Untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), dilakukan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.
- (2) Analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dengan standar kompetensi jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki.
- (3) Analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dengan target kinerja jabatan yang diduduki.

#### Pasal 56

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan di lingkungan Universitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) huruf a dilakukan oleh PyB.
- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
  - b. target pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang kompetensinya akan dikembangkan;
  - c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
  - d. penyelenggara pengembangan kompetensi;
  - e. jadwal atau waktu pelaksanaan;
  - f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi Pembina kompetensi; dan
  - g. anggaran yang dibutuhkan.
- (3) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimasukkan ke dalam sistem informasi perencanaan pengembangan kompetensi Biro Keuangan dan Umum Universitas.

### Paragraf 3

#### Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

##### Pasal 57

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (5) huruf b harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2).
- (2) Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk:
  - a. pendidikan; dan/ atau
  - b. pelatihan

##### Pasal 58

- (1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (2) huruf a dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pemberian ijin belajar.
- (3) Pemberian ijin belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian ijin belajar diatur dengan Peraturan Rektor.

### Paragraf 4

#### Evaluasi Pengembangan Kompetensi

##### Pasal 59

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi teknis dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi teknis pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Evaluasi pengembangan kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT dibawah koordinasi dengan Bagian Kepegawaian Universitas Sebelas Maret.
- (3) Hasil evaluasi pengembangan kompetensi teknis disampaikan kepada Rektor melalui Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan.

Paragraf 5  
Kepangkatan

Pasal 60

- (1) Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang memenuhi syarat juga dapat dinaikan jabatan dan pangkatnya, sebagai penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdian terhadap Universitas Sebelas Maret;
- (2) Kenaikan jabatan dan pangkat pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan terdiri dari kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan penyesuaian ijazah;
- (3) Kenaikan pangkat reguler merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan;
- (4) Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir;
  - b. Setiap Unsur Penilaian Prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (tahun) terakhir;
  - c. Pangkat tertinggi yang dapat dicapai oleh Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan, yaitu sampai dengan:
    - 1) Penata Muda Tk. I Golongan Ruang III/b bagi yang memiliki ijazah SLTA/SMU atau sederajat;
    - 2) Penata Golongan Ruang III/c bagi yang memiliki ijazah Diploma III;
    - 3) Penata Tingkat I Golongan Ruang III/d bagi yang memiliki Ijazah Sarjana dan Diploma IV;
    - 4) Pembina Golongan Ruang IV/a bagi yang memiliki Ijazah Dokter, Apoteker, Magister (S2) atau Spesialisasi I;
    - 5) Pembina Tingkat I Golongan Ruang IV/b bagi yang memiliki Ijazah Doktor (S3) atau Spesialisasi II.
- (5) Persyaratan untuk kenaikan pangkat reguler dengan melampirkan:
  - a. Setiap penilaian prestasi kerja pegawai sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - b. Minimal masa kerja 4 (empat) tahun dari pangkat terakhir;
  - c. Usulan dari unit kerja.
- (6) Pegawai tetap non PNS Tenaga Kependidikan yang akan naik golongan akan mendapatkan pengurangan masa kerja golongan sebagai berikut:
  - a. Kenaikan golongan dari golongan I ke golongan II, masa kerja golongannya dikurangi 6 (enam) tahun.

- b. Kenaikan golongan dari golongan II ke golongan III, masa kerja golongannya dikurangi 5 (lima) tahun.
- (7) Pegawai tetap non PNS Tenaga Kependidikan yang akan naik dari golongan II ke golongan III wajib mengikuti Ujian Dinas Tingkat I.
  - (8) Mekanisme dan tatacara proses ujian dinas sebagaimana tersebut pada ayat (7) mengacu pada peraturan perundang-undangan terkait PNS.
  - (9) Masa periode kenaikan pangkat ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahunnya.

#### Pasal 61

- (1) Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dapat diberikan kepada pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan yang telah menempuh pendidikan dan memperoleh gelar setingkat lebih tinggi dari pada kualifikasi pendidikan yang dimiliki pada saat yang bersangkutan diangkat sebagai calon Pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan;
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditempuh oleh pegawai tetap non PNS tenaga kependidikan dapat diakui mengacu kepada aturan perundangan-undangan;
- (3) Pengusulan Kenaikan pangkat penyesuaian Ijazah dapat dilakukan setelah pegawai tetap non PNS Tenaga Kependidikan yang telah memiliki masa kerja minimal 2 (dua) tahun;

#### Paragraf 6

#### Kenaikan Gaji Berkala

#### Pasal 62

Kepada pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan Universitas Sebelas Maret diberikan kenaikan gaji berkala apabila telah memenuhi beberapa syarat:

- a. Telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala;
- b. Setiap penilaian prestasi kerja pegawai sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Evaluasi jam kinerja tidak kurang dari 750 jam per tahun.

#### Pasal 63

- (1) Pemberian kenaikan gaji berkala sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 dilakukan dengan surat pemberitahuan oleh Kepala Biro Keuangan dan Umum dan atau Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan atas nama pejabat yang berwenang.

- (2) Pemberitahuan kenaikan gaji berkala sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diterbitkan 2 (dua) bulan sebelum kenaikan gaji berkala itu berlaku.

#### Pasal 64

- (1) Apabila pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang bersangkutan belum memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 huruf b, maka kenaikan gaji berkalanya ditunda paling lama untuk waktu 1 (satu) tahun.
- (2) Apabila sehabis waktu penundaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang bersangkutan belum juga memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 huruf b, maka kenaikan gaji berkalanya ditunda lagi tiap-tiap kali paling lama untuk 1 (satu) tahun.
- (3) Apabila tidak ada alasan lagi untuk penundaan, maka kenaikan gaji berkala tersebut diberikan mulai bulan berikutnya dari masa penundaan itu.
- (4) Penundaan kenaikan gaji berkala dilakukan dengan surat keputusan pejabat yang berwenang.
- (5) Masa penundaan kenaikan gaji berkala dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

#### Paragraf 7

#### Kesejahteraan

#### Pasal 65

- (1) Bentuk kesejahteraan Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan disamakan dengan bentuk kesejahteraan PNS yang mengacu pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- (2) Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan diikutsertakan dalam program perlindungan kesejahteraan berupa pemeliharaan kesehatan dan ketenagakerjaan melalui skema dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional, dengan perhitungan nilai potongan dari gaji pokok sesuai aturan yang berlaku.

### **BAB VII**

### **PENILAIAN KINERJA DAN DISIPLIN**

#### Pasal 66

- (1) Penilaian kinerja pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
- (2) Penilaian kinerja pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan.
- (3) Penilaian kinerja pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (7) Penilaian kinerja pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh atasan langsung dari pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan atau pejabat yang ditentukan oleh PyB.

#### Pasal 67

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan wajib mematuhi disiplin sebagai pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan Universitas Sebelas Maret.
- (2) Fakultas/Sekolah/Lembaga/Biro/UPT wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- (4) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

#### Pasal 68

Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman penegakan disiplin bagi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, diatur dengan Peraturan Rektor tersendiri.

### **BAB VIII**

#### **CUTI**

##### Bagian Kesatu

##### Umum

#### Pasal 69

- (1) Cuti Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
- (2) Cuti diberikan oleh Pejabat yang Berwenang (PyB).
- (3) Pejabat yang Berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat di lingkungannya untuk memberikan cuti, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Rektor ini.
- (4) Hal-hal terkait dengan ketentuan dan teknis pengajuan cuti bagi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan lebih lanjut mengacu kepada peraturan perundang-undangan lainnya terkait cuti PNS.

#### Bagian Kedua

##### Jenis Cuti

#### Pasal 70

Cuti bagi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan terdiri atas:

- a. cuti tahunan;
- b. cuti sakit;
- c. cuti karena alasan penting;
- d. cuti melahirkan/bersalin; dan
- e. cuti bersama;

#### Pasal 71

- (1) Ketentuan lebih lanjut terkait cuti bagi pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan sebagaimana tersebut dalam Pasal 69 adalah sebagai berikut:
  - a. Cuti tahunan, diberikan hanya kepada Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus menerus selama 12 hari kerja;
  - b. Cuti sakit diberikan kepada pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang menderita sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai 14 hari, dengan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang;
  - c. Cuti alasan penting adalah cuti karena:
    - 1) Ibu/Bapak, Istri/Suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal;
    - 2) Melangsungkan perkawinan pertama;
    - 3) Lamanya cuti alasan penting diberikan paling lama 1 (satu) bulan berdasarkan pertimbangan dan evaluasi pimpinan Universitas;
  - d. Cuti melahirkan/bersalin diberikan kepada Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan wanita ketika melahirkan anak pertama dan kedua. Lamanya cuti bersalin diberikan paling lama 3 (tiga) bulan.

- (2) Sakit keras sebagaimana tersebut pada pasal 71 ayat (1) huruf c nomor 1 harus dibuktikan dengan melampirkan surat keterangan rawat inap dari Unit Pelayanan Kesehatan.
- (3) Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan hanya dapat menggunakan hak atas cuti melahirkan/bersalin pada saat telah menjadi Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan Universitas Sebelas Maret.
- (4) Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang sedang menggunakan hak atas cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 huruf d hanya akan menerima hak kepegawaian berupa gaji.
- (5) Hak cuti dapat ditangguhkan penggunaannya oleh pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti untuk apabila kepentingan dinas mendesak, kecuali untuk kepentingan yang sifatnya khusus.
- (6) Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang sedang menggunakan hak atas cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 huruf a, huruf c, dan huruf e, dapat dipanggil kembali bekerja apabila kepentingan dinas mendesak.
- (7) Dalam hal pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dipanggil kembali bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), jangka waktu cuti yang belum dijalankan tetap menjadi hak PNS yang bersangkutan.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian cuti diatur dengan Keputusan Rektor.

## **BAB IX**

### **PEMBERHENTIAN**

#### Bagian Kesatu

#### Pemberhentian Calon Pegawai tetap non-PNS Tenaga Kependidikan

#### Pasal 72

- (1) Calon pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dapat diberhentikan apabila:
  - a. Mengundurkan diri sebagai Calon Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan;
  - b. Tidak memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani;
  - c. Tidak lulus pendidikan dan pelatihan;
  - d. Tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas;
  - e. Tidak mematuhi aturan jam kerja yang berlaku di Universitas Sebelas Maret;

- f. Menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik;
  - g. Dihukum penjara atau kurungan minimal 1 (satu) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya;
- (2) Calon pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan diberhentikan dengan hormat karena memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, b, c, d, e dan f;
- (3) Calon Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan diberhentikan dengan tak hormat karena memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf g.

## Bagian Kedua

### Pemberhentian Pegawai tetap non-PNS UNS Tenaga Kependidikan

#### Pasal 73

- (1) Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang telah menandatangani perjanjian kontrak kerjanya dapat diberhentikan dari status kepegawaiannya karena:
- a. Atas permintaan sendiri;
  - b. Mencapai batas usia pensiun sebagaimana ditetapkan dalam aturan bagi PNS;
  - c. Perampingan Organisasi dan Kebijakan Pemerintah;
  - d. Tidak cakap jasmani atau rohani, sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan karena terganggunya kesehatan baik jasmani dan/atau rohani;
  - e. Meninggal dunia, tewas, hilang;
  - f. Melakukan tindak pidana/penyelewengan dan dikenakan hukuman penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap;
  - g. Melakukan Pelanggaran Disiplin;
  - h. Dikarenakan Hal Lain (pemalsuan dokumen);
  - i. Hasil evaluasi tahunan tidak menunjukkan dedikasi, prestasi dan kecakapan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya;
  - j. Menjadi anggota dan atau pengurus partai politik;

- (2) Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan dapat diberhentikan dengan tidak hormat dari status kepegawaiannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf f, huruf g, dan huruf h serta atas pertimbangan dan evaluasi pimpinan unit kerjanya.
- (3) Pemberhentian pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan dilakukan oleh pejabat yang berwenang berdasarkan pemeriksaan dan usulan Badan Pertimbangan Disiplin Pegawai Universitas Sebelas Maret.
- (4) Pegawai tetap non-PNS tenaga kependidikan yang mengundurkan diri sebelum masa kerja 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) wajib membayar ganti rugi sebesar 10 (sepuluh) kali gaji pokok terakhirnya.

#### Pasal 74

- (1) Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 dan pasal 73 mengacu pada Peraturan Rektor dan Peraturan perundangan-undangan terkait PNS.

### **BAB X**

#### **KETENTUAN PERALIHAN**

#### Pasal 75

- (1) Pada saat Peraturan Rektor ini berlaku:
  - a. Pangkat dan golongan ruang pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan masih tetap berlaku dan dilaksanakan sampai dengan tugas dan fungsi pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan disesuaikan dengan Peraturan Rektor ini; dan
  - b. Seluruh jabatan yang ada beserta status pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan yang memangku jabatan tersebut di lingkungan Universitas Sebelas Maret sebagaimana diatur dalam Peraturan Rektor sebelumnya tetap berlaku dan tetap melaksanakan tugas dan fungsinya sampai dengan ditetapkan nama jabatan dan personil yang sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Rektor ini.
- (2) Penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 6 (enam) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Rektor ini.

- (3) Peraturan Rektor yang mengatur mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, disiplin, pemberhentian bagi pegawai tetap non PNS tenaga kependidikan dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Rektor ini.

**BAB XI**  
**KETENTUAN PENUTUP**


Pasal 76

- (1) Hal-hal yang belum diatur dalam peraturan ini, akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Rektor.
- (2) Pada saat Peraturan Rektor ini mulai berlaku, ketentuan yang mengatur mengenai pegawai tetap non-PNS UNS tenaga kependidikan dilingkungan Universitas Sebelas Maret yang telah ada sebelum ditetapkan Peraturan Rektor ini, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 78

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Surakarta  
pada Tanggal 10 November 2020

**REKTOR,**  
  
**JAMAL WIWOHO**  
NIP. 196111081987021001  
**REKTOR**