



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA  
NOMOR 31 TAHUN 2022

TENTANG  
PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 65 ayat (4) Pasal 67 ayat (5), Pasal 68 ayat (3), Pasal 70 ayat (3), Pasal 70 ayat (4), Pasal 71(ayat (2) Pasal 72 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA, perlu perencanaan, pengembangan, dan pembinaan karier pegawai yang tertib secara administrasi dan memberikan kepastian bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Negeri Surabaya tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Surabaya;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);

2. 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Surabaya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6825);
4. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 43141/MPK.A/KP.07.00/2022 tentang Pemberhentian Rektor Universitas Negeri Surabaya Periode Tahun 2018-2022 dan Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Surabaya Periode Tahun 2022-2026;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR TENTANG PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah adalah Pemerintah Republik Indonesia.
2. Universitas Negeri Surabaya yang selanjutnya disebut UNESA adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
3. Rektor adalah Rektor pemimpin UNESA yang menyelenggarakan dan mengelola UNESA.

4. Senat Akademik Universitas yang selanjutnya disingkat SAU adalah organ UNESA yang menjalankan fungsi penetapan kebijakan, pemberian pertimbangan, dan pengawasan di bidang akademik.
5. Wakil Rektor adalah Wakil Rektor Universitas Negeri Surabaya yang bidang Keuangan, Sumber Daya, dan Usaha
6. Fakultas/Program adalah himpunan sumber daya pendukung yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik, pendidikan vokasi, dan/ atau pendidikan profesi dalam 1 (satu) rumpun disiplin ilmu pengetahuan dan teknologi.
7. Departemen adalah unsur dari Fakultas yang mendukung penyelenggaraan kegiatan akademik dalam 1 (satu) atau beberapa cabang ilmu pengetahuan dan teknologi dalam jenis pendidikan akademik, pendidikan vokasi, dan/ atau pendidikan profesi.
8. Senat Akademik Fakultas yang selanjutnya disingkat SAF adalah organ Fakultas yang memberikan pertimbangan dan pengawasan dalam penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan akademik di Fakultas
9. Dekan adalah pemimpin Fakultas yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan pada masing-masing Fakultas di UNESA
10. Direktorat Keuangan dan sumber daya adalah pelaksana strategis universitas yang membidangi keuangan dan sumber daya manusia, aset dan sarana prasarana
11. Sub Direktorat Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat Sub-Direktorat SDM adalah unit pelaksana administrasi dan pengembangan yang membidangi urusan sumber daya manusia Universitas Negeri Surabaya.
12. Unit Kerja adalah unit pada unsur pelaksana akademik, unsur pelaksana administrasi dan pengembangan, unsur penunjang di lingkungan Universitas Negeri Surabaya.

13. Sumber daya manusia selanjutnya disingkat SDM adalah sumber daya manusia Universitas Negeri Surabaya terdiri atas Dosen dan Tenaga Kependidikan.
14. PNS merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
15. Pegawai UNESA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c merupakan pegawai Universitas Negeri Surabaya yang diangkat dengan Keputusan Rektor dan/atau perjanjian kerja.
16. Nomor Induk Dosen Nasional, yang selanjutnya disingkat dengan NIDN adalah nomor induk yang diterbitkan oleh Kementerian untuk dosen yang bekerja penuh waktu dan tidak sedang menjadi pegawai pada satuan administrasi pangkal/instansi yang lain.
17. Nomor Induk Dosen Khusus yang selanjutnya disingkat dengan NIDK adalah nomor induk yang diterbitkan oleh Kementerian untuk dosen/instruktur yang bekerja paruh waktu atau dosen yang bekerja penuh waktu tetapi satuan administrasi pangkalnya di instansi lain dan diangkat perguruan tinggi berdasarkan perjanjian kerja.
18. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat
19. Dosen Tetap adalah Dosen yang diangkat dengan Keputusan Rektor sampai batas usia pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku dan dapat diusulkan untuk mendapatkan NIDN.
20. Dosen dengan Perjanjian Kerja adalah Dosen yang diangkat dengan Keputusan Rektor dalam jangka waktu sesuai dengan

perjanjian kerjanya dan dapat diusulkan untuk mendapatkan NIDK.

21. Dosen Tidak Tetap adalah seseorang yang karena ilmu dan/atau pengalaman praktisnya dibutuhkan oleh Fakultas/Program yang diangkat dengan Keputusan Rektor untuk mengajar dalam jangka waktu tertentu dan dapat diusulkan untuk mendapatkan Nomor Urut Pendidik (NUP).
22. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi di lingkungan Universitas Negeri Surabaya.
23. Tenaga Kependidikan Tetap adalah Tenaga Kependidikan yang diangkat dengan Keputusan Rektor sampai batas usia pensiun sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.
24. Tenaga Kependidikan Tidak Tetap adalah Tenaga Kependidikan yang diangkat dengan Keputusan Rektor dalam jangka waktu tertentu.
25. Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja adalah Tenaga Kependidikan yang diangkat dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu oleh Direktur Keuangan dan Sumber Daya.
26. Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja penuh waktu adalah Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja dengan waktu kerja 37,5 (tiga puluh tujuh setengah) jam dalam satu minggu.
27. Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja paruh waktu adalah dengan Tenaga Kependidikan Perjanjian Kerja dengan waktu kerja 20 (dua puluh) jam dalam satu minggu.
28. Profesor yang selanjutnya disebut Guru Besar adalah jabatan fungsional tertinggi bagi Dosen di Universitas Negeri Surabaya.

29. Satuan kredit semester selanjutnya disingkat SKS adalah adalah beban belajar mahasiswa dan beban pembelajaran dosen dalam sistem kredit semester.
30. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak di lingkungan Universitas Negeri Surabaya yang terdiri atas Jabatan Fungsional Umum, Jabatan Fungsional Tertentu, dan Jabatan Pimpinan Universitas.
31. Jabatan Fungsional Umum adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai UNESA di lingkungan Universitas Negeri Surabaya yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.
32. Jabatan Fungsional Tertentu adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai UNESA di lingkungan Universitas Negeri Surabaya yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan jabatan dan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
33. Jabatan Pimpinan Universitas adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai Universitas Negeri Surabaya dalam rangka memimpin Unit Kerja atau Universitas Negeri Surabaya.
34. Jabatan Fungsional Keahlian adalah jabatan fungsional kualifikasi profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keahliannya.
35. Jabatan Fungsional Keterampilan adalah jabatan fungsional kualifikasi teknisi atau penunjang profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis di satu bidang ilmu atau lebih.

36. Pola Karier adalah pola pembinaan pegawai Universitas Negeri Surabaya yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang pegawai UNESA sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
37. Jalur pengembangan karier yang selanjutnya disebut Jalur Karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui pegawai Universitas Negeri Surabaya sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
38. Jenjang Karier adalah kenaikan pangkat, golongan dan jabatan yang dapat dilalui seseorang pegawai UNESA mulai pengangkatan pertama sampai dengan pensiun.
39. Jalur Karier adalah lintasan jabatan baik secara horisontal, vertikal, maupun diagonal yang dapat dilalui seseorang selama menjadi pegawai UNESA, sesuai dengan bakat, minat, kompetensi dan tingkat kinerjanya.
40. Jalur Karier Horisontal adalah jalur pengembangan karier berupa peningkatan wawasan dan pengalaman dari jabatan semula ke jabatan lain dalam jenjang yang sama antar Unit Kerja.
41. Jalur Karier Vertikal adalah jalur pengembangan karier berupa peningkatan jabatan dari jabatan semula ke posisi jabatan lain yang satu tingkat lebih tinggi yang berada dalam satu jalur hirarkhi dalam Unit Kerja atau Universitas Negeri Surabaya.
42. Jalur Karier Diagonal adalah jalur pengembangan karier berupa peningkatan jabatan dari jabatan semula ke posisi jabatan lain yang satu tingkat lebih tinggi yang tidak dalam satu jalur hierarki dalam Unit Kerja atau Universitas Negeri Surabaya.

43. Pendidikan akademik adalah pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.
44. Pendidikan vokasi adalah pendidikan tinggi yang diarahkan untuk memiliki keahlian terapan tertentu.

## BAB II

### TATA NILAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

#### Bagian Kesatu

##### Asas

##### Pasal 2

Penyelenggaraan pengelolaan SDM berdasarkan pada asas:

- a. profesional, bahwa penyelenggaraan pengelolaan SDM mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan;
- b. transparan, bahwa informasi penyelenggaraan pengelolaan SDM dapat diakses oleh setiap insan Universitas dan masyarakat, yang berlandaskan pada peraturan keterbukaan informasi publik.
- c. akuntabel, bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan pengelolaan SDM harus dapat dipertanggungjawabkan kepada insan Universitas dan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. partisipasi, bahwa penyelenggaraan pengelolaan SDM melibatkan peran serta seluruh insan Universitas.
- e. keadilan dan kesetaraan, bahwa penyelenggaraan pengelolaan SDM harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai Universitas;
- f. proporsional, bahwa penyelenggaraan pengelolaan SDM mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban;

- g. nondiskriminasi, bahwa dalam penyelenggaraan pengelolaan SDM tidak membedakan perlakuan berdasarkan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

## Bagian Kedua

### Tujuan

#### Pasal 3

Tujuan pengelolaan SDM adalah:

- a. membangun organisasi dan tata kelola SDM yang akuntabel dan transparan;
- b. mengembangkan sistem penerimaan SDM profesional;
- c. mengelola SDM agar kondusif untuk pengembangan tridharma perguruan tinggi dengan pendekatan lintas dan
- d. memfasilitasi dan mendorong SDM untuk semakin mendukung pengembangan akademik dan kontribusi sosial di masyarakat,

## Bagian Ketiga

### Pengelolaan

#### Pasal 4

Pengelolaan SDM meliputi:

- a. perencanaan dan penetapan kebutuhan;
- b. pengadaan dan pengangkatan;
- c. pola karier;
- d. promosi;
- e. mutasi;
- f. penilaian kinerja,
- g. disiplin;
- h. penggajian dan tunjangan;
- i. penghargaan;
- j. perlindungan;
- k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
- l. pemberhentian

BAB III  
KELEMBAGAAN

Pasal 5

- 1) Rektor merupakan pemegang kewenangan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan, dan manajemen pengelolaan SDM.
- 2) Untuk menyelenggarakan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Rektor mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada:
  - a. Wakil Rektor Bidang Keuangan, Sumber Daya dan Usaha, berkaitan dengan:
    - 1) perumusan kebijakan Universitas di bidang perencanaan, pengadaan, pengangkatan, dan pengembangan SDM;
    - 2) monitoring dan evaluasi kinerja SDM;
    - 3) fasilitasi proses pendayagunaan, pengembangan kompetensi, pemberian balas jasa dan penghargaan SDM;
    - 4) penandatanganan perjanjian yang berkaitan dengan perekrutan SDM;
    - 5) pengembangan budaya organisasi yang mendasari nilai, kepercayaan dan kode etik SDM;
    - 6) pengembangan dan penyediaan informasi tentang SDM secara terpadu; dan.
    - 7) penyelenggaraan pengembangan dan pembinaan SDM.
  - b. Dekan Fakultas/Direktur, berkaitan dengan:
    - 1) pembinaan dan pengembangan SDM di lingkungan Fakultas/Program;
    - 2) monitoring dan. evaluasi Kinerja SDM di lingkungan Fakultas/Program, dan
    - 3) fasilitasi proses pendayagunaan, pengembangan kompetensi, dan penghargaan SDM.
  - c. Sub-Direktorat Sumber Daya Manusia, berkaitan dengan:
    - 1) penerimaan dan pengangkatan SDM;
    - 2) penugasan, pembinaan, dan pengembangan SDM;

- 3) mutasi dan rotasi SDM;
  - 4) monitoring dan evaluasi kinerja SDM.
  - 5) penghargaan dan kesejahteraan; dan
  - 6) pemberhentian SDM.
- d. Departemen, berkaitan dengan:
- 1) pembinaan dan pengembangan SDM di lingkungan Program Studi;
  - 2) monitoring dan evaluasi kinerja SDM di lingkungan Program Studi; dan
  - 3) fasilitasi proses pendayagunaan, pengembangan kompetensi, dan penghargaan SDM di lingkungan Departemen.
- e. Pimpinan Unit Kerja yang lain, berkaitan dengan:
- 1) pembinaan dan pengembangan SDM di lingkungan Unit Kerja;
  - 2) monitoring dan evaluasi kinerja SDM di lingkungan Unit Kerja, dan
  - 3) fasilitasi proses pendayagunaan, pengembangan kompetensi, dan penghargaan SDM di lingkungan Unit Kerja.

#### BAB IV

#### JENIS DAN STATUS KEPEGAWAIAN

##### Pasal 6

- (1) Pegawai Universitas terdiri atas:
  - a. Pegawai Negeri Sipil (PNS); dan
  - b. Pegawai UNESA.
- (2) Pegawai UNESA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
  - a. Dosen Tetap;
    - 1) pendidikan akademik; dan
    - 2) pendidikan vokasi;
  - b. Dosen dengan Perjanjian Kerja;
    - 1) Dosen dengan Perjanjian Kerja yang berasal dari akademisi; dan

- 2) Dosen dengan Perjanjian Kerja yang berasal dari tenaga profesional.
- c. Dosen Tidak Tetap;
- d. Tenaga Kependidikan Tetap;
- e. Tenaga Kependidikan Tidak Tetap; dan
- f. Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja.
  - 1) Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja penuh waktu; dan
  - 2) Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja paruh waktu.

## BAB V

### PERENCANAAN DAN PENETAPAN KEBUTUHAN

#### Bagian Kesatu

#### Perencanaan dan Penetapan Kebutuhan Dosen

#### Pasal 7

- (1) Departemen/Fakultas/Universitas wajib menyusun rencana kebutuhan jumlah Dosen berdasarkan analisis perhitungan kebutuhan dosen.
- (2) Penyusunan kebutuhan jumlah Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, dengan mempertimbangkan:
  - a. rencana strategis Universitas;
  - b. arah pengembangan bidang keilmuan;
  - c. rencana kegiatan tridharma perguruan tinggi; dan
  - d. rasio Dosen dengan mahasiswa;
- (3) Kebutuhan jumlah Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan oleh Kepala Departemen kepada Dekan.
- (4) Dekan atas pertimbangan SAF meneruskan pengusulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada Rektor.
- (5) Kebutuhan jumlah dosen ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

## Bagian Kedua

### Perencanaan dan Penetapan Kebutuhan Tenaga Kependidikan

#### Pasal 8

- (1) Setiap Unit Kerja wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Tenaga Kependidikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, dengan mempertimbangkan:
  - a. rencana strategis Universitas;
  - b. analisis jabatan; dan
  - c. analisis beban kerja secara komprehensif;
- (2) Kebutuhan jumlah Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan oleh pimpinan Unit Kerja kepada Rektor.
- (3) Kebutuhan komprehensif jumlah Tenaga Kependidikan ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

#### Pasal 9

Pemenuhan kebutuhan pegawai UNESA dapat dilakukan dengan mekanisme:

- a. pengadaan pegawai; dan
- b. mutasi pegawai.

## BAB VI

### PENGADAAN DAN PENGANGKATAN

#### Pasal 10

Pengadaan Pegawai UNESA dilakukan melalui tahapan:

- a. pengumuman lowongan;
- b. pendaftaran;
- c. seleksi;
- d. pengumuman hasil seleksi; dan
- e. pengangkatan.

## Bagian Kesatu

### Pengadaan dan Pengangkatan Dosen Tetap

Paragraf 1

Formasi dan Syarat Dosen Tetap

Pasal 11

- (1) Pelaksanaan pengadaan Dosen Tetap dilakukan dalam periode waktu yang ditentukan oleh Universitas.
- (2) Lowongan formasi Dosen Tetap diberitahukan melalui:
  - a. pengumuman secara terbuka pada laman resmi Direktorat Keuangan dan Sumber Daya dengan menyebutkan formasi yang tersedia, syarat dan kualifikasi yang harus dipenuhi; atau
  - b. undangan kepada seseorang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa bereputasi global, dan keberadaannya membawa pengaruh positif bagi pengembangan bidang keilmuan Universitas dan atau negara.
- (3) Undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan oleh Rektor berdasarkan kebutuhan strategis Universitas atau Unit Kerja.

Pasal 12

- (1) Persyaratan bagi pelamar Dosen Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a terdiri atas:
  - a. persyaratan bagi pelamar Dosen Tetap pendidikan akademik; dan
  - b. persyaratan bagi pelamar Dosen Tetap pendidikan vokasi.
- (2) Persyaratan bagi pelamar Dosen Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
  - a. Persyaratan umum:
    - 1) berkewarganegaraan Indonesia;
    - 2) pendidikan minimal setara S2 dari perguruan tinggi yang direkomendasikan oleh Universitas
    - 3) mendapat rekomendasi dari 2 (dua) orang Dosen yang memiliki jabatan minimal Lektor Kepala;
    - 4) sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter

dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c atau rumah sakit yang berada di luar

- 5) tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara;
- 6) Surat keterangan tidak terikat hubungan kerja dengan institusi/ perguruan tinggi lain apabila pada waktunya dinyatakan diterima sebagai Dosen Tetap; dan
- 7) surat pernyataan kesanggupan apabila diterima dan diangkat menjadi dosen tetap UNESA maksimal setelah 2 (dua) tahun sejak pengangkatan sudah harus melanjutkan studi S3.

b. Persyaratan khusus:

- 1) bagi pelamar yang memiliki kualifikasi pendidikan setara S2 dengan ketentuan:
  - a) memiliki indeks prestasi kumulatif S2 paling rendah 3,75 (tiga koma lima) dari skala 4 (empat) dan masa studi paling lama 3 (tiga) tahun;
  - b) memiliki indeks prestasi kumulatif S1 atau yang sederajat paling rendah 3,00 (tiga koma nol nol) dari skala 4 (empat) dan masa studi paling lama 5 (lima) tahun;
  - c) berusia paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun;
  - d) memiliki kemampuan bahasa asing yang linear dengan kebutuhan program studi dan termasuk dalam bahasa resmi Persatuan Bangsa-- Bangsa yang setara dengan skor TOEFL paper based test paling rendah 500 (lima ratus), kecuali bagi lulusan perguruan tinggi yang menggunakan bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar tidak dipersyaratkan TOEFL; dan
  - e) memiliki nilai Tes Potensi Akademik paling rendah 550 (lima ratus lima puluh) yang dikeluarkan oleh lembaga yang diakui Universitas.
- 2) bagi pelamar yang memiliki kualifikasi pendidikan setara S3 dari perguruan tinggi yang direkomendasikan oleh Universitas dengan ketentuan:
  - a) memiliki publikasi pada jurnal nasional terakreditasi atau jurnal internasional;

- b) memiliki indeks prestasi kumulatif S3 paling rendah setara 3,50 (tiga koma lima) dari skala 4 (empat) dan masa studi paling lama 7 (tujuh) tahun; dan
  - c) berusia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun.
- (3) Persyaratan bagi pelamar Dosen Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
- a. Persyaratan umum:
    - 1) berkewarganegaraan Indonesia;
    - 2) memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh pendidikan vokasi yang dibuktikan dengan sertifikat keahlian tertentu.
    - 3) mendapat rekomendasi dari 2 (dua) orang Dosen yang memiliki jabatan minimal Lektor Kepala;
    - 4) sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c atau rumah sakit yang berada di luar negeri yang direkomendasikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia setempat;
    - 5) tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara; dan
    - 6) tidak terikat hubungan kerja dengan institusi/ perguruan tinggi lain apabila pada waktunya dinyatakan diterima sebagai Dosen Tetap.
  - b. Persyaratan khusus:
    - 1) bagi pelamar yang memiliki kualifikasi pendidikan setara S2 dari perguruan tinggi yang direkomendasikan oleh Universitas dengan ketentuan:
      - a) memiliki indeks prestasi kumulatif setara S-2 paling rendah 3,50 (tiga koma dua lima) dari skala 4 (empat) dan masa studi paling lama 3 (tiga) tahun;
      - b) memiliki indeks prestasi kumulatif S1 atau yang sederajat paling rendah 3,00 (tiga koma nol nol) dari skala 4 (empat) dan masa studi paling lama 5 (lima) tahun;

- c) memiliki nilai Tes Potensi Akademik paling rendah 550 (lima ratus lima puluh) yang dikeluarkan oleh lembaga yang diakui Universitas;
  - d) memiliki kemampuan bahasa asing yang linear dengan kebutuhan program studi dan termasuk dalam bahasa resmi Persatuan Bangsa Bangsa yang setara dengan skor TOEFL paper based test paling rendah 450 (empat ratus lima puluh) atau yang setara, kecuali bagi lulusan perguruan tinggi yang menggunakan bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar tidak dipersyaratkan TOEFL; dan
  - e) berusia paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun.
- 2) bagi pelamar yang memiliki kualifikasi pendidikan setara S3 dari perguruan tinggi yang direkomendasikan oleh Universitas dengan ketentuan:
- a) memiliki publikasi pada jurnal nasional terakreditasi atau jurnal internasional yang prospektif untuk pengembangan pendidikan vokasi;
  - b) memiliki indeks prestasi kumulatif S3 paling rendah setara 3,50 (tiga koma lima) dari skala 4 (empat) dan masa studi paling lama 7 (tujuh) tahun; dan
  - c) berusia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun.

### Pasal 13

Persyaratan bagi pelamar Dosen Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b meliputi:

- a. bagi calon Dosen Tetap yang berkewarganegaraan Indonesia meliputi:
  - 1) memiliki reputasi global dalam bidang ilmunya yang dibuktikan dengan:
    - a. publikasi pada jurnal internasional dengan *citation* tinggi; dan/atau
    - b. karya inovatif di bidang Ilmu Pengetahuan Strategis, Teknologi, dan Seni yang bermanfaat bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

- 2) sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c
  - 3) tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara; dan
  - 4) surat keterangan tidak terikat hubungan kerja dengan institusi/ perguruan tinggi lain apabila pada waktunya dinyatakan diterima sebagai Dosen.
- b. bagi calon Dosen Tetap yang berkewarganegaraan asing meliputi:
- 1) memiliki reputasi global dalam bidang ilmunya yang dibuktikan dengan:
    - a. publikasi pada jurnal internasional dengan *citation* tinggi; dan/atau
    - b. karya inovatif di bidang Ilmu Pengetahuan Strategis, Teknologi, dan Seni yang bermanfaat bagi masyarakat.
  - 2) sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c atau rumah sakit yang berada di luar negeri yang direkomendasikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia setempat;
  - 3) tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara;
  - 4) surat keterangan tidak terikat hubungan kerja dengan institusi/ perguruan tinggi lain apabila pada waktunya dinyatakan diterima sebagai Dosen;
  - 5) negara asal calon yang diusulkan memiliki hubungan diplomatik dengan Pemerintah;
  - 6) mendapat izin dari pemerintah negara asal calon Dosen; dan
  - 7) mendapat izin dari Pemerintah Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.

Paragraf 2

Seleksi dan Pengumuman Dosen Tetap

Pasal 14

Seleksi pelamar/calon Dosen Tetap dilaksanakan oleh tim seleksi yang ditetapkan oleh Rektor.

Pasal 15

- (1) Seleksi pelamar Dosen Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilakukan oleh tim seleksi melalui beberapa tahap:
  - a. seleksi administrasi;
  - b. seleksi kemampuan dasar;
  - c. seleksi kemampuan bidang; dan
  - d. pertimbangan Senat Akademik Fakultas.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi lowongan Dosen Tetap dari jalur undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b.

Pasal 16

Seleksi calon Dosen Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dilakukan oleh tim seleksi melalui beberapa tahap:

- a. verifikasi administrasi;
- b. wawancara; dan
- c. pertimbangan Senat Akademik Universitas.

Pasal 17

Hasil dari seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 diumumkan secara terbuka melalui laman resmi Direktorat Keuangan dan Sumber Daya

Paragraf 3

Pengangkatan Dosen Tetap

Pasal 18

- (1) Pengangkatan Dosen Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dan Pasal 16 ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (2) Pelamar Dosen Tetap yang lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 diangkat sebagai Dosen Tetap dan wajib menjalani masa orientasi serta pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai UNESA.

#### Paragraf 4

#### Masa Orientasi serta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Pegawai Universitas bagi Dosen Tetap

#### Pasal 19

- (1) Masa orientasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan 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.
- (2) Masa orientasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan selama 1 (satu) tahun.
- (3) Selama masa orientasi, Dosen Tetap wajib didampingi oleh Dosen pembina yang ditunjuk oleh Fakultas.
- (4) Dosen Tetap pada masa orientasi wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan yang diselenggarakan oleh Universitas.
- (5) Dalam hal Dosen Tetap telah menjalani masa orientasi selama 1 (satu) tahun dan dinyatakan berkinerja baik, akan tetapi tidak lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai Universitas, diberikan kesempatan 1 (satu) kali untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai Universitas periode berikutnya.
- (6) Dalam hal Dosen Tetap telah menjalani masa orientasi selama 1 (satu) tahun dan dinyatakan lulus pendidikan pelatihan prajabatan pegawai Universitas, tetapi tidak berkinerja baik, diberhentikan sebagai Dosen Tetap.

#### Pasal 20

- (1) Dosen yang telah memenuhi masa orientasi, berkinerja baik, dan dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai, Universitas dapat diusulkan untuk mendapat hak, kewajiban, dan konsekuensi administratif secara penuh sebagai Dosen Tetap.
- (2) Pengusulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada:
  - a. kemampuan dan prestasi yang baik;
  - b. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; dan
  - c. mematuhi Kode Etik Dosen.
- (3) Pengusulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan oleh Dekan kepada Rektor.

#### Pasal 21

Setiap Dosen Tetap wajib mengucapkan sumpah/janji segera setelah mendapatkan hak secara penuh sebagai Dosen Tetap.

#### Pasal 22

Dosen Tetap yang telah mendapatkan hak penuh sebagai Dosen Tetap dapat diangkat dalam pangkat dan jabatan akademik di Universitas.

#### Paragraf 5

Jangka Waktu Hubungan Kerja Dosen Tetap

#### Pasal 23

Dosen Tetap diangkat sejak berlakunya Keputusan Rektor tentang pengangkatannya sebagai Dosen Tetap sampai dengan usia pensiun sebagaimana diatur dalam Pasal 116.

#### Bagian Kedua

Pengadaan dan Pengangkatan Dosen dengan Perjanjian Kerja

Paragraf 1

Formasi dan Syarat Dosen dengan Perjanjian Kerja

Pasal 24

- (1) Pelaksanaan pengadaan Dosen dengan Perjanjian Kerja dilakukan dalam periode waktu yang ditentukan oleh Universitas.
- (2) Lowongan formasi Dosen dengan Perjanjian Kerja diberitahukan melalui undangan kepada seseorang yang memiliki keahlian yang dibutuhkan bagi pengembangan bidang keilmuan Universitas.
- (3) Undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan oleh Rektor berdasarkan kebutuhan strategis Universitas atau Fakultas/Sekolah.

Pasal 25

- (1) Persyaratan bagi calon Dosen dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) terdiri atas:
  - a. persyaratan bagi calon Dosen dengan perjanjian kerja dari kalangan akademisi; dan
  - b. persyaratan bagi calon Dosen dengan perjanjian kerja dari kalangan profesional.
- (2) Persyaratan calon Dosen dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
  - a. Persyaratan umum meliputi:
    - 1) memiliki kualifikasi pendidikan minimal setara S2 sesuai dengan kebutuhan program studi;
    - 2) sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c atau rumah sakit yang berada di luar negeri yang direkomendasikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia setempat;
    - 3) tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara;
    - 4) bersedia menandatangani perjanjian kerja dengan Rektor yang sekurang-kurangnya memuat kesepakatan mengenai:

- a. identitas para pihak yang mengadakan perjanjian;
  - b. tujuan;
  - c. objek;
  - d. jangka waktu;
  - e. hak dan kewajiban;
  - f. seleksi,
  - g. penyelesaian sengketa;
  - h. ketentuan lain-lain; dan
  - i. penutup.
- b. Persyaratan khusus meliputi:
- 1) bagi calon Dosen dengan Perjanjian Kerja berkewarganegaraan asing:
    - a) memiliki izin kerja di Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
    - b) memiliki jabatan akademik paling rendah *associate professor*, dan
    - c) paling sedikit memiliki 3 (tiga) publikasi internasional dalam jumlah internasional bereputasi.
  - 2) bagi calon Dosen dengan Perjanjian Kerja yang terikat dengan institusi swasta atau Pemerintah, wajib memiliki persetujuan dari pimpinan institusinya.
- (3) Persyaratan Dosen dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
- a. bagi calon Dosen dengan Perjanjian Kerja yang berkewarganegaraan Indonesia meliputi:
    - 1) memiliki reputasi global dalam bidang keahliannya;
    - 2) sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c atau rumah sakit yang berada di luar negeri yang direkomendasikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia setempat; dan
    - 3) tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara.

- b. bagi calon Dosen dengan Perjanjian Kerja yang berkewarganegaraan asing meliputi:
- 1) memiliki reputasi global dalam bidang keahliannya;
  - 2) sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c atau rumah sakit yang berada di luar negeri yang direkomendasikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia setempat;
  - 3) tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara;
  - 4) negara asal calon yang diusulkan memiliki hubungan diplomatik dengan Pemerintah;
  - 5) mendapat izin dari pemerintah negara asal calon Dosen; dan
  - 6) mendapat izin dari Pemerintah Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.

#### Paragraf 2

#### Seleksi Dosen dengan Perjanjian Kerja

#### Pasal 26

- (1) Seleksi calon Dosen dengan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh tim seleksi yang ditetapkan oleh Rektor.
- (2) Seleksi dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. verifikasi administrasi;
  - b. pertimbangan Senat Akademik Fakultas dan/atau Senat Akademik Universitas; dan
  - c. wawancara.

#### Paragraf 3

#### Pengangkatan Dosen dengan Perjanjian Kerja

#### Pasal 27

Calon Dosen dengan Perjanjian Kerja yang telah lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 diangkat sebagai Dosen dengan Perjanjian Kerja dengan Keputusan Rektor.

#### Pasal 28

- (1) Dosen dengan Perjanjian Kerja dapat diangkat dalam pangkat dan jabatan akademik di Universitas.
- (2) Pengangkatan Dosen dengan Perjanjian Kerja dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimilikinya.

#### Paragraf 4

##### Jangka Waktu Hubungan Kerja Dosen dengan Perjanjian Kerja

#### Pasal 29

Dosen dengan Perjanjian Kerja yang berasal dari PNS/TNI/POLRI/Peneliti Perekayasa Praktisi diangkat dengan Perjanjian Kerja minimal 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan apabila yang bersangkutan memenuhi syarat:

- a. menunjukkan kemampuan dan prestasi yang baik;
- b. memiliki hasil penilaian kinerja yang baik;
- c. mematuhi Kode Etik Dosen;
- d. diusulkan oleh pimpinan Unit Kerja yang bersangkutan tempat bekerja; dan
- e. belum memasuki batas usia pensiun.

#### Pasal 30

Dosen dengan Perjanjian Kerja yang berasal dari guru besar purna tugas, diangkat dengan perjanjian kerja minimal 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang apabila yang bersangkutan memenuhi syarat:

- a. menunjukkan kemampuan dan prestasi yang baik;
- b. memiliki hasil penilaian kinerja yang baik;
- c. mematuhi Kode Etik Dosen; dan

- d. diusulkan oleh pimpinan Unit Kerja yang bersangkutan tempat bekerja.

#### Pasal 31

Dosen dengan Perjanjian Kerja yang berasal dari dosen purna tugas selain guru besar, diangkat dengan perjanjian kerja minimal 2 (dua) tahun apabila yang bersangkutan memenuhi syarat:

- a. menunjukkan kemampuan dan prestasi yang baik;
- b. memiliki hasil penilaian kinerja yang baik;
- c. mematuhi Kode Etik Dosen; dan
- d. diusulkan oleh pimpinan Unit Kerja yang bersangkutan tempat bekerja.

#### Pasal 32

Dosen dengan Perjanjian Kerja yang berasal dari perorangan yang tidak terikat hubungan kerja dengan institusi swasta atau pemerintah, diangkat dengan perjanjian kerja minimal 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan apabila yang bersangkutan memenuhi syarat:

- a. menunjukkan kemampuan dan prestasi yang baik;
- b. memenuhi target kerja yang tertuang dalam perjanjian kerja;
- c. mematuhi Kode Etik Dosen, dan
- d. diusulkan oleh pimpinan Unit Kerja yang bersangkutan tempat bekerja.

### Bagian Ketiga

#### Pengadaan dan Pengangkatan Dosen Tidak Tetap

##### Paragraf 1

#### Formasi dan Syarat Dosen Tidak Tetap

##### Pasal 33

- (1) Pelaksanaan pengadaan Dosen Tidak Tetap dilakukan dalam periode waktu tertentu.

- (2) Kebutuhan Dosen Tidak Tetap dipenuhi melalui undangan kepada seseorang yang memiliki keahlian yang dibutuhkan bagi pengembangan bidang keilmuan Universitas dan memenuhi persyaratan Dosen Tidak Tetap.

#### Pasal 34

Persyaratan umum bagi pelamar Dosen Tidak Tetap meliputi:

- a. tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara;
- b. mendapatkan rekomendasi dari Ketua Departemen pada Fakultas/Sekolah tujuan penempatan;
- c. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah S-2 (Magister/Master); dan
- d. sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c atau rumah sakit yang berada di luar negeri yang direkomendasikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia setempat.

#### Paragraf 2

#### Seleksi Dosen Tidak Tetap

#### Pasal 35

- (1) Seleksi pelamar Dosen Tidak Tetap dilaksanakan oleh tim seleksi yang ditetapkan oleh Unit Kerja:
- (2) Seleksi dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. verifikasi administrasi; dan
  - b. wawancara.

#### Pasal 36

Unit Kerja mengusulkan pelamar Dosen Tidak Tetap yang telah lolos seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 kepada Rektor.

Paragraf 3

Pengangkatan Dosen Tidak Tetap

Pasal 37

Pelamar Dosen Tidak Tetap yang telah lolos seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 diangkat sebagai Dosen Tidak Tetap dengan Keputusan Rektor.

Paragraf 4

Jangka Waktu Hubungan Kerja Dosen Tidak Tetap

Pasal 38

Dosen Tidak Tetap diangkat dalam jangka waktu minimal 1 (satu) semester dan dapat diangkat kembali dengan Keputusan Rektor yang baru apabila Dosen Tidak Tetap yang bersangkutan memenuhi syarat:

- a. menunjukkan kemampuan dan prestasi yang baik;
- b. memiliki kinerja yang baik;
- c. mematuhi Kode Etik Dosen, dan
- d. diusulkan oleh pimpinan Unit Kerja yang bersangkutan tempat bekerja.

Bagian Keempat

Pengadaan dan Pengangkatan Tenaga Kependidikan Tetap

Paragraf 1

Formasi dan Syarat Tenaga Kependidikan Tetap

Pasal 39

- (1) Pelaksanaan pengadaan Tenaga Kependidikan Tetap dilakukan dalam periode waktu yang ditentukan oleh Universitas.
- (2) Lowongan perekrutan Tenaga Kependidikan Tetap diberitahukan melalui:
  - a. pengumuman secara terbuka pada laman resmi Direktorat Keuangan dan Sumber Daya dengan menyebutkan syarat dan

kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon sesuai formasi yang tersedia, atau

- b. undangan kepada lulusan terbaik Universitas dan/atau profesional dengan terlebih dahulu mengajukan izin perekrutan khusus kepada Universitas.

#### Pasal 40

Persyaratan bagi pelamar Tenaga Kependidikan Tetap:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan Unit Kerja minimal SLTA atau sederajat dengan nilai rapor rata-rata 8 (delapan) dari skala 10 (sepuluh);
- b. memiliki kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang dibutuhkan Unit Kerja;
- c. usia maksimal 30 tahun, kecuali untuk tugas-tugas yang bersifat khusus yang memerlukan calon dengan pengalaman dan keahlian tertentu dan disetujui Universitas;
- d. sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c; dan
- e. tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara.

#### Paragraf 2

#### Seleksi Tenaga Kependidikan Tetap

#### Pasal 41

- (1) Seleksi pelamar Tenaga Kependidikan Tetap dilaksanakan oleh tim seleksi yang ditetapkan oleh Rektor.
- (2) Seleksi dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. seleksi administrasi;
  - b. seleksi kemampuan dasar;
  - c. seleksi kemampuan bidang; dan
  - d. seleksi wawancara.

Paragraf 3

Pengangkatan Tenaga Kependidikan Tetap

Pasal 42

- (1) Pelamar Tenaga Kependidikan Tetap yang telah lolos seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 diangkat sebagai Tenaga Kependidikan Tetap dan diwajibkan menjalani masa orientasi serta pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai UNESA.
- (2) Pengangkatan Tenaga Kependidikan Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Pasal 43

- (1) Tenaga Kependidikan Tetap yang telah menjalankan masa orientasi dan dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai Universitas diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu di Universitas.
- (2) Pengangkatan Tenaga Kependidikan Tetap dalam pangkat dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai jalur kepangkatan negara dan peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimilikinya.

Pasal 44

- (1) Tenaga Kependidikan Tetap yang telah menjalankan masa orientasi dan dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai Universitas, diusulkan untuk mendapat hak, kewajiban, dan konsekuensi administratif secara penuh sebagai Tenaga Kependidikan Tetap.
- (2) Pengusulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada:
  - a. telah bekerja selama 1 (satu) tahun sejak diterbitkannya Keputusan Rektor tentang pengangkatannya sebagai Tenaga Kependidikan Tetap;

- b. menunjukkan kemampuan dan prestasi yang baik;
  - c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; dan
  - d. mematuhi Kode Etik Universitas.
- (3) Tenaga Kependidikan Tetap yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberhentikan sebagai Tenaga Kependidikan Tetap.
- (4) Pengusulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan oleh pimpinan Unit Kerja kepada Rektor

#### Paragraf 4

Masa Orientasi serta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Pegawai Unesa

#### Pasal 45

- 1) Masa orientasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan 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.
- 2) Masa orientasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan selama 1 (satu) tahun.

#### Pasal 46

- 1) Tenaga Kependidikan Tetap pada masa orientasi wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai Universitas.
- 2) Dalam hal Tenaga Kependidikan Tetap telah menjalani masa orientasi selama 1 (satu) tahun dan dinyatakan berkinerja baik, akan tetapi tidak lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai UNESA, diberikan kesempatan 1 (satu) kali untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai Universitas periode berikutnya.
- 3) Dalam hal Tenaga Kependidikan Tetap telah menjalani masa orientasi selama 1 (satu) tahun, dan dinyatakan tidak berkinerja baik, tetapi

lulus pendidikan pelatihan prajabatan pegawai UNESA, diberhentikan sebagai Tenaga Kependidikan Tetap.

Paragraf 5

Jangka Waktu Hubungan Kerja Tenaga Kependidikan Tetap

Pasal 47

Tenaga Kependidikan Tetap diangkat sejak berlakunya Keputusan Rektor tentang pengangkatannya sebagai Tenaga Kependidikan Tetap sampai dengan batas usia pensiun sebagaimana diatur dalam Pasal 116.

Bagian Kelima

Pengadaan dan Pengangkatan Tenaga Kependidikan dengan

Perjanjian Kerja

Paragraf 1

Formasi dan Syarat Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja

Pasal 48

- 1) Pengadaan Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga profesional yang mendesak dan/atau pekerjaan insidental yang tidak bersifat terus-menerus.
- 2) Universitas memberikan kesempatan bagi mahasiswa UNESA untuk menjadi Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja paruh waktu dalam rangka pengembangan kompetensi dan keilmuan, serta jiwa *socio-entrepreneurhip*.
- 3) Universitas dapat mengangkat Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja paruh waktu yang bukan berasal dari mahasiswa UNESA.
- 4) Pengadaan Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja penuh waktu/paruh waktu harus disesuaikan dengan kebutuhan Unit Kerja.

Pasal 49

- (1) Persyaratan bagi pelamar Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (2) terdiri atas:
  - a. persyaratan bagi pelamar Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja penuh waktu; dan
  - b. persyaratan bagi pelamar Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja paruh waktu.
- (2) Persyaratan bagi pelamar Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
  - a. usia minimal 18 (delapan belas) tahun dan maksimal 30 (tiga puluh) tahun, kecuali untuk tugas-tugas yang bersifat khusus yang memerlukan calon dengan pengalaman tertentu dan disetujui Universitas;
  - b. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan Unit Kerja minimal SLTA atau sederajat;
  - c. memiliki kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang dibutuhkan Unit Kerja;
  - d. sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c; dan
  - e. tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara.
- (3) Persyaratan bagi pelamar Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
  - a. bagi mahasiswa UNESA:
    - 1) mahasiswa Universitas dengan status administrasi aktif; minimal semester 6 (enam) bagi mahasiswa S 1.
    - 2) minimal IPK 3,50 dari skala 4,00;
    - 3) memiliki waktu minimal 4 jam per hari dalam 5 (lima) hari kerja;

- 4) mendapat rekomendasi dari Dosen pembimbing akademik;
  - 5) memiliki kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang dibutuhkan Unit Kerja;
  - 6) sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c atau rumah sakit yang berada di luar negeri yang direkomendasikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia setempat; dan
  - 7) surat pernyataan tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara.
- b. bagi nonmahasiswa UNESA:
- 1) memiliki kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang dibutuhkan Unit Kerja;
  - 2) sehat jasmani dan jiwa, bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit Pemerintah minimal tipe c atau;
  - 3) tidak pernah melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman penjara;
  - 4) memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan Unit Kerja minimal SLTA atau sederajat; dan
  - 5) usia minimal 18 (delapan belas) tahun.

#### Pasal 50

- (1) Seleksi pelamar Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh Direktorat Keuangan dan Sumber Daya dan Unit Kerja yang berkaitan.
- (2) Seleksi pelamar Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan tahapan:
  - a. seleksi administrasi;
  - b. seleksi kemampuan sesuai dengan bidang kerja yang dituju; dan
  - c. seleksi wawancara.

Paragraf 2

Pengangkatan dan Jangka Waktu Hubungan Kerja

Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja

Pasal 51

Pelamar Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja yang dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 diangkat melalui perjanjian kerja dengan Direktur Keuangan dan Sumber Daya.

Pasal 52

- (1) Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja diangkat dalam jabatan tertentu di Universitas.
- (2) Pengangkatan Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimilikinya.

Pasal 53

- (1) Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja penuh waktu diangkat dengan masa kerja sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja.
- (2) Jangka waktu perjanjian kerja penuh waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling singkat 1 (satu) bulan dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan apabila yang bersangkutan memenuhi syarat :
  - a. menunjukkan kemampuan dan prestasi yang baik;
  - b. memiliki penilaian prestasi kerja yang baik;
  - c. mematuhi Kode Etik Tenaga Kependidikan; dan
  - d. diusulkan oleh pimpinan Unit Kerja yang bersangkutan tempat bekerja.

Pasal 54

- (1) Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja paruh waktu diangkat dengan masa kerja sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja.
- (2) Jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang sesuai kebutuhan apabila yang bersangkutan memenuhi syarat:
  - a. menunjukkan kemampuan dan prestasi yang baik;
  - b. memiliki penilaian kinerja yang baik;
  - c. mematuhi Kode Etik Tenaga Kependidikan; dan
  - d. diusulkan oleh pimpinan Unit Kerja yang bersangkutan tempat bekerja.
- (3) Apabila dalam masa perjanjian kerja Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja paruh waktu yang berasal dari mahasiswa telah lulus studi, maka yang bersangkutan dapat diberhentikan sebelum masa perjanjian kerja berakhir.

#### Bagian Keenam

#### Pengangkatan Tenaga Kependidikan Tidak Tetap

#### Pasal 55

- (1) Tenaga Kependidikan Tidak Tetap dapat diangkat kembali dengan Keputusan Rektor dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (2) Tenaga Kependidikan Tidak Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangkat kembali sebagai Tenaga Kependidikan Tidak Tetap apabila yang bersangkutan memenuhi syarat:
  - a. diusulkan oleh pimpinan Unit Kerja yang bersangkutan tempat bekerja;
  - b. mendapat persetujuan Wakil Rektor;
  - c. telah memiliki Keputusan Rektor tentang pengangkatannya sebagai Tenaga Kependidikan Tidak Tetap yang masih berlaku;
  - d. memiliki nilai prestasi kerja minimum baik;
  - e. memenuhi persyaratan kehadiran minimal 97% dari waktu kerja efektif per tahun (waktu kerja efektif = 1250 jam per tahun); dan
  - f. mematuhi Kode Etik Tenaga Kependidikan.

#### Pasal 56

- (1) Universitas memberikan kesempatan bagi Tenaga Kependidikan Tidak Tetap yang berprestasi dan berkinerja unggul untuk diangkat menjadi Tenaga Kependidikan Tetap.
- (2) Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Rektor tersendiri.

### BAB VII

#### KEWAJIBAN DAN HAK

##### Bagian Kesatu

##### Kewajiban, Tugas dan Hak Dosen Tetap pada Masa Orientasi

#### Pasal 57

- (1) Kewajiban Dosen Tetap pada masa orientasi adalah:
  - a. bekerja penuh waktu 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam setiap minggu;
  - b. menjunjung tinggi etika akademik, kaidah keilmuan, dan citra baik Universitas serta mengembangkan sikap mental dan etika profesi.
  - c. membantu pelaksanaan pengajaran sesuai dengan peraturan yang berlaku;
  - d. melaksanakan penelitian kelompok minimal 1 (satu) judul dalam masa orientasi;
  - e. berpartisipasi dalam tugas pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan peraturan yang berlaku; dan
  - f. melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh pimpinan Universitas.
- (2) Hak Dosen Tetap pada masa orientasi adalah:
  - a. menerima gaji, tunjangan, insentif dan benefit berdasarkan peraturan yang berlaku;
  - b. cuti;

- c. memberikan saran/pertimbangan kepada pimpinan Universitas untuk kemajuan Unit Kerja/Universitas;
- d. perlindungan; dan
- e. pengembangan kompetensi.

## Bagian Kedua

### Kewajiban dan Hak Dosen Tetap

#### Pasal 58

(1) Kewajiban Dosen Tetap adalah:

- a. bekerja penuh waktu 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam setiap minggu;
- b. memegang teguh rahasia jabatan;
- c. melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS, dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester;
- d. menjunjung tinggi etika akademik, kaidah keilmuan, dan citra baik Universitas serta mengembangkan sikap mental dan etika profesi;
- e. melakukan penelitian yang sesuai dengan pengembangan bidang ilmu minimal 1 (satu) judul penelitian dalam 1 (satu) tahun;
- f. melakukan publikasi ilmiah pada jurnal internasional terakreditasi, minimal 1 (satu) judul publikasi dalam 4 (empat) tahun;
- g. memiliki sertifikat pendidik;
- h. melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan/atau penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat; dan
- i. melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh pimpinan Universitas.

(2) Hak Dosen Tetap adalah:

- a. menerima gaji, tunjangan, insentif dan benefit berdasarkan peraturan yang berlaku;
- b. cuti;
- c. memberikan saran/pertimbangan kepada pimpinan Universitas untuk kemajuan Unit Kerja/Universitas;

- d. jaminan hari tua;
- e. perlindungan; dan
- f. pengembangan kompetensi.

### Bagian Ketiga

#### Kewajiban dan Hak bagi Dosen Tetap Jalur Undangan

##### Pasal 59

- (1) Kewajiban Dosen Tetap jalur undangan adalah:
- a. melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja sesuai dengan yang tertuang dalam perjanjian kerja;
  - b. memegang teguh rahasia jabatan;
  - c. menjunjung etika akademik, kaidah keilmuan, dan citra baik Universitas serta mengembangkan sikap mental dan etik profesi;
  - d. melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan/atau penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
  - e. melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh pimpinan Universitas; dan
  - f. kewajiban-kewajiban lain yang tertuang dalam perjanjian kerja.
- (2) Hak Dosen Tetap jalur undangan adalah:
- a. menerima imbalan sesuai perjanjian kerja;
  - b. cuti;
  - c. perlindungan;
  - d. pengembangan kompetensi; dan
- (3) hak-hak lain yang tertuang dalam perjanjian kerjanya.

### Bagian Keempat

#### Kewajiban dan Hak Dosen dengan Perjanjian Kerja

##### Pasal 60

Kewajiban dan hak Dosen dengan Perjanjian Kerja tertuang dalam perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf a.

### Bagian Kelima

#### Kewajiban dan Hak Dosen Tidak Tetap

### Pasal 61

- (1) Kewajiban Dosen Tidak Tetap adalah:
- a. menjunjung etika akademik, kaidah keilmuan, dan citra baik UNESA serta mengembangkan sikap mental dan etik profesi;
  - b. memegang teguh rahasia jabatan;
  - c. melaksanakan kegiatan akademik;
  - d. mengajar sesuai dengan SKS yang dibebankan; dan
  - e. melaksanakan tugas lain yang dibebankan kepadanya oleh pimpinan Universitas tempat yang bersangkutan bekerja.
- (2) Hak Dosen Tidak Tetap adalah:
- a. menerima imbalan berdasarkan peraturan yang berlaku;
  - b. cuti;
  - c. memberikan saran/pertimbangan kepada pimpinan Universitas untuk kemajuan Unit Kerja/Universitas; dan
  - d. pengembangan kompetensi.

### Bagian Keenam

#### Kewajiban dan Hak Tenaga Kependidikan Tetap pada Masa Orientasi

### Pasal 62

- (1) Kewajiban Tenaga Kependidikan Tetap pada masa orientasi adalah:
- a. membantu melaksanakan tugas sesuai dengan rincian tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh pimpinan Unit Kerja di bawah bimbingan dan arahan atasan langsung;
  - b. memegang teguh rahasia jabatan;
  - c. menegakkan dan mematuhi kode etik/peraturan disiplin serta menjaga citra baik UNESA serta mengembangkan sikap mental dan etika profesi;
  - d. mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai Universitas;
  - e. menjalankan tugas dalam jumlah jam kerja efektif paling rendah 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam per minggu;

- f. melakukan pengembangan diri baik dalam pengetahuan maupun keterampilan sejalan dengan tuntutan kualitas pekerjaan;
  - g. menjaga dan memanfaatkan fasilitas kerja yang disediakan oleh Universitas dengan sebaik-baiknya untuk pengembangan tugas pokok dan fungsinya; dan
  - h. melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh pimpinan Universitas.
- (2) Hak Tenaga Kependidikan Tetap pada masa orientasi adalah:
- a. menerima gaji, tunjangan, insentif dan benefit berdasarkan peraturan yang berlaku;
  - b. cuti;
  - c. jaminan hari tua;
  - d. perlindungan;
  - e. memberikan saran/pertimbangan kepada pimpinan Universitas untuk kemajuan Unit Kerja/Universitas; dan
  - f. pengembangan kompetensi.

#### Bagian Ketujuh

#### Kewajiban dan Hak Tenaga Kependidikan Tetap

#### Pasal 63

- (1) Kewajiban Tenaga Kependidikan Tetap adalah:
- a. melaksanakan tugas sesuai dengan rincian tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh pimpinan Unit Kerja dibawah bimbingan dan arahan atasan langsung;
  - b. memegang teguh rahasia jabatan,
  - c. menegakkan dan mematuhi kode etik/peraturan disiplin serta menjaga citra baik Universitas serta mengembangkan sikap mental dan etika profesi.
  - d. menjalankan tugas dalam jumlah jam kerja efektif paling rendah 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam per minggu;

- e. melakukan pengembangan diri baik dalam pengetahuan maupun keterampilan sejalan dengan tuntutan kualitas pekerjaan; dan
- f. menjaga dan memanfaatkan fasilitas kerja yang disediakan oleh Universitas dengan sebaik-baiknya untuk pengembangan tugas pokok dan fungsinya; dan
- g. melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh pimpinan Universitas.

(2) Hak Tenaga Kependidikan Tetap adalah:

- a. menerima gaji, tunjangan, insentif dan benefit berdasarkan peraturan yang berlaku;
- b. cuti;
- c. memberikan saran/pertimbangan kepada pimpinan Universitas untuk kemajuan Unit Kerja/Universitas;
- d. jaminan hari tua;
- e. perlindungan; dan
- f. pengembangan kompetensi.

#### Bagian Kedelapan

##### Kewajiban dan Hak Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja

##### Pasal 64

- (1) Kewajiban Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja adalah:
- a. melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja;
  - b. memegang teguh rahasia jabatan;
  - c. menegakkan dan mematuhi kode etik/peraturan disiplin dan menjaga citra baik Universitas serta mengembangkan sikap mental dan etika profesi;
  - d. menjalankan tugas dalam jumlah jam kerja efektif sesuai yang dituangkan dalam perjanjian kerja;
  - e. melakukan pengembangan diri baik dalam pengetahuan maupun keterampilan sejalan dengan tuntutan kualitas pekerjaan; dan

- f. menjaga dan memanfaatkan fasilitas kerja yang disediakan oleh Universitas dengan sebaik-baiknya untuk pengembangan tugas pokok dan fungsinya.
  - g. melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh pimpinan Universitas.
- (2) Hak Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja Penuh Waktu adalah:
- a. menerima gaji, tunjangan, insentif, ruang kerja dan fasilitasnya sesuai dengan yang dituangkan dalam perjanjian kerja;
  - b. cuti;
  - c. memberikan saran/pertimbangan kepada pimpinan Universitas untuk kemajuan Unit Kerja/Universitas;
  - d. perlindungan; dan
  - e. pengembangan kompetensi.
- (3) Hak Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja paruh waktu adalah:
- a. menerima imbalan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja;
  - b. memberikan saran/pertimbangan kepada pimpinan Universitas untuk kemajuan Unit Kerja/Universitas;
  - c. perlindungan berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya; dan
  - d. pengembangan kompetensi.

#### Bagian Kesembilan

#### Kewajiban, Tugas dan Hak Tenaga Kependidikan Tidak Tetap

#### Pasal 65

- (1) Kewajiban Tenaga Kependidikan Tidak Tetap adalah:
- a. melaksanakan tugas sesuai dengan rincian tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh pimpinan Unit Kerja di bawah bimbingan dan arahan atasan langsung;
  - b. memegang teguh rahasia jabatan;

- c. menegakkan dan mematuhi kode etik/peraturan disiplin serta menjaga citra baik Universitas serta mengembangkan sikap mental dan etika profesi;
  - d. menjalankan tugas dalam juralah jara kerja efektif paling rendah 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam per minggu;
  - e. menjalankan tugas tambahan untuk menunjang proses pelayanan secara optimal;
  - f. melakukan pengembangan diri baik dalam pengetahuan maupun keterampilan sejalan dengan tuntutan kualitas pekerjaan, dan
  - g. menjaga dan memanfaatkan fasilitas kerja yang disediakan oleh Universitas dengan sebaik-baiknya untuk pengembangan tugas pokok dan fungsinya.
- (2) Hak Tenaga Kependidikan Tidak Tetap adalah:
- a. menerima gaji, tunjangan, insentif dan benefit berdasarkan peraturan yang berlaku;
  - b. cuti;
  - c. memberikan saranipertimbangan kepada pimpinan Universitas untuk kemajuan Unit Kerja/Universitas;
  - d. jaminan hari tua;
  - e. perlindungan; dan
  - f. pengembangan kompetensi.

## BAB VIII

### POLA KARIER

#### Bagian Kesatu

#### Jabatan Pegawai Universitas

#### Pasal 66

- (1) Pegawai UNESA diangkat dalam jabatan tertentu di lingkungan Universitas.
- (2) Jabatan pegawai Universitas terdiri atas:

- a. Jabatan Fungsional Umum;
  - b. Jabatan Fungsional Tertentu; dan
  - c. Jabatan Struktural.
- (3) Pegawai UNESA dapat berpindah antar dan antara Jabatan Fungsional Umum, Jabatan Fungsional Tertentu, dan Jabatan Struktural dalam satu unit kerja atau antar Unit Kerja berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan penilaian Idnerja.

Paragraf 1

Jabatan Fungsional Umum

Pasal 67

- (1) Jabatan Fungsional Umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a hanya dapat dijabat oleh Tenaga Kependidikan.
- (2) Jenjang Jabatan Fungsional Umum dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi adalah:
- a. Pengadministrasi;
  - b. Pemroses;
  - c. Penelaah; dan
  - d. Analis.

Paragraf 2

Jabatan Fungsional Tertentu

Pasal 68

- (1) Jabatan Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b terdiri atas:
- a. Jabatan Fungsional Tertentu bagi Dosen; dan
  - b. Jabatan Fungsional Tertentu bagi Tenaga Kependidikan.
- (2) Jabatan Fungsional Tertentu bagi Dosen dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi adalah:
- a. Asisten Ahli;
  - b. Lektor;
  - c. Lektor Kepala; dan
  - d. Guru Besar.

- (3) Jabatan Fungsional Tertentu bagi Tenaga Kependidikan terdiri atas:
- a. Jabatan Fungsional Keterampilan; dan
  - b. Jabatan Fungsional Keahlian.
- (4) Jabatan Fungsional Keahlian bagi Tenaga Kependidikan dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi adalah:
- a. Ahli Pertama;
  - b. Ahli Muda,
  - c. Ahli Madya; dan
  - d. Ahli Utama.
- (5) Jabatan Fungsional Keterampilan bagi Tenaga Kependidikan dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi adalah:
- a. Pelaksana Pemula;
  - b. Pelaksana;
  - c. Pelaksana Lanjutan; dan
  - d. Penyelia.
- (6) Jenis Jabatan Fungsional Tertentu bagi Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat 3 huruf b ditetapkan dengan keputusan rektor.

#### Pasal 69

Tenaga Kependidikan dengan Jabatan Fungsional Tertentu Jenjang Keahlian dapat alih jalur menjadi Dosen Tetap apabila memenuhi persyaratan sebagai Dosen Tetap.

#### Paragraf 4

#### Jabatan Struktural

#### Pasal 70

Jabatan pimpinan sebagaimana dimaksud dalam. Pasal 66 ayat (2) huruf c terdiri atas:

- a. Pimpinan Universitas;
- b. Pimpinan unsur pelaksana akademik;
- c. Pimpinan unsur pelaksana administrasi dan pengembangan;
- d. Pimpinan unsur penunjang;

### Pasal 73

Jenjang Jabatan Pimpinan Universitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 huruf a dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, yaitu:

- a. Wakil Rektor; dan
- b. Rektor.

### Pasal 74

Jenjang Jabatan Pimpinan Unsur Pelaksana Akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 huruf b, terdiri dari:

- a. kepala laboratorium;
- b. sekretaris pusat studi;
- c. kepala pusat studi;
- d. sekretaris program studi;
- e. ketua program studi;
- f. Ketua Departemen
- g. wakil dekan; dan
- h. dekan.

### Pasal 75

Jenjang jabatan pimpinan unsur pelaksana administrasi dan pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 huruf c dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, yaitu:

- a. kepala seksi/kepala subbagian;
- b. kepala subdirektorat/kepala bagian/kepala kantor administrasi;
- c. sekretaris direktorat; dan
- d. sekretaris eksekutif/direktur.

#### Pasal 76

Jenjang jabatan pimpinan unsur penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 huruf d dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, yaitu:

- a. kepala subbidang;
- b. kepala seksi/kepala subbagian;
- c. kepala bidang/kepala bagian;
- d. sekretaris; dan
- e. kepala.

#### Pasal 77

- (1) Eselonisasi jabatan pimpinan ditetapkan dengan keputusan Rektor.
- (2) Dosen dapat diberikan tugas tambahan untuk menduduki jabatan pimpinan unsur pelaksana administrasi dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling rendah dalam jabatan setara eselon III.

#### Bagian Kedua

#### Pola Karier Pegawai Universitas

#### Pasal 78

- (1) Universitas menetapkan pola pengembangan karier pegawai Universitas.
- (2) Pegawai Universitas diberi kesempatan untuk menyusun perencanaan dan pengembangan karier individu, dengan memperhatikan minat, kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki
- (3) Perencanaan karier individu pegawai UNESA harus selaras dengan pola karier yang ditetapkan UNESA.

#### Pasal 79

Ketentuan lebih lanjut tentang pola karier diatur dalam Peraturan Rektor tersendiri dan/ atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketiga  
Pengembangan Kompetensi  
Pasal 80

- (1) Pegawai Universitas diberi kesempatan untuk mengembangkan kompetensi guna mendukung kinerja Unit Kerja dan pengembangan karier.
- (2) Pengembangan kompetensi pegawai Universitas dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan, magang, studi lanjut, workshop, seminar, staff exchange, benchmarking dan kegiatan lain sesuai dengan kemampuan pegawai dan kebutuhan Unit Kerja.
- (3) Pengembangan kompetensi mengacu pada standar kompetensi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (4) Pengembangan kompetensi dilakukan secara berjenjang.
- (5) Kesempatan mengikuti program pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada semua pegawai UNESA dengan mempertimbangkan kesesuaian jenjang karier pegawai yang bersangkutan, kebutuhan masing-masing Unit Kerja dan ketersediaan anggaran.
- (6) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara serta jenis pengembangan kompetensi yang perlu diikuti oleh pegawai Universitas pada setiap jenjang karier ditetapkan dengan peraturan tersendiri.

BAB IX  
MUTASI

Bagian Kesatu  
Mutasi  
Pasal 81

- (1) Universitas dapat melakukan mutasi pegawai UNESA dengan mempertimbangkan kebutuhan Unit Kerja dan/ atau pengembangan kompetensi pegawai.

- (2) Mutasi dapat dilaksanakan dalam bentuk rotasi, promosi dan demosi.
- (3) Lingkup mutasi meliputi:
  - a. dalam satu Unit Kerja; dan
  - b. antar Unit Kerja di lingkungan Universitas.
- (4) Dalam hal sangat dibutuhkan Universitas dapat menerima mutasi pegawai dari Perguruan Tinggi atau instansi lain.
- (5) Mutasi dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.

## Bagian Kedua

### Rotasi

#### Pasal 82

- (1) Rotasi pegawai dapat dilakukan untuk tugas dan nomenklatur jabatan yang sama atau berbeda dalam kelas jabatan yang sama.
- (2) Rotasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada lingkup:
  1. dalam satu Unit Kerja; dan
  2. antar Unit Kerja di lingkungan UNESA.
- (3) Rotasi dilakukan secara berkala pada jabatan-jabatan yang secara umum ada di semua Unit Kerja.
- (4) Rotasi pegawai UNESA dilakukan paling lama 5 (lima) tahun sekali.

## Bagian Ketiga

### Promosi

#### Pasal 83

- (1) Setiap pegawai UNESA yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang/kelas jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Promosi pegawai UNESA dilakukan secara obyektif dan transparan dengan mempertimbangkan kompetensi, kualifikasi, dan

persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan yang tersedia, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.

- (3) Promosi dilakukan melalui tahapan seleksi yang meliputi:
  - a. seleksi administrasi;
  - b. seleksi wawancara; dan
  - c. assesment psikologis.
- (4) Apabila diperlukan, seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat ditambah dengan seleksi praktik sesuai jabatan yang dituju.
- (5) Seleksi sebagaimana tersebut pada ayat (3) dan (4) dilaksanakan oleh tim yang diangkat dengan Keputusan Rektor.

#### Bagian Keempat

##### Demosi

##### Pasal 84

Universitas dapat melakukan demosi kepada pegawai UNESA ke jenjang/kelas jabatan yang lebih rendah apabila pegawai UNESA yang bersangkutan:

- a. tidak dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan;
- b. tidak mempunyai kompetensi sesuai yang dipersyaratkan pada jabatannya; atau
- c. melakukan pelanggaran disiplin pegawai yang dijatuhi hukuman tingkat sedang atau tingkat berat.

#### BAB X

##### PENILAIAN KINERJA

##### Pasal 85

- (1) Penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan pegawai UNESA.
- (2) Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan

memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai.

- (3) Penilaian kinerja dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

#### Pasal 86

- (1) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 dilakukan oleh atasan langsung dari pegawai UNESA dan diketahui oleh atasan langsung dari atasan langsung pegawai UNESA yang dinilai.
- (2) Penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Hasil penilaian kinerja disampaikan kepada tim penilai kinerja pegawai UNESA.
- (4) Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menjamin obyektivitas dalam pengembangan kompetensi, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian insentif, sanksi, mutasi, dan promosi.
- (5) Pegawai UNESA yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

#### Pasal 87

Ketentuan lebih lanjut tentang penilaian kinerja diatur dalam peraturan tersendiri.

### BAB XI DISIPLIN

#### Pasal 88

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai dasar UNESA, pegawai UNESA wajib mematuhi kode etik Dosen

atau Kode Etik Tenaga Kependidikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- (2) Unit Kerja dan Universitas wajib mematuhi dan melaksanakan kode etik pegawai UNESA.
- (3) Pegawai UNESA yang melakukan pelanggaran kode etik dijatuhi hukuman disiplin.
- (4) Kode etik Dosen atau Kode Etik Tenaga Kependidikan mengacu pada peraturan tersendiri.

## BAB XII KOMPENSASI

### Bagian Kesatu Aspek Kompensasi

#### Pasal 89

Universitas memberikan kompensasi kepada pegawai Universitas yang meliputi tiga aspek, yaitu:

- a. *pay for person*, mencakup gaji pokok dan tunjangan melekat yang diberikan berdasarkan jenis pegawai, pangkat, golongan, masa kerja, pendidikan, kompetensi dan/atau lokasi kerja;
- b. *pay for position*, mencakup tunjangan yang diberikan berdasarkan jabatan, tanggung jawab jabatan dan/atau resiko jabatan.
- c. *pay for performance*, mencakup insentif dan *benefit* yang diberikan berdasar capaian kinerja dan prestasi lain.

### Bagian Kedua

#### Gaji Pokok

#### Pasal 90

Gaji pokok merupakan imbalan dari negara atau Universitas atas kewajiban pokok/minimal yang harus dilaksanakan oleh pegawai UNESA yang besarnya bersifat tetap setiap bulan berdasarkan skala gaji pokok.

#### Pasal 91

- (1) Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Tetap pada masa orientasi berhak atas 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok yang berlaku.
- (2) Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Tetap yang telah lulus masa orientasi berhak atas 100% (seratus persen) dari gaji pokok yang berlaku.
- (3) Dosen dengan Perjanjian Kerja dan Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja berhak atas imbalan yang diberikan sesuai dengan jumlah yang disepakati dalam Perjanjian Kerja.
- (4) Dosen Tidak Tetap dan Tenaga Kependidikan Tidak Tetap berhak atas imbalan yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### Pasal 92

Skala gaji pokok dilakukan penyesuaian dengan mempertimbangkan kondisi keuangan UNESA, memperhatikan nilai kebutuhan hidup, kebijakan Pemerintah, dan tingkat inflasi.

#### Bagian Ketiga

#### Tunjangan

#### Pasal 93

Tunjangan merupakan tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan kepada pegawai UNESA dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan memotivasi pegawai UNESA.

#### Pasal 94

- (1) Jenis tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 adalah:
  - a. tunjangan keluarga;
  - b. tunjangan beras;
  - c. tunjangan Kesehatan;
  - d. tunjangan hari tua;
  - e. tunjangan kesejahteraan; dan/atau
  - f. tunjangan kemaslahatan.

(2) Jenis tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 huruf (b) adalah :

- a. tunjangan jabatan struktural;
- b. tunjangan jabatan fungsional;
- c. tunjangan profesi untuk Dosen;
- d. tunjangan kehormatan untuk Guru Besar;
- e. tunjangan komunikasi;
- f. tunjangan alat komunikasi;
- g. tunjangan bahan bakar minyak;
- h. tunjangan substitusi kendaraan dinas; dan
- i. tunjangan lain sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### Pasal 95

Ketentuan lebih lanjut tentang pemberian tunjangan diatur dengan peraturan tersendiri.

#### Bagian Keempat

#### Insentif dan *Benefit*

#### Paragraf 1 Insentif

#### Pasal 96

- (1) Insentif diberikan kepada pegawai Universitas berbasis capaian Kinerja.
- (2) Insentif bagi Dosen didasarkan pada :
  - a. aspek kinerja dasar;
  - b. aspek pendidikan;
  - c. aspek penelitian;
  - d. aspek pengabdian kepada masyarakat; dan
  - e. aspek prestasi lain.
- (3) Insentif bagi Tenaga Kependidikan didasarkan pada :
  - a. aspek kinerja dasar;
  - b. aspek kedisiplinan;
  - c. aspek capaian kinerja;
  - d. aspek perilaku kerja; dan
  - e. aspek prestasi lain.

Pasal 97

Ketentuan lebih lanjut tentang pemberian insentif diatur dengan Peraturan Rektor tersendiri.

Paragraf 2

Fasilitas (*Benefits*)

Pasal 98

- (1) Untuk memperlancar pelaksanaan tugas utama Dosen dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan/penelitian/pengabdian kepada masyarakat, Universitas dapat memberikan fasilitas (*benefits*) sesuai dengan kemampuan Universitas.
- (2) Jenis fasilitas (*benefits*) yang dapat diberikan kepada Dosen adalah:
  - a. fasilitas (*benefits*) finansial:
    - 1) bantuan biaya penyelesaian studi lanjut S3;
    - 2) bantuan biaya presentasi karya ilmiah pada seminar atau konferensi tingkat internasional; dan
    - 3) insentif publikasi jurnal internasional bereputasi.
  - b. fasilitas (*benefits*) nonfinansial:
    - 1) ruang kerja dan fasilitasnya;
    - 2) fasilitas internet dan perpustakaan;
    - 3) *sabbatical leave*;
    - 4) kesempatan magang/dicangkokkan di Universitas atau instansi yang lebih maju baik di dalam maupun di luar negeri;
    - 5) kesempatan mengikuti *academic recharging, post doctoral*; dan/atau

- 6) kesempatan bekerja/mengajar di Universitas/ industri/ institusi lain di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 99

- (1) Untuk memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi Tenaga Kependidikan, Universitas dapat memberikan fasilitas (*benefit*) sesuai dengan kemampuan Universitas.
- (2) Jenis fasilitas (*benefits*) yang dapat diberikan kepada Tenaga Kependidikan adalah:
  - a. fasilitas (*benefits*) finansial:
    - 1) bantuan biaya studi lanjut S1, S2 dan S3; dan/atau
    - 2) bantuan biaya kursus, pelatihan, seminar, untuk pengembangan diri yang relevan dengan kebutuhan Unit Kerja.
  - b. fasilitas (*benefits*) nonfinansial:
    - 1) ruang kerja dan fasilitasnya;
    - 2) fasilitas internet dan perpustakaan,
    - 3) kesempatan mengikuti *workshop*, seminar, studi banding, dan *staff exchange*; dan/atau
    - 4) kesempatan magang/dicangkokkan di Universitas/instansi yang lebih maju baik di dalam maupun di luar negeri.

#### Pasal 100

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian fasilitas (*benefit*) diatur dengan Peraturan Rektor tersendiri.

#### BAB XIII

#### PENGHARGAAN

#### Pasal 101

- (1) Pegawai UNESA yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi

kerja yang unggul dalam melaksanakan tugasnya dapat diberi penghargaan.

- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemberian:
- a. tanda kehormatan;
  - b. gelar kehormatan;
  - c. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi;
  - d. insentif berbasis kinerja; dan/atau
  - e. penghargaan lain-lain yang ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

#### BAB XIV

#### CUTI

##### Pasal 102

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja bagi pegawai Universitas yang thizinkan oleh pejabat yang berwenang dalam jangka waktu tertentu.

##### Pasal 103

Jenis cuti bagi Dosen Tetap pada masa orientasi meliputi:

- a. cuti sakit;
- b. cuti persalinan; dan/atau
- c. cuti duka.

##### Pasal 104

Jenis cuti bagi Dosen Tetap meliputi:

- a. cuti sakit;
- b. cuti menikah;
- c. cuti persalinan;
- d. cuti duka; dan/atau
- e. cuti lain sesuai dengan peraturan yang berlaku.

##### Pasal 105

Jenis cuti bagi Dosen dengan Perjanjian Kerja meliputi:

- a. cuti sakit; dan
- b. cuti duka.

Pasal 106

Jenis cuti bagi Tenaga Kependidikan Tetap pada masa orientasi meliputi:

- a. cuti sakit,
- b. cuti persalinan; dan/atau
- c. cuti duka.

Pasal 107

Jenis cuti bagi Tenaga Kependidikan Tetap yang telah memiliki masa kerja sekurangkurangnya 12 (dua belas) bulan secara terus menerus meliputi:

- a. cuti tahunan;
- b. cuti sakit,
- c. cuti menikah;
- d. cuti persalinan;
- e. cuti menunaikan ibadah keagamaan; dan/atau
- f. cuti duka.

Pasal 108

Jenis cuti bagi Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja meliputi:

- a. cuti sakit; dan/atau
- b. cuti duka.

Pasal 109

Jenis cuti bagi Tenaga Kependidikan Tidak Tetap meliputi:

- a. cuti sakit;
- b. cuti persalinan; dan/atau
- c. cuti duka.

Pasal 110

Ketentuan lebih lanjut mengenai cuti diatur dengan Keputusan Rektor.

BAB XV  
PEMBERHENTIAN

Bagian Kesatu  
Pemberhentian Sementara

Pasal 111

- (1) Pegawai UNESA diberhentikan sementara apabila :
  - a. diangkat sebagai pejabat negara;
  - b. diangkat menjadi anggota lembaga nonstruktural; atau
  - c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
- (2) Pengaktifan kembali pegawai UNESA yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Rektor.

Bagian Kedua  
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 112

Pemutusan hubungan kerja bagi Pegawai UNESA dapat dilakukan setiap saat apabila Pegawai UNESA tersebut tidak memenuhi syarat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Paragraf 1

Pemutusan Hubungan Kerja Dosen Tetap dan  
Tenaga Kependidikan Tetap

Pasal 113

- (1) Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Tetap diberhentikan dengan hormat karena:
  - a. meninggal dunia;
  - b. atas permintaan sendiri;
  - c. mencapai batas usia pensiun;
  - d. perampangan organisasi, kebijakan Universitas, dan/atau kebijakan Pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini;

- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban; dan/atau
  - f. melanggar ketentuan tentang disiplin pegawai UNESA
- (2) Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Tetap dapat diberhentikan dengan hormat karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.
- (3) Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Tetap diberhentikan dengan hormat karena melakukan pelanggaran disiplin pegawai tingkat berat.
- (4) Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Tetap diberhentikan tidak dengan hormat karena:
- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum,
  - c. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana; dan/atau
  - d. melanggar ketentuan tentang disiplin pegawai UNESA.

#### Paragraf 2

#### Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kependidikan Tidak Tetap

#### Pasal 114

#### Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tenaga Kependidikan Tidak Tetap

- (1) Tenaga Kependidikan Tidak Tetap diberhentikan dengan hormat karena:

- a. meninggal dunia;
  - b. atas permintaan sendiri;
  - c. perampangan organisasi, kebijakan Universitas, dan/atau kebijakan Pemerintah yang mengakibatkan pengurangan pegawai; dan/atau
  - d. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.
- (2) Tenaga Kependidikan Tidak Tetap diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin pegawai tingkat berat.
- (3) Tenaga Kependidikan Tidak Tetap diberhentikan tidak dengan hormat karena:
- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
  - c. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana; dan/atau
  - d. melanggar ketentuan tentang disiplin pegawai UNESA.

### Paragraf 3

Pemutusan Hubungan Kerja Dosen dengan Perjanjian Kerja, Dosen Tidak Tetap dan Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja

### Pasal 115

Pemutusan Hubungan Kerja Dosen dengan Perjanjian Kerja, Dosen Tidak Tetap dan Tenaga Kependidikan dengan Perjanjian Kerja dilakukan karena:

- a. meninggal dunia;
- b. atas permintaan sendiri;
- c. perampingan organisasi, kebijakan Universitas, dan/atau kebijakan Pemerintah yang mengakibatkan pengurangan pegawai UNESA;
- d. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati;
- e. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
- f. melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat; dan/atau
- g. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.

### Bagian Ketiga

#### Pensiun

#### Pasal 116

Pensiun Pegawai UNESA terjadi karena:

- a. telah memasuki batas usia pensiun:
  - 1) 70 (tujuh puluh) tahun bagi Dosen yang berstatus Guru Besar;
  - 2) 65 (enam puluh lima) tahun bagi Dosen;
  - 3) 56 (lima puluh enam) tahun bagi Tenaga Kependidikan; dan
  - 4) 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi.
- b. meninggal dunia;
- c. mengajukan pensiun dini,
- d. perampingan organisasi, kebijakan Universitas, dan/atau kebijakan Pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; dan/atau
- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan yang berlaku.

BAB XVI  
PERLINDUNGAN

Pasal 117

- (1) Universitas wajib memberikan perlindungan berupa :
- 1) jaminan kesehatan;
  - 2) jaminan kecelakaan kerja;
  - 3) jaminan kematian; dan
  - 4) bantuan hukum.
- (2) Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional.
- (3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

BAB XVII  
ANGGARAN

Pasal 118

Anggaran yang diperlukan untuk pengadaan dan pengembangan pegawai Universitas dibebankan pada anggaran Fakultas, Pascasarjana, Kampus Unesa di daerah, Universitas, dan/atau Unit Kerja lain yang terkait.

Pasal 119

Unit Kerja wajib mengalokasikan minimal 10 (sepuluh) persen dari rencana kerja dan anggaran tahunannya di luar gaji pegawai untuk program pengembangan SDM.

BAB XVIII  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 120

Pada saat berlakunya Keputusan ini, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b belum ada di lingkungan Universitas Negeri Surabaya.

Pasal 121

- (1) Sejak berlakunya Peraturan ini, pengadaan baru Tenaga Kependidikan Tidak Tetap ditiadakan.
- (2) Pengelolaan Tenaga Kependidikan Tidak Tetap masih berjalan sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan ini.

Pasal 122

- (1) Sejak berlakunya Peraturan ini, Peraturan Rektor Universitas Negeri Surabaya Nomor 11 Tahun 2020 tentang Kepegawaian telah diubah dengan Peraturan Rektor Universitas Negeri Surabaya Nomor 17 Tahun 2022, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Semua peraturan yang berkaitan dengan sistem pengelolaan SDM UNESA, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan ini.
- (3) Peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian tetap berlaku bagi pegawai UNESA yang berstatus Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Universitas.

Pasal 123

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Surabaya  
tanggal 12 Desember 2022  
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI  
SURABAYA

Salinan sesuai dengan aslinya.

ttd

Plt. Wakil Rektor Bidang Umum dan  
Keuangan,

NURHASAN

