

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG
NOMOR 77 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN YANG DIANGKAT OLEH REKTOR
UNIVERSITAS NEGERI MALANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 66 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 115 Tahun 2021 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Malang, tata cara rekrutmen, pengangkatan, pembinaan karier, dan pemberhentian pegawai yang diangkat oleh Rektor diatur dengan Peraturan Rektor;
- b. bahwa berdasarkan Pasal 67 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 115 Tahun 2021 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Malang, ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen kepegawaian diatur dengan Peraturan Rektor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Negeri Malang tentang Manajemen Tenaga Kependidikan yang Diangkat oleh Rektor Universitas Negeri Malang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 115 Tahun 2021 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Malang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 256, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6738);

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
9. Keputusan Ketua Majelis Wali Amanat Universitas Negeri Malang Nomor 26.10.1/UN32.40/KP/2022 tentang Pemberhentian Rektor Universitas Negeri Malang Periode 2018-2022 dan Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Malang Periode 2022-2027;
10. Peraturan Rektor Universitas Negeri Malang Nomor 32 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Malang sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Rektor Universitas Negeri Malang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Rektor Universitas Negeri Malang Nomor 32 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Malang;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG TENTANG MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN YANG DIANGKAT OLEH REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Negeri Malang yang selanjutnya disebut UM adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
2. Rektor adalah pemimpin UM yang menyelenggarakan dan mengelola UM.
3. Unit Kerja adalah unit pada unsur pelaksana akademik, penunjang akademik dan nonakademik, pelaksana penjaminan mutu, pengembang, pelaksana tugas strategis, dan pelaksana administrasi, pelaksana pengembangan pendidikan dan pembelajaran, pelaksana pengawasan internal, dan pengelola usaha.

4. Pegawai yang diangkat oleh Rektor adalah seseorang yang telah memenuhi syarat untuk diangkat, ditempatkan di UM dan diberi tugas dalam jabatan tertentu, yang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan.
5. Tenaga Kependidikan yang selanjutnya disebut Tendik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dengan tugas utama menunjang penyelenggaraan pendidikan.
6. Tendik yang diangkat oleh Rektor adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dengan tugas utama menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi di UM.
7. Tendik Tetap yang diangkat oleh Rektor yang selanjutnya disebut Tendik Tetap adalah tendik yang bekerja penuh waktu yang diangkat oleh Rektor dan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, serta menerima atau memperoleh penghasilan secara teratur.
8. Tendik Tidak Tetap yang diangkat oleh Rektor yang selanjutnya disebut Tendik Tidak Tetap adalah tendik yang bekerja tidak penuh waktu yang diangkat oleh Rektor dan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, serta hanya menerima penghasilan apabila tendik yang bersangkutan bekerja berdasarkan jumlah satuan waktu kerja, jumlah unit hasil pekerjaan, atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang ditugaskan oleh UM.
9. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Tendik dengan Rektor yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Manajemen Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap meliputi:

- a. Status, Nomor Induk, dan Kedudukan Tenaga Kependidikan;
- b. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan;
- c. Pengadaan;
- d. Jenis Jabatan, Jenjang Jabatan, Pangkat dan Golongan Ruang;
- e. Pola Karier;
- f. Rencana Pengembangan Karier;
- g. Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kompetensi;
- h. Penilaian Kinerja;
- i. Penegakan Disiplin;
- j. Penghargaan;
- k. Pemberhentian;
- l. Perlindungan;

- m. Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi; dan
- n. Sistem Informasi Manajemen.

BAB II

STATUS, NOMOR INDUK, DAN KEDUDUKAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 3

- (1) Status Tendik yang diangkat oleh Rektor terdiri atas:
 - a. Tendik Tetap; dan
 - b. Tendik Tidak Tetap.
- (2) Tendik Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberi Nomor Induk Tenaga Kependidikan (NITK) dalam ruang lingkup UM.
- (3) Tendik Tidak Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberi Nomor Induk Tenaga Kependidikan (NITK) dalam ruang lingkup UM.
- (4) Ketentuan penomoran NITK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tercantum dalam Lampiran I Peraturan Rektor ini.
- (5) Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap berkedudukan sebagai unsur pelaksana layanan yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada sivitas UM dan masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan tidak diskriminatif.

BAB III

PENYUSUNAN DAN PENETAPAN KEBUTUHAN

Pasal 4

- (1) Rektor menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berdasarkan Rencana Strategis UM dengan mempertimbangkan:
 - a. analisis kebutuhan;
 - b. analisis jabatan; dan atau
 - c. analisis beban kerja.
- (2) Kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB IV
PENGADAAN
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 5

- (1) Pengadaan Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap dilakukan berdasarkan Keputusan Rektor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2).
- (2) Pengadaan Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap dilaksanakan berdasarkan prinsip kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, tidak diskriminatif, serta tidak dipungut biaya.

Pasal 6

- (1) Pengadaan Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan dan formasi;
 - c. pendaftaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil akhir seleksi; dan
 - f. pengangkatan.
- (2) Selain tahapan yang dimaksud pada ayat (1), Rektor dapat menggunakan jalur undangan.
- (3) Jalur undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan dengan ketentuan:
 - a. kebutuhan yang sangat mendesak;
 - b. kebutuhan keahlian khusus; dan
 - c. mendapatkan pertimbangan dari rapat anggota pimpinan UM.

Bagian Kedua
Perencanaan

Pasal 7

- (1) Rektor menyusun dan menetapkan Perencanaan Pengadaan.
- (2) Perencanaan pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jadwal pengadaan serta prasarana dan sarana pengadaan.

Bagian Ketiga
Pengumuman Lowongan dan Formasi

Pasal 8

- (1) Pelaksanaan pengadaan Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap dilakukan dalam periode waktu yang ditentukan oleh Rektor.
- (2) Pengumuman lowongan dan formasi Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap diumumkan secara terbuka kepada masyarakat melalui laman resmi UM.
- (3) Informasi lowongan dan formasi melalui laman resmi UM sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat nama jabatan, kualifikasi pendidikan, syarat jabatan, jumlah lowongan jabatan, dan rencana penempatan Calon Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap.

Bagian Keempat
Pendaftaran

Pasal 9

- (1) Pendaftaran dilaksanakan secara *online* melalui laman resmi UM.
- (2) Persyaratan umum bagi pelamar Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap meliputi:
 - a. berstatus sebagai Warga Negara Indonesia (WNI);
 - b. sehat jasmani dan jiwa yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit minimal tipe B atau rumah sakit yang berada di luar negeri yang direkomendasikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia setempat;
 - c. bebas penyalahgunaan narkoba, zat psikotropika, dan zat adiktif lainnya yang ditunjukkan dengan surat keterangan dari instansi yang berwenang;
 - d. tidak pernah dipidana karena melakukan suatu kejahatan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dari Kepolisian Resor (Polres) atau Kepolisian Resor Kota (Polresta) setempat; dan
 - e. persyaratan lain yang diperlukan.
- (3) Persyaratan khusus bagi pelamar Tendik Tetap meliputi:
 - a. tidak terikat hubungan kerja dengan institusi dan atau perguruan tinggi lain pada saat dinyatakan diterima;
 - b. tidak terlibat politik praktis sebagai anggota atau pengurus partai politik; dan atau
 - c. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar.

Bagian Kelima

Seleksi

Pasal 10

- (1) Seleksi Tendik Tetap dilakukan melalui tahap seleksi administrasi dan seleksi kompetensi.
- (2) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memastikan kelengkapan, keabsahan, dan kesesuaian dokumen pelamar sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.
- (3) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengikuti seleksi kompetensi.
- (4) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bertujuan untuk mengukur kompetensi pelamar dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi:
 - a. kemampuan dasar; dan
 - b. kemampuan bidang.
- (5) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. ujian tertulis kemampuan dasar dan kemampuan bidang,
 - b. tes psikologi, dan
 - c. uji kinerja dan wawancara.
- (6) Hasil tiap tahapan seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan dengan Keputusan Rektor yang bersifat final, tidak dapat diganggu gugat, dan diumumkan secara terbuka dan atau melalui media lain yang dapat diakses oleh pelamar.
- (7) Peserta yang dinyatakan tidak lulus dalam satu tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak dapat mengikuti tahapan seleksi berikutnya.
- (8) Seleksi Tendik Tetap melalui jalur undangan dapat menggunakan mekanisme yang diatur pada ayat (1) sampai dengan ayat (6).
- (9) Seleksi Tendik Tetap dilaksanakan oleh panitia seleksi.
- (10) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (9) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Pasal 11

- (1) Seleksi Tendik Tidak Tetap dilakukan melalui tahap seleksi administrasi dan seleksi kompetensi.

- (2) Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memastikan kelengkapan, keabsahan, dan kesesuaian dokumen pelamar sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.
- (3) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengikuti seleksi kompetensi.
- (4) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bertujuan untuk mengukur kompetensi pelamar untuk melaksanakan pekerjaan yang meliputi:
 - a. uji kinerja; dan
 - b. wawancara.
- (5) Seleksi Tendik Tidak Tetap dapat dilakukan melalui jalur undangan.
- (6) Hasil tiap tahapan seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (5) ditetapkan dengan Keputusan Rektor yang bersifat final dan tidak dapat diganggu gugat.

Bagian Keenam Hasil Akhir Seleksi

Pasal 12

Hasil akhir seleksi sebagaimana dalam Pasal 10 dan Pasal 11 ditetapkan dengan Keputusan Rektor yang bersifat final dan tidak dapat diganggu gugat.

Bagian Ketujuh Pengangkatan

Pasal 13

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi sebagai Calon Tendik Tetap diangkat dan ditetapkan dengan Keputusan Rektor dan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
- (2) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi sebagai Tendik Tidak Tetap diangkat dan ditetapkan dengan Keputusan Rektor dan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- (3) Status Calon Tendik Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku minimal selama 1 (satu) tahun dan maksimal 3 (tiga) tahun.
- (4) Calon Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberikan Nomor Induk Tenaga Kependidikan (NITK).

Pasal 14

- (1) Calon Tendik Tetap sebagaimana dalam Pasal 13 ayat (1) wajib menjalani orientasi serta pendidikan dan pelatihan dasar.
- (2) Orientasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mengenalkan lingkungan kerja, memahami budaya organisasi, mengenalkan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, dan membangun hubungan kerja.
- (3) Orientasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan selama Tendik berstatus sebagai Calon Tendik Tetap.
- (4) Selama orientasi Calon Tendik Tetap mendapatkan pendampingan dari mentor dan atau atasan langsung.
- (5) Calon Tendik Tetap yang lulus orientasi diberikan Surat Keterangan Lulus Orientasi oleh pimpinan unit kerja.
- (6) Pendidikan dan pelatihan dasar sebagaimana dimaksud ayat (1) bertujuan untuk membangun nasionalisme dan kebangsaan; memahami visi, misi, dan nilai UM; membentuk integritas moral, kejujuran, semangat, motivasi, karakter unggul, tanggung jawab; dan memperkuat kompetensi dan profesionalisme.
- (7) Pendidikan dan pelatihan dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan melalui proses belajar-mengajar minimal selama 5 (lima) hari kerja atau setara 40 (empat puluh) jam pelajaran.
- (8) Pendidikan dan pelatihan dasar dilaksanakan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diangkat menjadi Calon Tendik Tetap.
- (9) Calon Tendik Tetap yang lulus pendidikan dan pelatihan dasar diberikan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Dasar.

Pasal 15

Tendik Tidak Tetap mendapatkan pendampingan oleh mentor dan atau atasan langsung dan atau mengikuti diklat teknis sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 16

- (1) Calon Tendik Tetap dapat diangkat menjadi Tendik Tetap apabila memenuhi persyaratan:
 - a. lulus masa orientasi;
 - b. lulus pendidikan dan pelatihan dasar;
 - c. lulus tes kesehatan jasmani dan kesehatan jiwa dari rumah sakit pemerintah tipe A; dan

- d. bebas penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya (NAPZA) yang dinyatakan oleh rumah sakit pemerintah tipe A.
- (2) Calon Tendik Tetap yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a, huruf b, dan atau huruf c diberi kesempatan mengulang 1 (satu) kali.
 - (3) Calon Tendik Tetap yang tidak lulus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberhentikan sebagai Calon Tendik Tetap.
 - (4) Calon Tendik Tetap yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf d diberhentikan sebagai Calon Tendik Tetap.
 - (5) Calon Tendik Tetap yang terbukti:
 - a. dipidana karena melakukan suatu kejahatan;
 - b. terikat hubungan kerja dengan institusi/ perguruan tinggi lain pada saat dinyatakan diterima;
 - c. terlibat politik praktis sebagai anggota atau pengurus partai politik;diberhentikan dari Calon Tendik Tetap.
 - (6) Setiap Calon Tendik Tetap pada saat diangkat menjadi Tendik Tetap wajib mengucapkan sumpah dan janji.
 - (7) Pengucapan sumpah dan janji sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan pada saat pelantikan oleh Rektor.
 - (8) Sumpah dan janji sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan dengan Bahasa Indonesia, menurut agamanya atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.
 - (9) Calon Tendik Tetap yang tidak bersedia mengangkat sumpah dan janji sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diberhentikan sebagai Calon Tendik Tetap dan tidak diangkat menjadi Tendik Tetap.

BAB V

JENIS JABATAN, JENJANG JABATAN, PANGKAT DAN GOLONGAN RUANG

Bagian Kesatu

Jenis Jabatan

Pasal 17

- (1) Setiap Tendik Tetap menduduki jabatan yang ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (2) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Tendik Tetap dalam suatu satuan organisasi UM.

- (3) Jenis Jabatan Tendik Tetap terdiri atas:
 - a. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disebut JA; dan
 - b. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disebut JF.
- (4) JA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a merupakan sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan layanan administrasi serta pelayanan publik.
- (5) JF sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b merupakan sekelompok jabatan yang memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Bagian Kedua Jenjang Jabatan

Pasal 18

- (1) JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf a terdiri atas jenjang dari yang paling rendah ke paling tinggi:
 - a. JA Pelaksana;
 - b. JA Pengawas; dan
 - c. JA Administrator.
- (2) Nomenklatur JA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (3) JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf b terdiri atas:
 - a. JF Kategori Keterampilan; dan
 - b. JF Kategori Keahlian.
- (4) JF Kategori Keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a terdiri atas jenjang dari yang paling rendah ke paling tinggi:
 - a. pemula;
 - b. terampil;
 - c. mahir; dan
 - d. penyalia.
- (5) JF Kategori Keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b terdiri atas jenjang dari yang paling rendah ke paling tinggi:
 - a. Ahli Pertama;
 - b. Ahli Muda;
 - c. Ahli Madya; dan
 - d. Ahli Utama.
- (6) Nomenklatur JF sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Pasal 19

Tendik Tetap dapat diangkat dalam bidang tugas:

- a. tenaga kesehatan;
- b. tenaga profesional;
- c. tenaga laboratorium;
- d. tenaga administrasi;
- e. teknisi; atau
- f. pekerjaan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan unit kerja.

Bagian Ketiga

Pangkat dan Golongan Ruang

Paragraf 1

Umum

Pasal 20

- (1) Tendik Tetap diangkat dalam pangkat dan golongan ruang tertentu apabila memenuhi syarat yang telah ditetapkan.
- (2) Pangkat dan golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Tendik Tetap berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
- (3) Kenaikan pangkat dan golongan ruang Tendik Tetap ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (4) Pangkat dan golongan ruang Tendik Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran II Peraturan Rektor ini.

Pasal 21

- (1) Calon Tendik Tetap diangkat dalam golongan ruang tertentu sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
- (2) Calon Tendik Tetap diberikan golongan ruang:
 - a. II/a bagi Calon Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Sekolah Menengah Atas/ sederajat atau Diploma I/ sederajat;
 - b. II/b bagi Calon Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Diploma II atau sederajat;
 - c. II/c bagi Calon Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Diploma III atau sederajat;
 - d. III/a bagi Calon Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Sarjana, Diploma IV atau sederajat;

- e. III/b bagi Calon Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Magister, Profesi atau Spesialis-1, atau sederajat; dan
- f. III/c bagi Calon Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Doktor atau sederajat.

Pasal 22

- (1) Tendik Tetap diangkat pertama kali dalam pangkat dan golongan ruang tertentu sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
- (2) Tendik Tetap diberikan pangkat dan golongan ruang:
 - a. Pengatur Muda, II/a bagi Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Sekolah Menengah Atas/sederajat atau Diploma I/sederajat;
 - b. Pengatur Muda Tingkat I, II/b bagi Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Diploma II atau sederajat;
 - c. Pengatur, II/c bagi Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Diploma III atau sederajat;
 - d. Penata Muda, III/a bagi Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Sarjana, Diploma IV atau sederajat;
 - e. Penata Muda Tingkat I, III/b bagi Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Magister, Profesi atau Spesialis-1, atau sederajat; dan
 - f. Penata, III/c bagi Tendik Tetap yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Doktor atau sederajat.
- (3) Pangkat dan golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Tendik Tetap berdasarkan pangkat tertentu yang digunakan sebagai dasar penggajian.
- (4) Pangkat dan golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan sesuai dengan kebutuhan formasi.
- (5) Kenaikan pangkat dan golongan ruang Tendik Tetap ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (6) Pangkat dan golongan ruang Tendik Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tercantum dalam Lampiran II Peraturan Rektor ini.

Pasal 23

Tendik Tidak Tetap tidak diberikan jabatan, pangkat, dan golongan ruang.

Pasal 24

- (1) Tendik Tetap berhak untuk mendapatkan kenaikan pangkat.
- (2) Kenaikan pangkat Tendik Tetap merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian yang bersangkutan terhadap UM.
- (3) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

- a. Kenaikan Pangkat Reguler; dan
- b. Kenaikan Pangkat Pilihan.

Pasal 25

- (1) Kenaikan Pangkat Reguler dalam golongan yang sama pada ruang yang setingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf a diberikan kepada Tendik Tetap dalam golongan sama yang:
 - a. menduduki pangkat terakhir paling singkat 4 (empat) tahun; dan
 - b. mendapatkan penilaian kinerja minimal Baik selama 2 (dua) tahun berturut-turut.
- (2) Kenaikan Pangkat Reguler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Tendik Tetap yang menduduki JA atau JF yang sedang tugas belajar dengan dibebaskan dari tugas jabatan.
- (3) Kenaikan Pangkat Reguler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Tendik Tetap ke golongan setingkat lebih tinggi:
 - a. memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1);
 - b. memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan golongan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Rektor ini; dan
 - c. lulus ujian dinas.
- (4) Kenaikan Pangkat Reguler yang dibebaskan dari persyaratan lulus ujian dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dapat diberikan kepada Tendik Tetap apabila:
 - a. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya; dan atau
 - b. menghasilkan temuan baru yang bermanfaat bagi negara, masyarakat, atau UM.
- (5) Prestasi kerja luar biasa dan atau temuan baru sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b didasarkan pada hasil penilaian tim penilaian yang dibentuk oleh Rektor.

Pasal 26

Kenaikan Pangkat Pilihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf b diberikan kepada Tendik Tetap yang:

- a. menduduki JF;
- b. telah menduduki pangkat terakhir paling singkat 2 (dua) tahun;
- c. mendapatkan penilaian kinerja minimal Baik selama 2 (dua) tahun berturut-turut;
- d. tidak sedang tugas belajar; dan
- e. memenuhi jumlah angka kredit minimal yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi yang diatur dengan Keputusan Rektor.

Paragraf 2

Masa Kenaikan Pangkat

Pasal 27

- (1) Periodisasi kenaikan pangkat Tendik Tetap ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (2) Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama Tendik Tetap dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Tendik Tetap.

Paragraf 3

Ujian Dinas

Pasal 28

- (1) Ujian Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf c bertujuan untuk menguji wawasan kebangsaan, pengetahuan umum, rencana strategis dan Struktur Organisasi dan Tata Kelola UM, dan pengetahuan manajerial.
- (2) Ujian Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. ujian dinas Tingkat I untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d menjadi Penata Muda golongan ruang III/a; dan
 - b. ujian dinas Tingkat II untuk kenaikan pangkat dari Penata Tingkat I golongan ruang III/d menjadi Pembina golongan ruang IV/a.
- (3) Ujian dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan melalui ujian tertulis, wawancara, dan atau ujian kinerja.
- (4) Pedoman pelaksanaan Ujian Dinas diatur dengan Keputusan Rektor.

Paragraf 4

Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat

Pasal 29

- (1) Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat Tendik Tetap adalah ujian yang dilaksanakan bagi Tendik Tetap yang telah memperoleh ijazah lebih tinggi dari jenjang pangkat dan golongan ruang sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki sebelumnya untuk dapat disesuaikan pangkat dan golongan ruang dengan ijazah terakhir yang dimiliki.
- (2) Tendik Tetap yang memperoleh Ijazah jenjang pendidikan tertentu setelah diangkat menjadi Tendik Tetap dapat disesuaikan ke pangkat/golongan ruang dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Tendik Tetap yang memperoleh Ijazah Diploma III yang masih berpangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur, golongan ruang II/c;
 - b. Tendik Tetap yang memperoleh Ijazah Sarjana (S1), atau Ijazah Sarjana Terapan (DIV) dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a;
 - c. Tendik Tetap yang memperoleh Ijazah Magister (S2) atau Spesialis I dan masih berpangkat Penata Muda, golongan ruang III/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b; dan
 - d. Tendik Tetap yang memperoleh Ijazah Doktor (S3) atau Spesialis II dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan ruang III/c.
- (3) Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas ujian tulis, ujian kinerja, dan atau tes psikologi.
 - (4) Pedoman Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat diatur dengan Keputusan Rektor.

BAB VI

POLA KARIER

Bagian Kesatu

Pengertian, Tujuan, dan Prinsip

Pasal 30

- (1) Pola Karier Tendik Tetap adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan atau perpindahan Tendik Tetap dalam atau antarposisi pada setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
- (2) Pola Karier Tendik Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan:
 - a. mendayagunakan Tendik Tetap untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jenjang dan kompetensinya;
 - b. melakukan pembinaan secara efisien, efektif, dan rasional atas kemampuan, kecakapan, dan keterampilan agar bakat, minat, dan motivasi Tendik Tetap tersalurkan secara optimal;
 - c. menyerasikan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan Tendik Tetap sesuai dengan jenjang dan penugasan dalam jabatan yang tersedia untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal; dan
 - d. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan sehingga mampu memberi motivasi kerja dan pengembangan potensi diri bagi Tendik Tetap

sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

- (3) Pola Karier digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun perencanaan dan melaksanakan pengembangan karier Tendik Tetap.
- (4) Pola karier Tendik Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan atas dasar prinsip:
 - a. kepastian;
 - b. profesionalisme;
 - c. transparan;
 - d. integritas;
 - e. keadilan; dan
 - f. rasional.
- (5) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a adalah Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap Tendik Tetap yang telah memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b adalah Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja Tendik Tetap.
- (7) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c adalah Pola Karier harus diketahui oleh setiap Tendik Tetap dan memberi kesempatan yang sama kepada Tendik Tetap yang telah memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d adalah Pola Karier harus menjunjung tinggi nilai moral, etika, dan kejujuran berdasarkan rekam jejak yang baik.
- (9) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf e adalah Pola Karier harus memberikan kesempatan kepada Tendik Tetap yang memenuhi standar kompetensi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.
- (10) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf f adalah Pola Karier harus sesuai dengan kebutuhan unit kerja untuk mencapai visi, misi, dan tujuan UM.

Bagian Kedua

Perencanaan Pola Karier

Pasal 31

Rektor menyusun dan menetapkan rencana pola karier dengan memperhatikan:

- a. urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JA;
- b. tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan kualifikasi pendidikan yang

diperlukan.

Pasal 32

- (1) Rencana Pola Karier terdiri atas:
 - a. Rencana Pola Karier JA; dan
 - b. Rencana Pola Karier JF.
- (2) Rencana Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang jabatan, dan jangka waktu melintasi alur karier/jabatan.
- (3) Rencana Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan:
 - a. kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural;
 - b. komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi, dalam arti bagi setiap 1 (satu) jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi, dan kinerja; dan
 - c. distribusi calon pemegang jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk jabatan lainnya.

Pasal 33

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) huruf a dilakukan melalui seleksi, rotasi, mutasi, dan promosi.
- (2) Dalam perencanaan Pola Karier untuk JA, UM perlu memproyeksikan jangka waktu paling kurang Tendik Tetap harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat jabatan.

Pasal 34

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) huruf b dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, penyetaraan atau *inpassing*, dan promosi.
- (2) Pola Karier untuk JF ditetapkan dalam jenjang jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit.

Bagian Ketiga

Ruang Lingkup Pola Karier

Pasal 35

Ruang lingkup Pola Karier Tendik Tetap meliputi:

- a. Profil;
- b. Standar Kompetensi;

- c. Jalur Karier; dan
- d. Demosi.

Pasal 36

Profil Tendik Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap Tendik Tetap yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi pendidikan;
- c. rekam jejak jabatan;
- d. kompetensi;
- e. riwayat pengembangan;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja;
- g. pendidikan dan pelatihan;
- h. usia; dan
- i. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 37

Standar Kompetensi Tendik Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf b berisi paling sedikit memuat informasi tentang:

- a. nama Jabatan;
- b. uraian Jabatan;
- c. kode Jabatan;
- d. pangkat/kelas Jabatan;
- e. Kompetensi Teknis;
- f. Kompetensi Manajerial;
- g. Kompetensi Sosial Kultural; dan
- h. ukuran kinerja Jabatan.

Pasal 38

- (1) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf c adalah lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh Tendik Tetap baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk:
 - a. horizontal;
 - b. vertikal; dan
 - c. diagonal.
- (3) Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran III Peraturan Rektor ini.

Pasal 39

- (1) Jalur Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara yang dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antarkelompok JA atau JF.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian kompetensi Tendik Tetap dengan standar kompetensi jabatan berdasarkan hasil Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja.
- (3) Jalur Karier Horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran IV Peraturan Rektor ini.

Pasal 40

- (1) Mutasi JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) dilakukan pada jenjang JF yang sama dan angka kredit yang setara.
- (2) Mutasi JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam satu rumpun JF berdasarkan pertimbangan kebutuhan UM dan hasil uji kompetensi.

Pasal 41

- (1) Mutasi horizontal bagi JA ke JF dapat dilaksanakan dengan mengkonversi hasil penilaian kinerja ke dalam angka kredit dan lulus uji kompetensi dengan ketentuan:
 - a. JA Administrator dapat berpindah ke JF Ahli Madya; atau
 - b. JA Pengawas dapat berpindah ke JF Ahli Muda.
- (2) Mutasi horizontal bagi JF ke JA dapat dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. JF Ahli Madya dapat berpindah ke JA Administrator; atau
 - b. JF Ahli Muda dapat berpindah ke JA Pengawas.
- (3) Mutasi horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dilakukan sesuai dengan rumpun tugas jabatan dan mempertimbangkan formasi kebutuhan jabatan.

Pasal 42

Tendik Tetap dilarang merangkap jabatan JA dan JF, kecuali untuk JA dan JF yang kompetensi dan bidang tugas jabatannya sama.

Pasal 43

- (1) Jalur Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2) huruf b merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dalam

satu jenis jabatan yang sama melalui promosi JA atau JF.

- (2) Jalur Karier Vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran V Peraturan Rektor ini.

Pasal 44

- (1) Promosi JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dilakukan melalui seleksi berdasarkan prinsip sistem merit.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dari:
 - a. JA Pengawas ke JA Administrator;
 - b. JA Pelaksana ke JA Pengawas; atau
 - c. JA Pelaksana ke JA Pelaksana dengan kelas jabatan yang lebih tinggi.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pemenuhan standar kompetensi jabatan, kebutuhan UM, peta jabatan, uji kompetensi, dan penilaian kinerja.

Pasal 45

- (1) Promosi JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dilakukan melalui pemenuhan standar kompetensi jabatan, kebutuhan UM, peta jabatan, angka kredit, uji kompetensi, dan penilaian kinerja.
- (2) Promosi JF dari Kategori Keterampilan ke Kategori Keahlian dilakukan dalam satu rumpun JF.

Pasal 46

- (1) Jalur Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lebih tinggi dari:
 - a. JA ke JF; atau
 - b. JF ke JA.
- (2) Jalur Karier Diagonal dari JA ke JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. JA Administrator ke JF Ahli Utama;
 - b. JA Pengawas ke JF Ahli Madya; atau
 - c. JA Pelaksana ke JF Kategori Keahlian atau Kategori Keterampilan.
- (3) Jalur Karier Diagonal dari JF ke JA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. JF Ahli Muda ke JA Administrator; atau
 - b. JF Kategori Keterampilan atau JF Ahli Pertama ke JA Pengawas.
- (4) Jalur Karier Diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran VI Peraturan Rektor ini.

Pasal 47

- (1) Jalur Karier Diagonal dari JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) dilakukan melalui mekanisme:
 - a. perpindahan; atau
 - b. penyetaraan melalui penyesuaian/*inpassing*.
- (2) Jalur Karier Diagonal dari JA ke JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pemenuhan pengalaman kerja, standar kompetensi jabatan, kebutuhan UM, peta jabatan, uji kompetensi, penilaian kinerja, dan penetapan angka kredit.
- (3) Pemenuhan pengalaman kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) minimal telah menduduki JA selama 4 (empat) tahun pada bidang tugas yang sesuai dengan JF yang dituju.

Pasal 48

- (1) Jalur Karier Diagonal dari JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (3) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada JA.
- (2) Penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja, standar kompetensi jabatan, kebutuhan UM, peta jabatan, uji kompetensi, dan penilaian kinerja.

Pasal 49

- (1) Demosi Tendik Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf d merupakan penurunan jenjang JA, JF, dan atau pangkat golongan setingkat lebih rendah.
- (2) Demosi Tendik Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada Tendik Tetap yang:
 - a. mendapatkan hasil penilaian kinerja dengan predikat Perlu Perbaikan atau lebih rendah selama 2 (dua) tahun berturut-turut; dan atau
 - b. melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang, disiplin tingkat berat, dan atau kode etik.
- (3) Persyaratan dan prosedur demosi Tendik Tetap ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB VII

RENCANA PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 50

- (1) Pengembangan Karier Tendik Tetap adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Tendik Tetap dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (2) Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan Tendik Tetap secara kualitatif sesuai dengan syarat jabatan yang ditentukan.
- (3) Rencana Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi unsur:
 - a. jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil jabatan;
 - b. standar kompetensi jabatan;
 - c. pengembangan kompetensi dan pembinaan karier;
 - d. profil pegawai;
 - e. usia;
 - f. pendidikan formal;
 - g. masa kerja;
 - h. kelas jabatan;
 - i. pangkat/golongan ruang;
 - j. pengalaman jabatan;
 - k. profil dan struktur organisasi;
 - l. peta jabatan; dan
 - m. penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.
- (4) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berkaitan dengan jenis jabatan dan jenjang jabatan, rumpun/klasifikasi jabatan, persyaratan jabatan, dan uraian jabatan.
- (5) Standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural.
- (6) Pengembangan kompetensi dan pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan karier sesuai dengan jenis jabatan.
- (7) Profil pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d paling sedikit memuat data personal, kualifikasi pendidikan, rekam jejak jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan, riwayat hasil penilaian kinerja, pendidikan dan pelatihan, usia, dan informasi kepegawaian lainnya.

- (8) Usia sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e berkaitan dengan usia maksimal ketika akan diangkat dalam suatu jabatan setingkat lebih tinggi selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sebelum memasuki usia pensiun.
- (9) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan.
- (10) Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g merupakan persyaratan minimal lama menduduki jenjang jabatan di bawahnya ketika akan diangkat dalam suatu jabatan setingkat lebih tinggi.
- (11) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf h memuat informasi Kelas Jabatan masing-masing jabatan.
- (12) Pangkat/golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf i berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki.
- (13) Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf j merupakan kumulatif pengalaman yang memiliki korelasi dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki.
- (14) Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf k memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi unit kerja untuk menggambarkan jalur karier.
- (15) Peta jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf l merupakan memuat informasi tentang analisis jabatan dan struktur organisasi unit kerja sebagai dasar penyusunan jalur karier.
- (16) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf m merupakan proses penilaian pegawai yang dilakukan berdasarkan penilaian sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja bagi JA dan berdasarkan pencapaian angka kredit kumulatif sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja bagi JF.

Pasal 51

Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil jabatan, standar kompetensi jabatan, kelas jabatan, dan peta jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (3) huruf a, huruf b, huruf h, dan huruf l ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Pasal 52

- (1) Pembinaan karier Tendik Tetap dimulai sejak pegawai berstatus Calon Tendik Tetap hingga pensiun atau berhenti.
- (2) Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada pertimbangan rencana pengembangan karier dan kinerja.

BAB VIII

PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN PENILAIAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Pengembangan Kompetensi

Pasal 53

- (1) Pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Tendik Tetap sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada:
 - a. jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan jabatan sesuai dengan syarat jabatan;
 - b. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan atau pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan syarat jabatan; dan
 - c. pendidikan dan pelatihan teknis sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan dalam syarat jabatan.
- (3) Tendik Tetap yang menduduki JA atau JF memiliki hak yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi.

Pasal 54

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (1) meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan atau Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. pendidikan dalam bentuk tugas belajar; dan atau
 - b. pelatihan klasikal dan nonklasikal.

Pasal 55

- (1) Pengembangan kompetensi melalui Tugas Belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) huruf a dilakukan dengan penugasan kepada Tendik Tetap untuk melaksanakan tugas belajar pada institusi pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi untuk mendapatkan pengetahuan dan keahlian.
- (2) Tugas Belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) huruf a bertujuan untuk memenuhi kualifikasi pendidikan dan kepemilikan pengetahuan sesuai dengan standar kompetensi jabatan, pengembangan karier, dan atau persyaratan jabatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

- (3) Tugas belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) huruf a diberikan dengan ketentuan:
 - a. mendapat rekomendasi dari pimpinan/atasan langsung;
 - b. berusia maksimal 40 (empat puluh) tahun untuk program sarjana, dan maksimal 45 (empat puluh lima) tahun untuk program magister dan doktor;
 - c. program studi yang dituju terakreditasi minimal B/Baik Sekali.
- (4) Tugas Belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) huruf a dapat dilaksanakan dengan tetap melaksanakan tugas jabatan atau dibebaskan dari tugas jabatan.
- (5) Tugas Belajar dengan dibebaskan dari tugas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilaksanakan dengan syarat:
 - a. keahlian yang dibutuhkan sesuai dengan kebijakan pengembangan sumber daya manusia UM;
 - b. kegiatan pembelajaran harus dilaksanakan dengan meninggalkan tugas;
 - c. masa kerja minimal 5 (lima) tahun terhitung mulai diangkat sebagai Calon Tendik Tetap;
 - d. sanggup menyelesaikan studi dan lulus paling lama 5 (lima) semester untuk S2, dan 8 (delapan) semester untuk S3; dan
 - e. bersedia kembali bekerja di UM setelah menyelesaikan pendidikan yang dinyatakan dalam surat perjanjian.
- (6) Tugas belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) huruf a dilaksanakan dengan biaya mandiri atau beasiswa.

Pasal 56

- (1) Pengembangan kompetensi melalui pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) huruf b berupa pembelajaran tatap muka secara klasikal.
- (2) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) huruf b dapat dilakukan melalui:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar atau sejenisnya;
 - g. lokakarya;
 - h. kursus;

- i. penataran;
 - j. bimbingan teknis;
 - k. sosialisasi; dan atau
 - l. pelatihan klasikal lainnya.
- (3) Pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) huruf b berupa pembelajaran praktik kerja dan atau pembelajaran luar kelas.
- (4) Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) huruf b dapat dilakukan melalui:
- a. *coaching*;
 - b. mentoring;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patok banding (*benchmarking*);
 - h. belajar mandiri (*self-development*);
 - i. komunitas belajar (*community of practices*);
 - j. bimbingan di tempat kerja;
 - k. magang atau praktik kerja; dan
 - l. pelatihan nonklasikal lainnya.

Bagian Kedua

Penilaian Kompetensi

Pasal 57

- (1) Penilaian kompetensi Tendik Tetap dilakukan sebagai salah satu dasar pengangkatan, pemindahan, atau pemberhentian dari jabatan.
- (2) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. kompetensi teknis dengan indikator tingkat dan spesialisasi pada pencapaian hasil yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan dan pelatihan fungsional, serta pengalaman kerja;
 - b. kompetensi manajerial dengan indikator tingkat kemampuan membuat perencanaan, mengkoordinasikan, dan mengevaluasi yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan dan atau pengalaman kepemimpinan; dan
 - c. kompetensi sosio kultural dengan indikator kemampuan interpersonal dan wawasan kebangsaan yang diperoleh dari pengalaman kerja dan interaksi sosial dalam masyarakat majemuk.

- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim penilai yang dapat bekerja sama dengan asesor independen.
- (4) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan secara berkala dan berlaku paling singkat 3 (tiga) tahun sejak hasil penilaian kompetensi ditetapkan.

BAB IX

PENILAIAN KINERJA

Pasal 58

- (1) Penilaian kinerja Tendik Tetap bertujuan untuk mengetahui dan mengukur ketercapaian Sasaran Kinerja Pegawai yang mencakup hasil kerja dan perilaku kerja.
- (2) Penilaian kinerja Tendik Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh atasan langsung, sejawat, dan atau pengguna layanan.
- (3) Penilaian kinerja Tendik Tetap dilakukan melalui tahapan perencanaan, penetapan, monitoring dan evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut.
- (4) Penilaian kinerja Tendik Tetap dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (5) Penilaian kinerja Tendik Tetap dilakukan secara berkala sekurang-kurangnya setiap 6 (enam) bulan.
- (6) Penilaian kinerja Tendik Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai.
- (7) Hasil penilaian kinerja Tendik Tetap digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengembangan kompetensi, pengembangan karier, dan pemberian penghargaan, atau pemberian sanksi.
- (8) Ketentuan lebih lanjut tentang penilaian kinerja Tendik Tetap ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Pasal 59

- (1) Penilaian kinerja Tendik Tidak Tetap didasarkan pada capaian kinerja yang tertuang pada perjanjian kerja.
- (2) Penilaian kinerja Tendik Tidak Tetap dilakukan setiap semester dan pada akhir masa kontrak.
- (3) Hasil penilaian kinerja Tendik Tidak Tetap digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk pemenuhan hak sesuai dengan keterpenuhan capaian kinerja.

BAB X
PENEGAKAN DISIPLIN

Pasal 60

- (1) Penegakan disiplin bertujuan untuk memastikan Tendik Tetap menaati peraturan disiplin Pegawai UM.
- (2) Setiap Tendik Tetap wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan yang tertuang dalam peraturan disiplin Pegawai UM.
- (3) Peraturan Disiplin Pegawai UM sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Rektor.

BAB XI
PENGHARGAAN
Bagian Kesatu
Gaji dan Tunjangan

Pasal 61

- (1) Calon Tendik Tetap dan Tendik Tetap berhak mendapatkan gaji pokok dan atau tunjangan.
- (2) Gaji pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pembayaran sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang diberikan setiap bulan.
- (3) Gaji pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan pangkat, golongan ruang, dan masa kerja.

Pasal 62

- (1) Tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) meliputi:
 - a. tunjangan keluarga;
 - b. tunjangan beras; dan
 - c. tunjangan lain sesuai dengan ketentuan dan kemampuan keuangan UM.
- (2) Tunjangan keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari tunjangan istri atau tunjangan suami dan tunjangan anak.
- (3) Dalam hal sepasang suami istri bekerja di UM, tunjangan keluarga diberikan kepada salah satu pegawai yang memiliki pangkat dan golongan ruang lebih tinggi.
- (4) Tunjangan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan:
 - a. maksimal 2 (dua) anak dengan usia maksimal 21 (dua puluh satu) tahun dan belum menikah; atau

- b. ketika anak berusia 21 (dua puluh satu) tahun hingga 25 (dua puluh lima) tahun yang masih aktif kuliah setingkat sarjana dengan melampirkan surat keterangan aktif kuliah.
- (5) Tunjangan beras sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada Tendik Tetap, istri atau suami, dan maksimal 2 (dua) anak.
- (6) Tunjangan keluarga dan tunjangan beras sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat diberikan kepada Tendik Tetap yang pasangannya tidak memperoleh tunjangan keluarga dari keuangan negara.

Pasal 63

- (1) Tunjangan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1) huruf c dapat berupa:
 - a. tunjangan fungsional, uang makan, insentif kinerja, tunjangan hari raya, gaji ke-13, gaji terusan karena meninggal dunia; dan atau
 - b. jaminan ketenagakerjaan.
- (2) Jaminan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi
 - a. Jaminan Masa Kerja;
 - b. Jaminan Pasca Kerja.
- (3) Jaminan Masa Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. BPJS Ketenagakerjaan;
 - b. BPJS Kesehatan.
- (4) Jaminan Pasca Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b adalah imbalan pasca kerja yang berupa Dana Pensiun Lembaga Keuangan.
- (5) Jaminan Masa Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibayarkan oleh UM melalui badan atau lembaga yang ditunjuk UM.
- (6) Jaminan Pasca Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b bersumber dari gaji pokok sebesar 10% (sepuluh persen) selama yang bersangkutan berstatus sebagai Tendik Tetap dan dibayarkan melalui Badan atau Lembaga yang ditunjuk oleh UM.
- (7) Uang makan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibayarkan berdasarkan jumlah kehadiran pada hari kerja dalam 1 (satu) bulan, dengan ketentuan jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan paling banyak 24 (dua puluh empat) hari.

Pasal 64

Gaji pokok dan tunjangan yang diterima Tendik Tetap dikenakan pemotongan pajak dan pemotongan penghasilan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 65

Jenis Tunjangan, mekanisme pembayaran, serta besaran gaji dan tunjangan yang diterima Tendik Tetap diatur dalam Peraturan Rektor.

Pasal 66

Penghasilan Tendik Tidak Tetap ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.

Bagian Kedua

Kenaikan Gaji Berkala

Pasal 67

- (1) Tendik Tetap dapat diberikan kenaikan gaji berkala setiap 2 (dua) tahun dengan syarat:
 - a. telah mencapai masa kerja berdasarkan golongan ruang; dan
 - b. penilaian kinerja sekurang-kurangnya berpredikat Baik selama 2 (dua) tahun berturut-turut.
- (2) Apabila syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak terpenuhi, kenaikan gaji berkala ditunda hingga penilaian kinerja berpredikat Baik.
- (3) Penundaan gaji berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (4) Kenaikan gaji berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan 2 (dua) bulan sebelum kenaikan gaji berkala itu berlaku.
- (5) Kenaikan gaji berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Bagian Ketiga

Cuti

Pasal 68

- (1) Setiap Tendik Tetap berhak mendapatkan cuti.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti besar;

- c. cuti sakit;
 - d. cuti melahirkan;
 - e. cuti karena alasan penting; dan
 - f. cuti bersama.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai cuti diatur dalam Peraturan Rektor.

Pasal 69

Ketentuan cuti bagi Tendik Tidak Tetap diatur dalam perjanjian kerja.

BAB XII

PEMBERHENTIAN

Bagian Kesatu

Pemberhentian Sementara

Pasal 70

- (1) Tendik Tetap diberhentikan sementara apabila:
 - a. diangkat menjadi pejabat negara;
 - b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
 - c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
- (2) Pejabat negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi;
 - b. ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan;
 - c. ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial;
 - d. ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
 - e. menteri dan jabatan setingkat Menteri;
 - f. kepala perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh; dan
 - g. pejabat negara lainnya yang ditentukan oleh undang-undang.
- (3) Pemberhentian sementara bagi Tendik Tetap yang diangkat menjadi pejabat negara, komisioner, atau anggota lembaga nonstruktural berlaku sejak yang bersangkutan dilantik dan berakhir pada saat selesainya masa tugas.
- (4) Pengangkatan kembali sebagai Tendik Tetap setelah berakhirnya masa pemberhentian sementara dapat dilakukan apabila tersedia lowongan jabatan.
- (5) Pengangkatan kembali Tendik Tetap yang ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan setelah diterbitkannya Surat Perintah Penghentian Penyidikan oleh pihak berwenang.

Bagian Kedua

Pemberhentian Tetap

Pasal 71

- (1) Pemberhentian Tetap Tendik Tetap merupakan pengakhiran hubungan kerja antara UM dengan Tendik Tetap.
- (2) Pemberhentian Tetap Tendik Tetap terdiri atas:
 - a. pemberhentian tidak atas permintaan sendiri;
 - b. pemberhentian atas permintaan sendiri;
 - c. pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun; atau
 - d. pemberhentian karena meninggal dunia, tewas, atau hilang.

Pasal 72

- (1) Pemberhentian Tetap Tendik Tetap tidak atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2) huruf a dapat dilakukan karena:
 - a. reorganisasi yang dilakukan UM;
 - b. keadaan kahar;
 - c. sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - d. pelanggaran disiplin tingkat berat;
 - e. dihukum dengan pidana penjara karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap; atau
 - f. mendapatkan nilai kinerja tahunan berkategori Kurang dalam kurun waktu 2 (dua) tahun secara berturut-turut.
- (2) Keadaan kahar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan keadaan yang terjadi di luar kemampuan manusia, tidak dapat diperkirakan, dan tidak dapat dihindari yang menyebabkan UM tidak dapat memenuhi kewajiban kelembagaan.
- (3) Sakit berkepanjangan atau cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dibuktikan dengan surat keterangan yang dinyatakan oleh Dokter Pemerintah paling banyak 2 (dua) kali dalam satu tahun.

Pasal 73

- (1) Pemberhentian Tetap Tendik Tetap atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2) huruf b dapat dilakukan dengan ketentuan:
 - a. masa kerja minimal 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi Tendik Tetap;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas karena tugas belajar; dan atau

- c. mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
- (2) Sakit berkepanjangan atau cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dibuktikan dengan surat keterangan yang dinyatakan oleh Dokter Pemerintah paling banyak 2 (dua) kali dalam satu tahun.
- (3) Permohonan pengunduran diri diajukan secara tertulis sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemberhentian Tetap Tendik Tetap atas permintaan sendiri selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) diatur dengan Keputusan Rektor.

Pasal 74

Pemberhentian Tetap Tendik Tetap karena mencapai batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2) huruf c dilakukan ketika Tendik Tetap berusia:

- a. 55 (lima puluh lima) tahun bagi JA Pelaksana yang bertugas sebagai keamanan, kebersihan, juru parkir, dan pengemudi;
- b. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi JF ahli muda, JF ahli pertama, JF keterampilan, dan JA selain sebagaimana dimaksud pada huruf a; atau
- c. 60 (enam puluh) tahun bagi JF ahli madya.

Pasal 75

Pemberhentian Tetap Tendik Tetap karena meninggal dunia, tewas, atau hilang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2) huruf d dilakukan ketika Tendik Tetap:

- a. meninggal dunia tidak dalam keadaan yang ada hubungannya dengan kedinasan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Kematian dari pihak berwenang;
- b. tewas dalam keadaan yang ada hubungannya dengan kedinasan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Kematian dari pihak berwenang; atau
- c. hilang tidak diketahui keberadaannya dan tidak diketahui masih hidup atau telah meninggal dunia paling lama 6 (enam) bulan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan dari Kepolisian.

Bagian Ketiga

Mekanisme Pemberhentian

Pasal 76

- (1) Pemberhentian Tendik Tetap tidak atas permintaan sendiri, atas permintaan sendiri, karena mencapai Batas Usia Pensiun, dan karena meninggal dunia, tewas, atau hilang ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (2) Mekanisme Pemberhentian Tendik Tetap diatur dalam Keputusan Rektor.

Pasal 77

Pemberhentian Tendik Tidak Tetap berdasarkan ketentuan pada perjanjian kerja.

BAB XIII

PERLINDUNGAN

Pasal 78

- (1) Tendik Tetap mendapatkan bantuan hukum atas perkara hukum yang dihadapi terkait dengan pelaksanaan tugas.
- (2) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan jika Tendik Tetap melakukan pelanggaran hukum dengan unsur kesengajaan atau untuk kepentingan pribadi.

Pasal 79

Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap mendapatkan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam pelaksanaan tugas.

BAB XIV

PENGUATAN BUDAYA KERJA DAN CITRA INSTITUSI

Pasal 80

- (1) Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi bagi Tendik Tetap mengacu pada Peraturan Rektor tentang Kode Etik Pegawai UM.
- (2) Tendik Tetap tergabung dalam Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI) UM.
- (3) Tendik Tetap dalam melaksanakan tugas berkewajiban:
 - a. setia pada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;

- b. mematuhi peraturan perundang-undangan, kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika;
- c. menaati ketentuan dan peraturan yang berlaku dan melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- d. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar pelaksanaan tugas;
- e. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia-jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwenang atas kuasa Undang-Undang;
- f. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- g. menyimpan dan mengamankan semua alat/perlengkapan/perkakas/sarana yang digunakan dalam rangka melaksanakan tugas selama menjalani kontrak kerja; dan
- h. bekerja selama 5 (lima) hari kerja setiap hari mulai Senin sampai dengan Jum'at dengan jam kerja sebanyak 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam selama satu minggu, sebagaimana ketentuan dari kementerian urusan pendidikan tinggi.

Pasal 81

Tendik Tidak Tetap berkewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan isi perjanjian kerja.

BAB XV

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

Pasal 82

- (1) Manajemen Tendik Tetap dan Tendik Tidak Tetap dilaksanakan dengan menggunakan Sistem Informasi Manajemen Pegawai UM secara terpadu.
- (2) Tendik Tetap diberi akun tunggal dengan hak akses sesuai dengan kewenangannya dalam Sistem Informasi Manajemen Pegawai UM.

BAB XVI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 83

- (1) Masa kerja golongan Tendik Tetap yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan pengangkatan sebelum berlakunya Peraturan Rektor ini diperhitungkan sebagai masa kerja golongan.
- (2) Tendik Tetap yang diangkat sebelum berlakunya Peraturan Rektor ini tidak perlu mengikuti orientasi dan pendidikan dan pelatihan dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1).
- (3) Tendik Tetap yang diangkat sebelum berlakunya Peraturan Rektor ini dan belum mengucapkan sumpah dan janji wajib mengucapkan sumpah dan janji, selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah Peraturan Rektor ini berlaku.
- (4) Tendik Tetap yang diangkat sebelum Peraturan Rektor ini berlaku menandatangani Perjanjian Kerja sesuai dengan Peraturan Rektor ini paling lambat 6 (enam) bulan setelah Peraturan Rektor ini berlaku.
- (5) Usia Pensiun Tendik Tetap JA Pelaksana yang bertugas sebagai keamanan, kebersihan, juru parkir, dan pengemudi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf a yang diangkat sebelum berlakunya Peraturan Rektor ini mengikuti masa pensiun sesuai Peraturan Rektor Nomor 7 Tahun 2022.
- (6) Tendik Tetap yang telah dan sedang menjalankan Izin/Tugas Belajar sebelum berlakunya Peraturan Rektor ini tetap diakui sebagai Tugas Belajar.
- (7) Pola dan jalur karier Tendik Tetap yang berpendidikan Sekolah Dasar/ sederajat, Sekolah Menengah Pertama/ sederajat, dan Sekolah Menengah Atas/ sederajat yang diangkat sebelum berlakunya Peraturan Rektor ini ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Pasal 84

Perjanjian Kerja Tendik Tidak Tetap yang dibuat sebelum berlakunya Peraturan Rektor ini tetap berlaku sesuai dengan masa perjanjian kerja.

BAB XVII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 85

- (1) Pada saat Peraturan Rektor ini mulai berlaku, seluruh Peraturan Rektor dan Keputusan Rektor yang tidak bertentangan dengan Peraturan Rektor ini tetap berlaku.
- (2) Pada saat Peraturan Rektor ini mulai berlaku,

- a. Peraturan Rektor Universitas Negeri Malang Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pegawai Tidak Tetap Universitas Negeri Malang; dan
 - b. Peraturan Rektor Universitas Negeri Malang Nomor 6 Tahun 2013 tentang Pegawai Non-PNS Universitas Negeri Malang;
- dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 86

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Malang
pada tanggal 1 Oktober 2025
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG,
TTD.

HARIYONO
NIP 196312271988021001

Salinan sesuai dengan aslinya
pada tanggal 2 Oktober 2025
SEKRETARIS UNIVERSITAS,
TTD.

I WAYAN DASNA
NIP 196312311988121002

LAMPIRAN I
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG
NOMOR 77 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN YANG
DIANGKAT OLEH REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
MALANG

Nomor Induk Tenaga Kependidikan (NITK)

Nomor Induk Tenaga Kependidikan (NITK) terdiri dari 18 (delapan belas) digit ditulis secara sistematis dengan urutan:

URUTAN	JUMLAH
Tahun Pengangkatan	4 digit
Bulan Pengangkatan	2 digit
Tahun Lahir	4 digit
Bulan Lahir	2 digit
Tanggal Lahir	2 digit
Kode Jenis Kelamin	1 digit
Nomor Urut	3 digit

dengan rincian sebagai berikut:

a. Kode Jenis Kelamin terdiri dari:

Kode	Status
1	Laki-laki
2	Perempuan

b. Urutan 18 digit NITK:

1 2 3 4	5 6	7 8 9 10	11 12	13 14	15	16 17 18
X X X X	X X	X X X X	X X	X X	X	X X X

c. Nomor Urut

Nomor urut dimulai dari 001 hingga 999 dan akan dimulai ulang setiap tahun. Ini dilakukan untuk membedakan Nomor Induk Tenaga Kependidikan (NITK) Tendik serta untuk memberikan informasi mengenai jumlah perekrutan tenaga kependidikan pada tahun tersebut.

d. Contoh Penulisan:

NITK : 202210199311191034

Arti : pengangkatan tahun 2022 bulan Oktober, lahir tahun 1993 bulan November tanggal 19, jenis kelamin Laki-laki, nomor urut 034 di tahun pengangkatan tersebut.

Ditetapkan di Malang

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG,
TTD.

HARIYONO

NIP 196312271988021001

Salinan sesuai dengan aslinya
pada tanggal 2 Oktober 2025
SEKRETARIS UNIVERSITAS,

TTD.

I WAYAN DASNA

NIP 196312311988121002

LAMPIRAN II
 PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG
 NOMOR 77 TAHUN 2025
 TENTANG
 MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN YANG
 DIANGKAT OLEH REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
 MALANG

Pangkat dan Golongan		
Nama Pangkat	Golongan	Ruang
Golongan IV		
Pembina Utama	IV	e
Pembina Utama Madya	IV	d
Pembina Utama Muda	IV	c
Pembina Tingkat I	IV	b
Pembina	IV	a
Golongan III		
Penata Tingkat I	III	d
Penata	III	c
Penata Muda Tingkat I	III	b
Penata Muda	III	a
Golongan II		
Pengatur Tingkat I	II	d
Pengatur	II	c
Pengatur Muda Tingkat I	II	b
Pengatur Muda	II	a
Golongan I		
Juru Tingkat I	I	d
Juru	I	c
Juru Muda Tingkat I	I	b
Juru Muda	I	a

Tingkat Pangkat dan Golongan Berdasarkan Pendidikan

Ijazah Terakhir	Pangkat	Golongan Terendah	Pangkat	Golongan Tertinggi
SD	Juru Muda	I/a	Pengatur Muda	II/a
SMP	Juru	I/c	Pengatur	II/c
SMP Kejuruan	Juru	I/c	Pengatur Tingkat I	II/d
SMA, SMA Kejuruan, D-I	Pengatur Muda	II/a	Penata Muda Tingkat I	III/b
D-II	Pengatur Muda Tingkat I	II/b	Penata Muda Tingkat I	III/b
D-III	Pengatur	II/c	Penata	III/c
S-1, D-IV	Penata Muda	III/a	Penata Tingkat I	III/d
Dokter, Apoteker, Magister (S2), Spesialis, Pendidikan Profesi	Penata Muda Tingkat I	III/b	Pembina	IV/a
Doktor (S3)	Penata	III/c	Pembina Tingkat I	IV/b

Urutan Golongan Tendik Tetap Tertinggi ke Terendah sebagai berikut:

1. Golongan IV (Pembina)

Tendik Tetap yang telah berada pada golongan IV memiliki tanggung jawab untuk membina dan mengembangkan sumber daya untuk mencapai tercapainya tujuan. Tingkatan pangkat dan golongan untuk Tendik Tetap golongan IV sebagai berikut:

- a. Golongan IV/a (Pembina);
- b. Golongan IV/b (Pembina Tingkat I);
- c. Golongan IV/c (Pembina Utama Muda);
- d. Golongan IV/d (Pembina Utama Madya); dan
- e. Golongan IV/e (Pembina Utama).

2. Golongan III (Penata)

Tendik Tetap yang termasuk golongan III diberi nama Penata. Tendik Tetap yang menduduki golongan ini dituntut untuk memiliki keterampilan dan pemahaman keilmuan yang mendalam pada bidang tertentu.

Tingkatan pangkat dan golongan untuk Tendik Tetap golongan III sebagai berikut:

- a. Golongan III/a (Penata Muda);
- b. Golongan III/b (Penata Muda Tingkat I);
- c. Golongan III/c (Penata); dan
- d. Golongan III/d (Penata Tingkat I).

3. Golongan II (Pengatur)

Tendik Tetap yang termasuk golongan II diberi nama Pengatur. Tendik Tetap yang menduduki golongan ini diharuskan untuk menguasai keterampilan pada bidang tertentu. Tugas seorang Tendik Tetap golongan II yaitu merealisasikan sebuah kegiatan operasional. Tingkatan pangkat dan golongan untuk Tendik Tetap golongan II sebagai berikut:

- a. Golongan II/a (Pengatur Muda);
- b. Golongan II/b (Pengatur Muda Tingkat I);
- c. Golongan II/c (Pengatur); dan
- d. Golongan II/d (Pengatur Tingkat I).

4. Golongan I (Juru)

Tendik Tetap yang termasuk golongan I diberi nama Juru. Tendik Tetap dengan golongan ini memiliki keterampilan dasar dan belum dituntut untuk menguasai keterampilan teknis. Dalam melakukan pekerjaannya, Tendik Tetap golongan I bertanggung jawab untuk memberikan bantuan kepada Tendik Tetap dengan jenjang di atasnya yaitu golongan II.

Tingkatan pangkat dan golongan untuk Tendik Tetap golongan I sebagai berikut:

- a. Golongan I/a (Juru Muda);
- b. Golongan I/b (Juru Muda Tingkat I);
- c. Golongan I/c (Juru); dan
- d. Golongan I/d (Juru Tingkat I).

Ditetapkan di Malang
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG,
TTD.

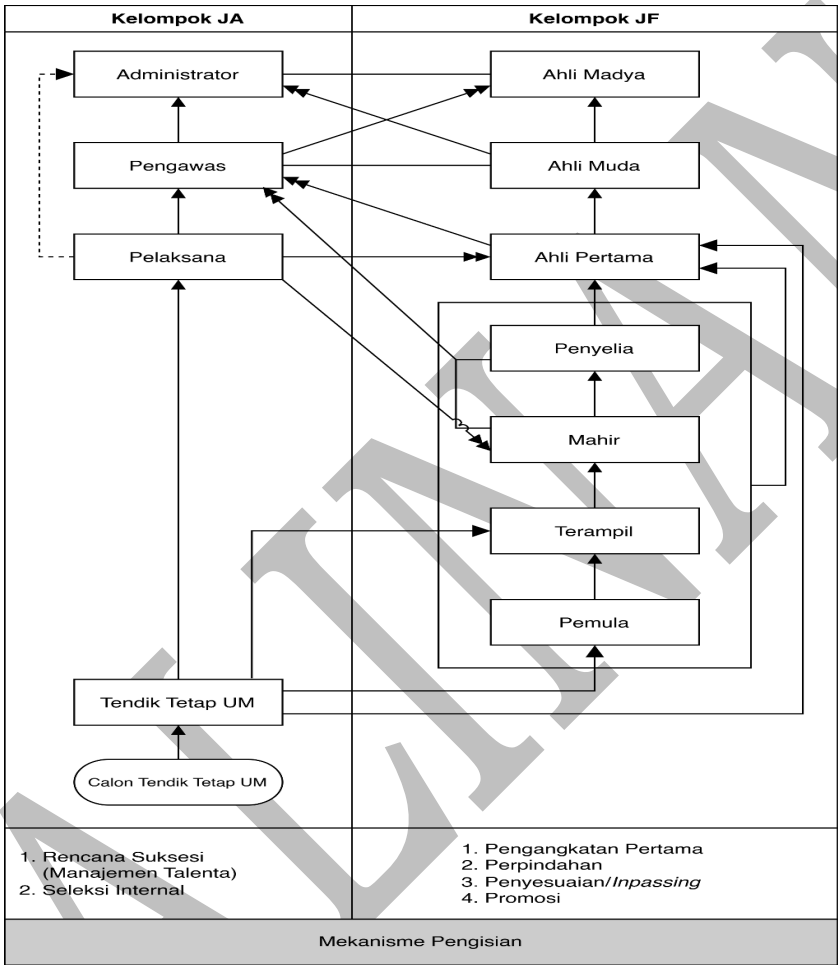
HARIYONO
NIP 196312271988021001

Salinan sesuai dengan aslinya
pada tanggal 2 Oktober 2025
SEKRETARIS UNIVERSITAS,
TTD.

I WAYAN DASNA
NIP 196312311988121002

LAMPIRAN III
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG
NOMOR 77 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN YANG
DIANGKAT OLEH REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
MALANG

POLA KARIR TENDIK TETAP



Keterangan:

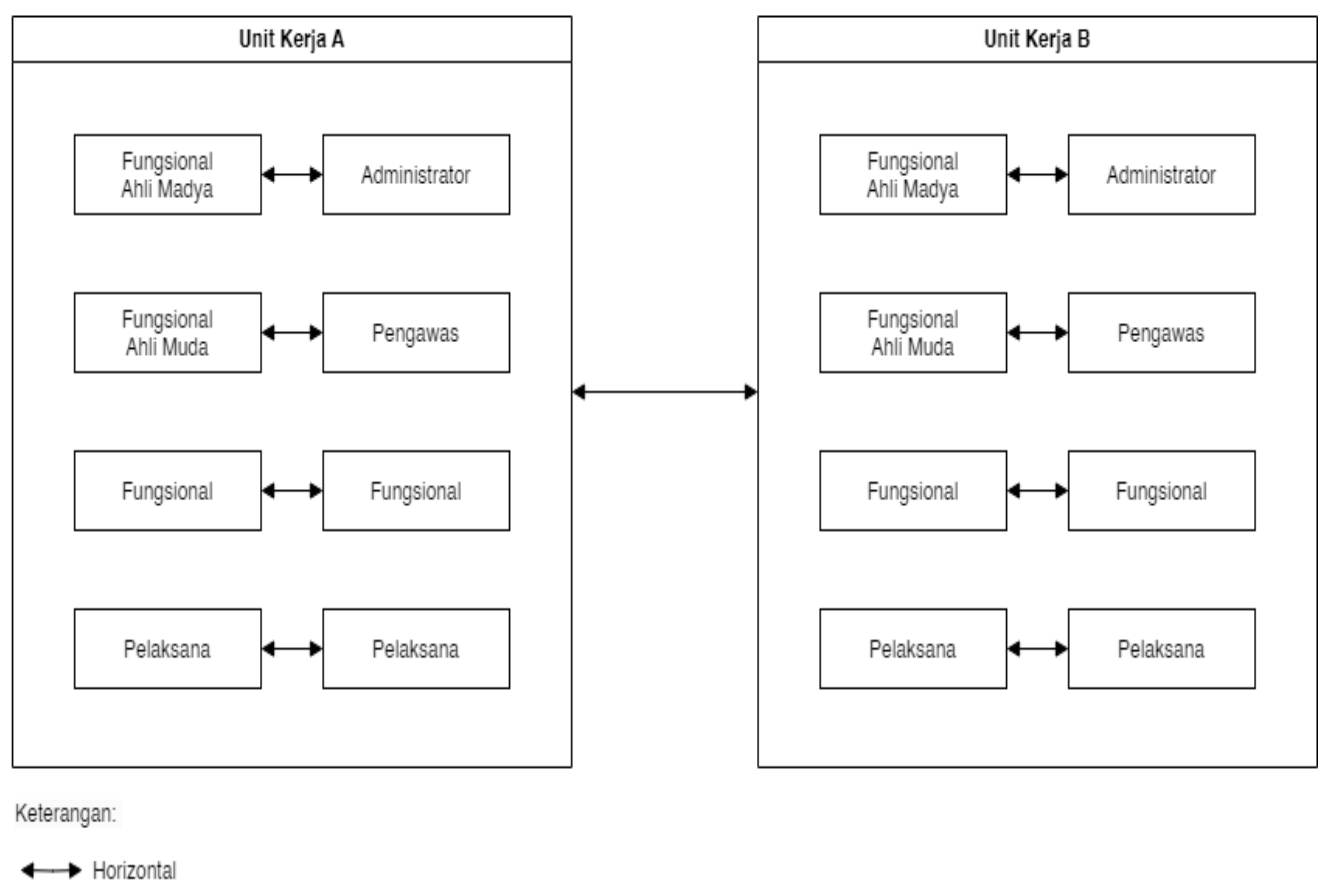
- 1. Horizontal
- 2. Vertikal
- 3. Diagonal
- 4. Fast Track

Ditetapkan di Malang
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG,
TTD.
HARIYONO
NIP 196312271988021001

Salinan sesuai dengan aslinya
pada tanggal 2 Oktober 2025
SEKRETARIS UNIVERSITAS,
TTD.
I WAYAN DASNA
NIP 196312311988121002

LAMPIRAN IV
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG
NOMOR 77 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN YANG
DIANGKAT OLEH REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
MALANG

POLA KARIR HORIZONTAL



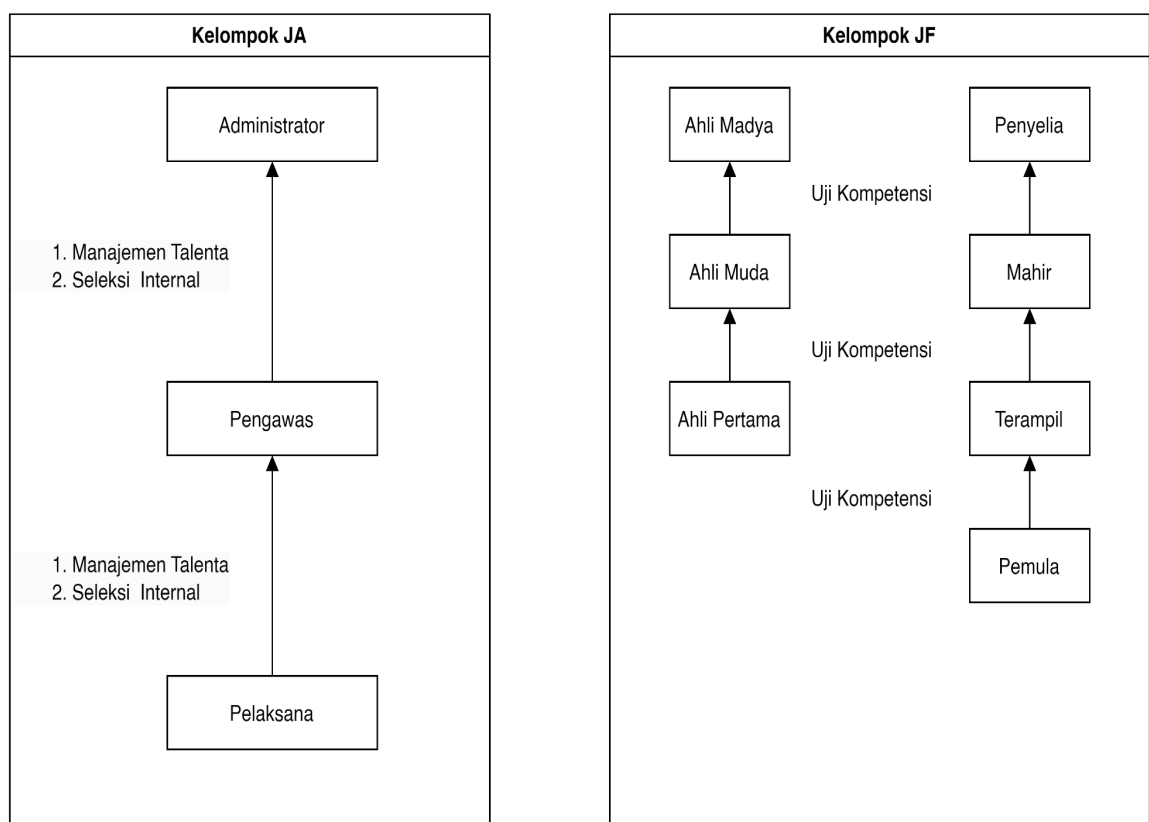
Ditetapkan di Malang
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG,
TTD.
HARIYONO
NIP 196312271988021001

Salinan sesuai dengan aslinya
pada tanggal 2 Oktober 2025
SEKRETARIS UNIVERSITAS,
TTD.

I WAYAN DASNA
NIP 196312311988121002

LAMPIRAN V
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG
NOMOR 77 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN YANG
DIANGKAT OLEH REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
MALANG

POLA KARIR VERTIKAL



Keterangan:

→ Vertikal

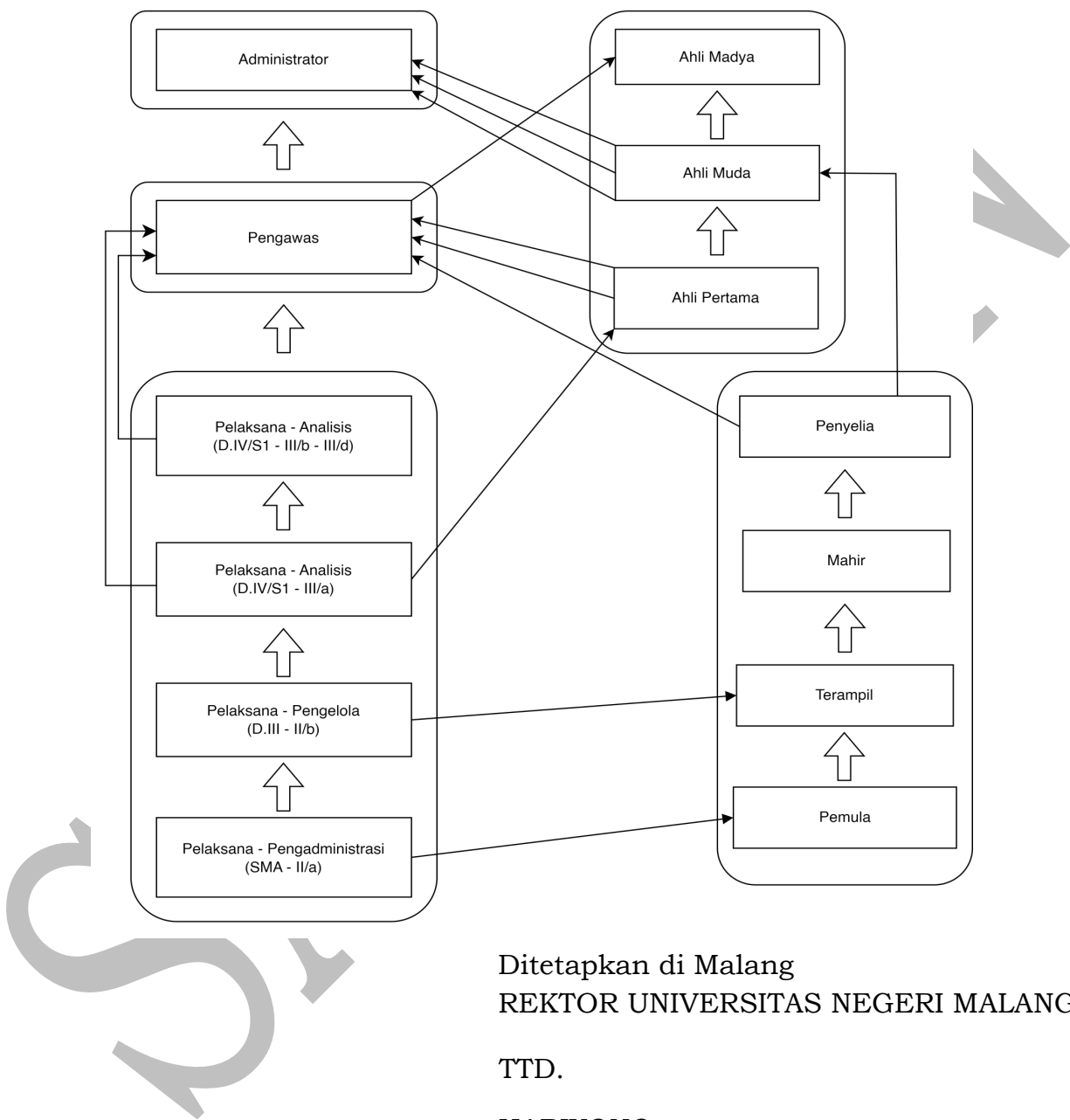
Ditetapkan di Malang
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG,
TTD.
HARIYONO
NIP 196312271988021001

Salinan sesuai dengan aslinya
pada tanggal 2 Oktober 2025
SEKRETARIS UNIVERSITAS,
TTD.

I WAYAN DASNA
NIP 196312311988121002

LAMPIRAN VI
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG
NOMOR 77 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN YANG
DIANGKAT OLEH REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
MALANG

POLA KARIR DIAGONAL



Ditetapkan di Malang
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MALANG,

TTD.

HARIYONO
NIP 196312271988021001

Salinan sesuai dengan aslinya
pada tanggal 2 Oktober 2025
SEKRETARIS UNIVERSITAS,

TTD.

I WAYAN DASNA
NIP 196312311988121002