



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA

NOMOR 102 TAHUN 2022

TENTANG

KEPEGAWAIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,

- Menimbang : a. bahwa beberapa ketentuan dalam Peraturan Rektor Nomor 31 Tahun 2021 tentang Kepegawaian tidak sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan kepegawaian di Universitas Brawijaya sehingga perlu dicabut dan diganti dengan peraturan yang baru;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Kepegawaian;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 108 Tahun 2021 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Brawijaya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6732);

6. Peraturan Rektor Nomor 93 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unsur yang Berada di Bawah Rektor (Lembaran Universitas Brawijaya Tahun 2021 Nomor 122) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Rektor Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Rektor Nomor 93 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unsur yang Berada di Bawah Rektor (Lembaran Universitas Brawijaya Tahun 2022 Nomor 1);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR TENTANG KEPEGAWAIAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas yang selanjutnya disebut UB adalah Universitas Brawijaya.
2. Rektor adalah Rektor UB.
3. Bagian Kepegawaian adalah Bagian Kepegawaian UB.
4. Pegawai adalah Pegawai UB.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disebut PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
9. Pegawai Tetap Non-PNS UB adalah pegawai selain PNS yang telah memenuhi syarat diangkat oleh Rektor sebagai pegawai tetap UB berdasarkan Keputusan Rektor dan perjanjian kerja sampai dengan batas usia pensiun.
10. Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu adalah pegawai yang bekerja dalam jangka waktu tertentu sebagai pegawai berdasarkan kontrak/perjanjian kerja dengan Rektor.
11. Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu adalah pegawai yang bekerja di bawah jam kerja normal atau kurang dari 35 jam/minggu berdasarkan kontrak/perjanjian kerja dengan Rektor.

12. Sistem Informasi Kepegawaian selanjutnya disebut SIM Kepegawaian UB adalah sistem informasi manajemen yang bermanfaat untuk mengumpulkan data, menyediakan akses data dan informasi, serta mengolah data sebagai pendukung pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi khususnya di bidang kepegawaian UB.
13. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
14. Dosen Tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap di UB.
15. Calon Dosen Tetap Non-PNS UB yang selanjutnya disebut CDT-UB adalah calon dosen tetap dalam masa percobaan paling lama 1 (satu) tahun.
16. Dosen Tetap Non-PNS UB yang selanjutnya disebut DT-UB adalah dosen tetap yang bekerja penuh waktu yang tidak berkedudukan sebagai PNS dan diangkat dengan Keputusan Rektor.
17. Jabatan Akademik adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.
18. Nomor Induk Dosen Nasional yang selanjutnya disingkat NIDN merupakan nomor identitas sebagai legitimasi bahwa seseorang berstatus sebagai Dosen Tetap.
19. Nomor Induk Dosen Khusus yang selanjutnya disingkat NIDK merupakan nomor identitas sebagai legitimasi bahwa seseorang berstatus sebagai Dosen dengan perjanjian kerja.
20. Angka Kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang dosen dalam rangka pembinaan karier jabatan akademik dan kepangkatan.
21. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat pegawai berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
22. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dengan tugas utama menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi di UB
23. Calon Tenaga Kependidikan Tetap Non-PNS yang selanjutnya disebut CKT-UB adalah pegawai yang masih dalam masa percobaan paling lama 1 (satu) tahun.
24. Tenaga Kependidikan Tetap Non-PNS yang selanjutnya disebut KT-UB adalah tenaga kependidikan tetap yang tidak berkedudukan sebagai PNS dan diangkat berdasarkan Keputusan Rektor dan mekanisme kepegawaian dalam ruang lingkup UB.
25. Perjanjian Kerja adalah kesepakatan kerja bersama secara tertulis antara pegawai tetap dengan Pemimpin UB yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
26. Pemutusan Kontrak/Perjanjian Kerja adalah pengakhiran kontrak/perjanjian kerja karena sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban.

27. Kualifikasi Akademik adalah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh pegawai sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal yang dibuktikan dengan Ijazah.
28. Pendidikan dan Pelatihan Dasar Kepegawaian yang selanjutnya disebut Diklatsar adalah proses pelatihan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat, motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalitas serta kompetensi bidang bagi CDT-UB dan CKT-UB pada masa percobaan.
29. Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada pegawai tetap untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau setara bukan atas biaya sendiri dan dilakukan dengan meninggalkan tugas sehari-hari sebagai pegawai.
30. Izin Belajar adalah izin yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada pegawai tetap untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi atau setara atas biaya sendiri dan dilakukan tanpa meninggalkan tugas sehari-hari sebagai pegawai.
31. Sertifikasi Dosen adalah proses pemberian Sertifikat Pendidik untuk Dosen.
32. Sertifikat Pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada Dosen sebagai tenaga profesional.
33. Gaji adalah hak yang diterima atas pekerjaan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
34. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen pegawai yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
35. Badan Pengelola Usaha yang selanjutnya disingkat BPU adalah organ pengelola usaha UB yang merupakan induk dari Badan Usaha milik UB yang bertugas mendukung pelaksanaan dan mengoptimalkan perolehan sumber pendanaan UB dalam penerapan pengelolaan keuangan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Brawijaya.
36. Dosen Asing adalah Dosen dengan kewarganegaraan asing.

BAB II

NILAI DASAR, KODE ETIK, DAN KODE PERILAKU

Bagian Kesatu

Nilai Dasar

Pasal 2

Pegawai berlandaskan pada nilai dasar sebagai berikut:

- a. memegang teguh Ideologi Pancasila;
- b. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
- c. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- d. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- e. menciptakan lingkungan kerja yang non-diskriminatif;
- f. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- g. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;

- h. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program UB;
- i. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- j. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- k. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
- l. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- m. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
- n. meningkatkan efektivitas sistem manajemen yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Bagian Kedua

Kode Etik dan Kode Perilaku

Pasal 3

- (1) Kode etik dan kode perilaku bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan Pegawai.
- (2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku Pegawai agar:
 - a. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
 - b. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
 - c. melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
 - d. melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
 - f. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
 - g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
 - h. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
 - i. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
 - j. tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
 - k. memegang teguh nilai dasar dan selalu menjaga reputasi dan integritas Pegawai; dan
 - l. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kode etik dan kode perilaku diatur dengan Peraturan Rektor tersendiri.

BAB III
JENIS, STATUS, DAN KEDUDUKAN

Bagian Kesatu

Jenis

Pasal 4

- (1) Pegawai terdiri atas Dosen dan Tenaga Kependidikan.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. PNS; dan
 - b. Pegawai Non-PNS.
- (3) Pegawai Non-PNS sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf b terdiri atas:
 - a. PPPK; dan
 - b. pegawai yang diangkat oleh Rektor.
- (4) Pegawai yang diangkat oleh Rektor sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b terdiri atas:
 - a. Pegawai Tetap Non-PNS UB, meliputi:
 1. Dosen Tetap Non-PNS; dan
 2. Tenaga Kependidikan Tetap Non-PNS.
 - b. Pegawai Tidak Tetap UB, meliputi:
 1. Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu, meliputi:
 - a) Dosen dengan perjanjian kerja penuh waktu, meliputi:
 - 1) Dosen di Kampus Utama dengan perjanjian kerja penuh waktu;
 - 2) Dosen di Luar Kampus Utama dengan perjanjian kerja penuh waktu; dan
 - 3) Asisten Dosen.
 - b) Tenaga Kependidikan dengan perjanjian kerja penuh waktu, meliputi:
 - 1) tenaga profesional;
 - 2) tenaga administrasi;
 - 3) teknisi;
 - 4) pengemudi;
 - 5) satuan pengamanan;
 - 6) penjaga gedung;
 - 7) petugas kebersihan;
 - 8) petugas kebun dan taman;
 - 9) petugas parkir;
 - 10) pemelihara satwa; dan/atau
 - 11) pekerjaan lainnya yang setara.
 2. Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu, meliputi:
 - a) Dosen dengan perjanjian kerja paruh waktu, meliputi:
 - 1) Dosen Purnatugas;
 - 2) Dosen Tenaga Profesional;
 - 3) Dosen Asing; dan/atau
 - 4) Dosen Luar Biasa.
 - b) Tenaga Kependidikan dengan perjanjian kerja paruh waktu, meliputi:
 - 1) tenaga profesional;
 - 2) tenaga administrasi;
 - 3) teknisi;
 - 4) pengemudi;
 - 5) satuan pengamanan;

- 6) penjaga gedung;
 - 7) petugas kebersihan;
 - 8) petugas kebun dan taman;
 - 9) petugas parkir;
 - 10) pemelihara satwa; dan/atau
 - 11) pekerjaan lainnya yang setara.
- (5) Selain Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4), UB memiliki pegawai yang diangkat oleh Rektor melalui pendelegasian pada BPU untuk proses pengangkatan dan pemberhentiannya.
- (6) Pegawai yang diangkat oleh Rektor sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Rektor tersendiri.

Bagian Kedua

Status

Pasal 5

- (1) PNS dan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a dan ayat (3) huruf a merupakan Pegawai yang diangkat sebagai pegawai ASN oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Identitas Pegawai secara nasional.
- (2) Pegawai Tetap Non-PNS UB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf a diberikan Nomor Identitas Kepegawaian (NIK) dalam ruang lingkup UB.
- (3) Pegawai tidak tetap UB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf b, diberikan:
 - a. Nomor Identitas Perjanjian Kerja (NIPK) bagi Dosen Tidak Tetap; atau
 - b. Nomor Registrasi Kepegawaian (NRK) bagi Tenaga Kependidikan.
 - c. Ketentuan penomoran NIK, NIPK, dan NRK sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Rektor ini.

Bagian Ketiga

Kedudukan

Pasal 6

- (1) PNS dan PPPK berkedudukan sebagai unsur aparatur negara dan melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi Pemerintah.
- (2) Pegawai Tetap Non-PNS berkedudukan sebagai pegawai tetap UB dan melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh Pemimpin UB.

BAB IV
MANAJEMEN PEGAWAI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

- (1) Manajemen PNS dan PPPK di UB diselenggarakan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS yang berasal dari kementerian/lembaga lain dapat diterima sebagai Dosen dan/atau Tenaga Kependidikan UB berdasarkan kebutuhan UB dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Manajemen Pegawai yang diangkat oleh Rektor terdiri atas:
 - a. manajemen Pegawai Tetap Non-PNS UB; dan
 - b. manajemen Pegawai Tidak Tetap UB.
- (4) Manajemen Pegawai yang diangkat oleh Rektor sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berdasarkan Sistem Merit.

Pasal 8

- (1) Manajemen Pegawai Tetap Non-PNS UB sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (3) huruf a meliputi:
 - a. pengadaan;
 - b. pangkat dan jabatan;
 - c. pembinaan dan pengembangan karier;
 - d. mutasi;
 - e. penilaian kinerja;
 - f. penggajian dan tunjangan;
 - g. penghargaan;
 - h. disiplin;
 - i. perlindungan; dan
 - j. pemberhentian.
- (2) Manajemen Pegawai Tetap Non-PNS UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Manajemen DT-UB; dan
 - b. Manajemen KT-UB.

Pasal 9

- (1) Manajemen Pegawai Tidak Tetap UB sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (3) huruf b terdiri atas:
 - a. manajemen Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu; dan
 - b. manajemen Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu
- (2) Manajemen Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu meliputi:
 - a. pengadaan;
 - b. pengembangan karier;
 - c. penilaian kinerja;
 - d. penggajian;
 - e. penghargaan;
 - f. disiplin; dan
 - g. pemberhentian.
- (3) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b hanya untuk dosen tenaga profesional yang memiliki NIDK.

- (4) Manajemen Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu meliputi:
 - a. pengadaan;
 - b. penggajian;
 - c. penilaian kinerja;
 - d. disiplin; dan
 - e. pemberhentian.

Bagian Kedua
Manajemen DT-UB
Paragraf 1
Pengadaan
Pasal 10

- (1) Pengadaan CDT-UB dilakukan untuk mengisi kebutuhan dan memenuhi rasio ideal antara jumlah dosen dan mahasiswa.
- (2) Pengadaan CDT-UB dilaksanakan secara terpusat oleh Rektor berdasarkan pengajuan kebutuhan setiap fakultas.
- (3) Pengadaan CDT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi CDT-UB.
- (4) Dalam keadaan tertentu tahapan pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikecualikan.
- (5) Keadaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4), terdiri atas:
 - a. kebutuhan dosen untuk akreditasi; dan
 - b. kebutuhan dosen untuk penyelenggaraan program studi baru;
- (6) Pengadaan Dosen dalam keadaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), harus tetap memperhatikan kualifikasi dan kompetensi CDT-UB yang disesuaikan dengan kebutuhan Program Studi.

Pasal 11

- (1) Usulan kebutuhan CDT-UB disusun oleh jurusan dan diajukan kepada Dekan.
- (2) Dekan melakukan validasi dan verifikasi usulan kebutuhan CDT-UB dan menyampaikan kepada Rektor.
- (3) Dalam hal Rektor menerima usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Rektor menetapkan kebutuhan dan formasi CDT-UB dengan Keputusan Rektor.
- (4) Dalam hal Rektor tidak menerima atau mengubah usulan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Rektor menyampaikan surat pemberitahuan kepada pengusul.

Paragraf 2

Persyaratan

Pasal 12

- (1) Setiap orang dapat diangkat menjadi CDT-UB apabila memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus.
- (2) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. lulusan program Doktor (S3) atau yang setara;
 - b. usia paling tinggi 40 (empat puluh) tahun;
 - c. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - d. setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara, dan Pemerintah Republik Indonesia;
 - e. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - f. sehat jasmani, rohani, dan dapat menjalankan tugas sebagai Dosen; dan
 - g. tidak terikat sebagai Dosen PNS/Dosen Tetap Non-PNS pada perguruan tinggi lain dan/atau sebagai pegawai tetap pada lembaga lain.
- (3) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan program Doktor (S3) atau setara yang diperoleh dari Perguruan Tinggi yang terakreditasi paling rendah B dalam bidang ilmu dan teknologi yang sesuai dengan bidang penugasannya;
 - b. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) paling rendah 3,00;
 - c. Instiusional TOEFL ITP paling rendah 500 atau IELTS paling rendah 5;
 - d. berkelakuan baik, bermoral, menghormati azas, serta beretika keilmuan;
 - e. lolos seleksi yang diselenggarakan oleh UB.
- (4) Dalam keadaan tertentu persyaratan umum CDT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dapat dikecualikan menjadi:
 - a. lulusan program magister (S2); dan
 - b. berusia 35 (tiga puluh lima) tahun.
- (5) Keadaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) meliputi:
 - a. pemenuhan rasio jumlah dosen dan mahasiswa berdasarkan kebutuhan akreditasi nasional/internasional; atau
 - b. pemenuhan jumlah dosen pada program studi yang baru dibentuk.
- (6) Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi di luar negeri diakui setelah disetarakan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (7) Persyaratan usia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat dikecualikan sampai dengan paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun.

- (8) Pengecualian sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dalam hal CDT-UB:
 - a. memiliki reputasi nasional dan/atau internasional;
 - b. mendapatkan penghargaan internasional di bidang keilmuan dan/atau kemanusiaan;
 - c. memiliki jasa yang luar biasa terhadap UB; dan/atau
 - d. memiliki inovasi dan invensi dalam bidang ilmu pengetahuan.
- (9) Penilaian pemenuhan pengecualian persyaratan usia sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Rektor.

Paragraf 3

Seleksi

Pasal 13

- (1) Seleksi CDT-UB melalui penilaian objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan.
- (2) Seleksi CDT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi kompetensi dasar; dan
 - c. seleksi kompetensi bidang.
- (3) Seleksi CDT-UB dilakukan oleh panitia yang dibentuk dengan Keputusan Rektor.

Paragraf 4

Pengangkatan CDT-UB

Pasal 14

- (1) Peserta yang lolos seleksi diangkat sebagai CDT-UB.
- (2) Pengangkatan CDT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan Keputusan Rektor.
- (3) Dalam menjalankan tugasnya, CDT-UB diikat dengan Perjanjian Kerja antara Rektor dengan CDT-UB yang bersangkutan.
- (4) Masa percobaan CDT-UB paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat, motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul, bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalitas serta kompetensi bidang.

Pasal 15

- (1) Golongan ruang yang ditetapkan untuk pengangkatan sebagai CDT-UB adalah:
 - a. setara golongan ruang III/b untuk formasi yang mensyaratkan memiliki Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah lain yang setara, Magister (S2), atau Ijazah Spesialis I; dan
 - b. setara golongan ruang III/c untuk formasi yang mensyaratkan memiliki Ijazah Dokter (S3).

- (2) Hak dan Gaji bagi CDT-UB mulai berlaku pada tanggal yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugasnya yang dinyatakan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas dan Surat Tugas oleh Rektor.
- (3) CDT-UB diberikan gaji sebesar 80% (delapan puluh per seratus) dari gaji pokok.
- (4) CDT-UB wajib melaksanakan tugas paling lambat 1 (satu) bulan setelah menerima keputusan pengangkatan sebagai CDT-UB.

Pasal 16

CDT-UB wajib mengikuti Diklatsar paling lambat 1 (satu) tahun setelah secara nyata melaksanakan tugas berdasarkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.

Pasal 17

- (1) CDT-UB yang telah menjalani masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4) dapat diangkat menjadi DT-UB dalam pangkat dan golongan/ruang tertentu setelah memenuhi persyaratan:
 - a. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling rendah bernilai baik;
 - b. telah lulus Diklatsar; dan
 - c. sehat jasmani dan rohani.
- (2) CDT-UB yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat menjadi DT-UB dengan Keputusan Rektor.
- (3) CDT-UB yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan sebagai CDT-UB.
- (4) Tanggal mulai berlakunya keputusan pengangkatan menjadi DT-UB tidak berlaku surut.

Pasal 18

CDT-UB yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 1 (satu) tahun dan telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a dan huruf c tetapi karena belum dapat terselenggarakannya Diklatsar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 maka dapat mengikuti Diklatsar berikutnya.

Pasal 19

Setiap CDT-UB yang diangkat menjadi DT-UB wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5

Pemberhentian CDT-UB

Pasal 20

- (1) CDT-UB dapat diberhentikan karena:
 - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. perampangan organisasi UB;
 - e. tidak dapat melaksanakan tugas secara terus menerus selama 6 (enam) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani;

- f. hasil evaluasi kinerja tahunan tidak memenuhi kriteria baik selama 1 (satu) tahun;
 - g. tidak lagi memenuhi syarat sebagai CDT-UB;
 - h. tidak lulus Diklatsar;
 - i. tidak bersedia mengucapkan sumpah/janji jabatan;
 - j. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - k. pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar;
 - l. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena dengan sengaja melakukan tindak pidana kejahatan atau melakukan sesuatu tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya;
 - m. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
 - n. melanggar kontrak/perjanjian kerja;
 - o. melakukan plagiat; dan/atau
 - p. melanggar peraturan di UB.
- (2) CDT-UB yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c:
- a. wajib membayar ganti rugi sebesar 10 (sepuluh) kali gaji pokok terakhir; dan
 - b. tidak boleh mengikuti kembali seleksi pengadaan CDT-UB.
- (3) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, bagi CDT-UB yang mengundurkan diri dikarenakan diterima dan/atau diangkat sebagai CPNS UB.
- (4) CDT-UB yang diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dipekerjakan kembali di UB.

Pasal 21

Pemberhentian CDT-UB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dapat dilakukan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku bagi CPNS.

Pasal 22

Rektor memberhentikan CDT-UB berdasarkan pemeriksaan:

- a. atasan langsung; dan
- b. tim pemeriksa yang terdiri atas:
 1. wakil dekan yang membidangi urusan kepegawaian;
 2. unsur unit kerja UB yang membidangi urusan kepegawaian; dan
 3. unsur Satuan Pengawas Internal.

Paragraf 6

Hak dan Kewajiban DT-UB

Pasal 23

- (1) Hak DT-UB adalah:
- a. memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lain yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi PNS serta jaminan kesejahteraan sosial;
 - b. mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
 - c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;

- d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran serta penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
 - e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
 - f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian;
 - g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi; dan
 - h. mendapat cuti sesuai peraturan yang berlaku bagi PNS kecuali cuti diluar tanggungan negara.
- (2) Kewajiban DT-UB adalah:
- a. bekerja penuh waktu sesuai peraturan yang berlaku bagi PNS;
 - b. melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya;
 - c. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, golongan, kondisi fisik tertentu atau latar belakang sosio-ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
 - d. melaksanakan tugas institusional lainnya untuk kemajuan UB;
 - e. mematuhi peraturan perundangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika;
 - f. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa;
 - g. menjunjung tinggi almamater UB; dan
 - h. menyimpan rahasia negara dan rahasia jabatan.

Paragraf 7

Beban Kerja DT-UB

Pasal 24

- (1) DT-UB memiliki beban kerja:
 - a. melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi; dan
 - b. melakukan tugas lain sebagai penunjang tugas dosen.
- (2) Beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 12 sks persemester yang terdiri atas:
 - a. pendidikan dan penelitian paling sedikit 9 sks persemester; dan
 - b. pengabdian kepada masyarakat dan penunjang paling sedikit 3 sks persemester.
- (3) Pelaksanaan beban kerja DT-UB dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada Rektor.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja dan evaluasi DT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Dosen PNS.

Paragraf 8

Jabatan Akademik dan Kepangkatan

Pasal 25

- (1) Jabatan akademik DT-UB mengacu pada peraturan perundang-undangan bagi Dosen PNS.
- (2) Usul pengangkatan dalam jabatan akademik dan kenaikan jabatan akademik DT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Dosen PNS.
- (3) Kepangkatan/golongan ruang DT-UB mengacu dan disetarakan dengan kepangkatan/golongan Dosen PNS sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (4) Usul kenaikan pangkat/golongan ruang DT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Dosen PNS.
- (5) Rektor menetapkan kenaikan pangkat/golongan ruang DT-UB.
- (6) Jabatan akademik dan kepangkatan/golongan ruang DT-UB tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Paragraf 9

Gaji, Tunjangan, dan Perlindungan

Pasal 26

- (1) DT-UB yang diangkat dalam suatu pangkat/golongan ruang, diberikan gaji pokok berdasarkan pangkat/golongan ruang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan sebagaimana yang berlaku bagi PNS.
- (2) DT-UB yang diangkat dalam suatu jabatan akademik, diberikan tunjangan jabatan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Pasal 27

DT-UB yang diangkat dalam pangkat/golongan ruang tertentu diberikan kenaikan Gaji berkala berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Pasal 28

DT-UB yang diturunkan pangkat/golongan ruangnya ke dalam suatu pangkat/golongan ruang yang lebih rendah dari pangkat/golongan ruang semula, diberikan gaji pokok berdasarkan pangkat/golongan baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam pangkat/golongan ruang lama.

Pasal 29

Selain Gaji, CDT-UB/DT-UB memperoleh tunjangan jabatan akademik, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan tunjangan lain sesuai peraturan perundang-undangan, serta tambahan gaji PNBPN dan insentif kinerja dalam sistem remunerasi yang diatur dalam Peraturan Rektor tentang remunerasi di UB.

Pasal 30

Tunjangan jabatan akademik sebagaimana dimaksud pada Pasal 29 diberikan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Pasal 31

- (1) Tunjangan keluarga sebagaimana dimaksud pada Pasal 29 terdiri atas:
 - a. tunjangan istri/suami; dan
 - b. tunjangan anak.
- (2) DT-UB yang beristri/bersuami diberikan tunjangan istri/suami sebesar 5% dari gaji pokok.
- (3) DT-UB yang mempunyai anak kandung atau anak angkat yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, belum kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri, dan masih menjadi tanggungannya diberikan tunjangan anak sebesar 2% dari gaji pokok untuk tiap-tiap anak paling banyak 2 (dua) anak.
- (4) Dalam hal istri/suami DT-UB sama-sama sebagai Pegawai, tunjangan keluarga diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok lebih tinggi.
- (5) Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan kepada DT-UB yang beristri/bersuami sebagai PNS.

Pasal 32

Tunjangan Pangan sebagaimana dimaksud pada Pasal 29 diberikan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Pasal 33

CDT-UB/DT-UB mendapatkan Uang Makan berdasarkan kehadiran pada hari kerja dalam satu bulan, dengan ketentuan jumlah hari kerja dalam satu bulan paling banyak 22 (dua puluh dua) hari dengan besaran sesuai dengan ketentuan standar biaya masukan PTNBH UB.

Pasal 34

- (1) CDT-UB/DT-UB diberikan perlindungan Jaminan Kesehatan, jaminan Ketenagakerjaan, dan bantuan hukum.
- (2) Jaminan Kesehatan dan jaminan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Pembayaran iuran Jaminan Kesehatan dan jaminan Ketenagakerjaan dilakukan UB sebagai pemberi kerja dan CDT-UB/DT-UB sebagai pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa bantuan hukum di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Paragraf 10

Pembinaan dan Pengembangan Karier DT-UB

Pasal 35

- (1) Pembinaan dan pengembangan karier DT-UB antara lain:
 - a. pendidikan bergelar dan non-gelar;
 - b. pelatihan teknis; dan/atau
 - c. seminar, konferensi, dan workshop.
- (2) DT-UB dapat melaksanakan pendidikan bergelar melalui Tugas Belajar atau Izin Belajar.
- (3) Pelaksanaan Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi DT UB diatur lebih lanjut dalam Peraturan Rektor.

Pasal 36

DT-UB mengikuti Sertifikasi Dosen dan mendapat tunjangan profesi sebagai Dosen sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Paragraf 11

Disiplin DT-UB

Pasal 37

Disiplin DT-UB diatur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Paragraf 12

Pemberhentian DT-UB

Pasal 38

- (1) DT-UB dapat diberhentikan dengan hormat karena:
 - a. meninggal dunia;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama tiga kali enam bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani;
 - e. hasil evaluasi kinerja tahunan tidak memenuhi kriteria paling rendah baik; dan/atau
 - f. perampangan organisasi UB.
- (2) DT-UB yang mengundurkan diri sebelum mencapai masa kerja 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c:
 - a. wajib membayar ganti rugi sebesar 20 (dua puluh) kali gaji pokok terakhir; dan
 - b. tidak boleh mengikuti kembali seleksi pengadaan Pegawai.
- (3) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, bagi DT-UB yang mengundurkan diri dikarenakan diterima dan/atau diangkat sebagai CPNS UB.

Pasal 39

- (1) DT-UB dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena:
- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. melanggar sumpah/janji jabatan;
 - c. melanggar kontrak/Perjanjian Kerja;
 - d. dipidana dengan pidana 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;
 - e. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
 - f. dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana;
 - g. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas;
 - h. melakukan plagiat; dan/atau
 - i. melanggar peraturan di UB.
- (2) Pemberhentian DT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Pasal 40

Pemberhentian DT-UB karena mencapai batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b ditetapkan sesuai dengan batas usia pensiun Dosen PNS menurut jenjang jabatan akademik.

Pasal 41

Rektor memberhentikan DT-UB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 berdasarkan pemeriksaan:

- a. atasan langsung; dan
- b. tim pemeriksa yang terdiri atas:
 1. wakil dekan yang membidangi urusan kepegawaian;
 2. unsur unit kerja UB yang membidangi urusan kepegawaian; dan
 3. unsur Satuan Pengawas Internal.

Bagian Ketiga

Manajemen KT-UB

Paragraf 1

Pengadaan

Pasal 42

- (1) Pengadaan CKT-UB dilakukan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Pengadaan CKT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi Pegawai Tetap Non-PNS UB.

Pasal 43

- (1) Usulan kebutuhan CKT-UB disusun oleh pemimpin unit kerja dan diajukan kepada Rektor.
- (2) Rektor menugaskan unit kerja yang membidangi urusan kepegawaian untuk melakukan validasi dan verifikasi usulan kebutuhan CKT-UB dan menyampaikan hasil kepada Rektor.
- (3) Dalam hal Rektor menerima usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Rektor menetapkan kebutuhan dan formasi CKT-UB dengan Keputusan Rektor.
- (4) Dalam hal Rektor tidak menerima atau mengubah usulan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Rektor menyampaikan surat pemberitahuan kepada pengusul.

Pasal 44

- (1) Pengadaan CKT-UB dilakukan secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai jabatan.
- (2) Pengadaan CKT-UB dilaksanakan secara terpusat oleh Rektor.

Paragraf 2

Persyaratan

Pasal 45

Syarat peserta seleksi CKT-UB adalah:

- a. warga negara Indonesia;
- b. pendidikan paling rendah Diploma 3 atau sederajat;
- c. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun;
- d. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- e. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- f. tidak berkedudukan sebagai CPNS/PNS atau TNI/Polri;
- g. mempunyai kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan;
- h. berkelakuan baik;
- i. sehat jasmani dan rohani;
- j. bersedia ditempatkan di wilayah Negara Republik Indonesia sesuai dengan yang ditentukan oleh UB; dan
- k. syarat khusus yang diperlukan dalam formasi jabatan tertentu.

Paragraf 3

Seleksi

Pasal 46

- (1) Seleksi CKT-UB melalui penilaian objektif berdasarkan kompetensi dan kualifikasi.
- (2) Seleksi CKT-UB terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi kompetensi dasar; dan
 - c. seleksi kompetensi bidang.

- (3) Seleksi CKT-UB dilakukan oleh panitia yang dibentuk dengan Keputusan Rektor.

Paragraf 4

Pengangkatan CKT-UB

Pasal 47

- (1) Peserta yang dinyatakan lolos seleksi diangkat sebagai CKT-UB.
- (2) Pengangkatan CKT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan Keputusan Rektor.
- (3) Masa percobaan CKT-UB paling lama 1 (satu) tahun.
- (4) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat, motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul, bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalitas serta kompetensi bidang.
- (5) Golongan ruang yang ditetapkan untuk pengangkatan sebagai CKT-UB, meliputi:
 - a. setara golongan ruang II/c untuk formasi yang mensyaratkan memiliki Ijazah Diploma III;
 - b. setara golongan ruang III/a untuk formasi yang mensyaratkan memiliki Ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV;
 - c. setara golongan ruang III/b untuk formasi yang mensyaratkan memiliki Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah lain yang setara, Magister (S2), atau Ijazah Spesialis I; dan
 - d. setara golongan ruang III/c untuk formasi yang mensyaratkan memiliki Ijazah Doktor (S3).
- (6) Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) harus merupakan ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi negeri dan/atau ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi swasta yang telah terakreditasi atau ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi luar negeri yang sudah disetarakan oleh pejabat yang berwenang.
- (7) Kepada CKT-UB diberikan gaji sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok.

Pasal 48

Hak dan Gaji bagi CKT-UB mulai berlaku pada tanggal yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugasnya yang dinyatakan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas dan Surat Tugas oleh Rektor.

Pasal 49

- (1) CKT-UB yang telah menjalankan masa percobaan paling singkat 1 (satu) tahun diangkat menjadi KT-UB oleh Rektor dalam jabatan dan pangkat tertentu jika memenuhi persyaratan:
 - a. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling rendah bernilai baik;
 - b. telah lulus Diklatsar; dan
 - c. sehat jasmani dan rohani.
- (2) CKT-UB yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat menjadi KT-UB dengan Keputusan Rektor.

- (3) Dalam menjalankan tugasnya, CKT-UB diangkat dengan Perjanjian Kerja antara Rektor dengan CKT-UB yang bersangkutan.
- (4) CKT-UB yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan sebagai CKT-UB.
- (5) Tanggal mulai berlakunya keputusan pengangkatan menjadi KT-UB tidak berlaku surut.

Pasal 50

CKT-UB yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 1 (satu) tahun dan telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (1) huruf a dan huruf c tetapi karena belum dapat terselenggarakannya Diklatsar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (1) huruf b maka dapat mengikuti Diklatsar berikutnya.

Pasal 51

CKT-UB yang diangkat menjadi KT-UB diberikan pangkat:

- a. setara Pengatur bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/c;
- b. setara Penata Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/a;
- c. setara Penata Muda Tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/b; dan
- d. setara Penata bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/c.

Paragraf 5

Pemberhentian CKT-UB

Pasal 52

- (1) CKT-UB diberhentikan apabila:
 - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. perampangan organisasi UB;
 - e. tidak dapat melaksanakan tugas secara terus menerus selama 3 (tiga) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani;
 - f. hasil evaluasi kinerja tahunan tidak memenuhi kriteria baik selama 1 (satu) tahun;
 - g. tidak lagi memenuhi syarat sebagai CKT-UB;
 - h. tidak lulus Diklatsar;
 - i. tidak bersedia mengucapkan sumpah/janji jabatan;
 - j. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - k. pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar;
 - l. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena dengan sengaja melakukan tindak pidana kejahatan atau melakukan sesuatu tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya;
 - m. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; dan/atau
 - n. melanggar peraturan di UB.

- (2) CKT-UB yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c:
 - a. wajib membayar ganti rugi sebesar 10 (sepuluh) kali gaji pokok terakhir; dan
 - b. tidak boleh mengikuti seleksi pengadaan CKT-UB.
- (3) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, bagi CKT-UB yang mengundurkan diri dikarenakan diterima dan/atau diangkat sebagai CPNS UB tidak wajib membayar ganti rugi.
- (4) CKT-UB yang diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dipekerjakan kembali di UB.

Pasal 53

Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada Pasal 52 ditetapkan oleh Rektor.

Paragraf 6

Hak dan Kewajiban KT-UB

Pasal 54

- (1) Hak KT-UB adalah:
 - a. memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lainnya yang sah sesuai dengan ketentuan bagi KT-UB serta jaminan kesejahteraan sosial;
 - b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
 - c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas;
 - d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran serta penelitian bagi fungsional;
 - e. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi;
 - f. mendapatkan cuti sesuai peraturan cuti yang berlaku bagi PNS kecuali cuti di luar tanggungan negara.
- (2) Kewajiban KT-UB adalah:
 - a. meningkatkan dan mengembangkan kompetensi untuk mendukung tugasnya;
 - b. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, golongan, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio-ekonomi dalam memberikan pelayanan;
 - c. melaksanakan tugas institusional lainnya untuk kemajuan UB;
 - d. mematuhi peraturan perundangan, hukum dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika;
 - e. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa;
 - f. menjunjung tinggi almamater UB; dan
 - g. menyimpan rahasia negara dan rahasia jabatan.

Paragraf 7

Golongan dan Pangkat

Pasal 55

- (1) KT-UB diangkat dalam golongan tertentu dan berhak untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan.
- (2) Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan sebagai KT-UB.
- (3) KT-UB memiliki golongan dan pangkat masing-masing yang secara berkala dan berjenjang akan meningkat setiap 4 (empat) tahun sekali.
- (4) Rektor menetapkan kenaikan pangkat/golongan ruang KT-UB dengan Keputusan Rektor.
- (5) Golongan ruang dan pangkat KT-UB tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 56

- (1) Pengusulan kenaikan pangkat KT-UB diatur dan dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.
- (2) Kenaikan pangkat KT-UB dikarenakan penyesuaian ijazah dapat diusulkan apabila:
 - a. telah menduduki pangkat/golongan terakhir paling singkat 1 (satu) tahun; dan
 - b. lulus ujian penyesuaian ijazah yang diselenggarakan berdasarkan:
 1. kebutuhan pengisian peta jabatan; dan
 2. rekomendasi mengikuti ujian penyesuaian ijazah oleh direktur/dekan.

Pasal 57

- (1) KT-UB yang pada saat pengangkatannya menjadi KT-UB telah menempuh pendidikan dan memperoleh gelar setingkat lebih tinggi dari kualifikasi pendidikan yang dimiliki pada saat yang bersangkutan diangkat menjadi CKT-UB harus mengikuti ujian penyesuaian ijazah.
- (2) KT-UB yang menempuh pendidikan dan memperoleh gelar setingkat lebih tinggi dari kualifikasi pendidikan karena Izin Belajar dapat melakukan penyesuaian ijazah dengan menyertakan surat izin belajar yang dikeluarkan oleh Rektor.

Pasal 58

Pengujian penyesuaian ijazah tidak berlaku untuk pegawai satuan pengamanan, tenaga kebersihan, pengemudi, dan juru parkir.

Pasal 59

- (1) Pengusulan pengujian penyesuaian ijazah dapat dilakukan setelah KT-UB memiliki masa kerja paling singkat 2 (dua) tahun dalam golongannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian.
- (2) Penyesuaian ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan perundang-undangan.

Paragraf 8
Kenaikan Jabatan Fungsional

Pasal 60

- (1) Penetapan Jabatan Fungsional bagi KT-UB dilakukan melalui mekanisme penyesuaian jabatan fungsional.
- (2) Pengusulan kenaikan Jabatan Fungsional dapat dilakukan oleh KT-UB yang memiliki masa kerja paling singkat 2 (dua) tahun setelah ditetapkan sebagai fungsional.
- (3) Kenaikan Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Rektor tersendiri.

Paragraf 9

Mutasi

Pasal 61

- (1) Mutasi KT-UB dapat dilakukan secara vertikal atau horizontal.
- (2) Mutasi vertikal merupakan proses perpindahan tugas KT-UB karena promosi atau demosi jabatan.
- (3) Mutasi horizontal merupakan proses perpindahan tugas KT-UB dari satu Bagian, Lembaga atau UPT lainnya.
- (4) Prosedur mutasi KT-UB sebagaimana disebutkan pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Rektor tersendiri.

Pasal 62

- (1) Mutasi KT-UB dilakukan untuk penyegaran, perencanaan suksesi, menciptakan kesesuaian pekerjaan, menguji keterampilan, dan kompetensi pegawai.
- (2) Mutasi KT-UB dapat dilaksanakan paling singkat 2 (dua) tahun pada unit kerja penempatan atau sesuai kebutuhan.
- (3) Dalam keadaan tertentu Mutasi KT-UB dapat dilaksanakan kurang dari 2 (dua) tahun apabila:
 - a. menindaklanjuti hasil rapat disiplin pegawai; atau
 - b. pertimbangan khusus dari pimpinan.
- (4) Mutasi KT-UB dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi.

Paragraf 10

Penilaian Kinerja

Pasal 63

- (1) Penilaian kinerja CKT-UB dan KT-UB dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut tentang pelaksanaan Penilaian Kinerja CKT-UB dan KT-UB diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 11

Gaji, Tunjangan, dan Perlindungan

Pasal 64

- (1) KT-UB yang diangkat dalam suatu pangkat/golongan ruang, diberikan gaji pokok berdasarkan pangkat/golongan ruang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.
- (2) KT-UB yang diangkat dalam suatu jabatan fungsional diberikan tunjangan jabatan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Pasal 65

KT-UB yang diangkat dalam pangkat/golongan ruang tertentu diberikan kenaikan gaji berkala berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Pasal 66

KT-UB yang diturunkan pangkat/golongan ruangnya ke dalam suatu pangkat/golongan ruang yang lebih rendah dari pangkat/golongan ruang semula, diberikan gaji pokok berdasarkan pangkat/golongan baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam pangkat/golongan ruang lama berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Pasal 67

Selain gaji, CKT-UB/KT-UB memperoleh tunjangan jabatan fungsional, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan tunjangan lain sesuai peraturan perundang-undangan, serta tambahan gaji PNBPN, dan insentif kinerja dalam sistem remunerasi yang diatur dalam Peraturan Rektor tentang remunerasi di UB.

Pasal 68

Tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 diberikan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Pasal 69

CKT-UB/KT-UB mendapatkan uang makan berdasarkan kehadiran pada hari kerja dalam satu bulan, dengan ketentuan jumlah hari kerja dalam satu bulan paling banyak 22 (dua puluh dua) hari dengan besaran sesuai dengan ketentuan standar biaya masukan PTNBH UB.

Pasal 70

- (1) CKT-UB/KT-UB diberikan jaminan Kesehatan, jaminan Ketenagakerjaan, dan bantuan hukum.
- (2) Jaminan Kesehatan dan jaminan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

- (3) Pembayaran iuran Jaminan Kesehatan dan jaminan Ketenagakerjaan dilakukan UB sebagai pemberi kerja dan CKT-UB/KT-UB sebagai pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa bantuan hukum di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Paragraf 12

Pembinaan dan Pengembangan karier KT-UB

Pasal 71

- (1) Pembinaan dan pengembangan karier KT-UB meliputi pembinaan, pengembangan profesi dan karier.
- (2) Pembinaan dan pengembangan profesi dan karier KT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.
- (3) Pembinaan dan pengembangan profesi dan karier KT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan dan kenaikan pangkat.
- (4) Penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) antara lain:
 - a. pendidikan bergelar dan non-gelar;
 - b. pelatihan teknis; dan/atau
 - c. seminar, konferensi, dan workshop.
- (5) KT-UB dapat melaksanakan pendidikan bergelar melalui tugas belajar atau izin belajar.
- (6) Pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar bagi KT UB diatur lebih lanjut dalam Peraturan Rektor.

Paragraf 13

Disiplin KT-UB

Pasal 72

Disiplin KT-UB diatur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Paragraf 14

Pemberhentian KT-UB

Pasal 73

- (1) KT-UB dapat diberhentikan dengan hormat karena:
 - a. meninggal dunia;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama tiga kali enam bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani;
 - e. hasil evaluasi tahunan di bawah kriteria baik selama 2 (dua) tahun berturut-turut; dan
 - f. perampingan organisasi UB.
- (2) KT-UB yang mengundurkan diri sebelum masa kerja 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c:
 - a. wajib membayar ganti rugi sebesar 20 (dua puluh) kali gaji pokok terakhir; dan
 - b. tidak boleh mengikuti kembali seleksi pengadaan Pegawai.

- (3) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, bagi KT-UB yang mengundurkan diri dikarenakan diterima dan/atau diangkat sebagai CPNS UB.

Pasal 74

- (1) KT-UB dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena:
- melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - melanggar sumpah/janji jabatan;
 - melanggar kontrak/perjanjian kerja;
 - dipidana dengan pidana 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;
 - menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
 - dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana;
 - melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas;
 - melakukan plagiat; dan/atau
 - melanggar peraturan di UB.
- (2) Pemberhentian KT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Pasal 75

Pemberhentian KT-UB karena mencapai batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 ayat (1) huruf b ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Pasal 76

Rektor memberhentikan KT-UB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 berdasarkan pemeriksaan:

- atasan langsung; dan
- tim pemeriksa yang terdiri atas:
 - wakil dekan yang membidangi urusan kepegawaian;
 - unsur unit kerja UB yang membidangi urusan kepegawaian; dan
 - unsur Satuan Pengawas Internal.

Bagian Keempat

Manajemen Pegawai Tidak Tetap UB

Paragraf 1

Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Dosen

Pasal 77

- (1) Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dosen pada fakultas/sekolah pascasarjana di lingkungan UB.

- (2) Seleksi Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan seleksi administrasi, tulis, wawancara, dan kesehatan.
- (3) Seleksi dilakukan oleh panitia yang dibentuk khusus dengan Keputusan Rektor melalui Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) UB.
- (4) Peserta yang lolos seleksi diikat dengan kontrak/perjanjian kerja antara Rektor dengan yang bersangkutan.
- (5) Rektor mendelegasikan kewenangan penandatanganan kontrak/perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kepada wakil rektor yang membidangi sumber daya manusia.
- (6) Masa kontrak/perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun.

Paragraf 2

Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Asisten Dosen

Pasal 78

- (1) Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Asisten Dosen merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dosen pada fakultas/sekolah pascasarjana di lingkungan UB.
- (2) Asisten Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Asisten Dosen yang sedang melaksanakan studi Program Doktor (S3) atau yang setara; dan
 - b. Asisten Dosen yang bergelar Magister (S2) atau yang setara.
- (3) Asisten Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak wajib mengajar.
- (4) Seleksi Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Asisten Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi kompetensi dasar;
 - c. seleksi kompetensi bidang; dan
 - d. seleksi kesehatan.
- (5) Seleksi dilakukan oleh panitia yang dibentuk khusus dengan Keputusan Rektor melalui Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) UB.
- (6) Peserta yang lolos seleksi diikat dengan kontrak/perjanjian kerja antara Rektor dengan yang bersangkutan.
- (7) Rektor mendelegasikan kewenangan penandatanganan kontrak/perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) kepada wakil rektor yang membidangi sumber daya manusia.
- (8) Jangka waktu kontrak/perjanjian kerja Asisten Dosen, sebagai berikut:
 - a. paling lama 4 (empat) tahun untuk pelamar yang sedang menempuh program Doktor (S3) atau yang setara; dan
 - b. paling lama 2 (dua) tahun untuk pelamar dengan jenjang Magister (S2) atau yang setara.
- (9) Kontrak/perjanjian kerja Asisten Dosen dengan jenjang Magister (S2) diberhentikan apabila dalam waktu 2 (dua) tahun sejak pengangkatan tidak menempuh program Doktor (S3) atau yang setara.

- (10) Kontrak/perjanjian kerja Asisten Dosen dengan jenjang Magister (S2) diperbarui apabila telah menempuh program Doktor (S3) atau yang setara sebelum 2 (dua) tahun sejak pengangkatan dengan masa kontrak 4 (empat) tahun.
- (11) Kontrak/perjanjian kerja Asisten Dosen yang sedang studi program Doktor (S3) atau yang setara diberhentikan apabila menempuh studi lebih dari 4 (empat) tahun.

Pasal 79

- (1) Setiap orang dapat diangkat menjadi Asisten Dosen apabila memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus.
- (2) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. usia paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun untuk pelamar dengan jenjang Magister (S2) atau yang setara;
 - b. usia paling tinggi 37 (tiga puluh tujuh) tahun untuk pelamar yang sedang menempuh program Doktor (S3) atau yang setara;
 - c. telah lulus program Magister (S2) atau pendidikan spesialis yang dibuktikan dengan ijazah;
 - d. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - e. setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara, dan Pemerintah Republik Indonesia;
 - f. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - g. sehat jasmani, rohani, dan dapat menjalankan tugas sebagai Dosen; dan
 - h. tidak terikat sebagai Dosen PNS/Dosen Tetap Non-PNS pada perguruan tinggi lain dan/atau sebagai pegawai tetap pada lembaga lain.
- (3) Pendidikan spesialis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan gelar akademik yang diperoleh dari perguruan tinggi.
- (4) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan program Magister (S2) atau setara yang diperoleh dari Perguruan Tinggi yang terakreditasi paling rendah A dalam bidang ilmu dan teknologi yang sesuai dengan bidang penugasannya;
 - b. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) paling rendah 3,00;
 - c. Instiusional TOEFL ITP paling rendah 500 atau IELTS paling rendah 5;
 - d. berkelakuan baik, bermoral, menghormati azas, serta beretika keilmuan;
 - e. sedang menempuh studi Program Doktor (S3) di Perguruan Tinggi Negeri yang terakreditasi A atau perguruan tinggi luar negeri yang diakui oleh Kementerian yang membidangi Pendidikan untuk pelamar Asisten Dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (2) huruf a;
 - f. menandatangani surat pernyataan akan menempuh Program Doktor (S3) paling lambat 2 (dua) tahun sejak pengangkatan dan bersedia diberhentikan kontraknya bila melebihi 2 (dua) tahun untuk pelamar Asisten Dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (2) huruf b; dan
 - g. lolos seleksi yang diselenggarakan oleh UB.

- (5) Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi di luar negeri diakui setelah disetarakan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Pengembangan Karier Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Dosen

Pasal 80

- (1) Pengembangan karier khusus diberikan kepada Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status dosen tenaga profesional.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk pemberian jabatan fungsional.
- (3) Usulan pemberian jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan oleh atasan langsung dan/atau pemimpin unit kerja kepada Rektor.
- (4) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling tinggi lektor.
- (5) Rektor menetapkan pemberian/kenaikan jabatan fungsional sesuai dengan usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) setelah mendapatkan pertimbangan dari wakil rektor bidang keuangan dan sumber daya.

Paragraf 4

Pengembangan Karier Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Asisten Dosen

Pasal 81

- (1) Pengembangan karier Asisten Dosen dilakukan dengan pengangkatan sebagai CDT-UB.
- (2) Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan apabila Asisten Dosen telah lulus Program Doktor (S3) tidak lebih dari 4 (empat) tahun.
- (3) Dalam keadaan tertentu Asisten Dosen yang lulus Program Doktor (S3) lebih dari 4 (empat) tahun dapat diangkat menjadi CDT-UB apabila telah lulus paling lambat 1 (satu) tahun setelahnya.
- (4) Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan setelah dilakukan evaluasi oleh atasan langsung dan direktur direktorat yang membidangi sumber daya manusia.
- (5) Golongan, pangkat, hak, kewajiban, gaji, dan tahapan pengangkatan CDT-UB menjadi DT-UB yang diatur dalam Bab IV berlaku mutatis mutandis terhadap pengangkatan Asisten Dosen menjadi CDT-UB.

Paragraf 5

Penilaian Kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Dosen dan Asisten Dosen

Pasal 82

- (1) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen dilakukan untuk menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan kontrak/perjanjian kerja antara Rektor atau pejabat yang didelegasikan untuk menandatangani dengan pegawai yang bersangkutan.
- (2) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh masing-masing atasan di unit kerja dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung.
- (5) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja.
- (6) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada tim penilai kinerja.
- (7) Hasil penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen digunakan sebagai pertimbangan dalam perpanjangan kontrak/perjanjian kerja dan pemberian tunjangan.
- (8) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen yang dinilai oleh atasan tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam kontrak/perjanjian kerja, akan diberhentikan.

Paragraf 6

Penggajian Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen

Pasal 83

- (1) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen memperoleh gaji dan penghasilan lainnya yang sah secara adil dan layak kecuali remunerasi.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan kontrak/perjanjian kerja.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada Pagu Belanja masing-masing unit kerja.
- (4) Gaji Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen mengacu pada besaran Gaji Calon Dosen Tetap Non PNS.

Paragraf 7

Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Dosen

Pasal 84

- (1) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen yang menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa perubahan status menjadi Pegawai Tetap Non PNS.
- (3) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen diberikan uang makan sebesar Rp25.000,-/hari berdasarkan kehadiran pada hari kerja dalam 1 (satu) bulan, dengan ketentuan jumlah hari kerja 1 (satu) bulan paling banyak 22 (dua puluh dua) hari kerja.
- (4) Uang insentif kesejahteraan bagi Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen diberikan sebesar Rp20.000,-/hari dengan ketentuan paling banyak 22 (dua puluh dua) hari kerja.
- (5) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen berhak mendapatkan cuti sesuai peraturan cuti yang berlaku bagi PNS, kecuali cuti diluar tanggungan negara.
- (6) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen diberikan jaminan Kesehatan dan jaminan Ketenagakerjaan sesuai dengan kemampuan keuangan UB.

Pasal 85

- (1) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen yang habis masa kontrak/perjanjian kerjanya, dapat diperpanjang.
- (2) Perpanjangan kontrak/perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Rektor berdasarkan pencapaian perjanjian kinerja individu, perilaku pegawai, dan kebutuhan UB.
- (3) Rektor mendelegasikan kewenangan penandatanganan perpanjangan kontrak/perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada wakil rektor yang membidangi sumber daya manusia.

Paragraf 8

Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Asisten Dosen

Pasal 86

- (1) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Asisten Dosen yang menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- (2) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Asisten Dosen diberikan uang makan sebesar Rp25.000,-/hari berdasarkan kehadiran pada hari kerja dalam 1 (satu) bulan, dengan ketentuan jumlah hari kerja 1 (satu) bulan paling banyak 22 (dua puluh dua) hari kerja.

- (3) Uang insentif kesejahteraan bagi Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Asisten Dosen diberikan sebesar Rp20.000,-/hari dengan ketentuan paling banyak 22 (dua puluh dua) hari kerja.
- (4) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Asisten Dosen berhak mendapatkan cuti sesuai peraturan cuti yang berlaku bagi PNS, kecuali cuti diluar tanggungan negara.
- (5) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Asisten Dosen diberikan jaminan Kesehatan dan jaminan Ketenagakerjaan sesuai dengan kemampuan keuangan UB.

Paragraf 9

Disiplin Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Dosen dan Asisten Dosen

Pasal 87

Disiplin Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Dosen dan Asisten Dosen diatur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Paragraf 10

Pemberhentian Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu
dengan Status Dosen dan Asisten Dosen

Pasal 88

- (1) Pemberhentian Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Dosen dan Asisten Dosen terdiri dari:
 - a. pemberhentian dengan hormat; dan
 - a. pemberhentian tidak dengan hormat.
- (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) karena:
 - a. jangka waktu kontrak/perjanjian kerja berakhir;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. perampingan organisasi atau kebijakan UB yang mengakibatkan pengurangan Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen;
 - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai kontrak/perjanjian kerja yang disepakati;
 - f. melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat; dan/atau
 - g. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan kontrak/perjanjian kerja.
- (3) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak/perjanjian kerja berakhir:
 - a. wajib membayar ganti rugi sebesar sisa masa kontrak dikalikan dengan gaji pokok terakhir; dan
 - b. tidak boleh mengikuti kembali seleksi pengadaan Pegawai.

- (4) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, bagi Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Dosen dan Asisten Dosen yang mengundurkan diri dikarenakan diterima dan/atau diangkat sebagai CPNS UB tidak wajib membayar ganti rugi.
- (5) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan 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; dan/atau
 - c. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

Paragraf 11

Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Tenaga Kependidikan

Pasal 89

- (1) Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada unit kerja di lingkungan UB.
- (2) Seleksi Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan seleksi administrasi, tulis, wawancara, dan kesehatan.
- (3) Seleksi dilakukan oleh panitia yang dibentuk khusus dengan Keputusan Rektor melalui Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) UB.
- (4) Peserta yang lolos seleksi diikat dengan kontrak/perjanjian kerja antara Rektor dengan yang bersangkutan.
- (5) Rektor mendelegasikan kewenangan penandatanganan kontrak/perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kepada wakil rektor yang membidangi sumber daya manusia.
- (6) Masa kontrak/perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun.

Paragraf 12

Penilaian Kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Tenaga Kependidikan

Pasal 90

- (1) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan dilakukan untuk menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan kontrak/perjanjian kerja antara Rektor dengan pegawai yang bersangkutan.

- (2) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh masing-masing atasan di tingkat individu dan tingkat unit kerja dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung di unit kerja masing-masing.
- (5) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
- (6) Hasil penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan disampaikan kepada tim penilai kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan.
- (7) Hasil penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan digunakan sebagai pertimbangan dalam perpanjangan kontrak/perjanjian kerja dan pemberian tunjangan.
- (8) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja Pegawai Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam kontrak/perjanjian kerja, akan diberhentikan.

Paragraf 13

Penggajian Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan

Pasal 91

- (1) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan memperoleh gaji dan penghasilan lainnya yang sah secara adil dan layak.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan kontrak/perjanjian kerja.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada Pagu Belanja masing-masing unit kerja.
- (4) Gaji Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Paragraf 14

Kesejahteraan dan Penghargaan Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu
dengan Status Tenaga Kependidikan

Pasal 92

- (1) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan diberikan uang makan sebesar Rp25.000,-/hari berdasarkan kehadiran pada hari kerja dalam 1 (satu) bulan, dengan ketentuan jumlah hari kerja 1 (satu) bulan paling banyak 22 (dua puluh dua) hari kerja.
- (2) Uang insentif kesejahteraan bagi Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan diberikan sebesar Rp20.000,-/hari dengan ketentuan paling banyak 22 (dua puluh dua) hari kerja.
- (3) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan berhak mendapatkan cuti sesuai peraturan cuti yang berlaku bagi PNS, kecuali cuti diluar tanggungan negara.
- (4) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan diberikan jaminan Kesehatan dan jaminan Ketenagakerjaan sesuai dengan kemampuan keuangan UB.

Pasal 93

- (1) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan yang menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengubahan status menjadi Calon Pegawai Tetap Non PNS.
- (3) Pengubahan status sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan untuk posisi yang sama dan/atau posisi lain yang sesuai dengan kebutuhan UB.
- (4) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan dengan ketentuan Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu yang memenuhi persyaratan:
 - a. kesesuaian jenjang pendidikan dengan pekerjaan yang dituju;
 - b. telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dan menunjukkan kinerja sangat baik; dan
 - c. tidak pernah melakukan tindakan pelanggaran disiplin dan etika sebagai pegawai.
- (5) Pemberian penghargaan kepada Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dilakukan dengan mekanisme:
 - a. atasan langsung mengusulkan pemberian penghargaan kepada pimpinan unit kerja;
 - b. pimpinan unit kerja melakukan penilaian atas usulan;
 - c. dalam hal pimpinan unit kerja menilai bahwa usulan dapat disetujui, pimpinan unit kerja mengirimkan usulan pemberian penghargaan kepada Rektor; dan
 - d. atas usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, Rektor menugaskan direktorat yang membidangi sumber daya manusia untuk melakukan penilaian.

- (6) Penilaian yang dilakukan direktorat yang membidangi sumber daya manusia dilakukan dengan:
 - a. seleksi kompetensi dasar; dan
 - b. seleksi kompetensi bidang.
- (7) Dalam hal direktorat merekomendasikan untuk menerima usulan pemberian penghargaan, Rektor menetapkan pemberian penghargaan dengan Keputusan Rektor.
- (8) Direktur yang membidangi sumber daya manusia atas nama Rektor mengirimkan surat pemberitahuan apabila menolak usulan pemberian penghargaan.

Pasal 94

- (1) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan yang habis masa kontrak/perjanjian kerjanya, dapat diperpanjang.
- (2) Perpanjangan kontrak/perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Rektor berdasarkan capaian perjanjian kinerja individu, perilaku pegawai, dan kebutuhan UB.
- (3) Rektor mendelegasikan kewenangan penandatanganan perpanjangan kontrak/perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada wakil rektor yang membidangi sumber daya manusia.

Paragraf 15

Disiplin Pegawai Penuh Waktu dengan Status Tenaga Kependidikan

Pasal 95

Disiplin Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Tenaga Kependidikan diatur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Paragraf 16

Pemberhentian

Pasal 96

- (1) Pemberhentian Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan Status Tenaga Kependidikan terdiri dari:
 - a. Pemberhentian dengan hormat;
 - b. pemberhentian tidak dengan hormat.
- (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) karena:
 - a. jangka waktu kontrak/perjanjian kerja berakhir;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. perampangan organisasi atau kebijakan UB yang mengakibatkan pengurangan Pegawai Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan;
 - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai kontrak/perjanjian kerja yang disepakati;
 - f. melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat; dan/atau
 - g. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan kontrak/perjanjian kerja.

- (3) Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak/perjanjian kerja berakhir:
 - a. wajib membayar ganti rugi sebesar sisa masa kontrak dikalikan dengan gaji pokok terakhir; dan
 - b. tidak boleh mengikuti kembali seleksi pengadaan Pegawai.
- (4) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, bagi Pegawai Tidak Tetap Penuh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan yang mengundurkan diri dikarenakan diterima dan/atau diangkat sebagai CPNS UB tidak wajib membayar ganti rugi.
- (5) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan 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; dan
 - c. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

Paragraf 17

Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Dosen

Pasal 97

- (1) Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan status Dosen merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dosen pada unit kerja di lingkungan UB.
- (2) Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bekerja sekurang-kurangnya 4 (empat) sks dan sebanyak-banyaknya 11 (sebelas) sks dalam 1 (satu) semester
- (3) Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan oleh Fakultas/Sekolah Pascasarjana dan disetujui oleh Rektor.
- (4) Masa kontrak/perjanjian kerja bagi Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan kebutuhan.

Paragraf 18

Penggajian Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Dosen

Pasal 98

- (1) Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Dosen memperoleh gaji dan penghasilan lainnya yang sah secara adil dan layak.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan kontrak/perjanjian kerja.

- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada Pagu Belanja unit tempat bekerja Pegawai Paruh Waktu.
- (4) Gaji Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu mengikuti standar biaya masukan PTNBH UB.
- (5) Selain sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Dosen Purnatugas UB mendapatkan gaji sebesar 20% per bulan dari Gaji Pokok Golongan terakhir Dosen yang bersangkutan.

Paragraf 19

Penilaian Kinerja

Pasal 99

- (1) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan status Dosen dilakukan untuk menjamin tercapainya prestasi kerja berdasarkan kontrak/perjanjian kerja.
- (2) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan status Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh atasan langsung dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Hasil penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan status Dosen dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam perpanjangan kontrak/perjanjian kerja.

Paragraf 20

Disiplin Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Dosen

Pasal 100

Disiplin Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Dosen diatur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Paragraf 21

Pemberhentian

Pasal 101

- (1) Pemberhentian Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan status Dosen dilakukan dengan pemutusan kontrak/perjanjian kerja dan/atau pencabutan keputusan pengangkatan.
- (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan hormat karena:
 - a. jangka waktu kontrak/perjanjian kerja berakhir;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. perampangan organisasi atau kebijakan UB yang mengakibatkan pengurangan Pegawai Paruh Waktu dengan status Dosen;
 - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai kontrak/perjanjian kerja yang disepakati;
 - f. melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat; dan/atau
 - g. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan kontrak/perjanjian kerja.

- (3) Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan status Dosen yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak/perjanjian kerja berakhir:
 - a. wajib membayar ganti rugi sebesar sisa masa kontrak dikalikan dengan gaji pokok terakhir; dan
 - b. tidak boleh mengikuti kembali seleksi pengadaan Pegawai.
- (4) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, bagi Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan status Dosen yang mengundurkan diri dikarenakan diterima dan/atau diangkat sebagai CPNS UB.
- (5) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan tidak dengan hormat karena:
 - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang terkait dengan jabatan dan/atau pidana umum; dan
 - c. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

Paragraf 22

Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Tenaga Kependidikan

Pasal 102

- (1) Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada unit kerja di lingkungan UB.
- (2) Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bekerja paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari kerja.
- (3) Calon Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu diikat dengan kontrak/perjanjian kerja antara pejabat pembuat komitmen fakultas/sekolah pascasarjana/kantor pusat dengan calon pegawai.
- (4) Pejabat pembuat komitmen fakultas/sekolah pascasarjana/kantor pusat melaporkan kontak/perjanjian kerja kepada Rektor melalui wakil rektor yang membidangi sumber daya manusia.
- (5) Pengangkatan Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu di kantor pusat harus mendapatkan persetujuan Rektor melalui wakil rektor yang membidangi sumber daya manusia sebelum kontrak/perjanjian kerja ditandatangani.
- (6) Pengangkatan Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu di fakultas/sekolah pascasarjana harus mendapatkan persetujuan dekan/Direktur sebelum kontrak/perjanjian kerja ditandatangani.
- (7) Masa kontrak/perjanjian kerja bagi Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Paragraf 23

Penggajian Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu
dengan Status Tenaga Kependidikan

Pasal 103

- (1) Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Tenaga Kependidikan memperoleh gaji dan penghasilan lainnya yang sah secara adil dan layak.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan kontrak/perjanjian kerja.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada Pagu Belanja unit tempat bekerja Pegawai Paruh Waktu.
- (4) Gaji Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Tenaga Kependidikan sesuai dengan standar biaya masukan PTNBH UB.

Paragraf 24

Penilaian Kinerja Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan status
Tenaga Kependidikan

Pasal 104

- (1) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan dilakukan untuk menjamin tercapainya prestasi kerja berdasarkan kontrak/perjanjian kerja.
- (2) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh atasan langsung dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Hasil penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam perpanjangan kontrak/perjanjian kerja.

Paragraf 25

Disiplin Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Tenaga
Kependidikan

Pasal 105

Disiplin Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Tenaga Kependidikan diatur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.

Paragraf 26

Pemberhentian

Pasal 106

- (1) Pemberhentian Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Tenaga Kependidikan dilakukan dengan pemutusan kontrak/perjanjian kerja dan/atau pencabutan keputusan pengangkatan.

- (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan hormat karena:
 - a. jangka waktu kontrak/perjanjian kerja berakhir;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. perampangan organisasi atau kebijakan UB yang mengakibatkan pengurangan Pegawai Paruh Waktu dengan status Tenaga Kependidikan;
 - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai kontrak/perjanjian kerja yang disepakati;
 - f. melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat; dan/atau
 - g. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan kontrak/perjanjian kerja.
- (3) Pegawai Tidak Tetap Paruh Waktu dengan Status Tenaga Kependidikan yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak/perjanjian kerja berakhir:
 - a. wajib membayar ganti rugi sebesar sisa masa kontrak dikalikan dengan gaji pokok terakhir; dan
 - b. tidak boleh mengikuti kembali seleksi pengadaan Pegawai.
- (4) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, bagi Pegawai Paruh Waktu yang mengundurkan diri dikarenakan diterima dan/atau diangkat sebagai CPNS UB.
- (5) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan tidak dengan hormat karena:
 - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang terkait dengan jabatan dan/atau pidana umum; dan
 - c. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

BAB V

HARI DAN JAM KERJA

Pasal 107

- (1) Pegawai wajib menaati ketentuan hari dan jam kerja.
- (2) Dalam hal tertentu Rektor dapat menetapkan hari dan jam kerja selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Hari dan jam kerja tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Pasal 108

- (1) Pegawai yang tidak melakukan presensi kehadiran karena melaksanakan pekerjaan/tugas kedinasan di luar kantor dan/atau di luar ketentuan jam kerja wajib menyerahkan dokumen pendukung melalui aplikasi kepegawaian berupa:
 - a. disposisi;
 - b. surat tugas; dan/atau
 - c. undangan.
- (2) Pegawai yang tidak melaksanakan presensi kehadiran dikarenakan sakit, cuti, dan alasan lain yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan wajib menyerahkan bukti pendukung melalui aplikasi kepegawaian berupa:
 - a. surat keterangan dokter apabila sakit lebih dari 2 (dua) hari;
 - b. surat persetujuan cuti; atau
 - c. surat keterangan yang disetujui oleh atasan langsung atau pemimpin unit kerja.
- (3) Penyerahan dokumen pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan paling lambat 2 (dua) hari kerja setelah tidak melaksanakan presensi.
- (4) Pegawai yang terlambat menyampaikan bukti pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dinyatakan tidak hadir.
- (5) Pegawai yang mengalami keadaan kahar tidak wajib melakukan presensi kehadiran.
- (6) Keadaan kahar sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan oleh pejabat atau instansi yang berwenang.
- (7) Pegawai yang melaksanakan Tugas Belajar tidak wajib melakukan presensi kehadiran.

BAB VI

SISTEM INFORMASI PEGAWAI

Pasal 109

- (1) UB membentuk SIM Kepegawaian UB yang digunakan untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian UB.
- (2) SIM Kepegawaian UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan acuan dalam pengelolaan data pegawai yang diselenggarakan secara menyeluruh dan terintegrasi pada semua unit kerja di UB.
- (3) Operator SIM Kepegawaian di setiap unit kerja, bertugas:
 - a. memutakhirkan data secara berkala;
 - b. melaksanakan sinkronisasi data; dan
 - c. menyampaikan kepada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) UB untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data.
- (4) SIM Kepegawaian UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sistem informasi yang memenuhi persyaratan:
 - a. mudah diaplikasikan;
 - b. mudah diakses;
 - c. memiliki sistem keamanan yang dilindungi undang-undang; dan
 - d. dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pengembangan UB.

- (5) Pengelolaan SIM Kepegawaian UB di setiap unit kerja terintegrasi dengan sistem informasi lainnya di Universitas Brawijaya.

Pasal 110

- (1) SIM Kepegawaian UB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 memuat seluruh informasi data Pegawai UB.
- (2) Data pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
- a. riwayat hidup;
 - b. riwayat pendidikan formal dan non-formal;
 - c. riwayat jabatan dan kepangkatan;
 - d. riwayat penghargaan, tanda jasa, atau tanda kehormatan;
 - e. riwayat pengalaman berorganisasi;
 - f. riwayat gaji;
 - g. riwayat pendidikan dan latihan;
 - h. daftar penilaian prestasi kerja;
 - i. surat keputusan; dan
 - j. kompetensi.

Pasal 111

- (1) Pengelola SIM Kepegawaian terdiri atas:
- a. Validator;
 - b. Verifikator; dan
 - c. Operator.
- (2) Validator SIM Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, bertugas melakukan validasi data Pegawai.
- (3) Verifikator SIM Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, bertugas melakukan verifikasi data Pegawai.
- (4) Operator SIM Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, bertugas melakukan inventarisasi dan memasukkan data Pegawai ke dalam program aplikasi SIM Kepegawaian.
- (5) Hak akses layanan SIM Kepegawaian diberikan bagi pegawai UB.

BAB VII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 112

CDT-UB, DT-UB, CKT-UB, KT-UB, dan Pegawai tidak tetap UB yang diangkat sebelum berlakunya Peraturan Rektor ini akan disesuaikan dan ditetapkan sebagai CDT-UB, DT-UB, CKT-UB, KT-UB; dan pegawai tidak tetap UB dengan Perjanjian Kerja menurut Peraturan Rektor ini.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 113

Pada saat Peraturan Rektor ini mulai berlaku, Peraturan Rektor Nomor 31 Tahun 2021 tentang Kepegawaian (Lembaran Universitas Brawijaya Tahun 2021 Nomor 55), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 114

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Rektor ini dengan penempatannya dalam Lembaran Universitas Brawijaya.

Ditetapkan di Malang
pada tanggal 7 Desember 2022

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,



TTE oleh :
WIDODO
07 Desember 2022 13:28
Verifikasi melalui
<https://sco.ub.ac.id>

WIDODO

Diundangkan di Malang
pada tanggal 7 Desember 2022

plt. KEPALA DIVISI HUKUM DAN TATA LAKSANA
UNIVERSITAS BRAWIJAYA,



TTE oleh :
HARU PERMADI
07 Desember 2022 13:42
Verifikasi melalui
<https://sco.ub.ac.id>

HARU PERMADI

LEMBARAN UNIVERSITAS BRAWIJAYA TAHUN 2022 NOMOR 115

LAMPIRAN I
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA
NOMOR 102 TAHUN 2022
TENTANG
KEPEGAWAIAN

A. NOMOR IDENTITAS KEPEGAWAIAN (NIK)

Nomor Identitas Kepegawaian (NIK) terdiri dari 16 (enam belas) digit ditulis secara sistematis dengan urutan:

Urutan	Jumlah
Tahun Pengangkatan	4 digit
Bulan Pengangkatan	2 digit
Tahun Lahir	2 digit
Bulan Lahir	2 digit
Tanggal Lahir	2 digit
Jenis Kelamin	1 digit
Nomor Urut	3 digit

Kode Jenis Kelamin terdiri dari:

Kode	Status
1	Laki-laki
2	Perempuan

Urutan 16 digit NIK:

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

Contoh Penulisan:

NIK : 2014018503022001

Arti : pengangkatan tahun 2014 bulan Januari, lahir tahun 1985 bulan Maret tanggal Dua jenis kelamin Perempuan nomor urut 001

B. NOMOR IDENTITAS DOSEN DENGAN PERJANJIAN KERJA (NIPK)

Nomor Identitas Perjanjian Kerja (NIPK) terdiri dari 17 (enam belas) digit ditulis secara sistematis dengan urutan:

Urutan	Jumlah
Tahun Pengangkatan	4 digit
Bulan Pengangkatan	2 digit
Tahun Lahir	2 digit
Bulan Lahir	2 digit
Tanggal Lahir	2 digit
Status Perjanjian	1 digit
Jenis Kelamin	1 digit
Nomor Urut	3 digit

Kode Status Perjanjian terdiri dari:

Kode	Status
1	Dosen Purnatugas
2	Dosen Profesional
5	Dosen Asing
6	Dosen Luar Biasa

Kode Jenis Kelamin terdiri dari:

Kode	Status
1	Laki-laki
2	Perempuan

Urutan 17 digit NIPK:

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

Contoh Penulisan:

NIPK : 20171253012911001

Arti : pengangkatan tahun 2017 bulan Desember, lahir tahun 1953 bulan Januari tanggal Dua Puluh Sembilan, jenis perjanjian Dosen Purnatugas; jenis kelamin Laki-Laki nomor urut 001

C. NOMOR REGISTRASI KEPEGAWAIAN (NRK)

Nomor Registrasi Kepegawaian (NRK) terdiri dari 17 (tujuh belas) digit ditulis secara sistematis dengan urutan:

Urutan	Jumlah
Tahun Pengangkatan	4 digit
Bulan Pengangkatan	2 digit
Tahun Lahir	2 digit
Bulan Lahir	2 digit
Tanggal Lahir	2 digit
Status Perjanjian	1 digit
Jenis Kelamin	1 digit
Nomor Urut	3 digit

Kode Status Perjanjian terdiri dari:

Kode	Status
3	Tenaga Kependidikan Tidak Tetap Penuh Waktu
4	Tenaga Kependidikan Tidak Tetap Paruh Waktu

Kode Jenis Kelamin terdiri dari:

Kode	Status
1	Laki-laki
2	Perempuan

Urutan 17 digit NRK:

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

Contoh Penulisan:

NRK : 20171278012932001

Arti : pengangkatan tahun 2017 bulan Desember, lahir tahun 1978 bulan Januari tanggal Dua Puluh Sembilan, jenis perjanjian Tenaga Kependidikan Tidak Tetap Penuh Waktu; jenis kelamin Perempuan nomor urut 001

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,



TTE oleh :
WIDODO
07 Desember 2022 13:28
Verifikasi melalui
<https://sco.ub.ac.id>

WIDODO

LAMPIRAN II
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA
NOMOR 102 TAHUN 2022
TENTANG
KEPEGAWAIAN

JABATAN AKADEMIK DAN KEPANGKATAN/
GOLONGAN RUANG DT-UB

Jabatan Akademik	Angka Kredit	Kepangkatan/Golongan Ruang (Disetarakan)
Asisten Ahli	150	Penata Muda Tingkat I, III/b
Lektor	200	Penata, III/c
Lektor	300	Penata Tingkat I, III/d
Lektor Kepala	400	Pembina, IV/a
Lektor Kepala	550	Pembina Tingkat I, IV/b
Lektor Kepala	700	Pembina Utama Muda, IV/c
Profesor/Guru Besar	850	Pembina Utama Madya, IV/d
Profesor/Guru Besar	1050	Pembina Utama, IV/e

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,



TTE oleh :
WIDODO
07 Desember 2022 13:28
Verifikasi melalui
<https://sco.ub.ac.id>

WIDODO

LAMPIRAN III
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA
NOMOR 102 TAHUN 2022
TENTANG
KEPEGAWAIAN

GOLONGAN RUANG DAN PANGKAT KT-UB

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

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,



TTE oleh :
WIDODO
07 Desember 2022 13:28
Verifikasi melalui
<https://sco.ub.ac.id>

WIDODO

LAMPIRAN IV
 PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA
 NOMOR 102 TAHUN 2022
 TENTANG
 KEPEGAWAIAN

GAJI PEGAWAI TIDAK TETAP PENUH WAKTU DENGAN STATUS
 TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Tenaga Administrasi dan Teknisi

MKG	SMA	D3	MKG	S1	S2
0	1.617.760	1.841.440	0	2.063.520	2.150.800
1	1.643.280		1		
2		1.899.440	2	2.128.560	2.218.560
3	1.695.040		3		
4		1.959.280	4	2.195.600	2.288.400
5	1.748.400		5		
6		2.020.960	6	2.264.720	2.360.480
7	1.803.440		7		
8		2.084.640	8	2.336.080	2.434.880
9	1.860.240		9		
10		2.150.240	10	2.409.600	2.511.520
11	1.918.880		11		
12		2.218.000	12	2.485.520	2.590.640
13	1.979.280		13		
14		2.287.840	14	2.563.760	2.672.240
15	2.041.600		15		
16		2.359.920	16	2.644.560	2.756.400
17	2.105.920		17		
18		2.434.240	18	2.727.840	2.843.200
19	2.172.240		19		
20		2.510.880	20	2.813.760	2.932.720
21	2.240.640		21		
22		2.590.000	22	2.902.320	3.025.120
23	2.311.280		23		
24		2.671.520	24	2.993.760	3.120.400
25	2.383.000		25		
26		2.755.680	26	3.088.080	3.218.640
27	2.459.120		27		
28		2.842.480	28	3.185.280	3.320.080
29	2.536.560		29		
30		2.932.000	30	3.285.600	3.424.640
31	2.616.480		31		
32		2.932.000	32	3.389.120	3.532.480
33	2.698.880		33		

B. Pengemudi, Satuan Pengamanan, Penjaga Gedung, Petugas Kebersihan, Petugas Kebun dan Taman, Pemelihara Satwa, dan Petugas Parkir

MKG	Petugas Parkir	Petugas Kebersihan, Petugas Kebun dan Taman, dan Pemelihara Satwa	Pengemudi, Satuan Pengamanan, dan Penjaga Gedung
0	1.363.600	1.481.440	1.617.760
1			1.643.280
2	1.406.560	1.528.080	
3			1.695.040
4	1.450.880	1.576.160	
5			1.748.400
6	1.496.560	1.625.840	
7			1.803.440
8	1.543.680	1.677.040	
9			1.860.240
10	1.592.320	1.729.840	
11			1.918.880
12	1.642.480	1.784.320	
13			1.979.280
14	1.694.160	1.840.560	
15			2.041.600
16	1.747.520	1.898.480	
17			2.105.920
18	1.802.560	1.958.320	
19			2.172.240
20	1.859.360	2.020.000	
21			2.240.640
22	1.917.920	2.083.600	
23			2.311.280
24	1.978.320	2.149.200	
25			2.383.000
26			
27			2.459.120
28			
29			2.536.560
30			
31			2.616.480
32			
33			2.698.880

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,



TTE oleh :
WIDODO
07 Desember 2022 13:28
Verifikasi melalui
<https://sco.sub.ac.id>

WIDODO

LAMPIRAN V
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA
NOMOR 102 TAHUN 2022
TENTANG
KEPEGAWAIAN

HARI DAN JAM KERJA

Jumlah jam kerja pegawai paling sedikit 37,5 jam per minggu atau selama 7,5 jam per hari, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jum'at, kecuali diatur lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- b. jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah 37,5 jam, dan ditetapkan sebagai berikut:
 1. Senin sampai dengan Kamis : 07.30 – 16.00
waktu istirahat : 12.00 – 13.00
 2. Jum'at : 07.30 – 16.30
waktu istirahat : 11.30 – 13.00

Bagi pegawai yang melaksanakan tugas tertentu di bidang pelayanan publik dan/atau tugas tertentu lainnya, yang pelaksanaannya membutuhkan jam kerja selama 24 jam diberlakukan ketentuan sebagai berikut:

- a. jam kerja selama 8 (delapan) jam per hari, dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. shift pagi : 06.00 – 14.00
 2. shift siang : 14.00 – 22.00
 3. shift malam : 22.00 – 06.00
- b. libur diberikan setelah menjalankan shift malam sampai masuk shift pagi pada hari berikutnya.

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,



TTE oleh :
WIDODO
07 Desember 2022 13:28
Verifikasi melalui
<https://sco.ub.ac.id>

WIDODO