

**KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 12 TAHUN 2016**

Tentang

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
AR-RANIRY BANDA ACEH**

REKTOR UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi dan perlu dikelola secara baik untuk tercapainya visi dan misi serta tujuan institusi/organisasi;
- b. bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- c. bahwa untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang berdaya guna dan berhasil guna dalam menangani berbagai tugas sesuai tugas pokok dan fungsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sebagai perguruan

tinggi, dipandang perlu dan penting ada pedoman internal mengenai manajemen sumber daya manusia di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b dan huruf c, dipandang perlu menetapkan Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
 3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
 5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil;
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional PNS;
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil;
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil;

12. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil;
17. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
18. Peraturan pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen serta Tunjangan Kehormatan Profesor;
19. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;.
20. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;

21. Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
22. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
23. Peraturan Menteri Agama Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta;
24. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Depag;
25. Keputusan Menteri Agama Nomor 56 Tahun 2007 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Penandatanganan Nota Usul Mutasi Kepegawaian di Lingkungan Departemen Agama;
26. Keputusan Menteri Agama Nomor 175 Tahun 2010 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kemenag;
27. Keputusan Menteri Agama Nomor 207 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama;
28. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Instansi Pemerintah.

Memperhatikan: Hasil Rapat Pimpinan Universitas; Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Direktur Pascasarjana, Kepala Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Kepala Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasama, tanggal 26 April 2016.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang selanjutnya disebut Universitas adalah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di bawah Kementerian Agama;
2. Rektor adalah Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
3. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses berkelanjutan, terstruktur dan sistematis meliputi perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen, proses seleksi, pengangkatan dan penempatan, peningkatan kinerja, penilaian kinerja, penentuan kompensasi, promosi, dan pemberhentian yang berlaku di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Tenaga Pendidik adalah tenaga yang berkualifikasi sebagai dosen, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai

- dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan;
5. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan meliputi pegawai administrasi, pustakawan, laboran, teknisi, arsiparis, pranata komputer, dan tenaga penunjang lainnya;
 6. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
 7. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
 8. Dosen Tetap adalah Pegawai Negeri Sipil yang tugas utamanya sebagai dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil pada perguruan tinggi negeri, yang selanjutnya disebut dosen tetap bukan PNS adalah dosen yang bekerja penuh waktu;
 10. Dosen Luar Biasa adalah pegawai tidak tetap dan diangkat selama satu semester untuk mengajar matakuliah tertentu di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 11. Dosen Kontrak adalah pegawai tidak tetap dan diangkat untuk mengajar matakuliah tertentu selama periode tertentu di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 12. Laboran adalah tenaga penunjang akademik yang bertugas untuk mengoptimalkan dan mengarahkan penggunaan laboratorium;
 13. Pegawai adalah pegawai yang diangkat untuk menjalankan tugas-tugas administratif dalam rangka mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi;
 14. Pegawai Tetap adalah pegawai yang diangkat untuk menjalankan tugas-tugas administratif dalam rangka mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berstatus PNS;

15. Pegawai Kontrak adalah pegawai yang diangkat oleh Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh untuk melaksanakan tugas-tugas administratif dengan status kontrak;
16. Pegawai Profesional adalah pegawai yang mempunyai kompetensi khusus dan diangkat oleh Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh untuk melaksanakan tugas administratif dengan kompensasi khusus;
17. Satuan Pengamanan, yang selanjutnya disebut SATPAM adalah kelompok petugas yang dibentuk oleh Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh untuk melaksanakan pengamanan fisik (physical security) dalam rangka menyelenggarakan keamanan dan menjaga ketertiban di lingkungan kampus/kawasan kerja;
18. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
19. Kompensasi SDM Universitas adalah proses yang dilakukan universitas untuk menghargai kinerja SDM Universitas dalam bentuk kompensasi finansial berupa gaji atau insentif lain dan kompensasi non finansial berupa keuntungan dan kesejahteraan SDM Universitas.

BAB II PENGERTIAN

Pasal 2

- (1) SDM Universitas adalah seluruh pegawai universitas yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
- (2) Manajemen SDM Universitas adalah upaya-upaya untuk memenuhi, mendayagunakan, menumbuhkan, membina dan meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja SDM yang bermutu dan mendukung produktivitas Universitas.

BAB III ASAS MANAJEMEN SDM

Pasal 3

Manajemen SDM Universitas dilakukan berdasarkan asas *silih asah, silih asih, dan silih asuh*.

BAB IV PRINSIP MANAJEMEN SDM

Pasal 4

- (1) Manajemen SDM Universitas dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip relevansi, profesionalisme, kompetensi, efisiensi, efektivitas, bermartabat, berdayaguna, berkesinambungan, transparan, demokratis, berkeadilan, dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (2) Manajemen SDM dilakukan sejalan dengan arah dan upaya perwujudan visi, misi, tujuan universitas dan rencana strategis universitas.
- (3) Manajemen SDM dilakukan untuk semua pegawai secara sinergis dan terintegrasi dengan keseluruhan fungsi-fungsi Manajemen SDM Universitas.
- (4) Manajemen SDM berorientasi kepada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dan kinerja pegawai yang produktif dan berdaya saing.
- (5) Manajemen SDM mengutamakan motivasi dan usaha pengembangan diri, dan mengutamakan sistem merit, serta pendekatan hukuman dan ganjaran.

BAB V MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 5

Manajemen SDM Universitas dimaksudkan untuk memberikan jaminan terbinanya:

- a. Kualifikasi, profesionalitas, kompetensi, dan kinerja SDM Universitas untuk memenuhi tuntutan fungsi dan tugas yang diemban, jabatan yang diduduki, dan kebijakan institusi yang ditetapkan;
- b. Komitmen dan peningkatan kinerja SDM universitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
- c. Layanan dan budaya kerja SDM Universitas yang bermutu, profesional, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pasal 6

Manajemen SDM Universitas bertujuan untuk:

- a. Memberi arah rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan SDM, dan pemutusan hubungan kerja SDM di universitas;
- b. Mengurangi dan menghindari ketidakpastian dalam tata kelola sumber daya manusia universitas untuk mencapai visi, misi, dan tujuan universitas.
- c. Membina loyalitas, integritas, dan sikap positif SDM universitas terhadap tugasnya;
- d. Mengembangkan kecakapan profesional dalam melaksanakan tugas;
- e. Meningkatkan kemampuan komunikasi, adaptabilitas, dan pemecahan masalah dalam melaksanakan tugas;
- f. Meningkatkan pemahaman dan keterampilan terhadap pengembangan karir dan jabatan;
- g. Menumbuh kembangkan budaya kerja, iklim, dan suasana kerja yang kondusif;

- h. Meningkatkan pemahaman atas pentingnya pengembangan unit kerja.

BAB VI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SDM

Pasal 7

Pengembangan Manajemen SDM didasarkan atas hasil analisis kebutuhan dan karir pegawai pada tingkat individual, unit kerja, dan universitas serta tuntutan-tuntutan lingkungan eksternal lainnya.

Pasal 8

Substansi Pengembangan Manajemen SDM mencakup aspek-aspek filosofis, ideologis dan nilai-nilai kerja, teori, konsep dan prinsip-prinsip keilmuan, dan manfaat penerapan teori/ konsep dalam bekerja.

Pasal 9

- (1) Pengembangan manajemen dosen dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan kesinambungan bidang keahlian/keilmuan yang sejenis dan/atau serumpun.
- (2) Pengembangan manajemen pegawai administrasi, pustakawan, laboran, teknisi, arsiparis, pranata komputer, dan tenaga penunjang lainnya dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan tuntutan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Pasal 10

Kegiatan Pengembangan Manajemen SDM dalam bentuk pendidikan dan latihan (Diklat) dapat diikuti oleh dosen, pegawai administrasi, pustakawan, laboran, teknisi, arsiparis, pranata komputer, SATPAM, dan tenaga penunjang lainnya, baik program gelar maupun non-gelar, di dalam maupun di luar negeri.

Pasal 11

Pengembangan Manajemen SDM dapat ditempuh melalui studi lanjut, *exchange program*, penguasaan, pelatihan, dan program pesanan sesuai dengan bidang ilmu dan keahliannya.

Pasal 12

Pengembangan Manajemen Asisten Ahli dilakukan melalui sistem pendampingan dengan mengutamakan perluasan wawasan dan pendalaman bidang keahlian atau ilmu yang ditekuninya.

Pasal 13

Pengembangan Manajemen SDM pegawai administrasi, pustakawan, laboran, teknisi, arsiparis, pranata komputer, dan tenaga penunjang lainnya dilakukan melalui program studi lanjut, pelatihan, magang, dan studi banding sesuai dengan kepentingan peningkatan profesionalitas, kompetensi, pelayanan, dan kinerja yang mendukung produktivitas organisasi.

Pasal 14

Manajemen SDM dilakukan berkaitan dengan kepentingan penilaian kinerja setiap pegawai yang berdampak pada kompensasi, promosi, mutasi, rotasi, demosi untuk penetapan remunerasi.

Pasal 15

Pembinaan aparatur (BINAP) sebagai bagian dari manajemen SDM diperlukan untuk menangani masalah-masalah yang muncul berkaitan dengan pelanggaran aturan-aturan kepegawaian, kode etik, dan disiplin.

BAB VII

PROSEDUR MANAJEMEN SDM

Pasal 16

Penyusunan program manajemen SDM dilakukan di bawah tanggung jawab salah seorang Wakil Rektor dan dilaksanakan oleh unit kerja terkait.

Pasal 17

Unit kerja yang bertugas dalam manajemen SDM melakukan asesmen dan analisis kebutuhan, perancangan, implementasi, pengembangan, mentoring, pengawasan, dan evaluasi program.

Pasal 18

Unit kerja yang bertugas dalam manajemen SDM melakukan koordinasi dan bekerja sama dengan unit-unit utama di lingkungan universitas dalam asesmen dan analisis kebutuhan, perancangan, implementasi, pengembangan, mentoring, dan evaluasi program pengembangan SDM universitas.

Pasal 19

Unit kerja yang bertugas dalam manajemen SDM dapat menjalin kemitraan dengan lembaga lain di luar universitas untuk melakukan asesmen dan analisis kebutuhan, perancangan, implementasi, pengembangan, mentoring, monitoring, dan evaluasi program pengembangan SDM universitas.

BAB VIII

PERENCANAAN SDM UNIVERSITAS

Pasal 20

- (1) Perencanaan sumber daya manusia universitas merupakan proses yang sistematis untuk mengidentifikasi, menganalisis, identifikasi-kebutuhan dan kompetensi serta menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan tenaga sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan di Universitas pada suatu periode tertentu;
- (2) Proses identifikasi dan analisis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah suatu kegiatan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pekerjaan atau tugas tertentu (job analysis) dan analisis terhadap jumlah, kualitas, dan kompetensi yang disyaratkan untuk melakukan pekerjaan atau tugas (job specification).
- (3) Job analysis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah informasi tertulis mengenai jumlah, kualitas, kompetensi, dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan di universitas terkait aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, kompetensi yang disyaratkan (personnel selection recruitment specialist), perilaku manusia, dan alat-alat yang diperlukan (job description).
- (4) Bagian Organisasi dan Kepegawaian Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry merencanakan jumlah Pegawai setiap tahun untuk 5 (lima) tahun.

BAB IX

PROSES REKRUTMEN

Pasal 21

- (1) Untuk memenuhi keperluan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas di Universitas, maka perlu dilakukan rekrutmen.
- (2) Rekrutmen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dengan formasi yang lowong dan syarat-syarat yang ditetapkan universitas.
- (3) Dasar rekrutmen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah hasil perencanaan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20.
- (4) Jenis rekrutmen Sumber Daya Manusia di lingkungan Universitas meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
- (5) Teknis rekrutmen dosen tetap dan pegawai tetap sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) mengikuti petunjuk yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama.
- (6) Teknis rekrutmen dosen kontrak, dosen luar biasa, pegawai kontrak, pegawai profesional, fasilitator, cleaning service dan sopir mengikuti peraturan yang tercantum dalam keputusan ini.
- (7) Teknis rekrutmen dosen tetap bukan PNS mengikuti Peraturan Menteri Agama Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta.
- (8) Teknis rekrutmen tenaga SATPAM mengikuti petunjuk yang ditetapkan oleh Kapolri dan ketentuan lain yang berlaku.

Pasal 22

- (1) Dasar rekrutmen dosen kontrak Universitas didasarkan atas rasio antara jumlah dosen tetap dengan jumlah mahasiswa, pertimbangan kompetensi, dan kemampuan ketersediaan anggaran Universitas.

- (2) Dasar rekrutmen dosen luar biasa didasarkan atas rasio antara jumlah dosen tetap dengan jumlah mahasiswa pada suatu program studi dan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT) dengan rasio minimal 1:20 untuk ilmu eksakta dan 1:30 untuk ilmu sosial dan humaniora.
- (3) Penentuan gap rasio ditentukan oleh Dekan.
- (4) Dasar rekrutmen pegawai kontrak didasarkan atas rasio antara ketersediaan pegawai tetap, kompetensi, ruang lingkup tugas, beban tugas, dan kemampuan ketersediaan anggaran Universitas.
- (5) Dasar rekrutmen pegawai profesional didasarkan atas tugas yang memerlukan kompetensi khusus.
- (6) Dasar rekrutmen tenaga SATPAM didasarkan atas ruang lingkup dan kebutuhan keamanan/ketertiban kampus.

Pasal 23

- (1) Proses rekrutmen tenaga dosen tetap bukan PNS, dosen kontrak, pegawai kontrak, tenaga Satpam, *cleaning service* dimulai dari pengumuman, pengajuan lamaran, seleksi, pengangkatan dan penempatan.
- (2) Pengumuman rekrutmen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertujuan untuk membuka kesempatan kepada semua orang yang mempunyai kompetensi dan spesifikasi yang disyaratkan oleh Universitas.
- (3) Pengajuan lamaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dimaksudkan untuk mengetahui latar belakang kompetensi dan spesifikasi pelamar.
- (4) Seleksi sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) merupakan proses memilih seseorang baik sebagai dosen kontrak, pegawai kontrak, maupun tenaga laboran yang mempunyai kompetensi yang disyaratkan.
- (5) Proses rekrutmen dilakukan oleh universitas secara tersentral dan terkoordinatif.

Pasal 24

- (1) Proses rekrutmen dosen luar biasa dan pegawai profesional dilakukan melalui dua metode yaitu rekrutmen biasa dan rekrutmen khusus.
- (2) Rekrutmen biasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah proses rekrutmen yang dimulai dengan pengumuman, pengajuan lamaran, seleksi, pengangkatan dan penempatan.
- (3) Rekrutmen khusus sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah proses rekrutmen dengan cara penunjukan langsung oleh Rektor atas persetujuan Senat Universitas terhadap seseorang yang mempunyai kompetensi dan syarat yang sesuai dengan keperluan Universitas.

Pasal 25

- (1) Materi seleksi dengan jalur rekrutmen biasa meliputi uji baca al-Qur'an, psikotes dan tes kompetensi serta tes mengajar bagi calon dosen tetap bukan PNS, calon dosen kontrak dan/atau dosen luar biasa.
- (2) Materi seleksi dengan jalur rekrutmen biasa untuk calon pegawai kontrak meliputi uji baca al-Qur'an, psikotes, dan tes kompetensi.

Pasal 26

- (1) Waktu rekrutmen dosen tetap dan/atau pegawai tetap mengikuti ketentuan dan aturan yang berlaku dari Kementerian Agama Republik Indonesia.
- (2) Waktu rekrutmen dosen tetap bukan PNS dan pegawai kontrak dilaksanakan pada bulan Maret dan/atau Agustus dengan memperhatikan formasi yang tersedia.
- (3) Waktu rekrutmen dosen luar biasa dilaksanakan pada awal semester dengan memperhatikan formasi yang tersedia.

- (4) Waktu rekrutmen pegawai profesional dilaksanakan setiap saat dengan memperhatikan formasi yang tersedia.
- (5) Waktu rekrutmen dosen kontrak PKPBA (Program Khusus Pembelajaran Bahasa Arab) dan PKPBI (Program Khusus Pembelajaran Bahasa Inggris) pada Ma'had Al-Jami'ah dan Asrama dilaksanakan setiap bulan Juni.

Pasal 27

Syarat dan prosedur serta ketentuan lain rekrutmen diumumkan tersendiri melalui pengumuman yang ditandatangani oleh Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan atas nama Rektor.

Pasal 28

- (1) Pengangkatan dan penempatan merupakan penetapan sumber daya manusia untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- (2) Penetapan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas hasil dari rekrutmen.
- (3) Penetapan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Surat Keputusan Rektor.

Pasal 29

Masa percobaan masing-masing jenis Sumber Daya Manusia adalah 3 (tiga) bulan, dan bagi calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) mengikuti peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

BAB X PERSYARATAN DAN PROSEDUR PENGANGKATAN DOSEN TETAP BUKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 30

Untuk dapat diangkat sebagai dosen tetap bukan PNS di lingkungan universitas, seseorang harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut.

- a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Warga Negara Indonesia.
- c. Beragama Islam.
- d. Bermoral, jujur, dan menegakkan kebenaran.
- e. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter pemerintah.
- f. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban.
- g. Menguasai dan profesional dalam bidangnya.
- h. Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan yang diminta oleh universitas.
- i. Mampu bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik.
- j. Kredibel dan loyal kepada Universitas.
- k. Memiliki kualifikasi pendidikan serendah-rendahnya Magister (S2) dan memiliki keahlian khusus yang diperlukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- l. Pada saat diangkat, berusia setinggi-tingginya 40 (empat puluh) tahun kecuali dinyatakan lain oleh ketentuan yang berlaku.
- m. Lulus seleksi ujian tulis, kompetensi lainnya berupa uji baca Al-Quran, keahlian, tes kepribadian, dan wawancara yang dilaksanakan oleh universitas, fakultas, dan jurusan/program studi.
- n. Bersedia menandatangani Kontrak Kerja untuk kurun waktu paling singkat selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan.

Pasal 31

Tata cara pengusulan dosen tetap bukan PNS di lingkungan Universitas mengikuti prosedur sebagai berikut:

- a. Ketua Jurusan/Program Studi mengkaji kebutuhan dosen (formasi) serta rencana pemenuhannya.
- b. Ketua Jurusan/Program Studi menyampaikan usulan pemenuhan kebutuhan dosen kepada Dekan melalui

- mekanisme pengangkatan dosen tetap bukan PNS, untuk selanjutnya diteruskan kepada Pimpinan Universitas.
- c. Usulan yang disampaikan Ketua Jurusan/Program Studi sebagaimana dimaksud pada huruf b di atas disertai dengan penjelasan tentang kualifikasi pendidikan dan kompetensi minimal, jumlah dan keahlian yang diperlukan.
 - d. Atas dasar usulan Dekan Fakultas, Pimpinan Universitas mengusulkan kebutuhan dosen tetap bukan PNS kepada Menteri Agama c.q Direktur Jenderal Pendidikan Islam. Apabila Menteri Agama menyetujui, maka Direktur Jenderal Pendidikan Islam menetapkan persetujuan kuota dosen tetap bukan PNS.
 - e. Pimpinan universitas menformasikan kuota yang telah ditetapkan Kementerian Agama berdasarkan prioritas kebutuhan Jurusan/Program Studi dengan melibatkan fakultas.
 - f. Verifikasi kesesuaian dokumen dilakukan oleh pihak fakultas sebelum dilakukan seleksi administrasi (desk evaluation) oleh tim seleksi.
 - g. Pimpinan universitas membentuk Tim Seleksi Penerimaan Dosen Tetap Bukan PNS, mengumumkan rencana penerimaan dosen tetap bukan PNS pada media internal dan eksternal universitas disertai dengan syarat-syarat yang diperlukan.
 - h. Pendaftaran dosen tetap bukan PNS dilaksanakan di bawah koordinasi Wakil Rektor bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan untuk satu masa tertentu sesuai dengan keputusan Pimpinan Universitas.
 - i. Calon dosen tetap bukan PNS mengikuti seleksi penerimaan dosen berupa Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang sesuai ketentuan yang berlaku.
 - j. Calon dosen tetap bukan PNS yang dinyatakan memenuhi persyaratan ditetapkan dan diangkat dengan Surat Keputusan Rektor sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

BAB XI

PERSYARATAN DAN PROSEDUR PENGANGKATAN

GURU BESAR TETAP BUKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 32

- (1) Guru Besar yang sudah memasuki masa pensiun, dapat diangkat kembali sebagai dosen tetap bukan PNS di lingkungan Universitas.
- (2) Guru Besar bukan PNS diangkat untuk selama-lamanya sampai dengan usia 75 (tujuh puluh lima) tahun.

Pasal 33

Untuk dapat diangkat sebagai Guru Besar bukan PNS, Pensiunan Guru Besar harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Telah menduduki jabatan Guru Besar sekurang-kurangnya 2 tahun sebelum pensiun.
- b. Memiliki integritas dan prestasi keilmuan yang dibuktikan dengan:
 1. Pernah mengajar minimal 12 (dua belas) satuan kredit semester (sks) per semester selama 2 (dua) tahun terakhir pada jenjang S1, S2, dan/atau S3 di Universitas; dan
 2. Pernah membimbing mahasiswa jenjang S1, S2 dan/atau S3 di lingkungan universitas paling sedikit 5 (lima) orang selama 2 (dua) tahun terakhir.
- c. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan dari Dokter Pemerintah.

Pasal 34

Tata cara pengusulan Guru Besar bukan PNS di lingkungan universitas mengikuti prosedur sebagai berikut:

- a. Ketua Jurusan/Program Studi mempertimbangkan kebutuhan Guru Besar bukan PNS serta rencana pemenuhannya.
- b. Ketua Jurusan/Program Studi menyampaikan usulan pemenuhan kebutuhan Guru Besar bukan PNS kepada Dekan melalui mekanisme pengangkatan Guru Besar bukan PNS,

- untuk selanjutnya diteruskan kepada Pimpinan Universitas untuk dibawa ke rapat senat universitas.
- c. Senat universitas mempertimbangkan kualifikasi pendidikan dan kompetensi, serta keahlian yang diperlukan.
 - d. Atas dasar ketetapan senat universitas, Pimpinan Universitas mengusulkan kebutuhan Guru Besar bukan PNS kepada Menteri Agama c.q Direktur Jenderal Pendidikan Islam. Apabila Menteri Agama menyetujui, maka Direktur Jenderal Pendidikan Islam menetapkan persetujuan Guru Besar bukan PNS.
 - e. Rektor menetapkan Guru Besar bukan PNS berdasarkan persetujuan Kementerian Agama RI.

BAB XII

DISIPLIN DAN KEWAJIBAN SDM

Pasal 35

- (1) Rektor mempunyai kewajiban dan tanggungjawab meningkatkan dan menegakkan disiplin SDM di Universitas.
- (2) Disiplin SDM di Universitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merujuk kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku lainnya.
- (3) Disiplin SDM adalah kesanggupan SDM untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.
- (4) Penegakan disiplin SDM sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) adalah berlaku untuk semua SDM di universitas.
- (5) SDM yang tidak mentaati disiplin SDM akan mendapatkan hukuman disiplin SDM sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Perubahan atas Peraturan

Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 36

- (1) Kewajiban dan larangan bagi semua SDM di universitas mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku lainnya.
- (2) Kewajiban SDM yang tidak tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diatur dalam Keputusan Rektor.

Pasal 37

- (1) Kewajiban dosen adalah menjalankan tugas pokok dan fungsi seorang dosen.
- (2) Tugas pokok dan fungsi dosen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi berupa pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan ilmu, dan pengabdian kepada masyarakat, penunjang tridharma perguruan tinggi serta tugas tambahan lain.
- (3) Beban tugas dosen tetap di Universitas sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen serta Peraturan Perundang-undangan yang berlaku lainnya.
- (4) Dosen tetap dengan tugas tambahan mempunyai beban tugas mengajar minimal 3 (tiga) sks.
- (5) Dosen tetap tanpa tugas tambahan mempunyai beban tugas minimal 12 (dua belas) sks, maksimal 16 (enam belas) sks per semester (sesuai dengan BKD).
- (6) Beban mengajar dosen tetap bukan PNS disesuaikan dengan beban mengajar yang berlaku bagi dosen tetap PNS.
- (7) Beban mengajar dosen kontrak di universitas adalah 8 (delapan) sks setiap semester ditambah beban lain 4 (empat) sks.

- (8) Beban mengajar dosen luar biasa di Universitas maksimal 8 (delapan) sks.
- (9) Kewajiban pegawai (pegawai tetap, pegawai kontrak dan pegawai) adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsi bidang administrasi dalam rangka mendukung proses penyelenggaraan pelayanan pendidikan tinggi di Universitas.
- (10) Kewajiban tenaga laboran adalah menjalankan tugas pokok dan fungsi pekerjaan terkait dengan ruang lingkup laboratorium di Universitas atau di tempat lain yang ditugaskan Rektor.
- (11) Rincian tugas pokok dan fungsi masing-masing jenis sumber daya manusia di Universitas diatur tersendiri melalui keputusan Rektor tentang Tugas Pokok dan Fungsi.

BAB XIII KOMPENSASI

Bagian Pertama Konsep Kompensasi

Pasal 38

- (1) Setiap dosen dan pegawai di Universitas berhak mendapatkan kompensasi sesuai peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai.
- (3) Jenis kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi kompensasi finansial dan non finansial.
- (4) Kompensasi finansial sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) meliputi gaji, honorarium, uang makan, uang perjalanan, asuransi, rekreasi, beasiswa melanjutkan studi, dan kompensasi finansial lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Kompensasi non finansial sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) adalah jaminan atas kelangsungan pekerjaan, jaminan jenjang karier, jaminan kondisi kerja, dan jaminan pekerjaan sesuai kompetensi serta cuti.

Bagian Kedua
Kompensasi Pegawai Negeri Sipil

Pasal 39

Kompensasi finansial bagi Pegawai Negeri Sipil di Universitas berpedoman pada peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketiga
Kompensasi Dosen Tetap Bukan PNS, Dosen Kontrak,
Pegawai Kontrak, dan Pegawai Profesional

Pasal 40

- (1) Besarnya kompensasi finansial bagi dosen tetap bukan PNS, dosen kontrak, pegawai kontrak, dan pegawai profesional diatur tersendiri dan ditetapkan dengan Surat Keputusan Rektor.
- (2) Setiap dosen tetap bukan PNS, dosen kontrak, pegawai kontrak, dan pegawai profesional diikutkan dalam program asuransi masa depan.
- (3) Setiap dosen tetap bukan PNS, dosen kontrak, pegawai kontrak, dan pegawai profesional berhak memperoleh dan mendapatkan kompensasi non-finansial.

BAB XIV
PENINGKATAN KOMPETENSI, KOMITMEN, DAN
KINERJA

Bagian Pertama
Konsep Kompetensi, Komitmen, dan Kinerja

Pasal 41

- (1) Rektor sebagai pimpinan tertinggi di universitas berkewajiban dan bertanggungjawab meningkatkan kompetensi dan kinerja SDM dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan pendidikan tinggi.
- (2) Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan.
- (3) Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah hasil kerja nyata yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh SDM dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
- (4) Untuk menghasilkan kinerja SDM yang maksimal, maka peningkatan kompetensi dikembangkan secara berkelanjutan.
- (5) Peningkatan kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dilakukan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, serta membangun komitmen SDM.
- (6) Metode peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dilakukan melalui peningkatan jenjang pendidikan, pelatihan, dan menambah pengalaman dan wawasan.
- (7) Metode membangun komitmen sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan melalui membangun kepercayaan diri (self confidence) dan motivasi yang direalisasikan dengan kontrak kerja.
- (8) Penambahan pengalaman dan wawasan dilakukan melalui rotasi SDM.

Bagian Kedua
Penanggungjawab

Pasal 42

- (1) Pelaksanaan kewajiban dan tanggungjawab Rektor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) dapat didelegasikan kepada para Wakil Rektor.
- (2) Peningkatan kompetensi dosen didelegasikan kepada Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan bekerjasama

dengan Dekan dan Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan.

- (3) Peningkatan kompetensi pegawai administrasi didelegasikan kepada Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan bekerjasama dengan Dekan dan Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan.

Bagian Ketiga Peningkatan Kompetensi

Pasal 43

Tujuan peningkatan kompetensi adalah:

1. Menciptakan dan membangun kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas kelembagaan.
2. Mengembangkan keahlian SDM sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
3. Mengembangkan pengetahuan SDM sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara rasional.
4. Mengembangkan sikap SDM sehingga dapat meningkatkan kerjasama dan etika.
5. Meningkatkan peran serta SDM dalam proses pengembangan lembaga.
6. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

Pasal 44

- (1) Peningkatan kompetensi adalah peningkatan jenjang pendidikan formal.
- (2) Sasaran peningkatan jenjang pendidikan formal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di universitas.
- (3) Biaya peningkatan pendidikan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) bersumber dari beasiswa dari dalam negeri yang

dikeluarkan oleh Kementerian atau Instansi terkait, PNBP Universitas dan beasiswa dari luar negeri.

- (4) Jenjang peningkatan pendidikan formal tertinggi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah doktor.
- (5) Peningkatan jenjang pendidikan formal bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) hanya bagi jenjang yang belum diraih.
- (6) Izin sementara melanjutkan studi bagi tenaga pendidik diberikan setelah memperoleh persetujuan Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan.
- (7) Izin sementara melanjutkan studi bagi tenaga kependidikan diberikan apabila dilaksanakan di luar jam kerja dan telah mendapatkan persetujuan Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan.
- (8) Tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang telah menyelesaikan satu jenjang pendidikan dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya setelah memperoleh dan menjalani masa tunggu minimal 2 (dua) tahun.

Pasal 45

- (1) Setiap tenaga pendidik yang akan melanjutkan pendidikan formal sebagaimana dimaksud Pasal 44 setelah memperoleh masa kerja minimal 2 (dua) tahun di Universitas.
- (2) Setiap tenaga kependidikan yang akan melanjutkan pendidikan formal sebagaimana dimaksud Pasal 44 setelah memperoleh masa kerja minimal 5 (lima) tahun di Universitas.
- (3) Syarat teknis dan administratif setiap Pegawai Negeri Sipil yang akan melanjutkan pendidikan formal, mengacu pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 46

- (1) Pelatihan dan pengembangan adalah proses belajar untuk meningkatkan profesionalitas, kemampuan, pengetahuan,

keahlian, sikap, dan keterampilan terhadap tugas yang dibebankan kepada SDM.

- (2) Sasaran pelatihan dan pengembangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
- (3) Program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik adalah pelatihan yang berhubungan dengan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan manajemen penyelenggaraan pendidikan tinggi.
- (4) Program pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan adalah pelatihan yang berhubungan dengan manajemen penyelenggaraan pendidikan tinggi dan/atau pelatihan lain yang terkait dengan tugas teknis.

Pasal 47

- (1) Bagi tenaga kependidikan yang menduduki jabatan struktural tertentu wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Perundang-undangan lain yang berkaitan.
- (2) Diklat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis.

BAB XV ROTASI TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 48

Rotasi tenaga kependidikan di universitas bertujuan untuk:

1. Meningkatkan, memberikan kesempatan, dan mengembangkan pengetahuan, pengalaman, dan keahlian tenaga kependidikan.
2. Menghindari kejenuhan tenaga kependidikan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi statis.
3. Meningkatkan rasa percaya diri tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memotivasi produktivitas pekerjaan.

4. Mengembangkan karier tenaga kependidikan.

Pasal 49

- (1) Rektor sebagai pimpinan tertinggi di universitas berhak melakukan rotasi.
- (2) Rotasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perputaran atau pemindahan tenaga kependidikan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya secara horizontal dan vertikal.
- (3) Dalam hal rotasi tenaga kependidikan di universitas berpedoman pada Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Agama, Keputusan Menteri Agama Nomor 56 Tahun 2007 Tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Penandatanganan Nota Usul Mutasi Kepegawaian di Lingkungan Departemen Agama, dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Rotasi tenaga kependidikan mengikuti prinsip proporsional dan profesional.
- (5) Dalam hal rotasi di universitas dilakukan secara koordinatif antar elemen; Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Pencanaan dan Keuangan, Kepala Biro AUPK, dan Tim Baperjakat.
- (6) Penetapan rotasi ditetapkan melalui Surat Keputusan Rektor.

Pasal 50

- (1) Bentuk-bentuk rotasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 meliputi mutasi, promosi, dan demosi.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perubahan posisi pekerjaan yang dilakukan secara horizontal.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perubahan posisi/jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke yang lebih tinggi.

- (4) Promosi sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Menteri Agama Nomor 207 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama.
- (5) Demosi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perubahan posisi/jabatan dari posisi yang lebih tinggi ke yang lebih rendah.

Pasal 51

- (1) Mutasi tenaga kependidikan yang menduduki jabatan struktural, maksimal 4 (empat) tahun dan dapat ditunjuk pada jabatan yang sama, hanya untuk satu kali masa jabatan.
- (2) Mutasi tenaga pendidik yang diberi tugas tambahan, maksimal 4 (empat) tahun dan dapat ditunjuk pada jabatan yang sama, hanya untuk satu kali masa jabatan.
- (3) Mutasi fungsional umum maksimal 4 (empat) tahun dalam tugas tertentu.
- (4) Mutasi bendahara maksimal 2 (dua) tahun di fakultas/pascasarjana dan tidak dapat ditunjuk kembali pada unit yang sama.
- (5) Mutasi Bendahara Pengeluaran dan Penerimaan maksimal 4 (empat) tahun dan dapat ditunjuk pada jabatan bendahara yang berbeda untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya dan tidak dapat ditunjuk kembali sebagai bendahara setelah menjabat selama dua priode berturut-turut.
- (6) Tenaga kependidikan yang mempunyai kompetensi profesional dapat tidak dilakukan mutasi.
- (7) Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) adalah tenaga laboran, pustakawan, programmer, arsiparis, akuntan, analisis, dan tenaga profesional lainnya yang membutuhkan keahlian khusus.

Pasal 52

- (1) Promosi tenaga kependidikan berdasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil jo. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Agama, Keputusan Menteri Agama Nomor 56 Tahun 2007 Tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Penandatanganan Nota Usul Mutasi Kepegawaian di Lingkungan Departemen Agama, dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas penilaian kinerja dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan yang bersangkutan setelah dilakukan asesmen dengan mengacu kepada Keputusan Menteri Agama Nomor 207 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama.

Pasal 53

Demosi tenaga kependidikan berdasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil jo. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Agama, Keputusan Menteri Agama Nomor 56 Tahun 2007 Tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Penandatanganan Nota Usul Mutasi Kepegawaian di Lingkungan Departemen Agama, dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI PEMBERHENTIAN

Pasal 54

Pemberhentian SDM PNS berdasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil jo. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Agama, dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 55

- (1) Pejabat yang berwenang memberhentikan dosen tetap bukan PNS dan dosen kontrak adalah Rektor.
- (2) Dosen tetap bukan PNS dan Dosen kontrak diberhentikan apabila:
 - a. Mengundurkan diri.
 - b. Mencapai batas usia pensiun maksimal 65 (enam puluh lima) tahun.
 - c. Tidak memenuhi syarat kesehatan.
 - d. Tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
 - e. Menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu pekerjaan
 - f. Terbukti menggunakan atau memberikan keterangan dan/atau bukti palsu.
 - g. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena dengan sengaja melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan atau melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya.
 - h. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
 - i. Melanggar kode etik dosen.

Pasal 56

- (1) Pejabat yang berwenang memberhentikan pegawai kontrak adalah Rektor.
- (2) Pegawai kontrak diberhentikan apabila:
 - a. Mengundurkan diri.
 - b. Mencapai batas usia pensiun maksimal 58 (lima puluh delapan) tahun.
 - c. Tidak memenuhi syarat kesehatan.
 - d. Tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
 - e. Menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu pekerjaan.
 - f. Terbukti menggunakan atau memberikan keterangan dan/atau bukti palsu.
 - g. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena dengan sengaja melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan atau melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya.
 - h. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Pasal 57

- (1) Setiap SDM PNS yang diberhentikan dengan hormat berhak mendapatkan pensiun sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (2) Setiap pegawai kontrak yang diberhentikan dengan hormat berhak mendapatkan uang saku sebesar 2 (dua) kali gaji yang diterima.

BAB XVII EVALUASI MANAJEMEN SDM

Pasal 58

Evaluasi Manajemen SDM dilakukan secara profesional dengan prosedur yang standar melalui monitoring dan pengukuran atas

efisiensi, efektivitas peningkatan komitmen, disiplin, mutu layanan dan kinerja di tingkat individual, kelompok, unit kerja, dan universitas.

Pasal 59

Evaluasi dilakukan terhadap keseluruhan proses penyelenggaraan Manajemen SDM dengan memperhatikan tujuan evaluasi, indikator keberhasilan, prinsip-prinsip SDM, ketepatan mekanisme operasional, kualitas kemajuan monitoring, kejelasan umpan balik, dan dampak yang dicapai.

Pasal 60

Evaluasi Manajemen SDM dilakukan untuk mengukur tingkat pencapaian dan mendorong semua SDM Universitas agar dapat menunjukkan kinerja secara bertanggung jawab.

BAB XVIII PEMBIAYAAN

Pasal 61

Pembiayaan Manajemen SDM dialokasikan dalam Anggaran Universitas.

BAB XIX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 62

- (1) Hal-hal mengenai manajemen SDM yang belum diatur dalam keputusan ini akan diatur dalam Keputusan Rektor.
- (2) Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di: Banda Aceh
Pada tanggal: 18 Mei 2016
Rektor,



Prof. Dr. H. Farid Wajdi Ibrahim, MA
NIP 19610305 199403 1 001