



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

Jl. Dr. T. Mansur No.9 Kampus USU Medan 20155

Telp.061-8211633, 8216575, Fax.0618219411, 8211822, 8211766

Laman: www.usu.ac.id

---

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

NOMOR 21 TAHUN 2017

TENTANG

SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS SUMATERA UTARA,

Menimbang : a. bahwa dengan ditetapkannya Universitas Sumatera Utara sebagai Perguruan Tinggi Negeri-Badan Hukum (PTN-BH) diperlukan adanya pengaturan tentang tata cara rekrutmen, sistem karir, hak dan kewajiban Pegawai Universitas yang merupakan bagian dari sistem penataan sumber daya manusia di lingkungan Universitas Sumatera Utara;

b. bahwa sehubungan dengan huruf a, perlu ditetapkan Peraturan Rektor tentang Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Universitas Sumatera Utara.

Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia 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 Republik Indonesia 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 Republik Indonesia 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 Republik Indonesia 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 Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);

6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang

- Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5510);
  8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Bentuk dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 110, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5699);
  9. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta;
  10. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi;
  11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya
  12. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Sumatera Utara Nomor 1/SK/MWA/2016 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Sumatera Utara Periode 2016-2021;

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS SUMATERA UTARA TENTANG SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Sumatera Utara yang selanjutnya disingkat USU adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
2. Rektor USU yang selanjutnya disebut Rektor adalah organ USU yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan USU.

3. Pimpinan Satuan Kerja adalah perangkat pengambil keputusan pada tingkat Satuan kerja di lingkungan Universitas Sumatera Utara.
4. Fakultas adalah himpunan sumber daya pendukung yang dapat dikelompokkan menurut Departemen dan/atau Program studi, yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik, vokasi, atau profesi dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora, dan/atau seni.
5. Departemen adalah unsur dari Fakultas yang mendukung penyelenggaraan kegiatan akademik dalam satu atau beberapa cabang ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora, dan/atau seni dalam jenis pendidikan akademik, profesi, atau vokasi.
6. Program Studi adalah kesatuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, profesi atau vokasi.
7. Dekan Fakultas USU yang selanjutnya disebut sebagai Dekan adalah pimpinan Fakultas di lingkungan USU yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di masing-masing Fakultas.
8. Ketua Departemen Fakultas USU yang selanjutnya disebut sebagai Ketua Departemen adalah pemimpin Departemen di lingkungan Fakultas yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di masing-masing Departemen.
9. 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.
10. Dosen tetap non Pegawai Negeri Sipil USU, yang selanjutnya disebut sebagai dosen tetap non PNS USU adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang diangkat dengan Keputusan Rektor USU berdasarkan perjanjian kerja;
11. Calon dosen tetap non PNS USU adalah pelamar yang dinyatakan lulus seleksi penerimaan dosen tetap Non PNS USU yang harus menjalani masa magang minimal 1 (satu) tahun dan telah diberi identitas sebagai dosen tetap Non PNS USU;
12. Tenaga kependidikan tetap non Pegawai Negeri Sipil USU, yang selanjutnya disebut sebagai tenaga kependidikan tetap non PNS USU adalah Tenaga Kependidikan Tetap Non Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh Universitas Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Rektor berdasarkan Perjanjian Kerja.
13. Tenaga Kependidikan seperti yang disebutkan pada butir 12 diatas terdiri dari Tenaga Administrasi, Teknisi, Laboran dan Satpam
14. Calon tenaga kependidikan tetap non PNS USU adalah pelamar yang dinyatakan lulus seleksi penerimaan tenaga kependidikan tetap Non PNS USU yang harus menjalani masa magang minimal 1 (satu) tahun dan telah diberi identitas sebagai tenaga kependidikan tetap Non PNS USU;
15. Jabatan fungsional dosen tetap non PNS USU yang selanjutnya disebut jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dosen tetap non PNS USU.
16. Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara dosen tetap non PNS USU dengan USU yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
17. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh dosen tetap non PNS USU dan tenaga kependidikan

- tetap non PNS USU sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.
18. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
  19. Jenjang jabatan adalah level jabatan yang dapat diduduki oleh dosen tetap Non PNS USU dan tenaga kependidikan tetap Non PNS USU dengan persyaratan tertentu;
  20. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen;
  21. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional.
  22. Remunerasi adalah hak yang diterima oleh dosen tetap non PNS USU dan tenaga kependidikan tetap non PNS USU sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerjaan.

## BAB II PRINSIP-PRINSIP SISTEM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

### Pasal 2

- (1) Pengelolaan SDM sebagai unsur paling strategis di Universitas harus didasarkan pada prinsip-prinsip profesionalisme, keadilan, dan kesamaan hak yang tidak membedakan manusia atas dasar suku, agama, ras, dan gender.
- (2) Pengembangan SDM di Universitas ditujukan untuk meningkatkan pencapaian misi Universitas, sejalan dengan misi Tridharma Perguruan Tinggi khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan, budaya, dan teknologi yang relevan dengan kepentingan masyarakat Indonesia, sebagai aktualisasi nilai-nilai TALENTA dan BINTANG.

## BAB III PEGAWAI UNIVERSITAS

### Pasal 3

- (1) Pegawai Universitas terdiri atas:
  - a. Dosen; dan
  - b. Tenaga Kependidikan.
- (2) Pegawai Universitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Pegawai Negeri Sipil;
  - b. Pegawai Tetap; dan
  - c. Pegawai Tidak Tetap.
- (3) Pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a adalah pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat yang telah ditentukan untuk dipekerjakan sebagai pegawai USU
- (4) Pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b adalah:
  - a. Dosen tetap non PNS
  - b. Tenaga Kependidikan tetap non PNS
- (5) Pegawai tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c adalah:
  - a. Dosen tidak tetap PNS/non PNS
  - b. Tenaga Kependidikan tidak tetap non PNS
- (6) Pegawai Universitas yang berstatus non PNS yang dipekerjakan di Universitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat menjadi Pegawai Universitas setelah yang bersangkutan menandatangani dan terikat

kontrak kerja dengan Universitas.

- (7) Kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat secara tertulis yang sekurang-kurangnya berisi:
- a. identitas para pihak;
  - b. hak dan kewajiban para pihak;
  - c. penyelesaian sengketa antar para pihak;
  - d. sanksi pelanggaran perjanjian kerja;
  - e. pengakhiran perjanjian kerja.

#### BAB IV PERENCANAAN PENGADAAN PEGAWAI UNIVERSITAS

##### Pasal 4

- (1) Perencanaan pengadaan Pegawai Universitas dibuat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai dengan rencana strategis Universitas.
- (2) Pelaksanaan pengadaan pegawai dilakukan secara terpusat oleh satuan kerja yang menangani urusan kepegawaian/sumber daya manusia di lingkungan USU
- (3) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sesuai kebutuhan dengan memperhatikan rasio pegawai Universitas dengan mahasiswa, rencana kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, kondisi dan perkembangan sistem pembelajaran, dan rencana strategis Fakultas.

#### BAB V REKRUTMEN DAN SELEKSI

##### Bagian Kesatu Rekrutmen

##### Pasal 5

- (1) Lowongan formasi pegawai Universitas diumumkan secara terbuka oleh Universitas melalui Biro Sumber Daya Manusia sekurang-kurangnya di *Web* Universitas dengan menyebutkan syarat dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pelamar.
- (2) Proses rekrutmen pegawai Universitas dilakukan secara terbuka dan akuntabel.
- (3) Mekanisme penerimaan pegawai tetap USU dapat dilakukan dengan cara penerimaan pegawai yang diumumkan secara terbuka;

##### Pasal 6

Penerimaan pegawai tetap PNS sepenuhnya mengikuti ketentuan Pemerintah

##### Pasal 7

Penerimaan pegawai tidak tetap PNS, pegawai tetap non PNS dan pegawai tidak tetap non PNS sepenuhnya mengikuti Peraturan Rektor

Bagian Kedua  
Persyaratan

Pasal 8

Persyaratan bagi pelamar dosen tetap PNS mengikuti ketentuan Pemerintah

Pasal 9

Persyaratan bagi pelamar dosen tetap non PNS adalah sebagai berikut:

(1) Persyaratan umum:

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. Berusia paling tinggi 58 tahun pada saat diangkat sebagai dosen tetap non PNS USU;
- c. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- d. Memiliki Integritas yang tinggi terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- e. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- f. Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS atau sebagai pegawai swasta;
- g. Tidak berkedudukan sebagai calon PNS atau PNS dan/atau tidak sedang menjalani perjanjian/kontrak kerja/ikatan dinas pada instansi/lembaga lain, baik instansi/lembaga pemerintah maupun swasta;
- h. Mempunyai kualifikasi pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
- i. Berkelakuan baik;
- j. Sehat jasmani, rohani dan bebas narkoba;

(2) Persyaratan khusus dan lainnya diatur dalam peraturan Rektor

Pasal 10

Persyaratan bagi pelamar dosen tidak tetap USU adalah sebagai berikut:

(1) Warga Negara Indonesia yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil, Tentara Nasional Indonesia, Polisi Republik Indonesia, perekayasa, peneliti, praktisi, dosen purna tugas, pegawai badan usaha pemerintah maupun swasta dan masyarakat umum apabila memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus;

(2) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. warga Negara Indonesia;
- b. bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa;
- c. memiliki integritas yang tinggi terhadap negara kesatuan Republik Indonesia;
- 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 tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, Tentara Nasional Indonesia, Polisi Republik Indonesia, dan badan usaha milik pemerintah maupun swasta;
- f. mempunyai kualifikasi pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
- g. berkelakuan baik;
- h. sehat jasmani, rohani dan bebas narkoba.

(3) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:



- a kualifikasi akademik minimal S-2/Sp-1 sesuai bidang keahlian;
- b direkomendasikan oleh ketua Departemen/ketua Program Studi;
- c persyaratan lain sesuai kebutuhan Departemen atau Program Studi.

#### Pasal 11

Persyaratan bagi pelamar tenaga kependidikan tetap non PNS USU adalah sebagai berikut:

- (1) Setiap Warga Negara Indonesia dapat diangkat menjadi tenaga kependidikan tetap non PNS USU apabila memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus;
- (2) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Warga Negara Indonesia;
  - b. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 56 (lima puluh enam) tahun;
  - c. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
  - d. Memiliki Integritas yang tinggi terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia;
  - e. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
  - f. Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau sebagai pegawai swasta;
  - g. Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri Sipil dan/atau tidak sedang menjalani perjanjian/kontrak kerja/ikatan dinas pada instansi/lembaga lain, baik instansi/lembaga pemerintah maupun swasta;
  - h. Mempunyai kualifikasi pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan;
  - i. Berkelakuan baik;
  - j. Sehat jasmani, rohani dan bebas narkoba.

#### Pasal 12

Calon Tenaga Kependidikan Tidak Tetap USU dapat diangkat sebagai Tenaga Kependidikan Tidak Tetap USU, dengan syarat :

- a. Permohonan/pengusulan pimpinan satuan kerja kepada Rektor;
- b. Warga Negara Indonesia;
- c. bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa;
- d. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 56 (lima puluh enam) tahun;
- e. Mempunyai kualifikasi pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan;
- f. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- g. tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai tenaga kependidikan tidak tetap USU atau pegawai/karyawan pada instansi/lembaga lain di luar USU;
- h. berkelakuan baik;
- i. sehat jasmani, rohani dan bebas narkoba;
- j. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan pekerjaan/jabatan;
- k. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan pribadi dan USU;
- l. Lulus seleksi.

### Bagian Ketiga Seleksi

#### Pasal 13

- (1) Seluruh Calon Pegawai USU harus mengikuti seleksi sebelum diangkat menjadi pegawai USU.
- (2) Seleksi calon pegawai USU PNS mengikuti ketentuan Pemerintah
- (3) Seleksi calon pegawai USU non PNS dapat dilakukan sesuai kebutuhan melalui beberapa tahap seperti berikut :
  - a. Seleksi Administrasi
  - b. Tes Potensi Akademik
  - c. Tes Kemampuan Bidang Ilmu/khusus
  - d. Psikotes
  - e. Wawancara dengan pimpinan departemen /program studi/ tim yang ditunjuk dengan Rektor.
- (4) Proses seleksi dilakukan oleh Tim Seleksi yang dibentuk oleh Rektor Universitas Sumatera Utara berdasarkan Keputusan Rektor.

### Bagian Keempat Pangkatan

#### Pasal 14

- (1) Pengangkatan Calon Pegawai USU PNS sepenuhnya mengikuti ketentuan Pemerintah.
- (2) Pengangkatan Calon Pegawai USU non PNS dilakukan apabila:
  - a. Calon pegawai telah mengikuti seleksi dan dinyatakan lulus.
  - b. Memenuhi seluruh persyaratan yang telah ditetapkan
- (3) Pegawai tidak tetap USU dapat diangkat menjadi pegawai tetap USU apabila memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam peraturan Rektor

#### Pasal 15

Setiap pegawai tetap USU wajib mengucapkan sumpah/janji setelah diangkat sebagai pegawai tetap.

## BAB VII MASA ORIENTASI

#### Pasal 16

- (1) Masa orientasi atau masa magang sebagaimana dimaksud dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.
- (2) Masa orientasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan selama 1 (satu) tahun.
- (3) Selama masa orientasi, pegawai USU wajib didampingi oleh pegawai pembina yang ditunjuk oleh satuan kerja.
- (4) Pegawai yang berstatus PNS mengikuti masa orientasi sesuai dengan peraturan pemerintah.



## Pasal 17

- (1) Pegawai tetap Non PNS pada masa orientasi wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan yang diselenggarakan oleh Universitas.
- (2) Dalam hal pegawai tetap Non PNS telah menjalani masa orientasi selama 1 (satu) tahun dan dinyatakan berkinerja baik, akan tetapi tidak lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai Universitas, diberikan kesempatan 1 (satu) kali untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan pegawai Universitas periode berikutnya.
- (3) Dalam hal pegawai tetap non PNS telah menjalani masa orientasi selama 1 (satu) tahun dan dinyatakan lulus pendidikan pelatihan prajabatan pegawai Universitas, tetapi tidak berkinerja baik, diberhentikan sebagai dosen tetap.
- (4) Calon pegawai tetap non PNS USU yang menjalani masa magang atau orientasi sebagaimana dimaksud pada pasal 16 dapat diangkat sebagai pegawai tetap non PNS USU, apabila selama menjalani masa magang yang bersangkutan:
  - a. menunjukkan kemampuan dan prestasi kerja yang baik;
  - b. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
  - c. telah mengikuti prajabatan yang diselenggarakan oleh USU; dan
  - d. mematuhi kode etik dosen/tenaga kependidikan USU.

## BAB VI KEWAJIBAN, TUGAS, DAN HAK

### Bagian Kesatu Kewajiban

## Pasal 18

Pegawai tetap USU PNS memiliki kewajiban mengikuti ketentuan pemerintah

## Pasal 19

Pegawai tetap USU non PNS memiliki kewajiban sebagai berikut:

- (1) Dosen tetap non PNS USU:
  - a. bekerja penuh waktu 40 (empat puluh) jam perminggu;
  - b. melaksanakan Tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya; dan
  - c. melaksanakan kewajiban lain yang diatur dalam perjanjian kerja.
- (2) Tenaga kependidikan tetap non PNS USU:
  - a. bekerja penuh waktu 40 (empat puluh) jam perminggu;
  - b. melaksanakan kewajiban lain yang diatur dalam perjanjian kerja.

## Pasal 20

Pegawai tidak tetap USU non PNS memiliki kewajiban sebagai berikut:

- (1) Dosen tidak tetap non PNS USU:
  - a. melaksanakan fungsi Tri Dharma perguruan tinggi dengan penugasan utama yaitu fungsi pendidikan dan pengajaran dengan beban

- kerja/tugas minimal 4 (empat) SKS dan maksimal 8 (delapan) SKS tiap semester;
- b. mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku di USU; dan
  - c. melaksanakan kewajiban lain yang diatur dalam perjanjian kerja.
- (2) Tenaga Kependidikan tetap non PNS USU:
- a. bekerja penuh waktu 40 (empat puluh) jam perminggu;
  - b. melaksanakan kewajiban lain yang diatur dalam perjanjian kerja.

## Bagian Kedua Hak

### Pasal 21

Pegawai tetap USU non PNS memiliki hak sebagai berikut:

- (1) Dosen tetap non PNS USU memiliki hak seperti berikut:
- a. memperoleh penghasilan sesuai ketentuan remunerasi USU dengan besaran sesuai Standar Biaya Masukan (SBM) USU;
  - b. mendapat jaminan hari tua dan jaminan kesehatan.
  - c. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
  - d. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
  - e. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
  - f. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
  - g. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan
  - h. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.
- (2) Tenaga Kependidikan tetap non PNS USU memiliki hak seperti berikut :
- a. memperoleh penghasilan sesuai ketentuan remunerasi USU dengan besaran sesuai Standar Biaya Masukan (SBM) USU;
  - b. mendapat jaminan hari tua dan jaminan kesehatan.
  - c. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
  - d. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual

### Pasal 22

Dosen tidak tetap USU memiliki hak seperti berikut :

- (1) memperoleh penghasilan sesuai ketentuan remunerasi USU dengan besaran sesuai Standar Biaya Masukan (SBM) USU;
- (2) mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja;
- (3) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- (4) memperoleh kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- (5) memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
- (6) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik;

- (7) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan; dan
- (8) diusulkan untuk memperoleh Nomor Induk Dosen Khusus (NIDK) dari Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.

### Pasal 23

Pegawai tidak tetap USU non PNS memiliki kewajiban sebagai berikut:

- (1) Dosen tidak tetap non PNS USU:
  - a. memperoleh penghasilan sesuai ketentuan remunerasi USU dengan besaran sesuai Standar Biaya Masukan (SBM) USU;
  - b. mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja;
  - c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
  - d. memperoleh kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
  - e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
  - f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik;
  - g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan; dan
  - h. diusulkan untuk memperoleh Nomor Induk Dosen Khusus (NIDK) dari Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
- (2) Tenaga kependidikan tidak tetap non PNS USU diatur dalam Surat Perintah Melaksanakan Tugas (SPMT).

## BAB VII SISTEM KARIR

### Pasal 24

- (1) Pengembangan karir pegawai Universitas dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kemampuan pegawai dan kebutuhan satuan kerja masing- masing.
- (2) Program pendidikan dan pelatihan mengacu pada standar kompetensi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pendidikan dan pelatihan dilakukan secara berjenjang.
- (4) Kesempatan mengikuti program pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada semua pegawai Universitas dengan mempertimbangkan kesesuaian jenjang karir Pegawai yang bersangkutan dan kebutuhan masing-masing satuan kerja.
- (5) Pengembangan karir dan keahlian pegawai Universitas harus dilakukan secara profesional yang ditunjukkan dengan sertifikasi profesi.
- (6) Tata cara serta jenis pendidikan dan pelatihan yang perlu diikuti oleh pegawai Universitas pada setiap jenjang karir ditetapkan dengan keputusan tersendiri.
- (7) Sistem karir dosen dan tenaga kependidikan mengikuti ketentuan yang berlaku.

Bagian Kesatu  
Jabatan Pegawai Universitas

Pasal 25

- (1) Pegawai Universitas diangkat dalam jabatan tertentu di lingkungan Universitas.
- (2) Jabatan pegawai Universitas terdiri atas:
  - a. Jabatan Fungsional Umum;
  - b. Jabatan Fungsional Tertentu; dan
  - c. Jabatan Struktural
- (3) Pegawai Universitas dapat berpindah antar dan antara Jabatan Fungsional Umum, Jabatan Fungsional Tertentu, dan Jabatan Struktural dalam satu satuan kerja atau antar Satuan kerja berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan penilaian kinerja.

Paragraf 1  
Jabatan Fungsional Umum

Pasal 26

- (1) Jabatan Fungsional Umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf a hanya dapat dijabat oleh tenaga kependidikan.
- (2) Jenjang Jabatan Fungsional Umum dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi adalah:
  - a. Pengadministrasi;
  - b. Pemroses;
  - c. Penelaah; dan
  - d. Analis

Paragraf 2  
Jabatan Fungsional Tertentu

Pasal 27

- (1) Jabatan Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b terdiri atas:
  - a. Jabatan Fungsional Tertentu bagi Dosen; dan
  - b. Jabatan Fungsional Tertentu bagi Tenaga Kependidikan.
- (2) Jabatan Fungsional Tertentu bagi Dosen dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi adalah:
  - a. Asisten Ahli;
  - b. Lektor;
  - c. Lektor Kepala; dan
  - d. Guru Besar.
- (3) Jabatan Fungsional Tertentu bagi Tenaga Kependidikan terdiri atas:
  - a. Jabatan Fungsional Keterampilan; dan
  - b. Jabatan Fungsional Keahlian.
- (4) Jabatan Fungsional Keahlian bagi Tenaga Kependidikan dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi adalah:
  - a. Ahli Pertama;
  - b. Ahli Muda;

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

#### Pasal 28

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

#### Paragraf 4 Jabatan Struktural

#### Pasal 29

Jabatan pimpinan sebagaimana dimaksud terdiri atas:

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

#### Pasal 30

Jenjang Jabatan Pimpinan Universitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, yaitu:

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

#### Pasal 31

Jenjang Jabatan Pimpinan Unsur Pelaksana Akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf b, terdiri dari:

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

### Pasal 32

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

- a. kepala subbagian;
- b. kepala bagian
- c. kepala biro

### Pasal 33

Jenjang jabatan pimpinan unsur penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf d dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, yaitu:

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

### Pasal 34

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

## Bagian Kedua Pola Karier Pegawai Universitas

### Pasal 35

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

### Pasal 36

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

## Bagian Ketiga Pengembangan Kompetensi

### Pasal 37

- (1) Pegawai Universitas diberi kesempatan untuk mengembangkan kompetensi guna mendukung kinerja satuan kerja dan pengembangan karier.

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

## BAB VIII REMUNERASI DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI

### Bagian Kesatu Remunerasi Pegawai

#### Pasal 38

- (1) Pegawai Universitas berhak mendapatkan remunerasi yang diberikan atas dasar keadilan berdasarkan kualifikasi individu, nilai jabatan, kompetensi dan capaian kinerja.
- (2) Sistem remunerasi pegawai tetap Universitas menganut prinsip, terdiri atas :
  - a. *Pay for Person* (P1), yaitu pemberian imbalan yang bersifat individual (gaji pokok dan tunjangan yang melekat dengan gaji pokok).
  - b. *Pay for Position* (P2), yaitu pemberian imbalan berdasarkan posisi/jabatan yang diduduki
  - c. *Pay for Performance* (P3), yaitu pemberian imbalan atas pencapaian kinerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem remunerasi USU ditetapkan dengan peraturan Rektor.

### Bagian Kedua Kesejahteraan Pegawai

#### Pasal 39

- (1) Program Kesejahteraan Pegawai dikembangkan untuk meningkatkan prestasi dan peningkatan kerja.
- (2) Program Kesejahteraan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, santunan kematian, penghargaan masa kerja, dan lain- lain sesuai kemampuan pendanaan universitas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai program kesejahteraan pegawai ditetapkan dengan Keputusan Rektor.



## BAB IX MANAJEMEN KINERJA

### Pasal 40

- (1) Manajemen kinerja mencakup sistem penilaian kinerja dan pemberian penghargaan.
- (2) Penilaian kinerja dan pemberian penghargaan dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya dan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan dalam melakukan perencanaan pengembangan pegawai, promosi, rotasi, dan demosi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem penilaian kinerja dan pemberian penghargaan kepada pegawai ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

## BAB X PEGAWAI YANG BERADA DI LUAR NEGERI

### Pasal 41

Pegawai dapat melakukan perjalanan dan tinggal di luar negeri untuk keperluan antara lain:

- a. melanjutkan studi/tugas belajar;
- b. melakukan kegiatan *post doctoral*;
- c. mengajar di perguruan tinggi;
- d. mengikuti pelatihan, *workshop*, seminar, *intemship*, dan kegiatan semacamnya; atau
- e. mengambil cuti di luar tanggungan Universitas/Negara karena mendampingi suami/isteri yang sedang tugas belajar.

### Pasal 42

Pegawai yang akan ke luar negeri baik karena penugasan maupun karena kemauan sendiri, wajib membuat surat pernyataan kesanggupan untuk aktif bekerja kembali di Universitas setelah jangka waktu penugasan/izin ke luar negeri berakhir.

### Pasal 43

Surat pernyataan kesanggupan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 memuat ketentuan sebagai berikut:

- a. pegawai yang setelah lulus program Doktor langsung melakukan kegiatan *post doctoral*, kegiatan yang dilakukannya harus merupakan kelanjutan penelitian yang meningkatkan mutu untuk jangka waktu maksimal 2 (dua) tahun, dan yang bersangkutan sanggup berusaha membangun jejaring kerjasama internasional, serta dapat memfasilitasi pegawai yunior Universitas untuk kemitraan;
- b. pegawai yang sedang berada di luar negeri untuk keperluan melakukan kegiatan *post doctoral*, apabila akan mengikuti pelatihan, *workshop*, seminar, *intemship*, dan kegiatan semacamnya, baik di negara yang sama maupun negara lain, yang bersangkutan sanggup untuk tidak minta bantuan pembiayaan dari Universitas;
- c. pegawai yang sedang cuti di luar tanggungan Universitas/Pemerintah RI selama berada di luar negeri sanggup berusaha membangun jejaring untuk meningkatkan kemitraan Universitas dengan perguruan tinggi/lembaga luar negeri.

- d. pegawai yang tidak dapat aktif bekerja kembali setelah selesai tugas belajar karena bertempat tinggal di luar negeri sebagai akibat masalah pribadi seperti perkawinannya dengan orang luar negeri, maka yang bersangkutan sanggup mengembalikan biaya yang telah dikeluarkan Universitas/Pemerintah RI, dan menyekolahkan/membiayai seorang Pegawai Universitas dari satuan kerja yang sama untuk menempuh studi dengan strata seperti yang ditempuh oleh yang bersangkutan; atau
- e. apabila terjadi hal sebagaimana dimaksud pada huruf d tanpa bantuan pembiayaan Universitas/Pemerintah RI, yang bersangkutan sanggup menyekolahkan/menanggung biaya seorang pegawai Universitas untuk menempuh studi seperti yang ditempuh yang bersangkutan.

#### Pasal 44

Pegawai yang sedang melanjutkan studi dan melakukan kegiatan *post doctoral* di luar negeri wajib menyampaikan laporan perkembangan studi/penelitian setiap 6 (enam) bulan.

#### Pasal 45

Pegawai yang mengajar di perguruan tinggi luar negeri dibatasi untuk jangka waktu maksimal 2 (dua) tahun, dengan ketentuan:

- a. untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun, baru diizinkan lagi setelah mengajar di Universitas selama 3 (tiga) tahun; dan
- b. untuk jangka waktu maksimal 2 (dua) tahun, baru diizinkan lagi setelah mengajar di Universitas selama 6 (enam) tahun.

### BAB XI CUTI

#### Pasal 46

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja bagi Pegawai Tetap Universitas yang diizinkan oleh pejabat yang berwenang dalam jangka waktu tertentu.

#### Pasal 47

Jenis Cuti bagi Pegawai meliputi:

- a. cuti tahunan;
- b. cuti sakit;
- c. cuti menikah;
- d. cuti persalinan;
- e. cuti menunaikan ibadah keagamaan;
- f. cuti duka; dan
- g. cuti di luar tanggungan Universitas/Negara.

#### Pasal 48

Pedoman tentang cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 diatur dengan peraturan tersendiri.

## BAB XII KONFLIK KEPENTINGAN

### Pasal 49

- (1) Pegawai yang bekerja di luar Universitas wajib meminta izin terlebih dahulu kepada Rektor apabila yang bersangkutan akan menerima penawaran pekerjaan tetap ataupun tidak tetap termasuk mengajar pada institusi lain di luar Universitas.
- (2) Pegawai yang memilih menerima pekerjaan/jabatan di luar Universitas sehingga yang bersangkutan tidak dapat memenuhi tugas 9 SKS/semester bagi Pendidik dan 30 jam/minggu bagi Tenaga Kependidikan, harus menerima konsekuensi mengambil cuti di luar tanggungan Universitas/Negara atau diberhentikan sebagai Pegawai Universitas.

### Pasal 50

- (1) Setiap Pegawai dilarang menempatkan kepentingan pribadi di atas kepentingan Universitas.
- (2) Setiap Pegawai wajib menghindari konflik kepentingan (*conflict of interest*) antara kepentingan pribadi dan kepentingan Universitas dalam setiap tindakan dan pengambilan keputusan.
- (3) Dalam hal terdapat pegawai yang setelah bekerja di Universitas akan memiliki hubungan keluarga langsung dengan Pegawai lain (termasuk hubungan pernikahan, orang tua, saudara kandung, anak, menantu, mertua) pada satu satuan kerja di tingkat laboratorium, bagian atau jurusan yang memungkinkan terjadinya konflik kepentingan, kepada yang bersangkutan diambil tindakan sebagai berikut:
  - a. menempatkan Pegawai yang memiliki hubungan tersebut pada laboratorium, bagian atau jurusan yang terpisah; dan
  - b. apabila salah satu Pegawai yang memiliki hubungan keluarga menduduki jabatan struktural di suatu satuan kerja maka Pegawai yang lain tidak diperkenankan menduduki jabatan struktural di satuan kerja yang sama, atau jabatan struktural yang lain yang mempunyai potensi konflik kepentingan.

## BAB XIII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENSIUN

### Pasal 51

- (1) Pemutusan hubungan kerja bagi Pegawai Magang, Pendidik Tidak Tetap, dan Tenaga Kependidikan Tidak Tetap dapat dilakukan setiap saat apabila Pegawai tersebut tidak memenuhi syarat sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (2) Pemutusan hubungan kerja bagi Pegawai Universitas dilakukan apabila:
  - a. telah habis masa kontrak bagi Pendidik tidak tetap dan Tenaga Kependidikan tidak tetap;
  - b. telah memasuki batas usia pensiun;
  - c. mengajukan berhenti atas permintaan sendiri secara tertulis;
  - d. tidak mampu lagi melakukan pekerjaan karena gangguan kesehatan/sakit yang tidak mungkin disembuhkan lagi;
  - e. tidak cakap melakukan tugas pekerjaannya serta menunjukkan kinerja yang tidak baik;

- f. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat karena pelanggaran kode etik/peraturan disiplin;
- g. dijatuhi hukuman penjara oleh pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena masalah pidana berat; dan/atau
- h. perampangan Pegawai karena reorganisasi kelembagaan, atau sebab-sebab yang lain.

#### Pasal 52

Pensiun terjadi karena:

- a. telah memasuki batas usia pensiun:
  - 1. untuk Pendidik adalah 65 tahun;
  - 2. untuk Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan setara eselon II adalah 60 tahun;
  - 3. untuk Tenaga kependidikan selain yang tersebut pada angka 2 (dua) adalah 56 tahun.
- b. meninggal dunia.
- c. mengajukan pensiun dini.

#### Pasal 53

Kompensasi atau hak pensiun bagi pegawai yang telah mencapai usia pensiun dan kompensasi bagi pegawai tetap yang diberhentikan dengan hormat mengikuti ketentuan yang berlaku

### BAB XIV PENILAIAN KINERJA

#### Pasal 54

- 1) Penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan pegawai Universitas.
- 2) Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai.
- 3) Penilaian kinerja dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

#### Pasal 55

- 1) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 dilakukan oleh atasan langsung dari pegawai Universitas dan diketahui oleh atasan langsung dari atasan langsung pegawai Universitas yang dinilai.
- 2) Penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
- 3) Hasil penilaian kinerja disampaikan kepada tim penilai kinerja pegawai Universitas.
- 4) Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menjamin obyektivitas dalam pengembangan kompetensi, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian insentif, sanksi, mutasi, dan promosi.
- 5) Pegawai Universitas yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

### BAB XIII PENGHARGAAN DAN SANKSI

#### Bagian Kesatu Penghargaan

##### Pasal 56

- (1) Pegawai Universitas yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja yang unggul dalam melaksanakan tugasnya dapat diberi penghargaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemberian:
  - a. tanda kehormatan;
  - b. gelar kehormatan;
  - c. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi;
  - d. insentif berbasis kinerja; dan/atau
  - e. penghargaan lain-lain yang ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (3) Ketentuan mengenai Penghargaan pada ayat (2) poin a dan b mengikuti peraturan pemerintah yang berlaku

#### Bagian Kedua Sanksi

##### Pasal 57

- (1) Setiap pegawai Universitas dapat dikenakan sanksi setinggi-tingginya pemberhentian dengan tidak hormat dari jabatannya apabila yang bersangkutan terbukti melakukan hal-hal berikut:
  - a. Melanggar peraturan, ketentuan, kode etik, dan kode perilaku;
  - b. Tidak melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja;
  - c. Melakukan kecurangan dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung-jawabnya;
  - d. Membocorkan rahasia Universitas.
  - e. Terbukti melakukan tindak pidana berdasarkan Keputusan Pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap.

### BAB XV KETENTUAN LAIN-LAIN

##### Pasal 58

- (1) Pegawai yang berprestasi luar biasa dan membawa citra baik bagi Universitas dapat diberikan penghargaan.
- (2) Pegawai yang tidak mentaati kewajiban dan melakukan pelanggaran disiplin/kode etik dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan Universitas dan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

##### Pasal 59

Anggaran yang diperlukan untuk pengadaan dan pengembangan pegawai dibebankan pada anggaran Universitas.

BAB XVI  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 60

- (1) Semua peraturan yang berkaitan dengan sistem pengelolaan SDM Universitas, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan Peraturan ini.
- (2) Pegawai dengan status PNS yang bekerja di Universitas tetap terikat oleh Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian

BAB XVII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 61

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Rektor ini akan diatur lebih lanjut dengan ketentuan tersendiri.

Pasal 62

Peraturan ini berlaku terhitung mulai tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapan peraturan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan 23 Aug 2017  
Pada tanggal

REKTOR,



RUNTUNG

NIP 195611101985031022



BAB XVI  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 60

- (1) Semua peraturan yang berkaitan dengan sistem pengelolaan SDM Universitas, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan Peraturan ini.
- (2) Pegawai dengan status PNS yang bekerja di Universitas tetap terikat oleh Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian

BAB XVII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 61

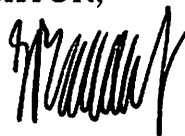
Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Rektor ini akan diatur lebih lanjut dengan ketentuan tersendiri.

Pasal 62

Peraturan ini berlaku terhitung mulai tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapan peraturan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan  
Pada tanggal

REKTOR,



RUNTUNG  
NIP 195611101985031022