



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA

NOMOR 74 TAHUN 2016

TENTANG

KEPEGAWAIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,

Menimbang : a. bahwa pengelolaan Universitas Brawijaya memerlukan perencanaan, pengembangan, dan pembinaan karier pegawai yang tertib secara administrasi dan memberikan kepastian bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan;  
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada 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 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1977 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3098) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan

- Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 123);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4017) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4017);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018);
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Kewenangan Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Kewenangan Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 164);
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
13. Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2007 tentang Tunjangan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 149);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 466) 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 Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 151);
15. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 961);
16. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 4/VIII/PB/2014 dan Nomor 24 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1171);
17. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 88 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tidak Tetap dalam Jabatan Akademik Pada Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2013 Nomor 1052);

18. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1337);
19. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1372) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 40);
20. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Brawijaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 130) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 34 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Brawijaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 781);
21. Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 38 Tahun 2016 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Dosen dengan Perjanjian Kerja yang Berasal dari Dosen Purna Tugas dan Tenaga Profesional di Luar Universitas Brawijaya;
22. Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 20 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja;
23. Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 24 Tahun 2016 tentang Tata Naskah Dinas;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR TENTANG KEPEGAWAIAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas yang selanjutnya disingkat 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 di instansi pemerintah 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 disingkat 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 adalah pegawai selain PNS yang telah memenuhi syarat diangkat oleh Rektor sebagai pegawai tetap UB berdasarkan perjanjian kerja yang meliputi Dosen Tetap Non-PNS dan Tenaga Kependidikan Tetap Non-PNS.
10. Pegawai Kontrak adalah orang yang bekerja sebagai pegawai tidak tetap UB berdasarkan Kontrak Kerja dengan Rektor.
11. Sistem Informasi Kepegawaian selanjutnya disebut SIMPEG 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.
12. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
13. Dosen Tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap di UB.
14. Calon Dosen Tetap Non-Pegawai Negeri Sipil UB yang selanjutnya disebut CDT-UB adalah calon dosen tetap dalam masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (satu) tahun.
15. Dosen Tetap Non-Pegawai Negeri Sipil UB yang selanjutnya disebut DT-UB adalah dosen tetap yang bekerja penuh waktu yang tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil dan diangkat dengan Keputusan Rektor.
16. 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.
17. Nomor Induk Dosen Nasional yang selanjutnya disingkat NIDN merupakan nomor identitas sebagai legitimasi bahwa seseorang berstatus sebagai Dosen Tetap.

18. Angka Kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang dosen dalam rangka pembinaan karier jabatan akademik dan kepangkatan.
19. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat pegawai berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
20. Tenaga Kependidikan adalah pegawai yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan yang mempunyai jenjang karier tertentu.
21. Calon Tenaga Kependidikan Tetap Non-PNS yang selanjutnya disebut CKT-UB adalah pegawai yang masih dalam masa percobaan selama sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun.
22. Tenaga Kependidikan Tetap Non-PNS yang selanjutnya disebut KT-UB adalah Pegawai Tetap UB yang tidak berkedudukan sebagai PNS dan diangkat berdasarkan Keputusan Rektor dan mekanisme kepegawaian dalam ruang lingkup UB.
23. Perjanjian Kerja adalah kesepakatan kerja bersama secara tertulis antara pegawai tetap dengan Pimpinan UB yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
24. Pemutusan Kontrak Kerja adalah pengakhiran kontrak kerja karena sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban.
25. Kualifikasi Akademik adalah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh pegawai sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal yang dibuktikan dengan Ijazah.
26. Pendidikan dan Latihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai.
27. Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara baik di dalam maupun di luar negeri bukan atas biaya sendiri dan meninggalkan tugas sehari-hari sebagai pegawai.
28. Ijin Belajar adalah ijin yang diberikan oleh pejabat yang berwenang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara dengan biaya sendiri tanpa meninggalkan tugas sehari-hari sebagai pegawai.
29. Sertifikasi Dosen adalah proses pemberian Sertifikat Pendidik untuk Dosen.
30. Sertifikat Pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada Dosen sebagai tenaga profesional.
31. Gaji adalah hak yang diterima atas pekerjaan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
32. 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.

BAB II  
NILAI DASAR, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU

Bagian Kesatu

Nilai Dasar

Pasal 2

Pegawai UB 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 tugasnya 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.

### BAB III

## JENIS, STATUS DAN KEDUDUKAN

### Bagian Kesatu

#### Jenis

#### Pasal 4

Pegawai UB terdiri atas:

- a. Pegawai yang diangkat oleh Pemerintah meliputi:
  1. PNS; dan
  2. PPPK.
- b. Pegawai yang diangkat oleh Rektor meliputi:
  1. Pegawai Tetap; dan
  2. Pegawai Kontrak.

### Bagian Kedua

#### Status

#### Pasal 5

- (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a angka 1 merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai secara nasional.
- (2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a angka 2 merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b angka 1 merupakan Pegawai yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Rektor dan memiliki Nomor Induk Kepegawaian (NIK) dalam ruang lingkup UB.
- (4) Pegawai Kontrak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b angka 2 merupakan Pegawai yang diangkat sebagai pegawai tidak tetap oleh Rektor dengan Kontrak Kerja dalam kurun waktu tertentu dan memiliki Nomor Registrasi Kepegawaian (NRK) dalam ruang lingkup UB.

### 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 berkedudukan sebagai pegawai tetap UB dan melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan UB.
- (3) Pegawai Kontrak berkedudukan sebagai pegawai tidak tetap UB dan melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan UB.

#### Bagian Keempat

#### Ruang Lingkup

#### Pasal 7

- (1) PNS meliputi:
  - a. Dosen PNS; dan
  - b. Tenaga Kependidikan PNS.
- (2) PPPK meliputi:
  - a. Dosen PPPK; dan
  - b. tenaga ahli.
- (3) Pegawai Tetap meliputi:
  - a. DT-UB; dan
  - b. KT-UB.
- (4) Pegawai Kontrak meliputi:
  - a. dosen; dan
  - b. tenaga kependidikan.

### BAB IV

## MANAJEMEN PEGAWAI

### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 8

- (1) Manajemen PNS dan PPPK di UB diselenggarakan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (2) Manajemen Pegawai UB meliputi manajemen Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak yang dibuat berdasarkan sistem merit.

#### Pasal 9

- (1) Pegawai Tetap terdiri dari DT-UB dan KT-UB.
- (2) Manajemen Pegawai Tetap meliputi:
  - a. pengadaan;
  - b. pangkat dan jabatan;
  - c. pengembangan karier;
  - d. promosi;
  - e. mutasi;
  - f. penilaian kinerja;
  - g. penggajian dan tunjangan;
  - h. penghargaan;
  - i. disiplin; dan
  - j. pemberhentian.

Bagian Kedua  
Manajemen DT-UB

Paragraf 1

Pengadaan

Pasal 10

- (1) Usulan kebutuhan CDT-UB disusun oleh jurusan dan/atau program studi dan diajukan kepada Dekan.
- (2) Dekan melakukan validasi dan verifikasi usulan kebutuhan CDT-UB dan menyampaikan kepada Rektor.
- (3) Rektor menetapkan kebutuhan dan formasi CDT-UB.

Pasal 11

- (1) Pengadaan DT-UB dilakukan untuk mengisi kebutuhan dan memenuhi perbandingan ideal antara jumlah dosen dan mahasiswa.
- (2) Pengadaan DT-UB dilaksanakan secara terpusat oleh UB berdasarkan pengajuan kebutuhan setiap fakultas setelah mendapat persetujuan Rektor.
- (3) Pengadaan DT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi Pegawai Tetap.

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. usia paling tinggi 40 tahun;
  - b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
  - c. setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia;
  - d. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
  - e. sehat jasmani, rohani dan dapat menjalankan tugas sebagai Dosen; dan
  - f. 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 Magister (S2) 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 paling rendah 500;
  - d. berkelakuan baik, bermoral, menghormati azas, serta beretika keilmuan; dan
  - e. lulus seleksi yang diselenggarakan oleh UB.
- (4) Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi di luar negeri diakui setelah ditetapkan sederajat dengan ijazah dari sekolah atau perguruan tinggi negeri yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dosen Warga Negara Asing yang dipekerjakan sebagai DT-UB wajib mematuhi peraturan perundang-undangan.

### Paragraf 3

#### Seleksi

#### Pasal 13

- (1) Penyelenggaraan seleksi CDT-UB melalui penilaian objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan.
- (2) Penyelenggaraan 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.

### Paragraf 4

#### Pengangkatan

#### Pasal 14

- (1) Peserta yang lolos seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 diangkat menjadi 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) CDT-UB menjalani masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun.
- (5) 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 profesionalisme serta kompetensi bidang.

#### Pasal 15

- (1) CDT-UB diberikan Nomor Identitas Kepegawaian (NIK);
- (2) Golongan ruang yang ditetapkan untuk pengangkatan sebagai CDT-UB adalah:
- a. golongan ruang III/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan ijazah Magister, Dokter, Apoteker, dan ijazah lain yang setara; dan
  - b. golongan ruang III/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Doktor.

- (3) CDT-UB sebagaimana tersebut pada ayat (1) dibuatkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas dan Surat Tugas sebagai dasar pembayaran gaji pokok untuk pertama kalinya.
- (4) CDT-UB diberikan penghasilan sebesar 80% (delapan puluh per seratus) dari gaji pokok.
- (5) CDT-UB wajib melaksanakan tugas selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah menerima keputusan pengangkatan sebagai CDT-UB.

#### Pasal 16

CDT-UB wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan dasar kepegawaian paling lambat 2 (dua) tahun setelah secara nyata melaksanakan tugas berdasarkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.

#### Pasal 17

- (1) CDT-UB yang telah menjalani masa percobaan paling sedikit 1 (satu) tahun dapat diangkat menjadi DT-UB dalam pangkat dan golongan/ruang tertentu setelah memenuhi persyaratan:
  - a. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik;
  - b. lulus pendidikan dan pelatihan dasar kepegawaian; 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.

#### Pasal 18

- (1) Setiap CDT-UB yang diangkat menjadi DT-UB wajib mengucapkan sumpah atau janji.
- (2) Bunyi sumpah atau janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai perundang-undangan.

#### Paragraf 5

#### Jabatan Akademik dan Kepangkatan

#### Pasal 19

- (1) Pengangkatan dalam jabatan akademik dan kenaikan jabatan akademik DT-UB mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Dosen Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Jenjang jabatan akademik DT-UB mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Dosen Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Kenaikan pangkat/golongan ruang bagi DT-UB mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Dosen Pegawai Negeri Sipil.
- (4) Pangkat/golongan ruang bagi DT-UB mengacu pada ketentuan sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

#### Pasal 20

- (1) DT-UB yang memiliki ijazah Doktor dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan ruang III/c setelah memenuhi persyaratan dan lulus ujian penyesuaian ijazah yang dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ijazah Doktor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah ijazah Doktor yang diperoleh sebelum menjadi CDT-UB.

#### Pasal 21

- (1) DT-UB yang sedang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan akademik, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila:
  - a. sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
  - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan dalam jabatan akademik tertentu yang terakhir didudukinya.

#### Pasal 22

- (1) DT-UB yang melaksanakan tugas belajar apabila telah lulus dan memperoleh ijazah Doktor (S3) dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan ruang III/c.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan apabila:
  - a. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; dan
  - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

#### Paragraf 6

#### Hak dan Kewajiban

#### Pasal 23

- (1) Hak DT-UB adalah:
  - a. memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lain yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi DT-UB 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 PNS yang berlaku kecuali cuti tahunan dan cuti di luar tanggungan negara.
- (2) Kewajiban DT-UB adalah:
- a. bekerja penuh waktu 40 jam perminggu;
  - b. melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya;
  - c. bertindak obyektif 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-tugas institusional lainnya untuk kemajuan UB;
  - e. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa; dan
  - f. menjunjung tinggi almamater UB.

#### Paragraf 7

#### Beban Kerja DT-UB

#### Pasal 24

- (1) Beban Kerja DT-UB adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian kepada masyarakat serta melakukan tugas tambahan sebagai penunjang tugas pokok dosen.
- (2) Beban Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya 12 SKS.
- (3) Pelaksanaan tugas utama 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 bagi Dosen PNS.

#### Paragraf 8

#### Pembinaan dan Pengembangan

#### Pasal 25

- (1) DT-UB dapat mengikuti program tugas belajar atau ijin belajar.
- (2) Tugas belajar dapat diberikan dengan syarat:
  - a. berstatus sebagai DT-UB;
  - b. mendapat rekomendasi dari atasan langsung; dan
  - c. memenuhi pertimbangan kebutuhan kompetensi keilmuan dari jurusan atau program studi tempat yang bersangkutan bertugas.
- (3) Pelaksanaan program tugas belajar berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 26

DT-UB dapat diusulkan mendapatkan nomor identitas dosen, mengikuti sertifikasi dosen, dan mendapat tunjangan profesi sebagai dosen setelah melaksanakan pengabdian di UB dengan kinerja baik.

#### Paragraf 9

#### Gaji dan Tunjangan

#### Pasal 27

DT-UB yang diangkat dalam suatu pangkat/golongan ruang menurut Peraturan ini, diberikan gaji pokok berdasarkan golongan ruang yang ditetapkan untuk golongan ruang itu dan didasarkan pada peraturan perundang-undangan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

#### Pasal 28

DT-UB yang diangkat dalam pangkat/golongan ruang tertentu diberikan kenaikan gaji berkala, apabila:

- a. sekurang-kurangnya telah mempunyai masa kerja 2 (dua) tahun dalam pangkat/golongan ruang terakhir; dan
- b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

#### Pasal 29

DT-UB yang diangkat dalam suatu pangkat/golongan ruang yang lebih tinggi dari pangkat/golongan ruang lama, diberikan gaji pokok baru berdasarkan pangkat/golongan ruang baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan ruang menurut pangkat/golongan ruang lama.

#### Pasal 30

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 ruang baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam pangkat/golongan ruang lama.

#### Pasal 31

Selain gaji, DT-UB memperoleh tunjangan jabatan, tunjangan beras, tunjangan keluarga, serta tambahan gaji PNB dan insentif kinerja dalam sistem remunerasi yang diatur dalam Peraturan Rektor tentang remunerasi di UB.

#### Pasal 32

Tunjangan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 didasarkan pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2007 tentang Tunjangan Dosen sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

### Pasal 33

- (1) DT-UB yang beristri/bersuami diberikan tunjangan istri/suami sebesar 5% dari gaji pokok.
- (2) Dalam hal istri/suami kedua-duanya berkedudukan sebagai DT-UB tunjangan diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok lebih tinggi.
- (3) Kepada 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.

### Pasal 34

DT-UB dipungut iuran untuk pembayaran persentase jaminan ketenagakerjaan dan kesehatan dari BPJS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 35

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 pemerintah.

### Paragraf 10

#### Disiplin

### Pasal 36

Disiplin DT-UB mengacu pada peraturan perundang-undangan yang mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### Paragraf 11

#### Pemberhentian

### Pasal 37

- (1) DT-UB dapat diberhentikan dengan hormat karena:
  - a. meninggal dunia;
  - b. mengundurkan diri setelah masa kerja 5 (lima) tahun;
  - c. mencapai batas usia pensiun;
  - d. perampingan organisasi UB;
  - e. tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama tiga kali enam bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani; atau
  - f. hasil evaluasi kinerja tahunan tidak memenuhi kriteria baik.
- (2) DT-UB yang mengundurkan diri sebelum mencapai masa kerja 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, wajib membayar ganti rugi sebesar 10 (sepuluh) kali gaji pokok terakhir.



### Pasal 38

DT-UB dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a. melakukan penyelewengan terhadap Ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah Republik Indonesia;
- b. melanggar sumpah/janji jabatan;
- c. tersangkut kasus hukum dan telah mendapatkan keputusan tetap oleh pengadilan;
- d. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas; dan/atau
- e. melanggar peraturan yang berlaku di UB.

### Pasal 39

- (1) Pemberhentian DT-UB karena batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf c ditetapkan sesuai dengan batas usia pensiun dosen PNS menurut jenjang jabatan akademik.
- (2) Pemberhentian DT-UB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 dapat dilakukan setelah DT-UB yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.

### Pasal 40

Rektor memberhentikan DT-UB berdasarkan pemeriksaan dan atas rekomendasi Badan Pertimbangan Disiplin Pegawai UB.

### Bagian Ketiga

#### Manajemen KT-UB

#### Paragraf 1

#### Pengadaan

### Pasal 41

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

### Pasal 42

- (1) Penyelenggaraan pengadaan KT-UB dilakukan secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan.
- (2) Pengadaan KT-UB dilaksanakan secara terpusat di tingkat UB.

Paragraf 2

Seleksi

Pasal 43

Syarat peserta seleksi KT-UB adalah:

- a. warga negara Indonesia;
- b. pendidikan paling rendah Sekolah Menengah Atas (SMA) 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 Pegawai Negeri Sipil, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- f. tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri Sipil;
- g. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan 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 lain yang ditentukan dalam persyaratan pegawai.

Pasal 44

- (1) Seleksi KT-UB dilaksanakan melalui tahapan seleksi administrasi, seleksi tertulis, wawancara, dan kesehatan.
- (2) Seleksi dilakukan oleh panitia yang dibentuk khusus dengan Keputusan Rektor.

Paragraf 3

Pengangkatan Calon KT-UB

Pasal 45

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan telah diberikan nomor identitas pegawai diangkat sebagai Calon KT-UB.
- (2) Golongan ruang yang ditetapkan untuk pengangkatan sebagai Calon KT-UB, adalah:
  - a. golongan ruang II/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Menengah Atas atau sederajat, Diploma I, atau yang setingkat;
  - b. golongan ruang II/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II;
  - c. golongan ruang II/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana Muda, Akademi, atau Diploma III;

- d. golongan ruang III/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana (S1), atau Diploma IV;
  - e. golongan ruang III/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah lain yang setara, Magister (S2), atau Ijazah Spesialis I; dan
  - f. golongan ruang III/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Dokter (S3), atau Ijazah Spesialis II.
- (3) Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi negeri dan/atau ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi swasta yang telah diakreditasi.

#### Pasal 46

Hak dan gaji bagi Calon KT-UB mulai berlaku pada tanggal yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugasnya yang dinyatakan dengan surat pernyataan melaksanakan tugas oleh pimpinan fakultas/satuan kerja yang bersangkutan.

#### Pasal 47

- (1) Calon KT-UB yang telah menjalankan masa percobaan paling sedikit 1 (satu) tahun diangkat menjadi KT-UB oleh Rektor dalam jabatan dan pangkat tertentu jika memenuhi persyaratan:
  - a. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik;
  - b. telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi KT-UB; dan
  - c. telah lulus pendidikan dan pelatihan dasar kepegawaian.
- (2) Syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh dokter penguji tersendiri/tim penguji kesehatan yang ditunjuk oleh UB.
- (3) Syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dinyatakan dengan surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan dasar kepegawaian yang ditetapkan oleh Rektor.
- (4) Tanggal mulai berlakunya keputusan pengangkatan menjadi KT-UB tidak berlaku surut.

#### Pasal 48

Calon KT-UB yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dan telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) tetapi karena sesuatu sebab belum diangkat menjadi KT-UB hanya dapat diangkat menjadi KT-UB apabila alasannya bukan karena kesalahan yang bersangkutan.

#### Pasal 49

Calon KT-UB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) dan Pasal 48 yang diangkat menjadi KT-UB diberikan pangkat:

- a. Pengatur Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/a;

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

#### Pasal 50

- (1) Calon KT-UB yang meninggal dunia dalam masa percobaan, diangkat menjadi KT-UB terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan dinyatakan meninggal dunia.
- (2) Calon KT-UB yang cacat karena dinas, yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan pekerjaannya diangkat sebagai KT-UB dan diberhentikan dengan hormat terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan pemberhentian serta mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku di UB.

#### Pasal 51

- (1) Calon KT-UB diberhentikan apabila:
  - a. mengundurkan diri dari Calon KT-UB;
  - b. tidak memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani;
  - c. tidak lulus pendidikan dan pelatihan dasar kepegawaian 2 (dua) kali berturut-turut;
  - d. tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas;
  - e. menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu lingkungan pekerjaan;
  - f. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
  - g. pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar;
  - h. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena dengan sengaja melakukan tindak pidana atau melakukan sesuatu tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya; dan
  - i. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- (2) Calon KT-UB yang diberhentikan karena ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, diberhentikan dengan hormat.
- (3) Calon KT-UB yang diberhentikan karena ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, huruf g, dan huruf h diberhentikan tidak dengan hormat.

#### Pasal 52

Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ditetapkan oleh Rektor.

Paragraf 4

Hak dan Kewajiban KT-UB

Pasal 53

Dalam melaksanakan tugas KT-UB berhak:

- a. memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lain 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;
- e. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi; dan
- f. mendapatkan cuti sesuai peraturan cuti Pegawai Negeri Sipil yang berlaku.

Pasal 54

Dalam melaksanakan tugas, KT-UB wajib:

- a. setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Negara dan Pemerintah serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya untuk mendukung pekerjaan yang bersangkutan;
- c. bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, golongan, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio-ekonomi dalam memberikan pelayanan;
- d. melaksanakan tugas-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 5

Pengembangan dan Pembinaan KT-UB

Pasal 55

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

#### Pasal 56

Pengusulan kenaikan pangkat KT-UB diatur dan dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kenaikan pangkat pegawai.

#### Pasal 57

- (1) KT-UB yang pada saat diangkatnya menjadi KT-UB telah menempuh pendidikan dan memperoleh gelar setingkat lebih tinggi dari kualifikasi pendidikan yang dimiliki pada saat yang bersangkutan diangkat menjadi calon KT-UB harus mengikuti ujian penyesuaian ijazah.
- (2) Pengujian penyesuaian ijazah yang diperoleh setelah menjadi KT-UB harus menyertakan surat izin belajar dan pengaktifan kembali yang dikeluarkan oleh Rektor.

#### Pasal 58

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

#### Pasal 59

Pengusulan pengujian penyesuaian ijazah dapat dilakukan setelah KT-UB memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dalam golongannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian.

#### Paragraf 6

#### Gaji dan Tunjangan

#### Pasal 60

Kepada KT-UB yang diangkat dalam suatu pangkat menurut Peraturan ini, diberikan gaji pokok berdasarkan golongan ruang yang ditetapkan untuk pangkat itu sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

#### Pasal 61

- (1) Kepada seorang yang diangkat menjadi calon KT-UB, diberikan gaji pokok sebesar 80% (delapan puluh perseratus) dari gaji pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60.
- (2) Kepada calon KT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila telah mempunyai pengalaman kerja yang dapat diperhitungkan untuk menetapkan gaji pokok, diberikan gaji pokok yang segaris dengan pengalaman kerjanya yang telah ditetapkan sebagai masa kerja golongan.
- (3) Pengalaman kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengalaman kerja sejenis sesuai dengan kualifikasi pengadaan KT-UB.

#### Pasal 62

Kepada KT-UB yang diangkat yang lebih tinggi dari pangkat lama, diberikan gaji pokok baru berdasarkan pangkat baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan ruang menurut pangkat lama.

#### Pasal 63

Kepada KT-UB yang diturunkan pangkatnya ke dalam suatu pangkat yang lebih rendah dari pangkat semula, diberikan gaji pokok berdasarkan pangkat baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan ruang menurut pangkat lama.

#### Pasal 64

Disamping gaji pokok kepada KT-UB diberikan tunjangan keluarga, tunjangan beras, tambahan gaji PNBPN, dan insentif kinerja dalam sistem remunerasi yang diatur dalam Peraturan Rektor tentang remunerasi di UB.

#### Pasal 65

- (1) Kepada KT-UB yang beristri/bersuami diberikan tunjangan istri/suami sebesar 5% (lima perseratus) dari gaji pokok, dengan ketentuan apabila keduanya berkedudukan sebagai pegawai di UB, maka tunjangan ini hanya diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok lebih tinggi.
- (2) Kepada KT-UB yang mempunyai anak kandung atau anak angkat yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, belum kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri, dan menjadi tanggungannya, diberikan tunjangan anak sebesar 2% (dua perseratus) dari gaji pokok untuk tiap-tiap anak, paling banyak 2 (dua) anak.

#### Pasal 66

KT-UB dipungut iuran untuk pembayaran persentase jaminan ketenagakerjaan dan kesehatan BPJS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 67

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 pemerintah.

#### Paragraf 7

#### Pembinaan dan Pengembangan KT-UB

#### Pasal 68

- (1) Pembinaan dan pengembangan KT-UB meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.
- (2) Pembinaan dan pengembangan karier KT-UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan dan kenaikan pangkat.

- (3) Pembinaan dan pengembangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.
- (4) Studi lanjut bagi KT-UB dapat diusulkan setelah melaksanakan tugas sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sejak berstatus sebagai KT-UB dan mendapatkan izin dari atasan langsung dengan mempertimbangkan kebutuhan kompetensi untuk mendukung pekerjaan di tempat yang bersangkutan bekerja.
- (5) Studi lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan mekanisme izin belajar.

#### Paragraf 8

#### Pemberhentian KT-UB

#### Pasal 69

- (1) KT-UB dapat diberhentikan dengan hormat dari status kepegawaiannya karena:
  - a. meninggal dunia;
  - b. mencapai batas usia pensiun;
  - c. mengundurkan diri setelah masa kerja 5 (lima) tahun;
  - d. perampingan organisasi UB;
  - e. tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani; dan
  - f. hasil evaluasi tahunan tidak memenuhi kriteria baik.
- (2) KT-UB yang mengundurkan diri sebelum masa kerja 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c wajib membayar ganti rugi sebesar 10 (sepuluh) kali gaji pokok terakhir.

#### Pasal 70

- KT-UB dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari status kepegawaiannya karena:
- a. melanggar peraturan yang berlaku di UB;
  - b. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai; dan/atau
  - c. dijatuhi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

#### Pasal 71

Pemberhentian KT-UB dilakukan oleh pejabat yang berwenang berdasarkan pemeriksaan dan usulan Badan Pertimbangan Disiplin Pegawai UB.

#### Pasal 72

- (1) Pemberhentian KT-UB karena batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada Pasal 69 ayat (1) huruf b dilakukan pada usia 56 (lima puluh enam) tahun.
- (2) Pemberhentian KT-UB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 dapat dilakukan setelah KT-UB yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.



Bagian Keempat  
Manajemen Pegawai Kontrak

Pasal 73

- (1) Pegawai kontrak dapat terdiri atas dosen dan tenaga kependidikan.
- (2) Ketentuan mengenai dosen yang berasal dari dosen purna tugas dan tenaga profesional di luar UB di atur dengan peraturan rektor tersendiri.

Pasal 74

Manajemen Pegawai Kontrak meliputi:

- a. pengadaan;
- b. pengembangan karier
- c. penilaian kinerja;
- d. penggajian;
- e. penghargaan;
- f. disiplin; dan
- g. pemberhentian.

Paragraf 1

Pengadaan

Pasal 75

- (1) Pengadaan pegawai kontrak merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada unit kerja di lingkungan UB.
- (2) Seleksi pegawai kontrak dilaksanakan melalui tahapan seleksi administrasi, seleksi tertulis, wawancara, dan kesehatan.
- (3) Seleksi dilakukan oleh panitia yang dibentuk khusus dengan Keputusan Rektor melalui Bagian Kepegawaian UB.
- (4) Peserta yang lolos seleksi diikat dengan kontrak kerja antara Rektor dengan yang bersangkutan.
- (5) Masa kontrak kerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Paragraf 2

Pengembangan Karier

Pasal 76

- (1) Pegawai Kontrak dapat diangkat menjadi calon pegawai tetap apabila 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.
- (2) Usulan pengangkatan Pegawai Kontrak menjadi calon pegawai tetap diajukan oleh atasan langsung dan/atau pimpinan unit kerja kepada Rektor.
- (3) Bagian Kepegawaian UB melaksanakan uji kemampuan terhadap Pegawai Kontrak yang diusulkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

- (4) Uji kemampuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
  - a. aspek kompetensi; dan
  - b. aspek psikologi.

### Paragraf 3

#### Penilaian Kinerja

##### Pasal 77

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

### Paragraf 4

#### Penggajian Pegawai Kontrak

##### Pasal 78

- (1) UB membayar gaji dan pendapatan lain yang sah secara adil dan layak kepada Pegawai Kontrak.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan kontrak kerja.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) masing-masing unit tempat bekerja Pegawai Kontrak.
- (4) Gaji Pegawai Kontrak sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Paragraf 5  
Penghargaan  
Pasal 79

- (1) Pegawai Kontrak yang menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
  - b. perubahan status menjadi Pegawai Tetap.

Paragraf 6  
Perpanjangan Kontrak  
Pasal 80

- (1) Pegawai Kontrak yang habis masa kontraknya dapat diperpanjang.
- (2) Perpanjangan kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Rektor berdasarkan hasil penilaian kinerja yang meliputi pencapaian target, sasaran, hasil, manfaat, dan perilaku pegawai.

Paragraf 7  
Pemberhentian  
Pasal 81

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

## BAB V

### DISIPLIN PEGAWAI

#### Pasal 82

- (1) Pegawai UB wajib mematuhi peraturan disiplin pegawai.
- (2) Pembinaan disiplin pegawai dilakukan oleh atasan langsung atau Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Dalam hal pembinaan pegawai, atasan langsung atau Pejabat Pembina Kepegawaian dapat berkoordinasi dengan Badan Pertimbangan Disiplin Pegawai.
- (4) Ketentuan tentang disiplin pegawai mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## BAB VI

### SISTEM INFORMASI PEGAWAI

#### Pasal 83

- (1) UB membentuk SIMPEG UB yang digunakan untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian UB.
- (2) SIMPEG 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) Setiap unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib:
  - a. memutakhirkan data secara berkala;
  - b. melaksanakan sinkronisasi data; dan
  - c. menyampaikan kepada bagian kepegawaian UB untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data.
- (4) SIMPEG UB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sistem informasi yang memenuhi persyaratan meliputi:
  - a. mudah diaplikasikan;
  - b. mudah diakses;
  - c. memiliki sistem keamanan yang dipercaya; dan
  - d. dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pengembangan UB.
- (5) Pengelolaan SIMPEG UB di setiap unit kerja menjadi bagian dari penilaian Audit Internal Mutu UB.

#### Pasal 84

- (1) SIMPEG UB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1) memuat seluruh informasi dan data pegawai UB.
- (2) Data pegawai UB 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. riwayat sertifikasi dosen;
  - i. daftar penilaian prestasi kerja;
  - j. surat keputusan; dan
  - k. kompetensi.

### BAB VII

#### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 85

CDT-UB, DT-UB, CKT-UB, KT-UB, dan Pegawai Kontrak yang diangkat sebelum berlakunya Peraturan Rektor ini akan disesuaikan dan ditetapkan sebagai CDT-UB, DT-UB, CKT-UB, KT-UB, dan Pegawai Kontrak menurut Peraturan Rektor ini.

### BAB VIII

#### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 86

- (1) Pada saat Peraturan Rektor ini mulai berlaku:
  - a. Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 438 Tahun 2013 tentang Dosen Tetap Non-Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 438 Tahun 2013 tentang Dosen Tetap-Non Pegawai Negeri Sipil;
  - b. Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 536 Tahun 2013 tentang Tenaga Kependidikan Tetap Non PNS;
  - c. Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 8 Tahun 2014 tentang Jaminan Kesehatan Pegawai Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Universitas Brawijaya (JAMKESUB);
  - d. Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 9 Tahun 2014 tentang Sistem Pensiun Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Universitas Brawijaya; dan
  - e. Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 1 Tahun 2016 tentang Honorarium Tenaga Kontrak, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Dengan berlakunya Peraturan Rektor ini, apabila ada proses penerimaan pegawai yang tidak mengacu pada Peraturan Rektor ini, maka status kepegawaiannya tidak diakui.

Pasal 87

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

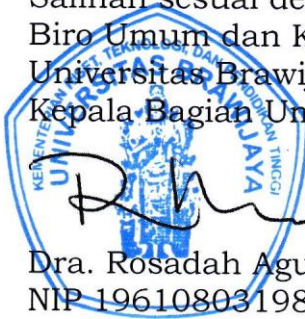
Ditetapkan di Malang  
pada tanggal 28 Desember 2016

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,

ttd.

MOHAMMAD BISRI

Salinan sesuai dengan aslinya  
Biro Umum dan Kepegawaian  
Universitas Brawijaya  
Kepala Bagian Umum, Hukum dan Tata Laksana,



Dra. Rosadah Agustin Syarief, M.A.B.  
NIP 196108031986032001  
per-2016-74-Kepegawaian

LAMPIRAN I  
 PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
 NOMOR 74 TAHUN 2016  
 TENTANG  
 KEPEGAWAIAN

GAJI POKOK PEGAWAI TETAP BERDASARKAN GOLONGAN RUANG

| MKG | GOLONGAN I |           |           |           | MKG | GOLONGAN II |           |           |           | MKG | GOLONGAN III |           |           |           | MKG | GOLONGAN IV |           |           |           |           |
|-----|------------|-----------|-----------|-----------|-----|-------------|-----------|-----------|-----------|-----|--------------|-----------|-----------|-----------|-----|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|     | a          | b         | c         | d         |     | a           | b         | c         | d         |     | a            | b         | c         | d         |     | a           | b         | c         | d         | e         |
| 0   | 1.486.500  |           |           |           |     |             |           |           |           |     |              |           |           |           |     |             |           |           |           |           |
| 1   |            |           |           |           |     |             |           |           |           |     |              |           |           |           |     |             |           |           |           |           |
| 2   | 1.533.400  |           |           |           |     |             |           |           |           |     |              |           |           |           |     |             |           |           |           |           |
| 3   |            | 1.623.400 | 1.692.100 | 1.763.600 |     |             |           |           |           |     |              |           |           |           |     |             |           |           |           |           |
| 4   | 1.581.700  |           |           |           |     |             |           |           |           |     |              |           |           |           |     |             |           |           |           |           |
| 5   |            | 1.674.500 | 1.745.400 | 1.819.200 |     |             |           |           |           |     |              |           |           |           |     |             |           |           |           |           |
| 6   | 1.631.500  |           |           |           | 0   | 1.926.000   |           |           |           |     |              |           |           |           |     |             |           |           |           |           |
| 7   |            | 1.727.300 | 1.800.300 | 1.876.500 | 1   | 1.956.300   |           |           |           |     |              |           |           |           |     |             |           |           |           |           |
| 8   | 1.682.900  |           |           |           | 2   |             |           |           |           |     |              |           |           |           |     |             |           |           |           |           |
| 9   |            | 1.781.700 | 1.857.000 | 1.935.600 | 3   | 2.017.900   | 2.103.300 | 2.192.300 | 2.285.000 |     |              |           |           |           |     |             |           |           |           |           |
| 10  | 1.735.900  |           |           |           | 4   |             |           |           |           |     |              |           |           |           |     |             |           |           |           |           |
| 11  |            | 1.837.800 | 1.915.500 | 1.996.500 | 5   | 2.081.500   | 2.169.500 | 2.261.300 | 2.357.000 | 0   | 2.456.700    | 2.560.600 | 2.668.900 | 2.781.800 | 0   | 2.899.500   | 3.022.100 | 3.149.900 | 3.283.200 | 3.422.100 |
| 12  | 1.790.500  |           |           |           | 6   |             |           |           |           | 1   |              |           |           |           | 1   |             |           |           |           |           |
| 13  |            | 1.895.700 | 1.975.800 | 2.059.400 | 7   | 2.147.000   | 2.237.900 | 2.332.500 | 2.431.200 | 2   | 2.534.000    | 2.641.200 | 2.752.900 | 2.869.400 | 2   | 2.990.800   | 3.117.300 | 3.249.100 | 3.386.600 | 3.529.800 |
| 14  | 1.846.900  |           |           |           | 8   |             |           |           |           | 3   |              |           |           |           | 3   |             |           |           |           |           |
| 15  |            | 1.955.400 | 2.038.100 | 2.124.300 | 9   | 2.214.700   | 2.308.300 | 2.406.000 | 2.507.800 | 4   | 2.613.800    | 2.724.400 | 2.839.700 | 2.959.800 | 4   | 3.085.000   | 3.215.500 | 3.351.500 | 3.493.200 | 3.641.000 |
| 16  | 1.905.100  |           |           |           | 10  |             |           |           |           | 5   |              |           |           |           | 5   |             |           |           |           |           |
| 17  |            | 2.016.900 | 2.102.300 | 2.191.200 | 11  | 2.284.400   | 2.381.100 | 2.481.800 | 2.586.700 | 6   | 2.696.200    | 2.810.200 | 2.929.100 | 3.053.000 | 6   | 3.182.100   | 3.316.700 | 3.457.000 | 3.603.300 | 3.755.700 |
| 18  | 1.965.100  |           |           |           | 12  |             |           |           |           | 7   |              |           |           |           | 7   |             |           |           |           |           |
| 19  |            | 2.080.500 | 2.168.500 | 2.260.200 | 13  | 2.356.400   | 2.456.000 | 2.559.900 | 2.668.200 | 8   | 2.781.100    | 2.898.700 | 3.021.300 | 3.149.100 | 8   | 3.282.400   | 3.421.200 | 3.565.900 | 3.716.700 | 3.874.000 |
| 20  | 2.027.000  |           |           |           | 14  |             |           |           |           | 9   |              |           |           |           | 9   |             |           |           |           |           |
| 21  |            | 2.146.000 | 2.236.800 | 2.331.400 | 15  | 2.430.600   | 2.533.400 | 2.640.600 | 2.752.300 | 10  | 2.868.700    | 2.990.000 | 3.116.500 | 3.248.300 | 10  | 3.385.700   | 3.528.900 | 3.678.200 | 3.833.800 | 3.996.000 |
| 22  | 2.090.800  |           |           |           | 16  |             |           |           |           | 11  |              |           |           |           | 11  |             |           |           |           |           |
| 23  |            | 2.213.600 | 2.307.200 | 2.404.800 | 17  | 2.507.100   | 2.613.200 | 2.723.700 | 2.838.900 | 12  | 2.959.000    | 3.084.200 | 3.214.700 | 3.350.600 | 12  | 3.492.400   | 3.640.100 | 3.794.100 | 3.954.600 | 4.121.800 |
| 24  | 2.156.700  |           |           |           | 18  |             |           |           |           | 13  |              |           |           |           | 13  |             |           |           |           |           |
| 25  |            | 2.283.300 | 2.379.900 | 2.480.500 | 19  | 2.586.100   | 2.695.500 | 2.809.500 | 2.928.300 | 14  | 3.052.200    | 3.181.300 | 3.315.900 | 3.456.200 | 14  | 3.602.400   | 3.754.700 | 3.913.600 | 4.079.100 | 4.251.600 |
| 26  | 2.224.600  |           |           |           | 20  |             |           |           |           | 15  |              |           |           |           | 15  |             |           |           |           |           |
| 27  |            | 2.355.200 | 2.454.800 | 2.558.700 | 21  | 2.667.500   | 2.780.400 | 2.898.000 | 3.020.600 | 16  | 3.148.300    | 3.281.500 | 3.420.300 | 3.565.000 | 16  | 3.715.800   | 3.873.000 | 4.036.800 | 4.207.600 | 4.385.600 |
|     |            |           |           |           | 22  |             |           |           |           | 17  |              |           |           |           | 17  |             |           |           |           |           |
|     |            |           |           |           | 23  | 2.751.600   | 2.867.900 | 2.989.300 | 3.115.700 | 18  | 3.247.500    | 3.384.900 | 3.528.100 | 3.677.300 | 18  | 3.832.800   | 3.995.000 | 4.164.000 | 4.340.100 | 4.523.700 |
|     |            |           |           |           | 24  |             |           |           |           | 19  |              |           |           |           | 19  |             |           |           |           |           |
|     |            |           |           |           | 25  | 2.838.200   | 2.958.300 | 3.083.400 | 3.213.800 | 20  | 3.349.800    | 3.491.500 | 3.639.200 | 3.793.100 | 20  | 3.953.600   | 4.120.800 | 4.295.100 | 4.476.800 | 4.666.100 |
|     |            |           |           |           | 26  |             |           |           |           | 21  |              |           |           |           | 21  |             |           |           |           |           |
|     |            |           |           |           | 27  | 2.927.600   | 3.051.400 | 3.180.500 | 3.315.100 | 22  | 3.455.300    | 3.601.400 | 3.753.800 | 3.912.600 | 22  | 4.078.100   | 4.250.600 | 4.430.400 | 4.617.800 | 4.813.100 |
|     |            |           |           |           | 28  |             |           |           |           | 23  |              |           |           |           | 23  |             |           |           |           |           |
|     |            |           |           |           | 29  | 3.019.800   | 3.147.600 | 3.280.700 | 3.419.500 | 24  | 3.564.100    | 3.714.900 | 3.872.000 | 4.035.800 | 24  | 4.206.500   | 4.384.400 | 4.569.900 | 4.763.200 | 4.964.700 |
|     |            |           |           |           | 30  |             |           |           |           | 25  |              |           |           |           | 25  |             |           |           |           |           |
|     |            |           |           |           | 31  | 3.114.900   | 3.246.700 | 3.384.000 | 3.527.200 | 26  | 3.676.400    | 3.831.900 | 3.994.000 | 4.162.900 | 26  | 4.339.000   | 4.522.500 | 4.713.800 | 4.913.200 | 5.121.100 |
|     |            |           |           |           | 32  |             |           |           |           | 27  |              |           |           |           | 27  |             |           |           |           |           |
|     |            |           |           |           | 33  | 3.213.000   | 3.348.900 | 3.490.600 | 3.638.200 | 28  | 3.792.100    | 3.952.600 | 4.119.700 | 4.294.000 | 28  | 4.475.700   | 4.665.000 | 4.862.300 | 5.068.000 | 5.282.300 |
|     |            |           |           |           | 29  |             |           |           |           | 29  |              |           |           |           | 29  |             |           |           |           |           |
|     |            |           |           |           | 30  |             |           |           |           | 30  | 3.911.600    | 4.077.000 | 4.249.500 | 4.429.300 | 30  | 4.616.600   | 4.811.900 | 5.015.400 | 5.227.600 | 5.448.700 |
|     |            |           |           |           | 31  |             |           |           |           | 31  |              |           |           |           | 31  |             |           |           |           |           |
|     |            |           |           |           | 32  | 4.034.800   | 4.205.400 | 4.383.300 | 4.568.800 | 32  | 4.762.000    | 4.963.400 | 5.173.400 | 5.392.200 | 32  | 5.620.300   |           |           |           |           |

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,

ttd.

MOHAMMAD BISRI

LAMPIRAN II  
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
NOMOR 74 TAHUN 2016  
TENTANG  
KEPEGAWAIAN

TUNJANGAN JABATAN DT-UB

| NO | JABATAN       | BESARNYA TUNJANGAN (Rp) |
|----|---------------|-------------------------|
| 1. | Guru Besar    | 1.350.000,00            |
| 2. | Lektor Kepala | 900.000,00              |
| 3. | Lektor        | 700.000,00              |
| 4. | Asisten Ahli  | 375.000,00              |

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,

ttd.

MOHAMMAD BISRI



LAMPIRAN III  
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
NOMOR 74 TAHUN 2016  
TENTANG  
KEPEGAWAIAN

GOLONGAN DAN PANGKAT PEGAWAI TETAP

| GOLONGAN | 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     |
| IV e     | Pembina Utama           |

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,

ttd.

MOHAMMAD BISRI

LAMPIRAN IV  
PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
NOMOR 74 TAHUN 2016  
TENTANG  
KEPEGAWAIAN

GAJI PEGAWAI KONTRAK

| No.                             | Masa Kerja (Tahun) | Jumlah yang Diterima (Rp) |
|---------------------------------|--------------------|---------------------------|
| Pengemudi dan Satuan Pengamanan |                    |                           |
| 1.                              | 0 – 4              | 1.664.000,00              |
| 2.                              | 4,1 – 8            | 1.696.000,00              |
| 3.                              | 8,1 – 12           | 1.728.000,00              |
| 4.                              | 12,1 – 16          | 1.760.000,00              |
| 5.                              | 16,1 – 20          | 1.792.000,00              |
| 6.                              | 20,1 – 24          | 1.823.000,00              |
| Petugas Kebersihan              |                    |                           |
| 1.                              | 0 – 4              | 1.458.000,00              |
| 2.                              | 4,1 – 8            | 1.489.000,00              |
| 3.                              | 8,1 – 12           | 1.522.000,00              |
| 4.                              | 12,1 – 16          | 1.553.000,00              |
| 5.                              | 16,1 – 20          | 1.585.000,00              |
| 6.                              | 20,1 – 24          | 1.616.000,00              |
| Petugas Parkir                  |                    |                           |
| 1.                              | 0 – 4              | 1.150.000,00              |
| 2.                              | 4,1 – 8            | 1.186.000,00              |
| 3.                              | 8,1 – 12           | 1.223.000,00              |
| 4.                              | 12,1 – 16          | 1.258.000,00              |
| 5.                              | 16,1 – 20          | 1.294.000,00              |
| 6.                              | 20,1 – 24          | 1.329.000,00              |

REKTOR UNIVERSITAS BRAWIJAYA,

ttd.

MOHAMMAD BISRI