



SALINAN PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
NOMOR 45 TAHUN 2022  
TENTANG  
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG,

Menimbang : bahwa dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 67 ayat (5), Pasal 68 ayat (3) dan Pasal 71 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2022 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Semarang, perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Manajemen Kepegawaian Pegawai Non Aparatur Sipil Negara Universitas Negeri Semarang;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);  
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5336);  
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);  
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573);  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5500);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 68);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2022 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Semarang (Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 197);
8. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 65120/MPK.A/KP.06.02/2022 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Semarang Periode 2022-2026;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR TENTANG MANAJEMEN KEPEGAWAIAN PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Negeri Semarang yang selanjutnya disebut UNNES adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
2. Rektor adalah pemimpin UNNES yang menyelenggarakan dan mengelola UNNES.
3. Unit Kerja adalah Unit Kerja di UNNES.
4. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.
6. Pegawai Tetap Non ASN adalah setiap orang yang terikat secara formal atau secara administratif terdaftar sebagai pegawai yang diangkat dan diberhentikan oleh UNNES, yang ditempatkan di lingkungan UNNES, dan disertai tugas sesuai dengan jabatan di UNNES.

7. Pegawai Tidak Tetap Non ASN adalah pegawai yang diangkat dengan perjanjian kerja oleh UNNES, yang ditempatkan di lingkungan UNNES, dan disertai tugas sesuai dengan jabatan di UNNES.
8. Dosen Tetap Non ASN adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang telah diangkat melalui keputusan Rektor.
9. Tenaga Kependidikan Tetap Non ASN yang selanjutnya disingkat Tendik Tetap Non ASN adalah pegawai dengan tugas utama sebagai penunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi di UNNES yang telah diangkat melalui surat keputusan Rektor.
10. Tenaga Ahli adalah orang yang bekerja atau melakukan sesuatu berdasarkan keahliannya.
11. Nomor Induk Dosen Nasional yang selanjutnya disingkat dengan NIDN adalah nomor induk yang diterbitkan oleh Kementerian untuk dosen yang bekerja penuh waktu dan tidak sedang menjadi pegawai pada satuan administrasi pangkal/instansi yang lain.
12. Nomor Induk Dosen Khusus yang selanjutnya disingkat dengan NIDK adalah nomor induk yang diterbitkan oleh Kementerian untuk dosen/instruktur yang bekerja paruh waktu atau dosen yang bekerja penuh waktu tetapi satuan administrasi pangkalnya di instansi lain dan diangkat perguruan tinggi berdasarkan perjanjian kerja.
13. Gaji adalah kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai pada setiap akhir bulan yang besarnya menurut golongan atau kepangkatan yang berlaku di UNNES.
14. Tunjangan adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai Non ASN berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan jabatan tertentu yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
15. Hari kerja adalah kegiatan kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh UNNES.



16. Pengakhiran hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pegawai Non ASN dengan UNNES yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak yang disebabkan karena alasan-alasan sebagaimana dinyatakan dalam peraturan pengelolaan pegawai ini.
17. Prestasi kerja pegawai Non ASN adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memperoleh hasil kerja yang dapat diukur menurut mutu, jumlah, dan waktu yang ditetapkan, serta kemampuan seorang pegawai untuk dapat mempengaruhi lingkungan kerjanya guna peningkatan produktivitas dan efisiensi.
18. Pangkat ruang adalah kedudukan yang menunjuk tingkat seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
19. Gaji adalah kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai pada setiap akhir bulan yang besarnya menurut golongan atau kepangkatan yang berlaku di UNNES.
20. Tunjangan adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai Non ASN berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan jabatan tertentu yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
21. Remunerasi adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai sesuai hasil penilaian kinerjanya berdasarkan keputusan UNNES guna menumbuhkembangkan motivasi kerja dan keteladanan di lingkungan kerjanya.
22. Uang makan adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai berdasarkan atas jumlah kehadiran bekerja yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
23. Hari kerja adalah kegiatan kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh UNNES.

## BAB II PRINSIP DAN TUJUAN

## Pasal 2

Pengelolaan Pegawai Non ASN didasarkan pada prinsip-prinsip kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, netralitas, efektif dan efisien, keterbukaan, non diskriminatif, keadilan, kesamaan hak dan kesejahteraan yang tidak membedakan manusia atas dasar suku, agama, ras, dan gender.

## Pasal 3

Pengelolaan Pegawai Non ASN bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada Masyarakat dan pemangku kepentingan dalam rangka mewujudkan visi dan misi UNNES.

## BAB III STATUS PEGAWAI

### Pasal 4

- (1) Pegawai UNNES terdiri atas:
  - a. Dosen; dan
  - b. Tendik.
- (2) Status Pegawai UNNES sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Dosen ASN;
  - b. Tendik ASN;
  - c. Dosen Non ASN; dan
  - d. Tendik Non ASN.
- (3) Dosen ASN yang dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas:
  - a. Dosen PNS; dan
  - b. Dosen PPPK.
- (4) Tendik ASN yang dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas:
  - a. Tendik PNS; dan
  - b. Tendik PPPK.
- (5) Dosen Non ASN yang dimaksud pada ayat (2) huruf c terdiri atas:
  - a. Dosen Tetap Non ASN;
  - b. Dosen Tidak Tetap Non ASN ber-NIDK; dan

- c. Dosen Tidak Tetap Non ASN Tidak ber-NIDK.
- (6) Tendik Non ASN yang dimaksud pada ayat (2) huruf d terdiri atas:
- a. Tendik Tetap Non ASN;
  - a. Tendik Tidak Tetap Non ASN.

BAB IV  
MANAJEMEN PENGELOLAAN  
PEGAWAI TETAP NON APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

Manajemen Pegawai Tetap Non ASN dilakukan mulai dari:

- a. penetapan kebutuhan;
- b. rekrutmen;
- c. pengangkatan;
- d. pembinaan karir; dan
- e. pemberhentian.

Bagian Kedua

Penetapan Kebutuhan

Pasal 6

- (1) Manajemen penetapan kebutuhan dan rekrutmen Pegawai Tetap Non ASN dibuat sekurang kurangnya dalam jangka waktu 1 (satu) tahun anggaran.
- (2) Manajemen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sesuai dengan analisis jabatan dan kebutuhan UNNES yang dilakukan oleh tim.
- (3) Rektor menetapkan rencana kebutuhan Pegawai Tetap Non ASN berdasarkan usulan dari unit kerja/fakultas.
- (4) Perencanaan kebutuhan Pegawai Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dituangkan dalam Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA).

Bagian Ketiga

Rekrutmen Pegawai Tetap Non ASN

#### Pasal 7

Pegawai Tetap Non ASN merupakan pegawai yang diangkat sebagai Pegawai Tetap Non ASN oleh Rektor dan diberikan Nomor Pegawai UNNES yang selanjutnya disingkat NPU.

#### Pasal 8

Rekrutmen Pegawai Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 hanya dapat dilakukan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi melalui pengadaan ASN.

#### Pasal 9

- (1) Rekrutmen Pegawai Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dilakukan melalui tahap:
  - a. perencanaan;
  - b. pengumuman lowongan;
  - c. lamaran;
  - d. seleksi;
  - e. pengumuman hasil seleksi; dan
  - f. pengangkatan;
- (2) Rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh panitia seleksi yang dikoordinasi Unit yang mengurus bidang Kepegawaian.
- (3) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat dan diberhentikan oleh Rektor.
- (4) Tugas panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian seleksi;
  - b. menyiapkan bahan seleksi;
  - c. menentukan tempat dan jadwal seleksi;
  - d. menyelenggarakan seleksi; dan
  - e. memeriksa dan menentukan hasil seleksi.

#### Pasal 10

Perencanaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1) huruf a, dilakukan oleh panitia seleksi dengan menyusun petunjuk teknis rekrutmen.



#### Pasal 11

- (1) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1) huruf b, dilakukan secara terbuka kepada masyarakat oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh Rektor.
- (2) Panitia seleksi sebaaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memberikan pengumuman di laman UNNES dengan menyebutkan syarat dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pelamar.
- (3) Pengumuman dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.
- (4) Dalam pengumuman sebagaimana dimaksud ayat (2) tertuang:
  - a. jumlah dan jenis lowongan jabatan;
  - b. persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
  - c. alamat dan tempat lamaran ditujukan; dan
  - d. batas waktu pengajuan lamaran.

#### Pasal 12

- (1) Setiap pelamar yang melakukan pendaftaran untuk menempati formasi Pegawai Tetap Non ASN harus memenuhi persyaratan:
  - a. Warga Negara Indonesia;
  - b. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
  - c. pendidikan paling rendah SMU/ sederajat;
  - d. memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan;
  - e. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
  - f. bersedia ditempatkan di setiap unit kerja UNNES sesuai dengan formasi yang ditentukan;
  - g. tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai;
  - h. tidak terikat sebagai Pegawai ASN/Pegawai Tetap Non ASN pada Perguruan Tinggi lain dan/atau sebagai Pegawai Tetap pada Lembaga lain;
  - i. sehat jasmani dan rohani, serta bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif (NAPZA) yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter;



- j. berkelakuan baik yang ditunjukkan dengan surat keterangan dari kepolisian;
  - k. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan; dan
  - l. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan melengkapi berkas lamaran yang dipersyaratkan dilakukan secara online.
- (3) Panitia seleksi melakukan verifikasi terhadap pemenuhan persyaratan yang disampaikan oleh pelamar.

#### Pasal 13

- (1) Perekrutan Pegawai Tetap Non ASN dilakukan melalui mekanisme perekrutan internal dan/atau perekrutan eksternal.
- (2) Perekrutan internal diperuntukkan bagi Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang telah bekerja pada UNNES dengan masa kerja minimal 3 (tiga) tahun atau Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang karena suatu pekerjaannya mendapatkan prioritas dari pimpinan UNNES.
- (3) Perekrutan eksternal diperuntukkan bagi masyarakat umum dengan menyebutkan syarat dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pelamar.

#### Pasal 14

- (1) Proses perekrutan internal dilakukan oleh panitia seleksi dengan memberitahukan kepada unit kerja yang terdapat Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang memenuhi syarat dan kualifikasi untuk dapat diangkat Pegawai Tetap Non ASN.
- (2) Proses perekrutan eksternal dilakukan oleh panitia seleksi melalui pengumuman terbuka di *website* UNNES sesuai dengan syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan.

#### Pasal 15

- (1) Seleksi Pegawai Tetap Non ASN yang dilakukan melalui perekrutan internal meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. seleksi administrasi Pegawai Tetap Non ASN pada unit kerja dilakukan oleh tim yang ditunjuk oleh pimpinan unit kerja;
  - b. seleksi administrasi Pegawai Tetap Non ASN pada universitas dilakukan oleh panitia seleksi;
  - c. tes kemampuan dasar;
  - d. tes ketrampilan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
  - e. tes wawancara oleh tim seleksi Pegawai Tetap Non ASN;
  - f. rapat penentuan hasil seleksi Pegawai Tetap Non ASN;
  - g. tes kesehatan;
  - h. pengumuman kelulusan.
- (2) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dan huruf b, sekurang-kurangnya harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
- a. masa kerja;
  - b. prestasi kerja;
  - c. usia calon Pegawai Tetap Non ASN;
  - d. rekomendasi dari pimpinan terkait;
  - e. kemampuan akademik yang bersangkutan.
- (3) Tes kemampuan dasar penerimaan Pegawai Tetap Non ASN yang dilakukan melalui perekrutan sekurang-kurangnya meliputi:
- a. tes psikologi;
  - b. tes pengetahuan umum/tes bakat skolastik;
  - c. tes TOPeL.

#### Bagian Keempat

#### Pengangkatan Pegawai Tetap Non ASN

#### Pasal 16

- (1) Calon Pegawai Tetap Non ASN yang dinyatakan lulus seleksi diangkat oleh Rektor sebagai Calon Pegawai Tetap Non ASN
- (2) Pengangkatan Calon Pegawai Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Rektor.

#### Pasal 17

- (1) Calon Pegawai Tetap Non ASN yang dinyatakan lulus seleksi wajib menandatangani Surat Pernyataan Kerja.
- (2) Surat Pernyataan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. kesediaan dan kesanggupan untuk mematuhi aturan yang ditentukan oleh UNNES;
  - b. tidak menuntut untuk diangkat sebagai ASN.
- (3) Surat Pernyataan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bermaterai.

#### Pasal 18

Setiap orang yang dinyatakan lulus dan diterima menjadi Calon Pegawai Tetap Non ASN UNNES berhak mendapatkan Nomor Pegawai UNNES dan Kartu Identitas.

#### Pasal 19

- (1) Nomor Pegawai UNNES yang selanjutnya disingkat dengan NPU adalah nomor yang diberikan kepada Pegawai Tetap Non ASN UNNES sebagai identitas yang memuat tahun, bulan, dan tanggal lahir, tahun dan bulan pengangkatan pertama sebagai Pegawai Tetap Non ASN, jenis kelamin Pegawai Tetap Non ASN, nomor identitas Pegawai Tetap Non ASN dan nomor urutan.
- (2) NPU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 19 digit angka dengan urutan sebagai berikut:
  - a. 8 (delapan) digit pertama adalah angka pengenal yang menunjukkan tahun, bulan, dan tanggal lahir;
  - b. 7 (tujuh) digit berikutnya adalah angka pengenal yang menunjukkan tahun dan bulan pengangkatan pertama serta jenis kelamin;
  - c. 1 (satu) digit berikutnya adalah angka pengenal yang menunjukkan nomor identitas Pegawai Tetap Non ASN;
  - d. 3 (tiga) digit terakhir adalah angka pengenal yang menunjukkan nomor urutan.
- (3) 1 (satu) digit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c adalah angka 1 (satu) sebagai identitas Pegawai Tetap Non ASN.



- (4) NPU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai nomor identitas dalam hal:
- a. pembinaan karir Pegawai Tetap Non ASN;
  - b. pelayanan gaji;
  - c. pelayanan asuransi sosial; dan
  - d. pengelolaan administrasi kepegawaian.
- (5) NPU berlaku selama yang bersangkutan menjadi Pegawai Tetap Non ASN.

#### Pasal 20

- (1) Kartu Identitas adalah Tanda Pengenal Pegawai Tetap Non ASN yang berlaku selama yang bersangkutan menjadi Pegawai UNNES.
- (2) Kartu Identitas dikeluarkan oleh unit yang mengurus bidang kepegawaian.

#### Pasal 21

- (1) Calon Pegawai Tetap Non ASN diangkat menjadi Pegawai Tetap Non ASN dengan mengumpulkan persyaratan, antara lain:
- a. Persyaratan teknis antar lain:
    1. Masa kerja sekurang-kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun;
    2. Telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Tetap Non ASN; dan
    3. Telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan atau kegiatan yang setara dengan Prajabatan
  - b. Persyaratan Administrasi antara lain:
    1. Foto kopi sah Surat Keputusan Pengangkatan sebagai Calon Pegawai Tetap Non ASN UNNES;
    2. Foto kopi sah Penilaian Kinerja Pegawai sekurang-kurangnya bernilai baik;
    3. Foto kopi sah Sertifikat Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan;
    4. Surat Keterangan Kesehatan Jasmani dan Rohani yang dikeluarkan oleh Dokter Penguji Tersendiri/Tim Penguji Kesehatan Instansi Pemerintah; dan

5. Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- (2) Teknis dari Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Tetap Non ASN terdiri dari:
- a. Lamanya Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Tetap Non ASN ditetapkan oleh UNNES;
  - b. Anggaran Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan ditanggung oleh UNNES dengan melihat kemampuan anggaran; dan
  - c. Syarat kelulusan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dinyatakan dengan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang dikeluarkan oleh Rektor.
- (3) Calon Pegawai Tetap Non ASN yang diangkat menjadi Pegawai Tetap Non ASN diberikan pangkat sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi PNS.
- (4) Calon Pegawai Tetap Non ASN dapat diangkat menjadi Pegawai Tetap Non ASN, apabila:
- a. memenuhi syarat kesehatan;
  - b. lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan;
  - c. mendapat nota persetujuan dari Rektor apabila melebihi masa kerja 2 (dua) tahun;
  - d. tidak dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
  - e. tidak menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

#### Bagian Kelima

#### Pangkat, Karir, dan Penilaian Kinerja

##### Pasal 22

Pangkat untuk Pegawai Tetap Non ASN mengikuti ketentuan yang berlaku bagi PNS.

##### Pasal 23

Kenaikan Pangkat Pegawai Tetap Non ASN ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober tiap tahun.

##### Pasal 24

- (1) Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Tendik Tetap Non ASN yang:

- a. menunjukkan prestasi kerja luar biasa;
  - b. menghasilkan temuan baru yang bermanfaat bagi negara;
  - c. memperoleh ijazah setingkat lebih tinggi; dan
  - d. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar.
- (2) Tendik Tetap Non ASN yang menunjukkan prestasi luar biasa selama 1 (satu) tahun terakhir, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat, apabila:
- a. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun memiliki pangkat terakhir; dan
  - b. setiap unsur penilaian kinerja bernilai amat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (3) Tendik Tetap Non ASN yang memiliki temuan baru yang bermanfaat bagi negara, dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat dengan jenjang pangkat, apabila:
- a. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun memiliki pangkat terakhir;
  - b. setiap unsur penilaian kinerja bernilai amat baik.

#### Pasal 25

- (1) Tendik Tetap Non ASN yang berpangkat golongan II/d ke golongan III/a, untuk dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dan lulus ujian dinas.
- (2) Ujian dinas dilaksanakan oleh tim yang dibentuk oleh Rektor;
- (3) Dikecualikan dari ujian dinas, bagi Pegawai Tetap Non ASN yang:
  - a. akan diberikan kenaikan pangkat karena telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa; dan
  - b. akan diberikan kenaikan pangkat karena memiliki temuan baru yang bermanfaat bagi negara;

#### Pasal 26

- (1) Persyaratan administrasi yang harus dipenuhi dalam kenaikan pangkat dan jabatan adalah:



- a. Foto kopi sah Surat Keputusan Pengangkatan sebagai Calon Pegawai Tetap Non ASN;
  - b. Foto kopi sah Surat Keputusan Pengangkatan sebagai Pegawai Tetap Non ASN;
  - c. Foto kopi sah Penilaian Kinerja Pegawai 2 tahun terakhir;
  - d. Foto kopi sah Ijazah terakhir yang belum pernah dipakai untuk kenaikan pangkat.
- (2) Prosedur kenaikan pangkat dan jabatan bagi Pegawai Tetap Non ASN mengikuti prosedur kenaikan pangkat dan jabatan bagi PNS.
  - (3) Pengangkatan dalam pangkat Pegawai Tetap Non ASN ditetapkan dengan Surat Keputusan Rektor

#### Pasal 27

- (1) Pengembangan karier Pegawai Tetap Non ASN dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kemampuan Pegawai Tetap Non ASN yang bersangkutan dan kebutuhan unit kerja masing-masing.
- (2) Program pendidikan dan pelatihan mengacu pada standar kompetensi sesuai dengan peraturan.
- (3) Pendidikan dan pelatihan dilakukan secara berjenjang.
- (4) Kesempatan mengikuti program pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pegawai Tetap Non ASN dengan mempertimbangkan syarat jabatan dengan kesesuaian pendidikan yang bersangkutan dan kebutuhan masing-masing unit kerja.

#### Pasal 28

- (1) Pengembangan karier Pegawai Tetap Non ASN dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengembangan Pegawai Tetap Non ASN.

- (2) Program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme Pegawai Tetap Non ASN melalui jalur pendidikan berkelanjutan dalam bentuk pemberian tugas belajar dan izin belajar.
- (3) Ketentuan mengenai tugas belajar dan izin belajar diatur lebih lanjut dalam peraturan rektor.

#### Pasal 29

- (1) Penilaian Kinerja Pegawai Tetap Non ASN dilakukan oleh pejabat penilai dan/atau atasan langsung kepada Pegawai Tetap Non ASN untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Tetap Non ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier, yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.
- (2) Penilaian Kinerja Pegawai Tetap Non ASN dilakukan oleh pejabat penilai dan/atau atasan langsung kepada Pegawai Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam jangka waktu penilaian bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun berjalan.
- (3) Pejabat penilai dan/atau atasan langsung melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap Pegawai Tetap Non ASN yang berada dalam lingkungannya pada akhir bulan Desember tiap-tiap tahun.
- (4) Pejabat penilai dan/atau atasan langsung dapat melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan, apabila telah membawahi Pegawai Tetap Non ASN yang bersangkutan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.
- (5) Apabila Penilaian Kinerja Pegawai Tetap Non ASN diperlukan untuk suatu mutasi kepegawaian, sedangkan pejabat penilai dan/atau atasan langsung belum 6 (enam) bulan membawahi Pegawai Tetap Non ASN yang dinilai, maka Pejabat Penilai tersebut dapat melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan menggunakan bahan-bahan yang ditinggalkan oleh pejabat penilai dan/atau atasan langsung yang lama.
- (6) Hasil penilaian Kinerja Pegawai Tetap Non ASN digunakan untuk pertimbangan pemberian penghargaan dengan berbasis kinerja seperti:

- a. kenaikan pangkat/jabatan;
  - b. kenaikan gaji;
  - c. tunjangan prestasi kinerja/remunerasi;
  - d. promosi jabatan;
  - e. rotas/mutasi; atau
  - f. kompensasi.
- (7) Ketentuan mengenai penilaian kinerja Pegawai Tetap Non ASN diatur lebih lanjut dalam peraturan rektor.

#### Bagian Keenam

Pembebasan Sementara, Penurunan Jabatan,  
Penggangkatan Kembali, dan Pemberhentian

#### Pasal 30

Pegawai Tetap Non ASN dibebaskan sementara dari jabatannya, apabila:

- a. diberhentikan sementara sebagai Pegawai Tetap Non ASN;
- b. ditugaskan secara penuh diluar jabatan fungsional;
- c. menjalani cuti diluar tanggungan negara; atau
- d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan.

#### Pasal 31

- (1) Pegawai Tetap Non ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan, melaksanakan tugas sesuai dengan jenjang jabatan yang baru.
- (2) Penilaian Prestasi Kinerja dalam masa hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dinilai sesuai dengan jabatan yang baru.

#### Pasal 32

- (1) Pegawai Tetap Non ASN yang dibebaskan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf a, dapat diangkat kembali dalam jabatan semula apabila pemeriksaan oleh yang berwajib telah selesai atau telah ada putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dan dinyatakan bahwa yang bersangkutan tidak bersalah.



- (2) Pegawai Tetap Non ASN yang dibebaskan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf b, dapat diangkat kembali ke dalam jabatan semula sebelum mencapai batas usia pensiun sesuai dengan jabatan terakhir yang didudukinya.
- (3) Pegawai Tetap Non ASN yang telah selesai menjalani pembebasan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf c, dapat diangkat kembali ke dalam jabatan semula apabila telah selesai menjalani cuti diluar tanggungan negara.
- (4) Pegawai Tetap Non ASN yang telah selesai menjalani pembebasan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf d, diangkat kembali ke dalam jabatan semula apabila telah selesai menjalani tugas belajar.
- (5) Pengangkatan kembali dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) menggunakan angka kredit terakhir yang dimiliki.
- (6) Pangkat yang ditetapkan bagi Pegawai Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (5), sama dengan pangkat terakhir yang dimiliki.

### Pasal 33

Pengangkatan kembali ke dalam jabatan semula sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dapat dilakukan dengan ketentuan pengajuan usulan sudah diterima oleh pejabat yang berwenang paling kurang 6 (enam) bulan sebelum mencapai usia yang dipersyaratkan.

### Pasal 34

Pegawai Tetap Non ASN diberhentikan dari jabatannya, apabila:

- a. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dan telah mempunyai kekutan hukum yang tetap, kecuali hukuman disiplin penurunan pangkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun atau pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- b. meninggal dunia;
- c. mencapai batas usia pensiun;

- d. atas permintaan sendiri;
- e. tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani; atau
- f. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.

#### Pasal 35

Pembebasan sementara, penurunan jabatan, pengangkatan kembali, dan pemberhentian dari Jabatan Fungsional Pegawai Tetap Non ASN ditetapkan oleh Rektor.

### BAB V

#### MANAJEMEN PENGELOLAAN

#### PEGAWAI TIDAK TETAP NON APARATUR SIPIL NEGARA

##### Bagian Kesatu

##### Umum

#### Pasal 36

Manajemen Pegawai Tidak Tetap Non ASN didasarkan pada prinsip-prinsip kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, netralitas, efektif, dan efisien, keterbukaan, nondiskrimatif, keadilan, kesamaan hak dan kesejahteraan yang tidak membedakan manusia atas dasar suku, agama, ras, dan gender.

#### Pasal 37

Manajemen Pegawai Tidak Tetap Non ASN bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan dalam rangka mewujudkan visi dan misi UNNES.

#### Pasal 38

- (1) Pegawai Tidak Tetap Non ASN terdiri dari Dosen, Tenaga Kependidikan dan Tenaga Ahli.
- (2) Pegawai Tidak Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberi tugas sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan di UNNES.

- (3) Manajemen Pegawai Tidak Tetap Non ASN dilakukan mulai dari:
  - a. penetapan kebutuhan;
  - b. pengadaan;
  - c. pembinaan, pengembangan dan penilaian kinerja; dan
  - d. pemberhentian.

## Bagian Kedua Penetapan Kebutuhan

### Pasal 39

- (1) Manajemen penetapan kebutuhan dan pengadaan Pegawai Tidak Tetap Non ASN dibuat dalam jangka waktu 1 (satu) tahun anggaran.
- (2) Manajemen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sesuai dengan analisis jabatan dan kebutuhan UNNES yang dilakukan oleh tim berdasarkan usulan dari unit kerja.
- (3) Rektor menetapkan rencana kebutuhan Pegawai Tidak Tetap Non ASN berdasarkan usulan dari tim.
- (4) Perencanaan kebutuhan Pegawai Tidak Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dituangkan dalam Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA).

## Bagian Ketiga Pengadaan

### Pasal 40

Pegawai Tidak Tetap Non ASN merupakan pegawai yang diangkat sebagai Pegawai Tidak Tetap Non ASN oleh Rektor dan diberikan Nomor Pegawai UNNES (NPU).

### Pasal 41

Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 hanya dapat dilakukan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi melalui pengadaan ASN dan Pegawai Tetap Non ASN.



#### Pasal 42

- (1) Pengadaan Pegawai Tidak Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dilakukan melalui tahap:
  - a. perencanaan;
  - b. pengumuman lowongan;
  - c. lamaran;
  - d. seleksi;
  - e. pengumuman hasil seleksi; dan
  - f. pengangkatan.
- (2) Pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh panitia seleksi.
- (3) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud ayat (2) diangkat dan diberhentikan oleh Rektor.
- (4) Tugas panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian seleksi;
  - b. menyiapkan bahan seleksi;
  - c. menentukan tempat dan jadwal seleksi;
  - d. menyelenggarakan seleksi; dan
  - e. memeriksa dan menentukan hasil seleksi.

#### Pasal 43

Perencanaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 42 ayat (1) huruf a, dilakukan oleh panitia seleksi dengan menyusun petunjuk teknis pengadaan.

#### Pasal 44

- (1) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada Pasal 42 ayat (1) huruf b, dilakukan secara terbuka kepada masyarakat oleh panitia seleksi.
- (2) Panitia seleksi sekurang-kurangnya memberikan pengumuman di laman UNNES dengan menyebutkan syarat dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pelamar.
- (3) Pengumuman dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.
- (4) Dalam pengumuman sebagaimana dimaksud ayat (2) tertuang:

- a. jumlah dan jenis lowongan jabatan;
- b. persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
- c. alamat dan tempat lamaran ditujukan; dan
- d. batas waktu pengajuan lamaran.

#### Pasal 45

- (1) Setiap pelamar yang melakukan pendaftaran untuk menempati formasi Pegawai Tidak Tetap Non ASN harus memenuhi persyaratan:
  - a. Warga Negara Indonesia;
  - b. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
  - c. pendidikan paling rendah SMU/ sederajat;
  - d. memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan;
  - e. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan;
  - f. bersedia ditempatkan di setiap unit kerja UNNES sesuai dengan formasi yang ditentukan;
  - g. tidak pernah dihentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai;
  - h. sehat jasmani dan rohani, serta bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif (NAPZA) yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter;
  - i. berkelakuan baik yang ditunjukkan dengan surat keterangan dari kepolisian;
  - j. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindakan pidana kejahatan; dan
  - k. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- (2) Pendaftaran dan berkas lamaran yang ditujukan kepada Rektor UNNES sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara online.
- (3) Panitia Seleksi melakukan verifikasi terhadap pemenuhan persyaratan yang disampaikan oleh pelamar.

#### Pasal 46

- (1) Seleksi dilakukan melalui mekanisme seleksi administrasi, seleksi kemampuan dasar, seleksi kemampuan bidang, rapat penentuan dan pengumuman oleh panitia seleksi.
- (2) Mekanisme seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
  - a. kualifikasi akademik;
  - b. nilai akademik; dan
  - c. sertifikat penunjang.
- (3) Mekanisme seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya meliputi:
  - a. tes psikologi; dan
  - b. tes kemampuan dasar.
- (4) mekanisme seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya meliputi:
  - a. wawancara; dan
  - b. kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan jabatan yang dilamar.
- (5) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikecualikan bagi tenaga ahli.

#### Pasal 47

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi ditetapkan oleh Rektor.
- (2) Pegawai Tidak Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dengan Surat Perjanjian Kerja.
- (3) Surat Perjanjian Kerja dibuat rangkap 2 (dua) dan bermaterai cukup.
- (4) Surat Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk Tendik Tidak Tetap Non ASN dibuat dan ditandatangani oleh Tendik Tidak Tetap Non ASN dan pimpinan yang mengurus bidang kepegawaian serta disahkan oleh Wakil Rektor yang mengurus bidang sumber daya manusia.



- (5) Surat Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk Dosen Tidak Tetap Non ASN dibuat dan ditandatangani oleh Dosen Tidak Tetap Non ASN dan Dekan yang disahkan oleh Wakil Rektor yang mengurus bidang sumber daya manusia.
- (6) Surat Perjanjian Kerja sekurang-kurangnya memuat:
  - a. nama dan alamat UNNES;
  - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pegawai Tidak Tetap Non ASN;
  - c. jabatan dan/atau jenis pekerjaan;
  - d. besaran gaji dan cara pembayarannya;
  - e. hak dan kewajiban UNNES dan Pegawai Tidak Tetap Non ASN;
  - f. mulai dan jangka waktu berlakunya surat perjanjian kerja;
  - g. tempat dan tanggal surat perjanjian kerja dibuat; dan
  - h. tanda tangan para pihak dalam surat perjanjian kerja.
- (7) Pelamar yang dinyatakan lulus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diumumkan pada *website* UNNES.

#### Pasal 48

- (1) Setiap pelamar yang dinyatakan lulus dan diterima menjadi Pegawai Tidak Tetap Non ASN wajib mendapatkan NPU dan Kartu Identitas.
- (2) NPU dan Kartu Identitas diterbitkan oleh unit yang mengurus bidang kepegawaian.
- (3) NPU merupakan nomor yang diberikan kepada Pegawai Tidak Tetap Non ASN sebagai identitas yang memuat tahun, bulan, dan tanggal lahir, tahun dan bulan pengangkatan pertama sebagai Pegawai Tidak Tetap Non ASN, dan nomor urut.
- (4) NPU Pegawai Tidak Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari 19 digit angka dengan urutan sebagai berikut:
  - a. 8 (delapan) digit pertama adalah angka pengenal yang menunjukkan tahun, bulan, dan tanggal lahir;

- b. 7 (tujuh) digit berikutnya adalah angka pengenal yang menunjukkan tahun dan bulan pengangkatan pertama serta jenis kelamin (angka 1 menunjukkan jenis kelamin laki-laki, angka 2 menunjukkan jenis kelamin perempuan);
  - c. 1 (satu) digit berikutnya adalah angka pengenal menunjukkan nomor identitas Pegawai Tidak Tetap Non ASN;
  - d. 3 (tiga) digit terakhir adalah angka pengenal yang menunjukkan nomor urut.
- (5) 1 (satu) digit sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c adalah angka 2 (dua) sebagai identitas Pegawai Tidak Tetap Non ASN.
- (6) NPU berlaku selama yang bersangkutan menjadi Pegawai Tidak Tetap Non ASN.

#### Pasal 49

- (1) Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang telah menandatangani Surat Perjanjian Kerja ditempatkan sesuai dengan formasi kebutuhan unit kerja pada UNNES.
- (2) Rektor dapat melakukan penempatan Pegawai Tidak Tetap Non ASN selain formasi kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Bagian Keempat

##### Pembinaan, Pengembangan dan Penilaian Kinerja

#### Pasal 50

- (1) Pegawai Tidak Tetap Non ASN diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja.
- (2) Pembinaan Pegawai Tidak Tetap Non ASN bertujuan untuk:
  - a. membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerjasama dan semangat pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan, dan keteladanan Pegawai Tidak Tetap Non ASN;

- b. mendorong etos kerja Pegawai Tidak Tetap Non ASN untuk mewujudkan Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, dan abdi masyarakat;
- c. menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran, dan wawasan kebangsaan Pegawai Tidak Tetap Non ASN sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

#### Pasal 51

- (1) Pengembangan Pegawai Tidak Tetap Non ASN bertujuan untuk membangun pegawai yang profesional, bertanggung jawab, memiliki komitmen terhadap perwujudan kinerja, disiplin, mandiri, produktif, inovatif dan bertata nilai.
- (2) Pengembangan sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan atau kegiatan sejenis.

#### Pasal 52

- (1) Pengembangan Pegawai Tidak Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 dilaksanakan berdasarkan analisis jabatan.
- (2) Pengembangan Pegawai Tidak Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan UNNES.
- (3) Upaya pengembangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dilakukan setelah mendapat izin dari Wakil Rektor yang mengurus bidang sumber daya manusia.

#### Pasal 53

- (1) Penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap Non ASN dilakukan melalui penilaian prestasi pegawai untuk digunakan sebagai pertimbangan perpanjangan surat perjanjian kerja berikutnya, dan tindakan-tindakan lain yang berkait dengan kepegawaian.



- (2) Penilaian prestasi Pegawai Tidak Tetap Non ASN dilakukan oleh atasan langsung sebagai pejabat penilai dan atasan pejabat penilai kepada Pegawai Tidak Tetap Non ASN.
- (3) Penilaian prestasi Pegawai Tidak Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam jangka waktu penilaian bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun berjalan.
- (4) Atasan langsung sebagai pejabat penilai melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang berada dalam lingkungannya pada akhir bulan Desember tiap-tiap tahun.
- (5) Bobot nilai prestasi pegawai disesuaikan dengan peraturan yang telah berlaku.

#### Bagian Kelima Pemberhentian

##### Pasal 54

Pemberhentian Pegawai Tidak Tetap Non ASN terjadi karena:

- a. berakhirnya surat perjanjian kerja;
- b. telah memasuki batas usia produktif untuk bekerja;
- c. meninggal dunia;
- d. mengundurkan diri atas persetujuan UNNES;
- e. diberhentikan dengan hormat;
- f. diberhentikan tidak dengan hormat.

##### Pasal 55

- (1) Pemberhentian Pegawai Tidak Tetap Non ASN karena berakhirnya surat perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 54 huruf a, diberitahukan kepada Pegawai Tidak Tetap Non ASN selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja bagi mereka yang tidak diperpanjang masa kerjanya.

- (2) Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang melanggar ketentuan yang berlaku pada UNNES diberhentikan sebagai Pegawai Tidak Tetap Non ASN setelah melalui proses pembinaan oleh tim pemeriksa yang berwenang.

#### Pasal 56

- (1) Batas usia produktif (pensiun) Tendik Tidak Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada Pasal 54 huruf b, adalah 58 (lima puluh delapan) tahun.
- (2) Batas usia produktif (pensiun) Dosen Tidak Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada Pasal 54 huruf b, adalah 65 (enam puluh lima) tahun.
- (3) Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang telah memasuki batas usia pensiun tidak dapat dipekerjakan lagi sebagai Pegawai Tidak Tetap Non ASN pada UNNES.
- (4) Dalam hal kepentingan yang sangat mendesak, Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang telah memasuki batas usia pensiun dapat diperpanjang kontraknya maksimal 2 (dua) tahun.
- (5) Pegawai tidak tetap non ASN dari unsur tenaga ahli dapat di kontrak oleh UNNES sampai dengan batas usia 60 (enam puluh) tahun.

#### Pasal 57

- (1) Pegawai Tidak Tetap Non ASN diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada Pasal 54 huruf e, dikarenakan:
  - a. tidak mampu lagi melakukan pekerjaan karena gangguan kesehatan/sakit yang tidak mungkin disembuhkan lagi;
  - b. perampingan pegawai karena reorganisasi atau sebab-sebab yang lain.
- (2) Pegawai Tidak Tetap Non ASN diberhentikan tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada Pasal 54 huruf f, dikarenakan:
  - a. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat karena melanggar kode etik/peraturan;
  - b. dijatuhi pidana kurungan oleh pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

- c. tidak cakap melaksanakan tugas pekerjaannya serta menunjukkan kinerja yang tidak baik.

#### Pasal 58

Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang diberhentikan karena adanya perampingan organisasi wajib diberikan hak-hak:

- a. Pembayaran gaji sisa masa kerja yang belum dilaksanakan pada periode Surat Perjanjian Kerja yang belum diselesaikan;
- b. Pembayaran tunjangan yang bersifat tetap yang akan diperoleh;
- c. Pemberian tali asih atas pengabdian yang telah diberikan kepada UNNES.

#### Pasal 59

- (1) Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang diberhentikan dengan hormat sebelum genap 1 (satu) bulan, perhitungan gajinya ditentukan sebagai berikut:
  - a. sampai dengan 15 (limabelas) hari kerja, tidak mendapatkan gaji;
  - b. lebih dari 15 (limabelas) hari kerja, mendapatkan gaji 1 (satu) bulan penuh;
  - c. Pegawai Tidak Tetap Non ASN yang meninggal dunia pada bulan berjalan tetap mendapatkan gaji 1 (satu) bulan penuh.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan huruf b, berlaku juga untuk semua jenis tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Tidak Tetap Non ASN.

### BAB VI

#### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 60

- (1) Dengan berlakunya peraturan Rektor ini maka pegawai yang diangkat dengan Surat Perjanjian Kontrak Kerja wajib dilakukan penyesuaian.



- (2) Masa kerja dan masa periode kontrak kerja sebelum berlakunya peraturan ini ditetapkan sebagai masa kerja yang sah dan diakui sebagai masa kerja Tendik Tidak Tetap non-ASN.

#### Pasal 61

- (1) Peralihan Pegawai Tetap Non PNS UNNES menjadi Pegawai Tetap Non ASN UNNES dilakukan melalui mekanisme seleksi sesuai kebutuhan.
- (2) Mekanisme seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui psikotes, penulisan portofolio, dan penelusuran rekam jejak.
- (3) Pegawai Tetap Non PNS UNNES yang dinyatakan lolos, diangkat menjadi Pegawai Tetap Non ASN UNNES pada jabatan yang sama saat menjadi Pegawai Tetap Non PNS UNNES.
- (4) Masa kerja yang dimiliki Pegawai Tetap Non PNS UNNES, tetap di hitung sebagai masa kerja yang sah.
- (5) Pegawai Tetap Non PNS UNNES yang tidak lolos seleksi:
  - a. diberhentikan; atau
  - b. dialihkan statusnya menjadi Pegawai Tidak Tetap Non ASN UNNES.

#### Pasal 62

- (1) Peralihan Pegawai Tidak Tetap Non PNS UNNES menjadi Pegawai Tidak Tetap Non ASN UNNES dilakukan melalui mekanisme seleksi sesuai kebutuhan.
- (2) Mekanisme seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui psikotes, penulisan portofolio, dan penelusuran rekam jejak.
- (3) Pegawai Tidak Tetap Non PNS UNNES yang lolos seleksi dapat:
  - a. diangkat menjadi Pegawai Tetap Non ASN UNNES; atau
  - b. diangkat kembali dengan pembaharuan kontrak.

- (4) Masa kerja yang dimiliki Pegawai Tidak Tetap Non PNS UNNES yang lolos seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tetap di hitung sebagai masa kerja yang sah.
- (5) Pegawai Tidak Tetap Non PNS UNNES yang tidak lolos seleksi, tidak dilakukan pembaharuan kontrak.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 63

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Semarang  
pada tanggal, 22 November 2022

REKTOR  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG,

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Umum Hukum dan Kepeg.  
Universitas Negeri Semarang,

TTD

S MARTONO



Widi Widayat, S.Pd.  
NIP 196803011995071001