



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

Gedung H Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229

Telepon: +6224-8508081 Fax. +6224-8508082

Laman: [http:// www.unnes.ac.id](http://www.unnes.ac.id), email: [unnes@unnes.ac.id](mailto:unnes@unnes.ac.id)

---

**PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**NOMOR 15 TAHUN 2015**

**TENTANG**

**PENGELOLAAN TENAGA KEPENDIDIKAN BADAN LAYANAN UMUM  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG,**

- Menimbang : a. bahwa Peraturan Rektor Nomor 26 Tahun 2012 tentang Sistem Pengelolaan Tenaga Kependidikan Badan Layanan Umum Universitas Negeri Semarang, perlu disempurnakan dan dilakukan penyesuaian dengan memperhatikan situasi dan kondisi Universitas Negeri Semarang pada saat ini;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Pengelolaan Tenaga Kependidikan Badan Layanan Umum Universitas Negeri Semarang;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 5);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5256);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5336);
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 196) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4193);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4263) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 164);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara 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 Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5340);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2010 tentang Perubahan Ke 7 atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 5176);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 121);
14. 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);
15. Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar;
16. Keputusan Presiden Nomor 271 Tahun 1965 tentang Pengesahan Pendirian IKIP Semarang;
17. Keputusan Presiden Nomor 124 Tahun 1999 tentang Perubahan Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Semarang, Bandung dan Medan menjadi Universitas;
18. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLU sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2007;

19. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil;
20. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 59 Tahun 2009 tentang Organisasi Tata Kerja Universitas Negeri Semarang;
21. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 Tahun 2011 tentang Statuta Universitas Negeri Semarang;
22. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 13 Tahun 2012 tentang Pemberian Kuasa dan Delegasi Wewenang Pelaksanaan Kegiatan Administrasi Kepegawaian Kepada Pejabat Tertentu di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 412);
23. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional;
24. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
25. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 77 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengusulan dan Pemberian Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai pada Perguruan Tinggi Negeri yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan layanan Umum;
26. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 362/KMK.05/2008, tentang Penetapan Universitas Negeri Semarang pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
27. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 260/MPK.A4/KP/2014 tentang Pengangkatan Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. sebagai Rektor Universitas Negeri Semarang Periode Tahun 2014-2018;
28. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 513/KMK.05/2014, tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan layanan Umum Universitas Negeri Semarang pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
29. Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 1);
30. Peraturan Rektor Nomor 26 Tahun 2012 tentang Sistem Pengelolaan Tenaga Kependidikan Badan Layanan Umum Universitas Negeri Semarang;
31. Peraturan Rektor Nomor 21 Tahun 2014 tentang Gaji Tenaga Kependidikan Badan Layanan Umum Universitas Negeri Semarang;
32. Keputusan Rektor Universitas Negeri Semarang Nomor 162/O/2004 tentang Penyelenggaraan Pendidikan di Universitas Negeri Semarang;

## MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN REKTOR TENTANG PENGELOLAAN TENAGA KEPENDIDIKAN BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG.**

### **BAB I KETENTUAN UMUM**

#### **Pasal 1**

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas adalah Universitas Negeri Semarang.
2. Unit Kerja adalah Unit Kerja di Universitas Negeri Semarang.
3. Menteri adalah Menteri Riset dan Pendidikan Tinggi.
4. Rektor adalah Rektor Universitas Negeri Semarang.
5. Badan Layanan Umum Universitas Negeri Semarang yang selanjutnya disebut BLU Unnes adalah satuan kerja Universitas Negeri Semarang di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
6. Pengelolaan TKBLU Unnes adalah serangkaian proses pengelolaan Tenaga Kependidikan yang terdiri dari proses perencanaan, rekrutmen, pengangkatan, karier dan penilaian kinerja, penggajian, pemberhentian.
7. Pegawai adalah seseorang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, ditempatkan di BLU Unnes dan disertai tugas/jabatan tertentu, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
9. Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat Pegawai NonPNS adalah seseorang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, ditempatkan di BLU Unnes dan disertai tugas/jabatan tertentu yang berstatus bukan PNS.
10. Tenaga kependidikan BLU selanjutnya disebut TKBLU dan/atau dapat dipersamakan dengan Pegawai Tetap (PT) adalah pegawai Unnes Non PNS yang ditingkatkan statusnya dari Tenaga Kontrak dan/atau dapat dipersamakan dengan Pegawai Tidak Tetap (PTT) setelah melalui serangkaian proses rekrutmen, seleksi dan/atau dari Tenaga Kontrak yang sudah aktif bekerja minimal 3 (tiga) tahun berturut-turut di BLU Unnes yang tugas utamanya bukan mengajar.
11. Tugas belajar adalah penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada TKBLU 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 TKBLU.

12. Izin belajar adalah izin yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang kepada TKBLU untuk mengikuti pendidikan formal maupun non formal berdasarkan permohonan TKBLU tanpa meninggalkan tugas kedinasan.
13. Gaji pokok TKBLU adalah imbalan dasar (*basic salary*) yang dibayarkan kepada TKBLU menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan golongan kepangkatan.
14. Tunjangan tetap TKBLU adalah pembayaran kepada TKBLU yang dilakukan secara teratur dan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok serta tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu.
15. Tunjangan Tidak Tetap TKBLU adalah pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap atau didasarkan pada kehadiran dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok.
16. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Tenaga Kependidikan Badan Layanan Umum (TKBLU) dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

**BAB II**  
**PRINSIP DAN TUJUAN**  
**PENGELOLAAN TENAGA KEPENDIDIKAN BLU**

**Pasal 2**

Pengelolaan TKBLU didasarkan pada prinsip-prinsip profesional, keadilan, dan kesamaan hak yang tidak membedakan manusia atas dasar suku, agama, ras, dan gender.

**Pasal 3**

Pengelolaan TKBLU bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada pemangku kepentingan dalam rangka mewujudkan visi dan misi BLU Unnes.

**BAB III**  
**PERENCANAAN**  
**PENGADAAN TENAGA KEPENDIDIKAN BLU**

**Pasal 4**

Perencanaan pengadaan TKBLU dibuat dalam jangka waktu 1 (satu) tahun Anggaran atau dalam jangka waktu tertentu.

**Pasal 5**

Perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dibuat sesuai dengan analisis kebutuhan BLU Unnes berdasarkan analisis jabatan yang dilakukan oleh tim.

**BAB IV**  
**REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN BLU**

**Pasal 6**

- (1) Rekrutmen TKBLU dilakukan melalui 2 (dua) mekanisme yaitu:
  - a. rekrutmen internal;
  - b. rekrutmen eksternal.

- (2) Rekrutmen internal diperuntukkan bagi tenaga kontrak yang telah bekerja pada BLU Unnes dengan masa kerja minimal 3 (tiga) tahun atau tenaga kontrak yang karena suatu pekerjaannya mendapatkan prioritas dari pimpinan Unnes.
- (3) Rekrutmen eksternal diperuntukkan bagi masyarakat umum dengan menyebutkan syarat dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pelamar.

#### **Pasal 7**

- (1) Proses rekrutmen internal dilakukan dengan pemberitahuan intern dari Bagian Hukum dan Kepegawaian BAUK kepada unit kerja yang terdapat tenaga kontrak yang memenuhi syarat dan kualifikasi untuk dapat diangkat TKBLU.
- (2) Proses rekrutmen eksternal dilakukan secara terbuka oleh Bagian Hukum dan Kepegawaian BAUK sekurang-kurangnya memberikan pengumuman di *website* BLU Unnes dengan menyebutkan syarat dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pelamar.

#### **Pasal 8**

Persyaratan bagi pelamar/diajukan sebagai TKBLU:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan;
- b. usia maksimal 45 tahun,
- c. bagi yang telah mengabdikan selama 6 tahun atau lebih batas usia maksimal 50 tahun;
- d. memiliki, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan;
- e. sehat jasmani dan rohani, serta bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif (NAPZA) yang ditunjukkan dengan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh BLU Unnes;
- f. berkelakuan baik yang ditunjukkan dengan surat keterangan dari kepolisian dan tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.

#### **Pasal 9**

- (1) Seleksi TKBLU yang dilakukan melalui rekrutmen internal meliputi tahapan sebagai berikut:
  - a. seleksi administrasi tenaga kontrak pada unit kerja dilakukan oleh tim yang ditunjuk oleh pimpinan unit kerja;
  - b. seleksi administrasi tenaga kontrak pada universitas dilakukan oleh Bagian Hukum dan Kepegawaian BAUK;
  - c. tes tertulis;
  - d. tes keterampilan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
  - e. tes wawancara oleh tim seleksi TKBLU;
  - f. rapat penentuan hasil seleksi TKBLU;
  - 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 TKBLU;
  - d. rekomendasi dari pimpinan terkait;
  - e. kemampuan akademik yang bersangkutan.

- (3) Tes tertulis seleksi penerimaan TKBLU yang dilakukan melalui rekrutmen internal sekurang-kurangnya meliputi:
  - a. tes psikologi;
  - b. tes pengetahuan umum/tes bakat skolastik;
  - c. tes kemampuan bahasa.

#### **Pasal 10**

- (1) Seleksi TKBLU yang dilakukan melalui rekrutmen eksternal meliputi tahapan sebagai berikut:
  - a. seleksi administrasi pada tingkat universitas yang dilakukan oleh Bagian Hukum dan Kepegawaian BAUK;
  - b. tes tertulis;
  - c. tes keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya;
  - d. tes wawancara oleh tim seleksi TKBLU;
  - e. rapat penentuan hasil seleksi TKBLU;
  - f. tes kesehatan;
  - g. pengumuman kelulusan.
- (2) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, sekurang-kurangnya harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
  - a. kualifikasi akademik;
  - b. nilai akademik;
  - c. sertifikat penunjang.
- (3) Tes tertulis seleksi penerimaan TKBLU yang dilakukan melalui rekrutmen eksternal sekurang-kurangnya meliputi:
  - a. tes psikologi;
  - b. tes pengetahuan umum/tes bakat skolastik;
  - c. tes kemampuan bahasa.

### **BAB V PENGANGKATAN TENAGA KEPENDIDIKAN BLU**

#### **Pasal 11**

- (1) Calon TKBLU yang dinyatakan lulus seleksi diangkat oleh Rektor sebagai TKBLU Unnes.
- (2) Pengangkatan TKBLU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Rektor.

#### **Pasal 12**

- (1) Calon TKBLU 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 BLU Unnes;
  - b. tidak menuntut untuk diangkat sebagai PNS.
- (3) Surat Pernyataan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bermaterai cukup.

**BAB VI**  
**NIP, KARPEG, KARSU/KARSU**  
**TENAGA KEPENDIDIKAN BLU**

**Pasal 13**

- (1) Setiap orang yang dinyatakan lulus dan diterima menjadi TKBLU Unnes wajib mendapatkan Nomor Identitas Pegawai, Kartu Pegawai/Tanda Pengenal Pegawai (*id card*), dan Kartu Isteri/Kartu Suami.
- (2) Nomor Identitas Pegawai BLU Unnes yang selanjutnya disingkat dengan NIP adalah nomor yang diberikan kepada Tenaga Kependidikan BLU Unnes (TKBLU) sebagai identitas yang memuat tahun, bulan, dan tanggal lahir, tahun dan bulan pengangkatan pertama sebagai TKBLU, jenis kelamin TKBLU, nomor identitas kepegawaian dan nomor urut.
- (3) Nomor Identitas Pegawai BLU Unnes sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari 19 digit angka dengan urutan sebagai berikut:
  - a. 8 digit pertama adalah angka pengenal yang menunjukkan tahun, bulan dan tanggal lahir;
  - b. 7 digit berikutnya adalah angka pengenal yang menunjukkan tahun dan bulan pengangkatan pertama serta jenis kelamin;
  - c. 1 digit berikutnya adalah angka pengenal yang menunjukkan jenis identitas pegawai kependidikan;
  - d. 3 digit terakhir adalah angka pengenal yang menunjukkan nomor urut.
- (4) NIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai nomor identitas dalam hal:
  - a. pembinaan karier TKBLU;
  - b. pelayanan gaji;
  - c. pelayanan pensiun;
  - d. pelayanan asuransi sosial;
  - e. pelayanan tabungan;
  - f. pengelolaan administrasi kepegawaian; dan
  - g. pelayanan lain yang bermanfaat bagi TKBLU.
- (5) NIP berlaku selama yang bersangkutan menjadi TKBLU, pensiunan TKBLU, atau janda/dudanya.
- (6) NIP berlaku juga bagi keluarga yang menjadi tanggungan TKBLU dan penerima pensiun serta orang tua penerima pensiun TKBLU yang tewas.

**Pasal 14**

- (1) Kartu Pegawai/Tanda Pengenal Pegawai (*id card*) BLU adalah Identitas TKBLU yang berlaku selama yang bersangkutan menjadi Pegawai BLU Unnes.
- (2) Tujuan ditetapkan Karpeg/Tanda Pengenal Pegawai (*id card*) BLU untuk memberikan jaminan pada pemegang bahwa pemegangnya adalah seorang Pegawai BLU Unnes.
- (3) Kartu Pegawai/Tanda Pengenal Pegawai (*id card*) BLU di keluarkan oleh bagian Hukum dan Kepegawaian BAUK BLU Unnes.

**Pasal 15**

- (1) Kepada setiap isteri TKBLU diberikan Kartu Isteri, yang selanjutnya disingkat KARIS BLU, dan kepada setiap suami TKBLU diberikan Kartu Suami, yang selanjutnya disingkat KARSU BLU.



- (2) KARIS BLU/KARSU BLU merupakan kartu identitas yang menyatakan bahwa pemegangnya adalah isteri/suami sah dari TKBLU yang bersangkutan.
- (3) KARIS BLU/KARSU BLU berlaku selama yang bersangkutan menjadi isteri/suami sah dari TKBLU yang bersangkutan.
- (4) Apabila seorang TKBLU berhenti sebagai TKBLU tanpa hak pensiun, maka KARIS BLU/KARSU BLU yang telah diberikan kepada isteri/suaminya dengan sendirinya tidak berlaku lagi.
- (5) Apabila seorang isteri/suami TKBLU bercerai, maka KARIS BLU/KARSU BLU yang telah diberikan kepadanya, dengan sendirinya tidak berlaku lagi tetapi apabila ia rujuk/kawin kembali dengan bekas suami/istrinya, maka KARIS BLU/KARSU BLU tersebut dengan sendirinya berlaku kembali.
- (6) Apabila TKBLU berhenti dengan hormat dengan hak pensiun, maka KARIS BLU/KARSU BLU yang telah diberikan kepada isteri/suaminya tetap berlaku, begitu juga apabila TKBLU atau pensiunan TKBLU meninggal dunia, maka KARIS BLU/KARSU BLU tetap berlaku selama masih ada janda/duda/anak yang berhak atas pensiun.
- (7) TKBLU yang pada saat di nyatakan lulus dan diterima menjadi TKBLU Unnes belum berkeluarga, dapat mengajukan permohonan KARIS BLU/KARSU BLU Unnes dengan melampirkan persyaratan sebagai berikut:
  - a. foto kopi SK BLU (1 Lembar);
  - b. bukti Perkawinan (1 Lembar);
  - c. daftar susunan keluarga TKBLU (1 Lembar);
  - d. pas foto Suami/Isteri TKBLU, ukuran 2x3 cm (3 Lembar)

## **BAB VII KEWAJIBAN, DAN HAK TENAGA KEPENDIDIKAN BLU**

### **Pasal 16**

Kewajiban TKBLU adalah:

- a. melaksanakan tugas sebagai Tenaga Kependidikan sesuai dengan rincian tugas pokok dan fungsinya yang ditetapkan oleh pimpinan unit kerja;
- b. menjalankan tugas dalam jumlah jam kerja efektif 38 jam per minggu;
- c. menjalankan tugas tambahan untuk menunjang proses pelayanan secara optimal;
- d. memegang teguh rahasia jabatan;
- e. menegakkan dan mematuhi kode etik/peraturan disiplin dan menjaga citra baik BLU Unnes;
- f. melakukan pengembangan diri baik dalam pengetahuan maupun keterampilan sejalan dengan tuntutan kualitas pekerjaan;
- g. menjaga dan memanfaatkan seluruh aset milik BLU Unnes untuk kepentingan pengembangan BLU Unnes.

### **Pasal 17**

Hak TKBLU adalah:

- a. menerima gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap berdasarkan ketentuan yang berlaku pada BLU Unnes;

- b. mendapatkan Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja/ Keselamatan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada BPJS Ketenagakerjaan;
- c. mengambil cuti;
- d. memberikan saran/pertimbangan kepada pimpinan fakultas/ universitas untuk kemajuan fakultas/universitas.

#### **Pasal 18**

- (1) Jaminan Kesehatan (BPJS Kesehatan) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, diberikan kepada:
  - a. tenaga Kerja Badan Layanan Umum Unnes;
  - b. istri/suami TKBLU;
  - c. anak kandung, anak tiri dari perkawinan yang sah, anak angkat yang sah dengan ketentuan tidak atau belum pernah menikah, tidak mempunyai penghasilan sendiri dan belum berusia 21 (dua satu) tahun atau belum berusia 25 (dua lima) tahun yang masih melanjutkan pendidikan formal.
- (2) Ketentuan pembayaran jaminan kesehatan bagi TKBLU terdiri atas:
  - a. BLU Unnes membayar 3% (tiga persen) dari gaji TKBLU per bulan;
  - b. TKBLU membayar 2% (dua persen) dari gaji TKBLU per bulan;
  - c. pembayaran 2% (dua persen) dari TKBLU dilakukan dengan pemotongan gaji TKBLU yang bersangkutan;
  - d. TKBLU akan mendapatkan manfaat lain atas potongan 2% (dua persen) berupa manfaat jaminan kesehatan beserta keluarganya sesuai ketentuan yang berlaku pada BPJS Kesehatan;
- (3) Dalam hal TKBLU suami isteri kedua-duanya berkedudukan sebagai TKBLU atau PNS, maka jaminan kesehatan hanya diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok lebih tinggi.

#### **Pasal 19**

- (1) Jaminan Kecelakaan Kerja/Keselamatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, hanya diberikan kepada TKBLU yang bersangkutan.
- (2) Jaminan Kecelakaan Kerja/Keselamatan Kerja yaitu memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi TKBLU yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.
- (3) Ketentuan pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja/Keselamatan Kerja dibayarkan oleh BLU Unnes dengan penghitungan 0,24% (nol koma duapuluh empat persen) dari upah sebulan.

#### **Pasal 20**

- (1) Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, diperuntukkan bagi ahli waris dari TKBLU yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja.
- (2) Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.
- (3) Ketentuan pembayaran Jaminan Kematian dibayarkan oleh BLU Unnes dengan penghitungan 0,30% (nol koma tigapuluh persen) dari upah sebulan.

### **Pasal 21**

- (1) Jaminan Hari Tua (pesangon) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, bertujuan sebagai pengganti terputusnya penghasilan TKBLU karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diberikan secara penuh pada saat TKBLU memasuki usia 55 (limapuluh lima) tahun atau lebih, meninggal, atau cacat tetap.
- (2) Ketentuan pembayaran Jaminan Hari Tua bagi TKBLU terdiri atas:
  - a. BLU Unnes membayar 3,70% (tiga persen) dari gaji TKBLU per bulan;
  - b. TKBLU membayar 2% (dua persen) dari gaji TKBLU per bulan;
  - c. pembayaran 2% (dua persen) dari TKBLU dilakukan dengan pemotongan gaji TKBLU yang bersangkutan;

### **Pasal 22**

Cuti untuk TKBLU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf c, terdiri atas:

- a. cuti tahunan;
- b. cuti besar;
- c. cuti sakit;
- d. cuti bersalin;
- e. cuti karena alasan penting.

### **Pasal 23**

- (1) Cuti tahunan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. TKBLU yang telah bekerja paling sedikit 12 (dua belas) bulan secara terus menerus berhak atas cuti tahunan;
  - b. cuti tahunan lamanya 12 (dua belas) hari kerja, termasuk cuti bersama;
  - c. cuti tahunan tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu yang kurang dari 3 (tiga) hari kerja;
  - d. untuk mendapatkan cuti tahunan TKBLU yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum;
  - e. cuti tahunan diberikan secara tertulis oleh Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum;
  - f. cuti tahunan yang tidak diambil dalam tahun yang bersangkutan, tidak dapat diambil dalam tahun berikutnya;
  - g. cuti tahunan dapat ditangguhkan pelaksanaannya oleh pejabat yang berwenang, apabila kepentingan dinas mendesak.
- (2) Cuti besar dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. TKBLU yang telah bekerja paling sedikit 6 (enam) tahun secara terus-menerus berhak atas cuti besar yang lamanya 2 (dua) bulan;
  - b. TKBLU yang menjalani cuti besar tidak berhak lagi atas cuti tahunannya dalam tahun yang bersangkutan;
  - c. untuk mendapatkan cuti besar, TKBLU yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum;
  - d. cuti besar diberikan secara tertulis oleh Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum;
  - e. cuti besar dapat digunakan oleh TKBLU yang bersangkutan untuk memenuhi kewajiban agama;

- f. cuti besar dapat ditangguhkan pelaksanaannya oleh Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum untuk paling lama 2 (dua) tahun, apabila kepentingan dinas mendesak.
- (3) Cuti sakit dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. setiap TKBLU yang menderita sakit berhak atas cuti sakit;
  - b. TKBLU yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan, bahwa yang bersangkutan harus memberitahukan kepada atasannya dan dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter;
  - c. TKBLU yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa TKBLU yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum dengan melampirkan surat keterangan sakit dari dokter;
  - d. TKBLU yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak cuti sakit, dengan ketentuan bahwa TKBLU yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum dengan melampirkan surat keterangan sakit dari dokter yang ditunjuk oleh BLU Unnes;
  - e. surat keterangan sakit dari dokter sebagaimana dimaksud dalam huruf (d) antara lain menyatakan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti dan keterangan lain yang dipandang perlu;
  - f. cuti sakit diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun;
  - g. TKBLU yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada huruf f, harus diuji kembali kesehatannya oleh tim dokter;
  - h. apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud pada huruf g, TKBLU yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit;
  - i. selama menjalankan cuti sakit sebagaimana dimaksud pada huruf a, sampai dengan huruf h, TKBLU yang bersangkutan menerima penghasilan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (4) Cuti bersalin dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. untuk persalinan TKBLU wanita berhak atas cuti bersalin;
  - b. cuti bersalin sebagaimana dimaksud pada huruf a, lamanya 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah persalinan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
  - c. untuk mendapatkan cuti bersalin, untuk TKBLU wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum;
  - d. cuti bersalin diberikan secara tertulis oleh Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum.
- (5) Ketentuan cuti karena alasan penting dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. lamanya cuti ditentukan oleh atasan langsung;
  - b. TKBLU yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyebutkan alasan-alasannya kepada atasan langsung;
  - c. alasan-alasan cuti karena alasan penting seperti:

1. ibu, bapak, isteri/suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia;
  2. salah seorang anggota keluarga yang dimaksud dalam angka 1, meninggal dunia dan menurut ketentuan hukum yang berlaku TKBLU yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal dunia itu;
  3. melangsungkan perkawinan yang pertama.
- d. dalam hal yang mendesak, sehingga TKBLU yang bersangkutan tidak dapat menunggu keputusan dari Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum, maka pejabat yang tertinggi di tempat TKBLU yang bersangkutan bekerja dapat memberikan izin sementara;
- e. pemberian izin sementara sebagaimana dimaksud pada huruf d, harus segera diberitahukan kepada Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum oleh pejabat yang memberikan izin sementara;
- f. Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada huruf e, memberikan cuti karena alasan penting kepada TKBLU yang bersangkutan.

**BAB VIII**  
**KARIER KEPANGKATAN DAN PENILAIAN KINERJA**  
**TENAGA KEPENDIDIKAN BLU**

**Pasal 24**

- (1) Jalur karier kepangkatan TKBLU terdiri dari 4 (empat) strata yang masing-masing terdiri dari 4 (empat) tingkat.
- (2) Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan.
- (3) Kenaikan pangkat TKBLU ditetapkan pada tanggal 1 April, dan 1 Oktober setiap bulan.
- (4) Perhitungan masa kerja TKBLU dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal masa kerja terhitung mulai 0 (nol) tahun.

**Pasal 25**

- (1) Jalur karier kepangkatan TKBLU sebagaimana dimaksud pada Pasal 24 ayat (1) adalah sebagai berikut:
  - a. Asisten Administrator Muda golongan ruang 2a;
  - b. Asisten Administrator Tk. 1 golongan ruang 2b;
  - c. Asisten Administrator Tk. 2 golongan ruang 2c;
  - d. Asisten Administrator Tk. 3 golongan ruang 2d;
  - e. Administrator Muda golongan ruang 3a;
  - f. Administrator Muda Tk. 1 golongan ruang 3b;
  - g. Administrator Muda Tk. 2 golongan ruang 3c;
  - h. Administrator Muda Tk. 3 golongan ruang 3d;
  - i. Administrator Madya golongan ruang 4a;
  - j. Administrator Utama golongan ruang 4b.
- (2) TKBLU yang diterima BLU Unnes jalur karier kepangkatannya disesuaikan dengan jenjang pendidikan dan/atau ijazah yang bersangkutan yaitu sebagai berikut:
  - a. ijazah SLTA/D1 sebagai Asisten Administrator Muda golongan ruang 2a;
  - b. ijazah D2 sebagai Asisten Administrator Tk. 1 golongan ruang 2b;

- c. ijazah D3 sebagai Asisten Administrator Tk. 2 golongan ruang 2c;
  - d. ijazah S1 sebagai Administrator Muda golongan ruang 3a;
  - e. ijazah S2 sebagai Administrator Muda Tk. 1 golongan ruang 3b;
  - f. ijazah S3 sebagai Administrator Muda Tk. 2 golongan ruang 3c.
- (3) Jenjang jalur karier Jabatan TKBLU yaitu Koordinator Tata Usaha dan Jabatan lain yang akan ditentukan kemudian hari sesuai dengan kebutuhan dan/atau perkembangan BLU Unnes.

#### **Pasal 26**

- (1) Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada TKBLU yang:
- a. tidak menduduki jabatan Koordinator Tata Usaha dan/atau Jabatan lain;
  - b. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan Koordinator Tata Usaha dan/atau Jabatan lain; dan
  - c. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar fakultas/Universitas
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.
- (3) Kenaikan pangkat reguler dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila:
- a. sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
  - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja pegawai sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

#### **Pasal 27**

- (1) Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada TKBLU yang:
- a. menduduki jabatan Koordinator Tata Usaha dan/atau Jabatan lain sesuai dengan kebutuhan dan/atau perkembangan BLU Unnes;
  - b. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
  - c. menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi BLU Unnes;
  - d. memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Ijazah;
  - e. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan Koordinator Tata Usaha dan/atau Jabatan lain;
  - f. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar;
  - g. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar fakultas/Universitas.
- (2) TKBLU yang menduduki jabatan Koordinator Tata Usaha dan/atau Jabatan lain yang pangkatnya masih dalam jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila:
- a. sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir; dan
  - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) mulai berlaku pada periode kenaikan pangkat berikutnya setelah pelantikan jabatan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut tentang kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan diatur dengan peraturan Rektor.

### **Pasal 28**

- (1) TKBLU yang dinyatakan tewas, diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi.
- (2) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berlaku mulai tanggal TKBLU yang bersangkutan tewas.

### **Pasal 29**

- (1) TKBLU yang akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi, apabila:
  - a. memiliki masa kerja sebagai TKBLU selama:
    1. 30 (tigapuluh) tahun atau lebih secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir;
    2. 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
    3. 20 (dua puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.
    4. 10 (sepuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir.
  - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja pegawai sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
  - c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan 1 (satu) bulan sebelum TKBLU yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.
- (3) Penetapan kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan sekaligus dalam keputusan pemberhentian dengan hak pensiun TKBLU tersebut.

### **Pasal 30**

- (1) TKBLU yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berlaku mulai tanggal yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.

### **Pasal 31**

- (1) Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dilakukan oleh pejabat penilai dan/atau atasan langsung kepada TKBLU untuk menjamin objektivitas pembinaan TKBLU yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier, yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.
- (2) Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dilakukan oleh pejabat penilai dan/atau atasan langsung kepada TKBLU 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 TKBLU 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 TKBLU yang bersangkutan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.
- (5) Apabila Penilaian Sasaran Kerja Pegawai diperlukan untuk suatu mutasi kepegawaian, sedangkan pejabat penilai dan/atau atasan langsung belum 6 (enam) bulan membawahi TKBLU 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 Sasaran Kerja Pegawai digunakan untuk pertimbangan pemberian penghargaan dengan berbasis prestasi kerja seperti:
  - a. kenaikan pangkat/jabatan;
  - b. kenaikan gaji;
  - c. tunjangan prestasi kerja/remunerasi;
  - d. promosi jabatan;
  - e. rotasi/mutasi; atau
  - f. kompensasi.
- (7) Jenis promosi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf d, diantaranya sebagai berikut:
  - a. kenaikan pangkat reguler;
  - b. kenaikan pangkat pilihan;
  - c. kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;
  - d. kenaikan pangkat anumerta;
  - e. kenaikan pangkat pengabdian; dan
  - f. penghargaan lain.
- (8) Ketentuan lebih lanjut tentang promosi diatur tersendiri dalam keputusan rektor.

### **Pasal 32**

Unsur-unsur penilaian kinerja Tenaga Kependidikan BLU sekurang-kurangnya meliputi:

- a. kegiatan tugas jabatan;
- b. target (kuantitas, kualitas, waktu, biaya);
- c. orientasi pelayanan;
- d. integritas;
- e. komitmen;
- f. disiplin;
- g. kerjasama;
- h. kepemimpinan.

### **Pasal 33**

- (1) Bobot nilai Sasaran Kerja Pegawai dibagi menjadi 2 (dua) bagian sebagai berikut:
  - a. Sasaran Kerja Pegawai dengan bobot penilaian 60% yang meliputi:
    1. kegiatan tugas jabatan;
    2. target (kuantitas, kualitas, waktu, biaya).



- b. perilaku kerja pegawai dengan bobot penilaian 40% yang terdiri dari:
  1. orientasi pelayanan;
  2. integritas;
  3. komitmen;
  4. disiplin;
  5. kerjasama;
  6. kepemimpinan.
- (2) Nilai prestasi kerja TKBLU di atas dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:
  - a. 91 – ke atas: sangat baik;
  - b. 76 – 90: baik;
  - c. 61 – 75: cukup;
  - d. 51 – 60: kurang;
  - e. 50 ke bawah: buruk.
- (3) Penilaian kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada Pasal 32 huruf h, hanya dilakukan bagi TKBLU yang menduduki jabatan sebagai Koordinator Tata Usaha dan/atau Jabatan lain yang akan ditentukan kemudian hari sesuai kebutuhan BLU Unnes.
- (4) Sasaran Kerja Pegawai disusun oleh tiap TKBLU berdasarkan Rencana Kerja Tahunan, disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai dan/atau atasan langsungnya yang kemudian dijadikan sebagai Kontrak Kerja TKBLU.
- (5) Sasaran Kerja Pegawai ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
- (6) Sasaran Kerja Pegawai tentang kegiatan tugas pokok jabatan, target yang bersifat nyata, dan dapat diukur.

#### **Pasal 34**

- (1) Dalam hal TKBLU yang dinilai keberatan atas hasil penilaian maka TKBLU yang dinilai dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan pejabat penilai secara hierarki paling lama 14 (empat belas) hari sejak diterima hasil penilaian prestasi kerja.
- (2) Atasan pejabat penilai berdasarkan keberatan yang diajukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memeriksa dengan seksama hasil penilaian prestasi kerja yang disampaikan kepadanya.
- (3) Terhadap keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), atasan pejabat penilai meminta penjelasan kepada pejabat penilai dan TKBLU yang dinilai.
- (4) Berdasarkan penjelasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), atasan pejabat penilai wajib menetapkan hasil penilaian prestasi kerja dan bersifat final.
- (5) Dalam hal terdapat alasan-alasan yang cukup, Atasan Pejabat Penilai dapat melakukan perubahan nilai prestasi kerja TKBLU.

#### **Pasal 35**

Sasaran Kerja Pegawai TKBLU dibuat dalam 3 (tiga) rangkap, yaitu 1 (satu) rangkap dikirimkan kepada Bagian Hukum dan Kepegawaian, 1 (satu) rangkap disimpan oleh unit kerja yang bersangkutan, dan 1 (satu) rangkap untuk yang bersangkutan.

**BAB IX**  
**DIKLAT DAN STUDI LANJUT**  
**TENAGA KEPENDIDIKAN BLU**

**Pasal 36**

- (1) Pengembangan karier TKBLU dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kemampuan TKBLU 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada semua TKBLU dengan mempertimbangkan kesesuaian pendidikan yang bersangkutan dan kebutuhan masing-masing unit kerja.

**Pasal 37**

- (1) Pengembangan karir TKBLU dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengembangan BLU Unnes;
- (2) Program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme TKBLU melalui jalur pendidikan berkelanjutan dalam bentuk pemberian tugas belajar dan izin belajar.
- (3) Pemberian tugas belajar dan izin belajar sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan dalam 3 jenis jenjang pendidikan, diantaranya:
  - a. Pendidikan akademik terdiri atas program sarjana (S1), program magister (S2), dan program doktor (S3);
  - b. Pendidikan vokasi terdiri atas program pendidikan diploma I, diploma II, diploma III, dan diploma IV;
  - c. Pendidikan profesi merupakan program pendidikan spesialis.

**Pasal 38**

Tugas belajar diberikan kepada TKBLU dengan memperhatikan ketentuan pemberian tugas belajar:

- a. TKBLU dari rekrutmen eksternal yang telah memiliki masa kerja paling kurang 1 (satu) tahun terhitung sejak diangkat sebagai TKBLU;
- b. TKBLU dari rekrutmen internal yang telah memiliki masa kerja 0 (nol) tahun sejak diangkat sebagai TKBLU;
- c. untuk bidang ilmu yang langka serta diperlukan oleh BLU Unnes dapat diberikan sejak diangkat sebagai TKBLU sesuai kriteria kebutuhan yang ditetapkan oleh masing-masing unit kerja;
- d. mendapatkan surat tugas dari pejabat yang berwenang;
- e. bidang ilmu yang ditempuh sesuai dengan pengetahuan atau keahlian yang dipersyaratkan dalam jabatan pada BLU Unnes dan sesuai dengan analisis beban kerja dan perencanaan sumber daya manusia BLU Unnes;
- f. usia maksimal bagi TKBLU yang diberikan tugas belajar:
  1. Program Diploma I, II, III, dan Program Strata I (S-1) atau setara berusia paling tinggi 25 (dua puluh lima) tahun;

2. Program Strata II (S-2) atau setara berusia paling tinggi 37 (tiga puluh tujuh) tahun;
  3. Program Strata III (S-3) atau setara berusia paling tinggi 40 (empat puluh) tahun.
- g. program studi di dalam negeri yang akan diikuti telah mendapatkan persetujuan/akreditasi minimal B dari lembaga yang berwenang;
  - h. bagi TKBLU yang menduduki jabatan Koordinator dan/atau jabatan lain dibebaskan dari jabatannya;
  - i. unsur penilaian prestasi kerja pegawai TKBLU dalam 1 (satu) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
  - j. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang, berat dan juga tidak sedang menjalani pemberhentian sementara sebagai TKBLU;

### **Pasal 39**

- (1) jangka waktu TKBLU yang melaksanakan tugas belajar adalah:
  - a. program Diploma I (DI) paling lama 1 (satu) tahun;
  - b. program Diploma II (DII) paling lama 2 (dua) tahun;
  - c. program Diploma III (DIII) paling lama 3 (tiga) tahun;
  - d. program Strata I (S-1)/Diploma IV (DIV), paling lama 4 (empat) tahun;
  - e. program Strata II (S-2) atau setara, paling lama 2 (dua) tahun;
  - f. program Strata III (S-3) atau setara, paling lama 4 (empat) tahun.
- (2) jangka waktu pelaksanaan tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing dapat diperpanjang paling lama 1 tahun (2 semester) sesuai dengan kebutuhan BLU Unnes.
- (3) TKBLU yang belum dapat menyelesaikan tugas belajar setelah diberikan perpanjangan waktu 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat diberikan perpanjangan kembali paling lama 1 (satu) tahun, dengan perubahan status menjadi izin belajar.
- (4) dalam hal TKBLU melaksanakan izin belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (3), TKBLU tetap dapat meninggalkan tugasnya sebagaimana berlaku bagi tugas belajar.
- (5) TKBLU yang telah selesai melaksanakan tugas belajar wajib bekerja kembali untuk BLU Unnes pada unit kerja tempat TKBLU semula bekerja.
- (6) TKBLU dapat melaksanakan tugas belajar berkelanjutan secara berturut-turut dengan ketentuan:
  - a. mendapat izin dari pimpinan unit kerja;
  - b. prestasi pendidikan sangat memuaskan;
  - c. jenjang pendidikan bersifat linier;
  - d. dibutuhkan oleh BLU Unnes.
- (7) Kewajiban kerja bagi TKBLU sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diakumulasikan setelah TKBLU selesai melaksanakan tugas belajar pada jenjang pendidikan terakhir.
- (8) Kewajiban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur lebih lanjut oleh peraturan pemerintah tentang tugas belajar.

### **Pasal 40**

Izin belajar diberikan kepada TKBLU dengan memperhatikan ketentuan pemberian izin belajar:

- a. TKBLU dari rekrutmen eksternal yang telah memiliki masa kerja paling kurang 1 (satu) tahun terhitung sejak diangkat sebagai TKBLU;
- b. TKBLU dari rekrutmen internal yang telah memiliki masa kerja 0 (nol) tahun sejak diangkat sebagai TKBLU;
- c. mendapat izin secara tertulis dari Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum;
- d. tidak meninggalkan tugas jabatan, dikecualikan sifat pendidikan yang sedang diikuti, TKBLU dapat meninggalkan jabatan sebagian waktu kerja atas izin pimpinan unit kerja;
- e. unsur penilaian prestasi kerja pegawai TKBLU dalam 1 (satu) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
- f. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- g. tidak pernah melanggar kode etik TKBLU tingkat sedang atau berat;
- h. tidak sedang menjalani pemberhentian sementara sebagai TKBLU;
- i. pendidikan yang akan ditempuh dapat mendukung pelaksanaan tugas jabatan pada BLU Unnes;
- j. biaya pendidikan ditanggung oleh TKBLU yang bersangkutan;
- k. program studi di dalam negeri yang akan diikuti telah mendapatkan persetujuan/akreditasi minimal B dari lembaga yang berwenang.

**BAB X**  
**UJIAN DINAS DAN UJIAN PENYESUAIAN IJAZAH**  
**TENAGA KEPENDIDIKAN BLU**

**Pasal 41**

- (1) Setiap TKBLU yang berpangkat Asisten Administrator Tingkat 3, golongan ruang 2d dan Administrator Muda Tingkat 3, golongan ruang 3d, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi dengan mengikuti ujian dinas.
- (2) Ujian dinas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dibagi dalam 2 (dua) tingkat jenis ujian dinas:
  - a. ujian dinas tingkat I untuk kenaikan pangkat dari Asisten Administrator Tingkat 3, golongan ruang 2d menjadi Administrator Muda, golongan ruang 3a;
  - b. ujian dinas tingkat II untuk kenaikan pangkat dari Administrator Muda Tingkat 3, golongan ruang 3d, menjadi Administrator Madya golongan ruang 4a.
- (3) Ujian dinas TKBLU sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 (dua) dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian BLU Unnes.

**Pasal 42**

- (1) Peryaratan dan kelengkapan yang harus dipenuhi TKBLU dalam ujian dinas:
  - a. telah 2 (dua) tahun dalam Pangkat Asisten Administrator Tingkat 3, golongan ruang 2d untuk Ujian Dinas Tingkat I dengan melampirkan foto kopi Surat Keputusan Kenaikan pangkat tersebut, yang telah disahkan oleh Rektor Universitas Negeri Semarang;
  - b. tidak sedang dalam keadaan:
    1. diberhentikan sementara;
    2. menerima uang tunggu;

4. proses hukuman disiplin baik ringan, sedang maupun berat yang dibuktikan dengan surat pernyataan dari pimpinan unit yang bersangkutan.
- (2) Melampirkan foto kopi Kartu Pegawai (*ID Card*) yang telah disahkan oleh pejabat yang berwenang;
- (3) Bagi yang memegang jabatan Koordinator dan/atau Jabatan lain, melampirkan foto kopi SK Jabatan yang telah disahkan pejabat yang berwenang;
- (4) Melampirkan foto kopi SKP 2 (dua) tahun terakhir dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik;
- (5) Melampirkan pas foto ukuran 2 x 3 cm sebanyak 3 (tiga) lembar.
- (6) Ketentuan teknis mengenai pelaksanaan ujian dinas diatur lebih lanjut oleh bagian Hukum dan Kepegawaian BAUK BLU Unnes.

#### **Pasal 43**

Dikecualikan dari ujian dinas, bagi TKBLU yang:

- a. akan diberikan kenaikan pangkat karena telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya;
- b. akan diberikan kenaikan pangkat karena menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi BLU Unnes;
- c. diberikan kenaikan pangkat pengabdian karena:
  1. mencapai batas usia pensiun;
  2. dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan BLU oleh Tim Penguji Kesehatan.
- d. telah memperoleh:
  1. Ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV untuk ujian dinas Tingkat I;
  2. Ijazah Doktor (S3) dan Magister (S2), dan Ijazah lain yang setara, untuk ujian dinas Tingkat I atau ujian dinas Tingkat II.

#### **Pasal 44**

- (1) Setiap TKBLU yang memperoleh ijazah dan pangkatnya masih di bawah pangkat ijazah yang diperoleh, dapat diberikan kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.
- (2) Perolehan ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk ijazah yang dimiliki TKBLU, sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi TKBLU Unnes.
- (3) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diberikan apabila:
  - a. diangkat dalam jabatan/diberi tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian yang sesuai dengan ijazah yang diperoleh;
  - b. paling singkat telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
  - c. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
  - d. lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat.

#### **Pasal 45**

- (1) Ijazah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 diperoleh melalui pendidikan yang didasarkan pada:
  - a. tugas belajar; atau
  - b. izin belajar.

- (2) TKBLU yang memperoleh ijazah melalui pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melaporkan kepada Kepala Bagian Hukum dan Kepegawaian BAUK BLU Unnes.
- (3) Ijazah yang diperoleh melalui pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.
- (4) Kenaikan pangkat bagi TKBLU yang telah melaksanakan tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan telah lulus serta memperoleh ijazah, tidak perlu mengikuti ujian penyesuaian ijazah.
- (5) Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, harus mengikuti ujian penyesuaian ijazah.

#### **Pasal 46**

TKBLU yang akan mengikuti ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. memiliki izin belajar dari pejabat yang berwenang;
- b. memiliki kesesuaian kompetensi antara pendidikan sebelumnya dengan pendidikan lanjutan yang diikuti;
- c. memiliki kesesuaian kompetensi antara pendidikan dan bidang tugas/pekerjaannya;
- d. menyampaikan permohonan untuk mengikuti ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;
- e. memperoleh/memiliki ijazah, dengan ketentuan pangkat/golongan ruang, dan masa kerja sesuai dengan peraturan ini.

### **BAB XI**

#### **PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN TENAGA KEPENDIDIKAN BLU**

#### **Pasal 47**

Gaji pokok atau imbalan dasar yang dibayarkan kepada TKBLU menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan golongan kepangkatan.

#### **Pasal 48**

- (1) Gaji pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47, untuk TKBLU dari jalur eksternal diberikan gaji pokok sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok golongan ruang yang ditetapkan, sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun.
- (2) Gaji pokok untuk TKBLU dari jalur internal diberikan gaji pokok sebesar 100% (seratus persen) dari gaji pokok golongan ruang yang ditetapkan.
- (3) Kenaikan gaji berkala TKBLU yang memenuhi syarat dilakukan setiap 2 (dua) tahun.
- (4) Skala gaji pokok dan sistem penggajian TKBLU diatur dengan keputusan Rektor.

#### **Pasal 49**

- (1) Tunjangan merupakan tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan kepada TKBLU dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan, dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas.
- (2) Tunjangan dapat berupa *finansial* dan *nonfinansial*.

### **Pasal 50**

- (1) Tunjangan tetap TKBLU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a, terdiri atas:
  - a. tunjangan jabatan;
  - b. tunjangan keluarga;
  - c. tunjangan beras; dan
  - d. tunjangan pensiun.
- (2) Tunjangan pensiun sebagaimana dimaksud dalam poin d, dilaksanakan dengan menyetorkan dana pensiun pada Simpanan Pensiun Bank BNI (SIMPONI) dari PT. Bank Nasional Indonesia.
- (3) Ketentuan pemberian tunjangan pensiun adalah:
  - a. tunjangan istri/suami sebesar 10% (sepuluh persen) dari gaji pokok TKBLU;
  - b. tunjangan anak sebesar 2% (dua persen) dari gaji pokok TKBLU; atau
  - c. gaji pokok + istri/suami + anak x 4,75% untuk tunjangan Pensiun TKBLU.

### **Pasal 51**

Tunjangan tidak tetap TKBLU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a, berupa uang makan yang diberikan berdasarkan kalender hari kerja per hari per kehadiran dan dibayarkan setiap bulan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran gaji pokok.

## **BAB XII PEMBERHENTIAN TENAGA KEPENDIDIKAN BLU**

### **Pasal 52**

- (1) TKBLU dapat berhenti atau diberhentikan dari tugasnya selaku TKBLU pada BLU Unnes.
- (2) TKBLU yang berhenti atau diberhentikan sebelum genap 1 (satu) bulan, maka perhitungan gajinya ditentukan sebagai berikut:
  - a. sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja, tidak mendapatkan gaji;
  - b. diatas 10 (sepuluh) hari kerja, mendapatkan gaji 1 (satu) bulan penuh;
  - c. poin a dan b berlaku juga untuk semua jenis tunjangan yang diberikan kepada TKBLU; dan
  - d. TKBLU yang meninggal dunia kurang dari 10 (sepuluh) hari kerja, mendapatkan gaji 1 (satu) bulan penuh.

### **Pasal 53**

- (1) TKBLU berhenti dengan hormat dari tugas selaku Pegawai BLU Universitas Negeri Semarang, apabila:
  - a. meninggal dunia;
  - b. atas permintaan sendiri;
  - c. mencapai batas usia pensiun;
  - d. perampangan pegawai atau kebijakan BLU Unnes yang mengakibatkan pensiun dini; atau
  - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

- (2) TKBLU yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai TKBLU.
- (3) Pemberhentian atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) poin b, dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada kepentingan dinas yang mendesak;
- (4) Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) poin c, adalah 58 (lima puluh delapan) tahun.
- (5) TKBLU dengan keinginan sendiri dapat mengajukan pensiun dini, apabila:
  - a. TKBLU telah memasuki usia 50 (limapuluh) tahun;
  - b. telah berkerja pada BLU Universitas Negeri Semarang minimal 20 (duapuluh) tahun secara berturut-turut;
  - c. mengajukan surat permohonan pensiun dini kepada Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum c.q. Bagian Hukum dan Kepegawaian BAUK 3 (tiga) bulan sebelum memasuki masa pensiun yang dikehendaki TKBLU.
- (6) TKBLU yang dirampingkan diberhentikan dengan hormat sebagai TKBLU dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan ini.
- (7) TKBLU yang tidak cakap jasmani dan/atau rohaninya diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan ini yang berlaku apabila berdasarkan surat kesehatan Tim Penguji Kesehatan dinyatakan:
  - a. tidak dapat bekerja lagi dalam semua Jabatan BLU karena kesehatannya; atau
  - b. menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan/atau lingkungan kerjanya; atau
  - c. setelah berakhirnya cuti sakit, belum mampu bekerja kembali.
- (8) TKBLU dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

#### **Pasal 54**

TKBLU diberhentikan tidak dengan hormat, apabila:

- a. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat karena melanggar kode etik/peraturan kepegawaian;
- 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;
- c. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

#### **Pasal 55**

Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap TKBLU yang pelaksanaannya dapat dilimpahkan kepada Bagian Hukum dan Kepegawaian BAUK BLU Unnes.



**BAB XIII**  
**KETENTUAN PERALIHAN**

**Pasal 56**

Pengangkatan TKBLU yang ditetapkan oleh Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum sesuai dengan Peraturan Rektor Nomor 26 Tahun 2012 tentang Sistem Pengelolaan Tenaga Kependidikan Badan Layanan Umum Universitas Negeri Semarang yang berlaku sebelum berlakunya Peraturan Rektor ini, dinyatakan tetap berlaku.

**BAB XIV**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 57**

Pada saat Peraturan Rektor ini mulai berlaku, Peraturan Rektor Nomor 26 Tahun 2012 tentang Sistem Pengelolaan Tenaga Kependidikan Badan Layanan Umum Universitas Negeri Semarang, dinyatakan tidak berlaku.

**Pasal 58**

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Semarang  
pada tanggal, 31 Maret 2015

  
**REKTOR**  
**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG,**  
  
**FATHUR ROKHMAN,**