KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
NOMOR 347 TAHUN 2020

TENTANG

PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN REKTOR NOMOR 12 TAHUN 2016
TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN,

Menimbang :

a. bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi dan perlu dikelola secara baik dan profesional untuk tercapainya visi dan misi serta tujuan institusi/organisasi;
b. bahwa berdasarkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, diperlukan sumber daya manusia profesional, agamis dan berwawasan global;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a dan huruf b, maka diperlukan perubahan atas Keputusan Rektor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan UIN Sumatera Utara Medan yang ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
6. Peraturan Presiden Nomor 131 Tahun 2014 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara menjadi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 270);
7. Peraturan Menteri Agama Nomor 3 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 432);
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 9 Tahun 2022 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 404);
9. Peraturan Menteri Agama Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Keagaman Swasta;

10. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Depag;
11. Keputusan Menteri Agama Nomor 56 Tahun 2007 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Penandatanganan Nota Usul Mutasi Kepegawaian di Lingkungan Departemen Agama;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 175 Tahun 2010 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama RI;
13. Keputusan Menteri Agama Nomor 158 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Analis Jabatan di Lingkungan Kementerian Agama;
14. Keputusan Menteri Agama Nomor 207 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama;
15. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil;
16. Keputusan Rektor UIN Sumatera Utara Medan Nomor 273 Tahun 2015 tentang Kode Etik Pegawai UIN Sumatera Utara Medan.
17. Keputusan Rektor UIN Sumatera Utara Medan Nomor 3 Tahun 2018 tentang Manajemen Dosen Tetap Bukan PNS di Lingkungan UIN Sumatera Utara Medan;
18. Keputusan Rektor Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan kedua atas Keputusan Rektor Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN REKTOR NOMOR 12 TAHUN 2016 TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

KESATU : Menetapkan Perubahan atas Keputusan Rektor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Manajemen Sumber daya Manusia pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Perubahan atas Keputusan Rektor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan merupakan pedoman dalam perencanaan, perekrutan, pengembangan, evaluasi dan tindak lanjut hasil evaluasi terhadap Sumber Daya Manusia di lingkungan UIN Sumatera Utara Medan;

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Medan
Pada Tanggal 9 Desember 2020

Rektor Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara Medan,

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UIN SUMATERA UTARA MEDAN

SAHRIN HARAHAP

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN
NOMOR 347 TAHUN 2020
TENTANG
PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN REKTOR NOMOR 12 TAHUN 2016 TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN REKTOR NOMOR 12 TAHUN 2016

TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan selanjutnya disebut UIN Sumatera Utara, adalah Satuan Kerja Pemerintah berstatus Badan Layanan Umum (BLU) yang melaksanakan tugas dan fungsi dalam bidang pendidikan Tinggi di lingkungan Kementerian Agama.

Dalam rangka pengembangan UIN Sumatera Utara yang berstatus BLU diperlukan pengembangan Sumber Daya Manusia yang profesional di lingkungan UIN Sumatera Utara. Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan UIN Sumatera Utara sesuai Surat Keputusan Rektor Nomor 12 Tahun 2016 masih dipandang perlu dikembangkan sesuai kebutuhan Sumber Daya Manusia di lingkungan UIN Sumatera Utara pada masa sekarang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses berkelanjutan, terstruktur dan sistematis meliputi perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen, proses seleksi, pengangkatan dan penempatan, peningkatan kinerja, penilaian kinerja, penentuan kompensasi, promosi, dan pemberhentian yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud :

Sebagai pedoman dalam hal melaksanakan pengelolaan Sumber Daya Manusia mulai dari perencanaan kebutuhan dan pola ketenagaan, rekrutmen pegawai, pengangkatan dan penempatan, pengembangan dan peningkatan kompetensi, peningkatan kinerja, penilaian kinerja, penentuan kompensasi, promosi, sanksi dan pemberhentian yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Tujuan :

Manajemen SDM untuk memberikan jaminan terbinanya kualitas SDM UIN Sumatera Utara yang agamis, profesional, bermoral, loyal, disiplin, berkomitmen, berdedikasi dan berkinerja prima untuk memenuhi tuntutan fungsi dan tugas yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kebijakan institusi.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup meliputi:

(1) Perencanaan SDM;
(2) Rekrutmen;
(3) Hak, Kewajiban dan Larangan;
(4) Evaluasi dan Pengembangan;
(5) Sanksi dan Pemberhentian;

(6) Pembiayaan, dan;
(7) Penutup.

D. Pengertian Umum

Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan:

(1) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang selanjutnya disebut Universitas adalah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di bawah Kementerian Agama;
(2) Rektor adalah Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan;
(3) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses berkelanjutan, terstruktur dan sistematis meliputi perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen, proses seleksi, pengangkatan dan penempatan, peningkatan kinerja, penilaian kinerja, penentuan kompensasi, promosi, sanksi dan pemberhentian yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan;
(4) Tenaga Pendidik adalah tenaga yang berkualifikasi sebagai dosen, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan;
(5) Tenaga Kependidikan adalah pegawai tetap atau kontrak yang diangkat sebagai bagian pendukung penyelenggaraan pendidikan di universitas meliputi Pejabat Struktural, Jabatan Pelaksana, dan Jabatan Fungsional Tertentu selain dosen di universitas;
(6) Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
(7) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
(8) Dosen Tetap adalah Pegawai Negeri Sipil yang tugas utamanya sebagai dosen di lingkungan Universitas Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan;
(9) Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil pada perguruan tinggi negeri, yang selanjutnya disebut dosen tetap bukan PNS adalah dosen yang bekerja penuh waktu;
(10) Dosen Luar Biasa adalah pegawai tidak tetap dan diangkat selama satu semester untuk mengajar matakuliah tertentu di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan;
(11) Pegawai adalah pegawai yang diangkat untuk menjalankan tugas-tugas administratif dalam rangka mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi;
(12) Pegawai Tetap adalah pegawai yang diangkat untuk menjalankan tugas-tugas administratif dalam rangka mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berstatus PNS;
(13) Pegawai Kontrak adalah pegawai yang diangkat oleh Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan untuk melaksanakan tugas-tugas administrasi dan/atau pengamanan dengan status kontrak;
(14) Pegawai Profesional adalah pegawai yang mempunyai kompetensi khusus dan diangkat oleh Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan untuk melaksanakan tugas administratif dengan kompensasi khusus;
(15) Satuan Pengamanan, yang selanjutnya disebut SATPAM adalah kelompok petugas yang dibentuk oleh Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan untuk melaksanakan tugas pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan dan menjaga ketertiban di lingkungan kampus/kawasan kerja;
(16) Perencanaan SDM adalah suatu kegiatan yang dilakukan universitas dalam rangka peningkatan kuantitas, kualitas dan penyesuaian pegawai dengan kebutuhan universitas;
(17) Rekrutmen adalah proses penjaringan pelamar calon pegawai sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan yang ditetapkan universitas;
(18) Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap pegawai di universitas;
(19) Kewajiban adalah segala sesuatu yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan ketentuan universitas;

(20) Larangan adalah suatu sikap dan tindakan yang tidak diperbolehkan di lingkungan universitas;
(21) Evaluasi adalah suatu penilaian yang mencakup spritualitas (kemampuan baca al-Qur'an dan amaliah), moralitas (integritas, komitmen/loyalitas, dedikasi dan tanggung jawab), kedisiplinan, dan pencapaian kontrak kinerja serta hal-hal lain yang dianggap perlu sesuai dengan kondisi dan kepentingan universitas;
(22) Pengembangan adalah proses peningkatan kualitas SDM universitas;
(23) Sanksi adalah tindakan-tindakan untuk memaksa pegawai menaati aturan dan/atau ketentuan undang-undang yang berlaku pada universitas;
(24) Pembiayaan adalah Sumber Dana yang dialokasikan Universitas untuk penyelenggaraan pendidikan.

BAB II
PERENCANAAN SDM

(1) Perencanaan Sumber Daya Manusia universitas merupakan proses mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan di Universitas;
(2) Proses identifikasi dan analisis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah suatu kegiatan untuk mengklasifikasi Sumber Daya Manusia sesuai kebutuhan universitas;
(3) Perencanaan SDM dilakukan secara institusional universitas yang dilakukan oleh Bagian Organisasi dan Kepegawaian Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara sesuai dengan kebutuhan universitas setiap tahun;
(4) Dalam hal kebutuhan Sumber Daya Manusia dengan keahlian tertentu dan/atau kondisi mendesak tidak harus dilakukan melalui Perencanaan SDM tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3);
(5) Kebutuhan SDM dengan keahlian tertentu dan/atau dalam kondisi mendesak sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) sepenuhnya berdasarkan kebijakan Rektor sesuai dengan kebutuhan universitas.

BAB III
PROSES REKRUTMEN

A. Dasar Rekrutmen

(1) Dasar rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Universitas didasarkan atas kebutuhan dan anggaran Universitas.
(2) Kebutuhan tenaga pendidik didasarkan atas rasio antara jumlah dosen tetap dengan jumlah mahasiswa pada suatu program studi dan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN Dikti) dengan rasio minimal 1:20 untuk ilmu eksakta dan 1:30 untuk ilmu sosial dan humaniora.
(3) Kebutuhan tenaga kependidikan didasarkan atas Analisis Beban Kerja dan Analisis Jabatan.
(4) Kebutuhan rekrutmen pegawai profesional didasarkan atas tugas yang memerlukan kompetensi khusus dan kebutuhan universitas.

B. Pola Rekrutmen

(1) Rekrutmen SDM pada universitas adalah melalui hasil Perencanaan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam Bab II, ayat (3) dan ayat (5) dalam keputusan ini.
(2) Rekrutmen SDM sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikuti petunjuk/pedoman yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Agama dan/atau Petunjuk Teknis yang ditetapkan oleh Rektor.
(3) Rekrutmen pegawai profesional berdasarkan ketentuan pada Bab II ayat (5) dalam keputusan ini.

C. Proses Rekrutmen

(1) Proses rekrutmen SDM dimulai dari pengumuman, pengajuan lamaran, seleksi, pengangkatan dan penempatan;
(2) Pengumuman rekrutmen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertujuan untuk membuka kesempatan kepada semua orang yang mempunyai kompetensi dan spesifikasi yang disyaratkan oleh Universitas;
(3) Pengumuman penerimaan rekrutmen diumumkan tersendiri dan ditandatangani oleh Rektor atau Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan dan/atau Kepala Biro Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan atas nama Rektor.
(4) Pengajuan lamaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dimaksudkan untuk mengetahui latar belakang kompetensi dan spesifikasi pelamar;
(5) Seleksi sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) merupakan proses memilih SDM yang mempunyai kompetensi yang disyaratkan;
(6) Proses rekrutmen dilakukan oleh universitas secara tersentral dan terkoordinatif;
(7) Dalam kondisi mendesak dan/atau diperlukan SDM yang memiliki keahlian khusus dapat dilakukan melalui rekrutmen secara khusus;
(8) Rekrutmen secara khusus sebagaimana yang dimaksud ayat (7) dapat dilakukan seleksi langsung oleh pimpinan universitas melalui wawancara dan/atau verifikasi keahlian;
(9) Materi seleksi Dosen Tetap Bukan PNS meliputi uji baca al-Qur'an, tes kompetensi bidang dan psikotes/wawancara;
(10) Materi seleksi Tenaga Kependidikan Non PNS meliputi uji baca al-Qur'an, tes kompetensi dan psikotes/wawancara;
(11) Bagi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan non PNS wajib lulus uji baca al-Qur'an sebagai syarat untuk mengikuti tes kompetensi dan psikotes/wawancara;
(12) Rekrutmen dan Materi seleksi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil disesuaikan dengan petunjuk dari Panitia Seleksi Nasional dan Panitia Seleksi pada Kementerian Agama RI;
(13) Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Non PNS serta Pegawai profesional dilakukan setelah memperhatikan kebutuhan dan anggaran universitas;
(14) Syarat, prosedur dan ketentuan lain rekrutmen diatur tersendiri melalui petunjuk teknis yang ditetapkan oleh Rektor.

D. Pengangkatan dan penempatan

(1) Pengangkatan dan penempatan merupakan penetapan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sesuai kebutuhan universitas;
(2) Pengangkatan dan penempatan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas hasil rekrutmen;
(3) Pengangkatan dan penempatan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Surat Keputusan Rektor;

BAB IV
HAK, KEWAJIBAN DAN LARANGAN

A. Hak

(1) Hak Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan PNS berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
(2) Hak Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan non PNS meliputi :
   a. Upah/Gaji setiap bulan dan pendapatan lainnya sesuai aturan yang berlaku;
   b. Mendapatkan cuti sesuai peraturan yang berlaku;
   c. Mendapatkan perlindungan hukum, keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;

d. Mendapatkan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan universitas.

B. Kewajiban

(1) Kewajiban Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan PNS berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

(2) Kewajiban Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan non PNS meliputi :

a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
b. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan dan semua ketentuan yang berlaku pada universitas;
c. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
d. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat universitas;
e. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
f. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
g. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
h. Mematuhi dan mentaati serta melaksanakan tugas sesuai jam kerja yang berlaku di lingkungan universitas;
i. Mencapai sasaran kerja sesuai dengan target yang ditetapkan dan mengisi laporan kinerja harian (LKH) dan/atau Laporan Kinerja Dosen (LKD) sebagai pedoman pembayaran gaji/upah dan tunjangan lainnya berdasarkan peraturan yang berlaku;
j. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
k. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
l. Mengisi presensi kehadiran dan melaksanakan tugas setiap hari kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di universitas;
m. Wajib menandatangani Kontrak Kerja dan Pakta Integritas (sebagaimana pada lampiran II dan III keputusan ini).

C. Larangan

(1) Larangan bagi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan PNS berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Larangan bagi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Non PNS, meliputi :

a. Menyalahgunakan wewenang;
b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
c. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
d. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan dan/atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
e. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
f. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan pekerjaannya;

g. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
h. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
i. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
j. Mencalonkan diri menjadi anggota legislatif, eksekutif, dan pada badan/lembaga struktural;
k. Bekerja di instansi lain baik pemerintah maupun swasta pada jam dinas di universitas tanpa izin tertulis dari Rektor;
l. Menuntut perpanjangan kontrak kerja pada Universitas setelah berakhirnya masa kontrak baik secara pribadi, melibatkan keluarga, dan/atau pihak lainnya;
m. Menjadi anggota dan/atau pengurus organisasi terindikasi intoleransi dan radikalisme yang dilarang oleh negara.

BAB V
EVALUASI DAN PENGEMBANGAN

A. Evaluasi

(1) Evaluasi SDM dilakukan melalui monitoring, hasil laporan evaluasi dan pengaduan secara tertulis dari unit kerja dan/atau instrumen pengukuran;
(2) Sasaran evaluasi meliputi unsur-unsur tertentu terkait spritualitas (kemampuan baca al-Qur'an dan amaliah), moralitas (integritas, komitmen/loyalitas, dedikasi dan tanggung jawab), kedisiplinan, dan pencapaian kontrak kinerja pada universitas;
(3) Evaluasi terhadap SDM dilakukan oleh pimpinan universitas, pimpinan masing-masing unit kerja di lingkungan universitas dan/atau pihak lain yang ditunjuk oleh Rektor;
(4) Pelaksanaan evaluasi terhadap SDM pada unit kerja perlu dilakukan koordinasi secara formal dan/atau informal dengan pimpinan universitas;
(5) Pelaksanaan evaluasi terhadap SDM dapat dilakukan perhari, bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan;
(6) Hasil evaluasi akan menjadi bahan pertimbangan untuk penempatan, pengembangan, pemberian penghargaan, sanksi dan/atau pemberhentian terhadap Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada universitas.

B. Pengembangan

(1) Pengembangan SDM didasarkan atas hasil evaluasi dan sesuai dengan kebutuhan universitas;
(2) Sasaran pengembangan SDM mencakup aspek spritualitas (kemampuan baca al-Qur'an dan amaliah), moralitas (integritas, komitmen/loyalitas, dedikasi dan tanggung jawab), kedisiplinan, dan pencapaian kontrak kinerja pada universitas serta hal-hal lain dengan memperhatikan kebutuhan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya;
(3) Bentuk Kegiatan Pengembangan SDM adalah :
   a. Melanjutkan Studi;
   b. Mengikuti pendidikan dan latihan (diklat);
   c. Mengikuti kegiatan pembinaan Keagamaan, Moral, Kedisiplinan dan Wawasan Kebangsaan;
   d. Mengikuti Workshop, Seminar, Magang, Uji Kompetensi dan/atau kegiatan lainnya sesuai kebutuhan universitas;
(4) Pelaksanaan pengembangan SDM disesuaikan dengan kebutuhan dan ketersediaan Anggaran Universitas;

BAB VI
SANKSI DAN PEMBERHENTIAN

A. Sanksi

(1) Dasar Pemberian sanksi terhadap SDM adalah
   a. Melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku pada Kementerian Agama dan universitas;
   b. Hasil evaluasi sebagaimana yang tercantum dalam BAB V, ayat (6) dalam keputusan ini;

(2) Pemberian sanksi terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan PNS merujuk kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi ASN dan/atau Keputusan Rektor;

(3) Tujuan dan fungsi pemberian sanksi adalah sebagai pembinaan dan/atau penjatuhan hukuman disiplin;

(4) Pembinaan yang dimaksud ayat (3) di atas adalah upaya untuk merubah tingkah laku dan peningkatan kinerja SDM menjadi lebih baik;

(5) Bentuk sanksi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan non PNS yaitu penjatuhan hukuman disiplin berupa teguran lisan, teguran tertulis dan/atau pemutusan hubungan kerja;

(6) Penjatuhan hukuman disiplin berupa teguran lisan dan teguran tertulis dilakukan oleh pimpinan unit kerja dan/atau pimpinan universitas;

(7) Penjatuhan hukuman disiplin berupa Pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Rektor dan/atau pejabat berwenang;

B. Pemberhentian

(1) Pemberhentian Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan PNS berdasarkan atas peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi ASN;

(2) Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Non PNS diberhentikan apabila:
   a. Berakhirnya masa kontrak;
   b. Tersedianya pegawai tetap (CPNS dan/atau PNS) yang melaksanakan tugas dan fungsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan non PNS;
   c. Mengundurkan diri;
   d. Berhalangan tetap;
   e. Tidak memenuhi syarat kesehatan;
   f. Tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
   g. Menunjukkan sikap dan moralitas yang tidak baik;
   h. Melakukan Pelanggaran Kedisiplinan, kode etik, Kontrak Kerja dan Pakta Integritas;
   i. Dihukum penjara dan/atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap;
   j. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
   k. Bekerja di instansi lain baik pemerintah maupun swasta pada jam dinas di universitas tanpa izin tertulis dari Rektor;

BAB VII
PEMBIAYAAN

(1) Pembiayaan Manajemen SDM dialokasikan dalam Anggaran dan sesuai dengan kemampuan Universitas;

(2) Pembayaran pembiayaan kepada Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan PNS berpedoman kepada Peraturan perundang-undangan yang berlaku;

(3) Pembayaran pembiayaan kepada Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan non PNS berpedoman kepada Peraturan perundang-undangan yang berlaku dan/atau Keputusan Rektor;

BAB VIII
PENUTUP

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

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN,

SYAHRIN HARAHAP

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN
NOMOR 44 TAHUN 2019
TENTANG
PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN REKTOR NOMOR 12 TAHUN 2016 TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

PERJANJIAN KERJA PEGAWAI KONTRAK

Nomor : ……..

Pada hari ini, Kamis tanggal satu bulan April tahun dua ribu dua puluh Masehi, yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : .....
   NIP : .....
   Pangkat/Gol./Ruang : .....
   Jabatan : Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

   Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor…… tanggal ……., bertindak untuk dan atas nama Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dan selanjutnya dalam perjanjian kerja ini sebagai Pihak Pertama.

2. Nama : .....
   NIP/NUK : .....
   Pangkat/Gol./Ruang : .....
   Jabatan : .....

   Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor ……. tanggal …… dan selanjutnya dalam perjanjian kerja ini sebagai Pihak Kedua.

Kedua belah pihak dengan ini sepakat mengadakan perjanjian kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1

Pihak Pertama dengan ini menyatakan sanggup mempekerjakan Pihak Kedua, dan Pihak Kedua dengan ini menyatakan sanggup bekerja pada Pihak Pertama sebagai Tenaga Kontrak pada unit kerja di lingkungan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Pasal 2

Pihak Kedua mempunyai kewajiban:

a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
b. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan dan semua ketentuan yang berlaku pada universitas;
c. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran,

dan tanggung jawab;

d. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat UIN Sumatera Utara Medan;
e. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
f. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
g. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
h. Mematuhi dan mentaati serta melaksanakan tugas sesuai jam kerja yang berlaku di lingkungan universitas;
i. Mencapai sasaran kerja sesuai dengan target yang ditetapkan dan mengisi laporan kinerja harian (LKH) dan/atau Laporan Kinerja Dosen (LKD) sebagai pedoman pembayaran gaji/upah dan tunjangan lainnya berdasarkan peraturan yang berlaku;
j. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
k. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
l. Mengisi presensi kehadiran dan melaksanakan tugas setiap hari kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di universitas.
m. Wajib menandatangani Pakta Integritas.

Pasal 3

Pihak Kedua berhak:

a. Upah/Gaji setiap bulan dan pendapatan lainnya sesuai aturan yang berlaku;
b. Mendapatkan cuti sesuai peraturan yang berlaku;
c. Mendapatkan perlindungan hukum, keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
d. Mendapatkan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan universitas.

Pasal 4

Setiap Pegawai Kontrak dilarang:

a. Menyalahgunakan wewenang;
b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
c. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
d. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan dan/atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
e. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
f. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan pekerjaannya;
g. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
h. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
i. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
j. Mencalonkan diri menjadi anggota legislatif, eksekutif, dan pada badan/lembaga struktural;
k. Bekerja di instansi lain baik pemerintah maupun swasta pada jam dinas di universitas tanpa izin tertulis dari Rektor;

l. Menuntut perpanjangan kontrak kerja pada Universitas setelah berakhirnya masa kontrak baik secara pribadi, keluarga dan/atau melibatkan pihak lainnya;
m. Menjadi anggota dan/atau pengurus organisasi terindikasi intoleransi dan radikalisme yang dilarang oleh negara.

Pasal 5

(1) Pihak Kedua yang karena sesuatu alasan tidak dapat memenuhi kewajiban sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 2, maka Pihak Pertama tidak berkewajiban memberikan hak Pihak Kedua sebagaimana tercantum dalam Pasal 3.
(2) Pihak Kedua dalam menjalankan tugas sehari-hari diawasi dan dievaluasi kinerjanya oleh Pihak Pertama atau pejabat yang ditunjuk melalui mekanisme penilaian kinerja pegawai kontrak dan/atau mekanisme lain sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 6

Pihak Kedua tidak dapat menuntut atau memaksa Pihak Pertama untuk mengangkat dirinya sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan UIN Sumatera Utara Medan.

Pasal 7

Pihak pertama memberhentikan pihak Kedua apabila:
a. Berakhirnya masa kontrak;
b. Tersedianya pegawai tetap (CPNS dan/atau PNS) yang melaksanakan tugas dan fungsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan non PNS;
c. Mengundurkan diri;
d. Berhalangan tetap;
e. Tidak memenuhi syarat kesehatan;
f. Tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
g. Menunjukkan sikap dan moralitas yang tidak baik;
h. Melakukan Pelanggaran Kedisiplinan, kode etik, Kontrak Kerja dan Pakta Integritas;
i. Dihukum penjara dan/atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap;
j. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
k. Bekerja di instansi lain baik pemerintah maupun swasta pada jam dinas di universitas tanpa izin tertulis dari Rektor;
l. Tidak tersedianya anggaran pada UIN Sumatera Utara Medan untuk membiayai Pegawai Kontrak;
m. Sengaja memberikan keterangan palsu atau bukti yang tidak benar pada saat mengisi laporan kinerja harian (LKH);
n. Tidak masuk kerja selama 20 (dua puluh) hari secara berturut-turut tanpa keterangan/pemberitahuan;
o. Tidak mencukupi jam kerja 30 (tiga puluh) hari kerja secara akumulasi dalam kurun waktu 1 (satu) tahun;
p. Melakukan pelanggaran terhadap tanggung jawab dan kewajibannya serta menyalahi persyaratan yang telah disepakati;
q. Telah mendapatkan peringatan secara lisan maupun tertulis selama masa perjanjian kerja berlangsung secara berurutan;
r. Melanggar kode etik pegawai UIN Sumatera Utara Medan;

Pasal 8

Pihak Kedua yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 2 dikenakan sanksi:

a. Teguran lisan; atau

b. Teguran tertulis; atau

c. Pemutusan hubungan kerja

Pasal 9

(1) Perjanjian Kerja ini berlaku mulai tanggal ditetapkan.

(2) Segala sesuatu yang tidak atau belum diatur dalam perjanjian kerja ini, akan diatur dengan ketentuan lain yang ditetapkan oleh Rektor.

Dibuat di Medan,
Pada Tanggal:

Pihak Kedua,	Pihak Pertama,
_____	_____
NUK.	NIP.

LAMPIRAN III
KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN
NOMOR 44 TAHUN 2019
TENTANG
PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN REKTOR NOMOR 12 TAHUN 2016 TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

PAKTA INTEGRITAS

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : .....
Tempat/Tgl. Lahir : .....
NUK : .....
Jabatan : .....
Alamat (sesuai KTP) : .....

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
2. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat UIN Sumatera Utara Medan;
3. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan dan semua ketentuan yang berlaku pada UIN Sumatera Utara Medan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, tanggung jawab dan loyalitas;
6. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara serta memelihara barang- barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
7. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
8. Mematuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan UIN Sumatera Utara Medan;
9. Tidak menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan pekerjaannya;
10. Tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi dan/atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Tidak menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
12. Tidak mencalonkan diri menjadi anggota legislatif, eksekutif, dan pada badan/lembaga struktural;
13. Tidak bekerja di instansi lain baik pemerintah maupun swasta pada jam dinas di UIN Sumatera Utara Medan tanpa izin tertulis dari Rektor;
14. Tidak menuntut perpanjangan kontrak kerja pada UIN Sumatera Utara Medan setelah berakhirnya masa kontrak baik secara pribadi, keluarga dan/atau melibatkan pihak lainnya;
15. Tidak menjadi anggota dan/atau pengurus organisasi terindikasi intoleransi dan radikalisme yang dilarang oleh negara.

Bila saya melanggar hal-hal tersebut di atas, saya bersedia diberhentikan tanpa menuntut hak

Menyaksikan:
Kepala Biro AUPK,

Medan,
Yang membuat pernyataan,