KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
Kampus Terpadu UBB, Gedung Rektorat, Desa Balunijuk
Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 33172
Telepon (0717) 422145, 422965, Faksimile (0717) 421303
Laman www.ubb.ac.id

SALINAN

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG

NOMOR 3 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN PEGAWAI UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG,

Menimbang: a. bahwa dalam rangka lebih meningkatkan dan mewujudkan pegawai yang taat hukum, bermoral tinggi, memiliki intelektualitas, disiplin, dan unggul dalam membangun peradaban, diperlukan pegawai yang dapat bekerja secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas;

b. bahwa untuk membentuk sosok pegawai sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu ditetapkan Peraturan Rektor Universitas Bangka Belitung Tentang Manajemen Pegawai Universitas Bangka Belitung;

Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);

4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);

6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormataan Profesor (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 85, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5016);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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);
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5730);
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
13. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2010 Tentang Pendirian Universitas Bangka Belitung, Universitas Borneo Tarakan dan Universitas Musamus (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 110, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5155);
14. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 165);

15. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 242);
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 151);
17. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 961);
18. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 40);
19. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Bangka Belitung (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1372);
20. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Bangka Belitung (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 60);
21. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1861);
22. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 40087/MPK/RHS/KP/2020 Tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Rektor Universitas Bangka Belitung Periode Tahun 2020-2024;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG NOMOR 3 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Bangka Belitung yang selanjutnya disebut UBB adalah lembaga pendidikan tinggi dalam lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, berkedudukan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesional dalam berbagai ilmu, teknologi dan/atau seni.
2. Rektor adalah penanggung jawab utama dan pengambil keputusan tertinggi Universitas.
3. Biro adalah unit kerja yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unsur di lingkungan UBB.
4. Fakultas adalah unsur pelaksana akademik di lingkungan UBB.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
8. Pegawai adalah Pegawai ASN dan Non ASN yang terdiri dari Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan.
9. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
10. Dosen Tetap Non Aparatur Sipil Negara pada perguruan tinggi negeri, yang selanjutnya disebut Dosen tetap Non ASN adalah Dosen yang bekerja penuh waktu dan diangkat berdasarkan perjanjian kontrak kerja dan mekanisme kepegawaian dalam ruang lingkup Universitas Bangka Belitung.
11. Dosen yang diperbantukan adalah pegawai negeri atau pegawai dari institusi Perguruan Tinggi Negeri lain yang dipekerjakan di Universitas Bangka Belitung berdasarkan peraturan yang berlaku.
12. Dosen tidak tetap adalah pegawai yang bekerja paruh waktu pada Universitas Bangka Belitung untuk jangka waktu tertentu.
13. Dosen Tetap yang telah mengabdi sebelumnya adalah Pegawai tetap Non ASN UBB yang telah mengabdi sebelum peraturan ini berlaku.
14. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang memiliki kompetensi tertentu untuk mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

15. Tenaga Kependidikan ASN Universitas Bangka Belitung adalah Tenaga Kependidikan PNS dan PPPK yang diangkat melalui mekanisme berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
16. Tenaga Kependidikan Non Aparatur Sipil Negara Universitas Bangka Belitung adalah tenaga kependidikan selain Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Tenaga Kependidikan Tetap Non Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Kependidikan Kontrak Non Aparatur Sipil Negara yang diangkat di lingkungan UBB dan terdaftar dalam database Sistem Informasi Administrasi Pegawai UBB.
17. Tenaga Kependidikan berstatus Pegawai Kontrak adalah tenaga kependidikan non-pegawai tetap yang ditugaskan selama maksimal 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai mekanisme kepegawaian dalam ruang lingkup UBB.
18. Tenaga Kependidikan yang telah mengabdi sebelumnya adalah Tenaga Kependidikan tetap Non ASN UBB yang telah mengabdi sebelum peraturan ini berlaku.
19. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
20. Jabatan Fungsional Dosen Tetap Non ASN yang selanjutnya disebut jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Dosen Tetap Non ASN dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri.
21. Angka Kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh pejabat fungsional dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan.
22. Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara Pegawai Non ASN dengan Universitas Bangka Belitung yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
23. Pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian kerja adalah pengakhiran perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama pegawai karena sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Dosen/Tenaga Kependidikan dan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
24. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh Dosen Tetap sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.
25. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh Dosen/Tenaga Kependidikan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
26. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk Dosen.
27. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada Dosen sebagai tenaga profesional.

28. Gaji adalah hak yang diterima oleh pegawai atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
29. Penghasilan adalah hak yang diterima oleh pegawai dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat Dosen/Tenaga Kependidikan sebagai pendidik/tenaga kependidikan profesional.

BAB II
PRINSIP-PRINSIP SISTEM PENGELOLAAN PEGAWAI

Pasal 2

(1) Pengelolaan Pegawai sebagai unsur paling strategis di Universitas didasarkan pada prinsip-prinsip:
   a. Profesionalisme;
   b. Keadilan; dan
   c. Kesamaan hak.
(2) Pengembangan Pegawai di Universitas ditujukan untuk meningkatkan pencapaian visi dan misi Universitas, serta sejalan dengan Tridharma Perguruan Tinggi khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan, budaya, dan teknologi yang relevan dengan kepentingan masyarakat Indonesia, sebagai aktualisasi nilai-nilai peradaban.

BAB III
PEGAWAI

Pasal 3

(1) Pegawai UBB terdiri atas:
   a. ASN; dan
   b. Non ASN.
(2) Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah:
   a. Dosen dan Tenaga Kependidikan PNS;
   b. Dosen dan Tenaga Kependidikan PPPK.
(3) Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah:
   a. Dosen Tetap berstatus Non ASN;
   b. Tenaga Kependidikan berstatus Pegawai Tetap Non ASN; dan
   c. Tenaga Kependidikan berstatus Pegawai Kontrak Non ASN.
(4) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib menandatangani dan terikat perjanjian kerja dengan UBB.
(5) Dosen Tetap Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a adalah Dosen Tetap Non ASN yang bekerja penuh waktu pada UBB dan diangkat oleh pejabat berwenang serta teregistrasi pendidik dengan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN).
(6) Tenaga Kependidikan Non ASN Sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b adalah Tenaga Kependidikan Non ASN yang diangkat tetap berdasarkan perjanjian kerja dan memiliki kompetensi tertentu dalam penunjang pelaksanaan kegiatan.

(7) Tenaga Kependidikan Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b terdiri dari Tenaga Kependidikan Tetap Eks Yayasan Pendidikan Bangka Belitung, Tenaga Kependidikan Tetap yang diterima, dan Tenaga Kependidikan Kontrak yang bertugas sebagai Jabatan Pelaksana Administrasi selain Tenaga Kependidikan Tetap Eks Yayasan Pendidikan Bangka Belitung yang diangkat pada dan/atau sebelum 1 Oktober 2018.

(8) Tenaga Kependidikan Kontrak sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf c terdiri dari jabatan pelaksana yang memiliki jabatan terdiri atas:
a. Pengemudi;
b. Petugas Keamanan;
c. Pramu Bakti;
d. Petugas Kebersihan; dan
e. Tenaga Pendukung/*Supporting*.

(9) Tenaga Kependidikan Kontrak diberikan penugasan maksimal selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan UBB.

(10) Pengemudi dan Petugas Keamanan yang telah ada saat ini merupakan Pegawai Tetap Non ASN yang akan dialihkan menjadi pegawai administrasi secara bertahap dan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Rektor.

(11) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dibuat secara tertulis yang sekurang-kurangnya berisi:
a. Nama dan alamat UBB;
b. Nama, jenis kelamin, umur, pendidikan, dan alamat pegawai;
c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
d. Tempat pekerjaan;
e. Besarnya insentif dan cara pembayarannya;
f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban UBB dan pegawai;
g. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

BAB IV
PENGADAAN DAN PERSYARATAN PEGAWAI

Bagian Kesatu
Pengadaan

Pasal 4

(1) Pengadaan pegawai bagi ASN dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

(2) Pengadaan Dosen Tetap berstatus Non ASN dilakukan secara terpusat di tingkat Universitas dengan mekanisme tertentu berdasarkan kebutuhan program studi.

(3) Pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan Rektor.

Pasal 5

(1) Pengadaan Tenaga Kependidikan berstatus Pegawai Tetap Non ASN dilakukan secara terpusat di tingkat Universitas dengan berdasarkan kebutuhan universitas.

(2) Pengadaan tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap non ASN dapat dilakukan sepanjang diperkenankan oleh peraturan yang berlaku.

Pasal 6

(1) Universitas dapat mempekerjakan Tenaga Kependidikan berstatus Pegawai Kontrak Non ASN untuk jenis pekerjaan tertentu karena pertimbangan operasional.
(2) Pengadaan Tenaga Kependidikan berstatus Pegawai Kontrak Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terpusat di tingkat Universitas dengan berdasarkan kebutuhan universitas.
(3) Pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan Rektor.

Bagian Kedua
Persyaratan

Pasal 7

(1) Persyaratan umum dan khusus untuk menjadi dosen dan tenaga kependidikan ASN mengacu pada ketentuan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
(2) Persyaratan Umum untuk menjadi Dosen Tetap berstatus Non ASN sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (2) adalah:
    a. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
    b. Usia paling tinggi 50 tahun, dikecualikan untuk formasi Dosen dengan Nomor Induk Dosen Khusus (NIDK) bagi Profesor minimal 70 tahun dan Lektor Kepala minimal 65 tahun;
    c. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Tahun 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
    d. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
    e. Sehat jasmani, rohani dan dapat menjalankan tugas sebagai dosen;
    f. Tidak terikat sebagai dosen PNS/Dosen Tetap Non PNS pada perguruan tinggi lain dan/atau sebagai pegawai tetap pada lembaga lain; dan
    g. Dalam hal masih terikat pada instansi lain, harus bersedia mengundurkan diri dari instansi terkait dan memproses sendiri pengunduran diri serta perpindahan data pegawai.
(3) Persyaratan khusus untuk menjadi Dosen Tetap berstatus Non ASN terdiri atas:
    a. Kualifikasi akademik minimal S-2 (Magister/Master) yang diperoleh dari Program Studi yang terakreditasi minimal B sesuai dengan bidang keahlian;
    b. Pendidikan Terakhir sama dengan bidang yang dilamar dengan mempertimbangkan kesesuaian kualifikasi jenjang pendidikan di bawahnya;
    c. Lulusan perguruan tinggi luar negeri, ijazah harus mendapatkan penyetaraan dari Dirjen Pendidikan Tinggi;
    d. Prestasi akademik IPK > 3,00;

e. Memiliki kemampuan Bahasa Inggris yang baik dibuktikan dengan sertifikat atau hasil TOEFL/IELTS dari lembaga resmi;
f. Hasil tes psikologi yang dilakukan psikolog dengan kualifikasi dapat disarankan;
g. Berkelakuan baik, bermoral, serta menghormasti azas dan etika keilmuan; dan
h. Persyaratan lain yang ditetapkan oleh panitia penerimaan pegawai.

(4) Persyaratan umum dan khusus untuk pengadaan dosen tetap emeritus/NIDK diatur terpisah melalui Keputusan Rektor.
(5) Rektor menetapkan formasi Tenaga Kependidikan sesuai dengan kebutuhan UBB.
(6) Persyaratan umum untuk menjadi Tenaga Kependidikan Non ASN sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 6 ayat (2) adalah:
a. Pendididkan minimal SLTA;
b. Usia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun; dan
c. Persyaratan lebih lanjut diatur dengan keputusan Rektor.

Pindahan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Pasal 8

(1) UBB dapat menerima pindahan Dosen dan Tenaga Kependidikan dari instansi pemerintah.
(2) Persyaratan Dosen pindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
a. Diprioritaskan telah memiliki jabatan akademik dosen;
b. Usia maksimal 60 tahun bagi jabatan akademik Guru Besar dan Lektor Kepala, 55 tahun bagi jabatan akademik lektor, 50 tahun bagi jabatan akademik asisten ahli, dan 45 tahun bagi yang belum memiliki jabatan akademik;
c. Tidak pernah memiliki rekam jejak menerima sanksi dari instansi asal dibuktikan dengan surat keterangan dari atasannya;
d. Berdasarkan kebutuhan program studi atau jurusan dan atau pertimbangan pimpinan universitas;
e. Pendidikan S2, diprioritaskan S3;
f. Memiliki ijazah terakhir yang sesuai/relevan untuk program studi yang dituju dengan mempertimbangkan kesesuaian kualifikasi pendidikan di bawahnya;
g. Diutamakan telah memiliki NIDN;
h. Lulus tes kemampuan bidang;
i. Berkelakuan baik, bermoral, serta menghormati azas dan etika keilmuan; dan
j. Diutamakan telah memiliki publikasi di jurnal nasional terakreditasi/internasional.

(3) UBB dapat menerima pegawai pindahan untuk tenaga kependidikan dari instansi negeri yang lain dengan syarat :
a. Kualifikasinya dibutuhkan oleh Universitas Bangka Belitung;
b. Usia maksimal 50 tahun;
c. Tidak pernah memiliki rekam jejak menerima sanksi dari instansi asal dibuktikan dengan surat keterangan dari atasannya; dan
d. Tidak menuntut untuk diangkat dalam jabatan tinggi pratama.

BAB V
SISTEM KARIER

Pasal 9

(1) Sistem Karier Dosen terdiri dari:
   a. Kenaikan Pangkat;
   b. Kenaikan Jabatan Akademik;
   c. Penugasan sebagai Dosen dengan tugas tambahan; dan
   d. Studi lanjut.
(2) Sistem Karier Tenaga Kependidikan terdiri dari:
   a. Kenaikan Pangkat;
   b. Studi lanjut.
(3) Sistem Karier berupa kenaikan pangkat dan studi lanjut tidak berlaku bagi Tenaga Kependidikan berstatus Pegawai Kontrak Non ASN.
(4) Sistem Karier Pegawai ASN berpedoman pada Peraturan lebih tinggi yang mengatur tentang sistem karier PNS dan PPPK.

Dosen Tetap

Pasal 10

(1) Pangkat, golongan ruang, jabatan akademik serta angka kredit kumulatif dalam sistem penjenjangan karier Dosen adalah sebagai berikut:

NO.	PANGKAT	GOL./ RUANG	JABATAN AKADEMIK	AKUMULASI ANGKA KREDIT
1.	Penata Muda Tk. I	III/b	Asisten Ahli	150
2.	Penata	III/c	Lektor	200
3.	Penata Tk. I	III/d	Lektor	300
4.	Pembina	IV/a	Lektor Kepala	400
5.	Pembina Tk. I	IV/b	Lektor Kepala	550
6.	Pembina Utama Muda	IV/c	Lektor Kepala	700
7.	Pembina Utama Madya	IV/d	Guru Besar	850
8.	Pembina Utama	IV/e	Guru Besar	1050

(2) Pengangkatan Dosen Tetap dalam pangkat awal ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan formal.
(3) Pengangkatan Dosen Tetap dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.
(4) Persyaratan dan Komposisi perolehan angka kredit kumulatif dalam Jabatan Fungsional diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya atau Peraturan lain yang relevan.

Kenaikan Pangkat Pilihan

Pasal 11

(1) Tenaga Dosen Tetap berstatus Non ASN dapat diusulkan memperoleh kenaikan pangkat pilihan satu tingkat lebih tinggi dengan persyaratan sebagai berikut:
   a. Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
   b. Telah memenuhi angka kredit yang ditentukan; dan
   c. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

(2) Tenaga Dosen Tetap berstatus Non ASN yang sedang melaksanakan tugas belajar dapat diusulkan memperoleh kenaikan pangkat pilihan satu tingkat lebih tinggi dengan persyaratan sebagai berikut:
   a. Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
   b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

(3) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan dalam jabatan fungsional dosen yang terakhir didudukinya.

(4) Usulan kenaikan pangkat diajukan secara berjenjang dari Jurusan ke Fakultas dan dari Fakultas ke Rektor.

(5) Kenaikan Pangkat bagi Dosen ASN berpedoman kepada Peraturan yang lebih tinggi yang mengatur tentang kenaikan pangkat.

Pengangkatan Dalam Jabatan Akademik

Pasal 12

(1) Dosen diusulkan untuk diangkat ke dalam jabatan fungsional dosen pertama kali, dengan persyaratan sebagai berikut:
   a. Sekurang-kurangnya telah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun;
   b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
   c. Terdaftar dalam Pangkalan Data Pendidikan Tinggi.

(2) Tenaga Dosen berstatus Non ASN diusulkan untuk diangkat ke dalam jabatan fungsional dosen secara *inpassing* dengan persyaratan sebagai berikut:
   a. Telah memiliki jabatan akademik dosen;
   b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
   c. Terdaftar dalam Pangkalan Data Pendidikan Tinggi.

(3) Proses pengusulan *inpassing* untuk pertama kali dan/atau kenaikan *inpassing* bagi Dosen dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

(4) Usulan pengangkatan ke dalam jabatan fungsional dosen melalui pengangkatan pertama kali dan melalui *inpassing* diajukan secara berjenjang dari Jurusan ke Fakultas dan dari Fakultas ke Rektor.

(5) Pengangkatan Dosen ASN ke dalam jabatan akademik berpedoman kepada Peraturan yang lebih tinggi yang mengatur tentang pengangkatan dalam jabatan.

Kenaikan Dalam Jabatan Akademik

Pasal 13

(1) Tenaga Dosen tetap yang telah memenuhi persyaratan dapat diusulkan untuk dinaikkan jabatan fungsionalnya dengan persyaratan sebagai berikut:
   a. Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam jabatan terakhir;
   b. Telah memenuhi angka kredit yang ditentukan; dan
   c. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

(2) Usulan kenaikan jabatan fungsional dosen tetap diajukan secara berjenjang dari Jurusan ke Fakultas dan dari Fakultas ke Rektor.

(3) Mekanisme pengusulan kenaikan jabatan fungsional Dosen tetap diatur dan dilaksanakan berdasarkan semua ketentuan hukum yang terkait dengan penilaian angka kredit jabatan Dosen.

(4) Mekanisme pengusulan kenaikan jabatan Dosen tetap mengikuti pedoman operasional yang diterbitkan oleh universitas.

(5) Kenaikan jabatan dosen ASN berpedoman kepada peraturan yang lebih tinggi yang mengatur tentang kenaikan jabatan dosen.

Tenaga Kependidikan

Pasal 14

Pangkat dan Golongan Ruang Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut:

NO.	PANGKAT	GOL./RUANG
1.	Juru Muda	I/a
2.	Juru Muda Tk. I	I/b
3.	Juru	I/c
4.	Juru Tk. I	I/d
5.	Pengatur Muda	II/a
6.	Pengatur Muda Tk. I	II/b
7.	Pengatur	II/c
8.	Pengatur Tk. I	II/d
9.	Penata Muda	III/a
10.	Penata Muda Tk. I	III/b
11.	Penata	III/c
12.	Penata Tk. I	III/d
13.	Pembina	IV/a
14.	Pembina Tk. I	IV/b

Kenaikan Pangkat Reguler

Pasal 15

(1) Tenaga kependidikan dapat diusulkan memperoleh kenaikan pangkat/golongan ruang setingkat lebih tinggi secara reguler dengan persyaratan sebagai berikut:
   (1) Telah memiliki masa kerja minimal 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
   (2) Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

(2) Usulan kenaikan pangkat Tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan oleh Kepala Biro yang membidangi kepegawaian.

(3) Kenaikan pangkat reguler Tenaga kependidikan diberikan sampai dengan:
   a. Pengatur Muda, golongan ruang II/a bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Dasar;
   b. Pengatur, golongan ruang II/c bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama;
   c. Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama;
   d. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 3 Tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 Tahun, Ijazah Diploma I dan Ijazah Diploma II;
   e. Penata, golongan ruang III/c bagi yang memiliki Ijazah Diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi atau Ijazah Bakaloreat;
   f. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (S1) atau Ijazah Diploma IV;
   g. Pembina, golongan ruang IV/a bagi yang memiliki Ijazah Magister (S2).
   h. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b bagi yang memiliki Ijazah Doktor (S3).
   i. Kenaikan pangkat reguler bagi ASN berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi yang mengatur tentang kenaikan pangkat.

Kenaikan Pangkat Pilihan

Pasal 16

Tenaga kependidikan yang memperoleh:

(1) Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi atau Ijazah Diploma III dan masih berpangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur golongan ruang II/c;

(2) Ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a;

(3) Ijazah Magister (S2) dan masih berpangkat Penata Muda, golongan ruang III/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;

(4) Ijazah Doktor (S3) dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata golongan ruang III/c.

(5) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) dapat diberikan apabila lulus ujian penyesuaian pangkat.
(6) Pelaksanaan ujian penyesuaian pangkat bagi tenaga kependidikan non ASN akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Rektor.
(7) Kenaikan pangkat pilihan bagi pegawai ASN berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi yang mengatur kenaikan pangkat pilihan.

Ujian Dinas

Pasal 17

(1) Tenaga Kependidikan Non ASN UBB yang berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d, dan Penata Tingkat I, golongan ruang III/d untuk dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi disamping harus memenuhi syarat yang ditentukan harus pula lulus ujian dinas.
(2) Ujian dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibagi dalam 2 (dua) tingkat, yaitu:
    a. Ujian Dinas Tingkat I untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a.
    b. Ujian Dinas Tingkat II untuk kenaikan pangkat dari Penata Tingkat I, golongan ruang III/d menjadi Pembina, golongan ruang IV/a.
(3) Ujian Dinas Tingkat I dan Ujian Dinas Tingkat II sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui uji kompetensi berbasis *paper base/CAT.*
(4) Jenis uji kompetensi berbasis *paper base/CAT* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas:
    a. Kompetensi Teknis;
    b. Kompetensi Manajerial; dan
    c. Kompetensi Sosio Kultural.
(5) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
(6) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
(7) Kompetensi Sosio Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
(8) Ujian kompetensi dapat dilakukan melalui tes tertulis dengan lembar jawab computer, dalam hal pelaksanaan uji kompetensi *paper base*/CAT belum dapat dilakukan.
(9) Ketentuan lebih lanjut pelaksanaan ujian dinas diatur dengan Keputusan Rektor.

(10) Pelaksanaan ujian dinas bagi ASN berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi yang mengatur tentang ujian dinas.

Periode Kenaikan Pangkat

Pasal 18

(1) Periode kenaikan pangkat/golongan ruang adalah 2 (dua) kali dalam satu tahun, yaitu pada bulan April dan Oktober.
(2) Kenaikan pangkat/golongan ruang yang telah dilaksanakan selain pada periode April dan Oktober akan dilakukan penyesuaian, masa kerja tetap diakui, dan tidak dapat dilakukan pembayaran kekurangan gaji.

Kenaikan Gaji berkala

Pasal 19

(1) Kenaikan gaji berkala diberikan kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan yang telah memiliki masa kerja golongan dua tahun.
(2) Usulan kenaikan gaji berkala Dosen dan Tenaga Kependidikan diajukan oleh Kepala Biro yang membidangi kepegawaian.
(3) Kenaikan gaji berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
(4) Ketentuan lebih lanjut kenaikan gaji berkala Pegawai yang belum diatur dalam Peraturan Rektor ini diatur dalam Surat Keputusan Rektor.

Penugasan Dosen Dalam Tugas Tambahan dan Studi Lanjut

Pasal 20

Penugasan Dosen dalam tugas tambahan dan studi lanjut bagi Dosen Tetap berstatus Non ASN dan Tenaga Kependidikan berpedoman pada ketentuan perundangan-undangan.

Pembinaan Dan Pengembangan Karier Dosen

Pasal 21

(1) Pembinaan dan Pengembangan Karier Dosen Tetap meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.
(2) Pembinaan dan Pengembangan Karier Dosen Tetap adalah sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1);
(3) Pembinaan dan Pengembangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

BAB VI

KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Bagian kesatu

Kewajiban Pegawai

Dosen

Pasal 22

(1) Setiap Dosen Tetap Wajib:
    a. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;

b. Bekerja penuh waktu 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam perminggu;
c. Melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya;
d. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
e. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni;
f. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama suku dan ras, golongan, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio-ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
g. Melaksanakan tugas-tugas institusional lainnya untuk kemajuan universitas;
h. Mematuhi peraturan perundangan, hukum dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika;
i. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa;
j. Menjunjung tinggi nama baik almamater UBB;
k. Memelihara dengan baik semua peralatan milik UBB; dan
l. Melaksanakan kewajiban lain yang diatur dalam perjanjian kerja.

(2) Perjanjian kerja yang dimaksud pada ayat (1) huruf l diatur lebih lanjut dengan keputusan Rektor.

(3) Dosen ASN di samping memiliki kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memiliki kewajiban yang berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi.

Tenaga Kependidikan

Pasal 23

(1) Setiap Tenaga Kependidikan berkewajiban:
a. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah;
b. Bekerja penuh waktu 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam perminggu;
c. Melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam perjanjian kerjanya dan tugas lain yang dibebankan oleh pimpinan unit kerja;
d. Mengikuti pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan unit kerja atau atasan langsungnya;
e. Menjaga kehormatan dan martabat institusi UBB;
f. Menjaga persatuan, kesatuan, keselarasan, dan kekompakan baik antar pegawai UBB;
g. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa;
h. Melaksanakan kewajiban lain yang diatur dalam perjanjian kerja;
i. Mendahulukan kepentingan Negara dan UBB daripada kepentingan pribadi dan golongan;
j. Mentaati segala perundang-undangan, peraturan dan ketentuan UBB;
k. Melakukan tugas kedinasan atas perintah atasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
l. Menjunjung tinggi nama baik UBB;

m. Mentaati peraturan disiplin, tata tertib dan tata kerja yang ditetapkan oleh UBB serta ketentuan yang berlaku lainnya;
n. Menjaga rahasia jabatan dan atau rahasia UBB; dan
o. Memelihara dengan baik semua peralatan milik UBB.

(2) Tenaga Kependidikan ASN di samping memiliki kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memiliki kewajiban yang berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi.

Bagian kedua
Larangan Pegawai

Pasal 24

(1) Setiap Pegawai dilarang :
a. Tidak masuk kerja tanpa izin;
b. Meninggalkan tugas tanpa izin dalam jam kerja yang ditentukan;
c. Bermalas-malasan dalam jam kerja;
d. Makar terhadap negara;
e. Tindak pidana korupsi;
f. Tindak pidana terorisme;
g. Bergabung dengan organisasi radikal dan atau dilarang oleh pemerintah;
h. Mabuk-mabukan, berjudi, memakai dan mengedar NAPZA (Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif lainnya) atau sejenisnya;
i. Menolak dan melalaikan perintah, tugas, peraturan-peraturan, norma-norma UBB, kecuali dalam keadaan tertentu yang dapat membahayakan keselamatan kerja;
j. Sengaja atau lalai, merusak atau menghilangkan hak milik di lingkungan UBB;
k. Mengadakan rapat dan/atau pertemuan di tempat kerja/lingkungan kampus tanpa izin dan tidak untuk kepentingan UBB;
l. Mencuri dan/atau menggelapkan uang, bahan, peralatan barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang merugikan UBB dan pihak lain;
m. Menerima hadiah, upeti atau sesuatu pemberian berupa apa saja, dari siapapun juga yang diketahui atau patut diperkirakan berkaitan dengan jabatan atau kedudukan;
n. Membocorkan rahasia UBB dan/atau membiarkan dengan sadar bocornya rahasia UBB;
o. Mengajak dan membujuk siapapun untuk melakukan perbuatan yang merugikan UBB;
p. Memberikan keterangan palsu dan memalsukan dokumen atau surat-surat penting lainnya sehingga merugikan UBB;
q. Memanipulasi data sehingga merugikan UBB;
r. Melakukan intimidasi dan/atau penghinaan terhadap UBB, pimpinan UBB, pegawai beserta keluarganya;
s. Sengaja menganiaya sesama pegawai atau orang lain karena sesuatu sebab dalam sesuatu perselisihan yang berhubungan dengan pekerjaan pada UBB;

t. Membuat kegaduhan, kekacauan di tempat kerja, menghalang-halangi pegawai lainnya masuk kerja, atau berkelahi di tempat kerja;
u. Membawa dan mengkonsumsi minuman keras, atau berjudi;
v. Membawa, mempergunakan dan mengedarkan narkotika dan obat-obat terlarang lainnya;
w. Melakukan tindak kriminal, pelanggaran kesusilaan dan/atau pelecehan seksual;
x. Perbuatan lain yang bersifat menodai nama baik UBB;
y. Menjadi anggota partai politik dan atau mencalonkan diri/dicalonkan diri menjadi Dewan Perwakilan Daerah/kepala atau wakil kepala daerah;
z. Bekerja secara permanen atau semi permanen pada instansi lain baik instansi negeri maupun swasta dan/atau mengganggu kinerja di UBB kecuali dengan izin;
aa. Melakukan Plagiarisme; dan
bb. Menyediakan jasa pembuatan skripsi/tesis/tugas akhir.

(2) Pegawai ASN disamping memiliki larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memiliki larangan yang berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi.

BAB VII
HAK PEGAWAI

Dosen
Pasal 25

Dosen berhak:
a. Memperoleh gaji pokok dan/atau tunjangan lainnya sesuai Perjanjian Kerja;
b. Memperoleh Kenaikan Gaji Berkala;
c. Diikutsertakan dalam program Jaminan Kesehatan Nasional;
d. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
e. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
f. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
g. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik;
h. Memperoleh kenaikan jabatan akademik dan/atau pangkat berikutnya apabila persyaratan telah terpenuhi;
i. Mendapatkan cuti yang diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
j. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan;

Tenaga Kependidikan
Pasal 26

Tenaga Kependidikan berhak:
a. Memperoleh gaji pokok dan/atau tunjangan lainnya sesuai Perjanjian Kerja;

b. Memperoleh kenaikan pangkat/golongan ruang dan kenaikan gaji berkala apabila persyaratan telah terpenuhi;
c. Diikutsertakan dalam program Jaminan Kesehatan Nasional;
d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan bidangnya;
e. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran;
f. Mendapatkan cuti yang diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
g. Mendapatkan perlakuan yang layak dan perlindungan hukum.

Pasal 27

Tenaga Kependidikan Kontrak berhak:
a. Menerima upah sesuai dengan perjanjian kerja;
b. Diikutsertakan dalam program jaminan kesejahteraan sosial, Jaminan Kesehatan Nasional; dan
c. Mendapatkan perlakuan yang layak dan perlindungan hukum.

BAB VIII
GAJI DAN TUNJANGAN

Bagian kesatu
Gaji Pokok

Pasal 28

(1) Gaji pokok merupakan imbalan dari UBB atas kewajiban pokok yang harus dilaksanakan oleh Pegawai Tetap yang ditentukan berdasarkan pangkat dan golongan.
(2) Gaji merupakan imbalan dari UBB atas kewajiban pokok yang harus dilaksanakan oleh Dosen/Tenaga Kependidikan yang berstatus kontrak berdasarkan perjanjian kerja.

Pasal 29

(1) Skala gaji pokok sebagaimana dimaksud pada Pasal 28 ayat (1) dilakukan penyesuaian dengan mempertimbangkan kondisi keuangan UBB, memperhatikan nilai kebutuhan hidup, kebijakan pemerintah, dan tingkat inflasi.
(2) Skala gaji pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan penyesuaian paling lama 4 (empat) tahun sekali, dengan besaran penyesuaian minimal 5% (lima persen).
(3) Skala gaji pokok dan sistem penggajian pegawai tetap diatur dengan Keputusan Rektor.
(4) Skala Gaji Pegawai ASN berpedoman kepada Ketentuan yang lebih tinggi.

Bagian kedua
Tunjangan Dosen

Pasal 30

Tunjangan Dosen berstatus Pegawai Tetap terdiri atas:
a. Tunjangan beras;
b. Tunjangan pensiun;
c. Tunjangan umum;
d. Tunjangan jabatan;
e. Tunjangan fungsional; dan
f. Tunjangan profesi.

Pasal 31

(1) Tunjangan beras sebagaimana dimaksud pada Pasal 30 huruf a diberikan kepada Dosen berstatus pegawai tetap.
(2) Tunjangan pensiun sebagaimana dimaksud pada Pasal 30 huruf b diberikan kepada Dosen yang mengikuti program pensiun.
(3) Tunjangan umum sebagaimana dimaksud pada Pasal 30 huruf c diberikan kepada Dosen berstatus pegawai tetap yang belum diangkat ke dalam jabatan fungsional dosen.
(4) Tunjangan jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 30 huruf d diberikan kepada Dosen berstatus pegawai tetap dengan tugas tambahan.
(5) Tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada Pasal 30 huruf e diberikan kepada Dosen yang telah diangkat ke dalam jabatan fungsional.
(6) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada Pasal 30 huruf f diberikan kepada Dosen yang telah lulus sertifikasi dan mendapat sertifikat pendidik.

Pasal 32

(1) Besaran tunjangan sebagaimana dimaksud pada pasal 31 ayat (1), (2), (3), dan (4) diatur dalam keputusan Rektor.
(2) Besaran tunjangan sebagaimana dimaksud pada pasal 31 ayat (5) dan (6) didasarkan kepada peraturan Kementerian terkait.
(3) Pemberian tunjangan sebagaimana dimaksud pada pasal 31 ayat (4) dan (5) diberikan salah satu berdasarkan jumlah nominal yang lebih tinggi.
(4) Pemberian tunjangan sebagaimana dimaksud pada pasal 31 ayat (6) diberikan terhitung mulai bulan Januari tahun berikutnya setelah yang bersangkutan mendapat sertifikat pendidik yang telah diberi Nomor Registrasi Dosen dari Kementerian.
(5) Pemberian tunjangan kepada Pegawai ASN berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi.

Tunjangan Tenaga Kependidikan

Pasal 33

Tunjangan Tenaga Kependidikan berstatus Pegawai Tetap terdiri atas:
a. Tunjangan beras;
b. Tunjangan pensiun;
c. Tunjangan umum;
d. Tunjangan jabatan; dan
e. Tunjangan operasional.

Pasal 34

(1) Tunjangan beras sebagaimana dimaksud pada Pasal 33 huruf a diberikan kepada Tenaga Kependidikan berstatus pegawai tetap.
(2) Tunjangan pensiun sebagaimana dimaksud pada Pasal 33 huruf b diberikan kepada Tenaga Kependidikan berstatus pegawai tetap yang mengikuti program pensiun.
(3) Tunjangan umum sebagaimana dimaksud pada Pasal 33 huruf c diberikan kepada Tenaga Kependidikan berstatus pegawai tetap yang tidak menjabat dalam jabatan struktural/fungsional/telah diberikan tunjangan operasional.
(4) Tunjangan jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 33 huruf d diberikan kepada Tenaga Kependidikan berstatus pegawai tetap yang memangku jabatan struktural.
(5) Tunjangan operasional sebagaimana dimaksud pada Pasal 33 huruf e diberikan kepada tenaga satuan pengamanan yang bekerja melampaui jam kerja lebih dari 7,5 jam per hari sebagai pengganti pembayaran uang lembur dalam hal tenaga satuan keamanan masih berstatus sebagai pegawai tetap.
(6) Pedoman pemberian tunjangan Tenaga Kependidikan diatur dengan Keputusan Rektor.
(7) Pemberian tunjangan tenaga kependidikan pegawai ASN berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi.

Tunjangan Hari Raya

Pasal 35

Dosen dan Tenaga Kependidikan berstatus pegawai tetap dan Tenaga Kependidikan Non ASN yang berstatus kontrak berdasarkan perjanjian kerja dapat diberikan tunjangan hari raya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pembayaran Gaji dan Tunjangan

Pasal 36

(1) Pembayaran gaji Dosen dan Tenaga Kependidikan ASN berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi.
(2) Pembayaran gaji Dosen dan Tenaga Kependidikan Non ASN dilakukan setiap awal bulan berikutnya.
(3) Pembayaran tunjangan sebagaimana dimaksud pada pasal 31 ayat (1), (2), (3), (4), dan (5) dilakukan pada setiap awal bulan berikutnya bersamaan dengan pembayaran gaji.
(4) Pembayaran tunjangan sebagaimana dimaksud pada pasal 34 ayat (1), (2), (3), (4), dan (5) dilakukan pada setiap awal bulan berikutnya bersamaan dengan pembayaran gaji.
(5) Pembayaran gaji dan tunjangan Dosen dan Tenaga Kependidikan Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), (3) dan (4) dikecualikan untuk pembayaran pada akhir tahun anggaran.
(6) Pembayaran tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada pasal 32 ayat (4) akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Rektor.

Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai Sakit

Pasal 37

(1) Pegawai Tetap yang mengalami sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter, gaji pokok dibayarkan sebagai berikut:
   a. 6 (enam) bulan pertama dibayar 100% dari gaji pokok;
   b. 6 (enam) bulan kedua dibayar 75% dari gaji pokok; dan
   c. 6 (enam) ketiga dibayar 50% dari gaji pokok.

(2) Pegawai tetap Non ASN yang berstatus kontrak berdasarkan perjanjian kerja yang mengalami sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter, gaji dibayarkan secara penuh pada bulan yang berjalan.

(3) Pembayaran gaji dan tunjangan pegawai sakit untuk Pegawai ASN berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi.

Bagian Ketujuh

Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai yang Berhenti Bekerja

Pasal 38

(1) Pegawai tetap yang meninggal dunia, berhenti atas permintaan sendiri atau diberhentikan, menerima gaji penuh pada bulan berjalan saat berhenti/diberhentikan;

(2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pembayaran gaji dihentikan mulai bulan berikutnya.

(3) Pembayaran gaji dan tunjangan pegawai ASN yang berhenti bekerja berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi.

BAB IX

CUTI PEGAWAI

Pasal 39

(1) Jenis cuti bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan ASN berpedoman kepada ketentuan dan peraturan yang lebih tinggi yang berlaku bagi PNS dan PPPK.

(2) Jenis cuti bagi pegawai Tetap Non ASN meliputi:
   a. Cuti tahunan;
   b. Cuti sakit;
   c. Cuti melahirkan;
   d. Cuti bersama;
   e. Cuti alasan penting;
   f. Cuti besar; dan
   g. Cuti di luar tanggungan UBB/Negara.

Cuti Tahunan

Pasal 40

(1) Setiap pegawai Tetap yang telah bekerja terus menerus selama 12 (dua belas) bulan berhak atas cuti tahunan.

(2) Lamanya cuti tahunan diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja.

(3) Permintaan cuti tahunan dapat diberikan untuk paling kurang 1 (satu) hari kerja.

(4) Selama menjalankan cuti tahunan, pegawai yang bersangkutan menerima gaji penuh.
(5) Pelaksanaan cuti tahunan diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang.
(6) Cuti tahunan harus dilaksanakan secara fisik dan tidak dibenarkan untuk digantikan dalam bentuk apapun.
(7) Pelaksanaan cuti tahunan hanya dapat ditangguhkan ke tahun berikutnya apabila kepentingan Universitas Bangka Belitung mendesak pada tahun berjalan, dibuktikan dengan surat pernyataan dari atasan perihal urgensi penangguhan cuti.
(8) Cuti tahunan yang ditangguhkan sebagaimana dimaksud dalam ayat 7 (tujuh) dapat diambil dalam tahun berikutnya selama 24 (dua puluh empat) hari kerja termasuk cuti tahunan yang sedang berjalan dan tidak dapat diakumulasi untuk tahun berikutnya.
(9) Dalam hal luar biasa, kepada karyawan dapat diberikan pinjaman cuti tahunan yang diperhitungkan dengan hak cuti tahun kerja berikutnya untuk paling lama 6 (enam) hari kerja.
(10) Untuk mendapatkan cuti tahunan, pegawai harus mengajukan permohonan tertulis kepada pejabat yang berwenang dan karena alasan tertentu dapat tidak disetujui, ditunda, atau ditangguhkan.

Cuti Sakit

Pasal 41

(1) Pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter berhak atas cuti sakit.
(2) Pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit melebihi 1 (satu) hari kerja harus dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter. Dalam hal tidak dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter, maka ketidakhadiran tersebut akan diperhitungkan sebagai cuti tahunan. Dalam hal alokasi cuti tahunan telah habis, diperhitungkan sebagai ketidakhadiran tanpa keterangan.
(3) Pegawai karena sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan penyakitnya berkelanjutan selama 7 (tujuh) hari, maka Universitas Bangka Belitung dapat memberikan cuti sakit untuk jangka waktu paling lama 18 (delapan belas) bulan berdasarkan rekomendasi tertulis dari Rektor.
(4) Cuti karena sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diberikan untuk jangka waktu 6 (enam) bulan pertama dan seterusnya berdasarkan surat keterangan dokter yang ditunjuk Universitas.
(5) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pegawai yang bersangkutan tidak sembuh dari penyakitnya, maka yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan hormat dari tugas dan pekerjaannya di Universitas Bangka Belitung dan mendapatkan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Bangka Belitung.
(6) Pegawai wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1 ½ (satu setengah) bulan terhitung sejak keguguran terjadi.

(7) Pegawai wanita yang menjalankan cuti sakit karena gugur kandungan diharuskan mengajukan permohonan tertulis kepada pejabat yang berwenang dengan melampirkan surat keterangan dokter.

Cuti Melahirkan

Pasal 42

(1) Pegawai wanita yang melahirkan berhak mendapat cuti melahirkan dengan gaji penuh.
(2) Lama cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama adalah 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum dan 1 ½ (satu setengah) bulan sesudah melahirkan atau lamanya sesuai dengan rekomendasi dokter/bidan.
(3) Pegawai wanita yang menjalankan cuti melahirkan diharuskan mengajukan permohonan tertulis kepada pejabat yang berwenang dengan melampirkan surat keterangan dokter.

Cuti Bersama

Pasal 43

(1) Cuti Bersama pegawai Tetap mengikuti Cuti Bersama ASN.
(2) Cuti Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Presiden.
(3) Cuti bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengurangi hak cuti tahunan.

Cuti Alasan Penting

Pasal 44

(1) Pegawai Tetap diberikan cuti alasan penting apabila:
    a. Ibu, bapak, isteri atau suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia;
    b. Melangsungkan pernikahan.
(2) Sakit keras sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) huruf a dibuktikan dengan melampirkan surat keterangan rawat inap dari Unit Pelayanan Kesehatan.
(3) Pegawai Tetap laki-laki yang isterinya melahirkan/operasi caesar dapat diberikan cuti alasan penting dengan melampirkan surat keterangan rawat inap dari Unit Pelayanan Kesehatan.
(4) Dalam hal Pegawai tetap mengalami musibah kebakaran rumah atau bencana alam, dapat diberikan cuti karena alasan penting dengan melampirkan surat keterangan paling rendah dari Ketua Rukun Tetangga.
(5) Pegawai untuk mendapatkan cuti alasan penting harus mengajukan permohonan tertulis kepada pejabat yang berwenang.
(6) Cuti Alasan Penting dapat diberikan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) hari.

Cuti Besar

Pasal 45

(1) Pegawai yang akan menunaikan ibadah haji ke tanah suci dengan biaya sendiri dapat diberikan cuti besar paling lama 40 (empat puluh) hari.
(2) Cuti besar yang digunakan untuk menunaikan ibadah haji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan pembayaran gaji penuh hanya dapat diberikan 1 (satu) kali kepada pegawai selama bekerja di UBB.
(3) Pegawai yang telah melaksanakan cuti besar, tidak dapat diberikan cuti tahunan pada tahun yang sama.

(4) Pegawai untuk mendapatkan cuti besar harus mengajukan permohonan tertulis kepada pejabat yang berwenang.

Cuti di Luar Tanggungan UBB

Pasal 46

(1) Pegawai diberikan cuti di Luar Tanggungan UBB paling lama 2 (dua) tahun.
(2) Pegawai yang melaksanakan cuti di luar tanggungan UBB dapat diterima kembali dan/atau diberhentikan oleh UBB setelah mempertimbangan kebutuhan jabatan berdasarkan kualifikasi Pendidikan yang bersangkutan.

Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti

Pasal 47

(1) Rektor UBB merupakan pejabat yang berwenang memberikan cuti.
(2) Rektor dapat mendelegasikan kewenangan kepada Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan untuk memberikan cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti alasan penting.

Urusan Pengadilan dan Tugas Negara

Pasal 48

Pegawai diizinkan untuk meninggalkan pekerjaan oleh Rektor atau pejabat yang ditunjuk untuk kepentingan urusan pengadilan dan tugas negara dengan bukti yang sah.

BAB X
BEBAN KERJA DOSEN

Pasal 49

(1) Beban kerja Dosen mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.
(2) Beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya sepadan/setara dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan maksimal sepadan/setara dengan 16 (enam belas) satuan kredit semester.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja Dosen Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diatur oleh UBB berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Honorarium Kelebihan Beban Mengajar

Pasal 50

(1) Honorarium Kelebihan Beban Mengajar adalah sejumlah uang yang diberikan oleh Universitas Bangka Belitung kepada Dosen Tetap sebagai imbalan atas jasa kelebihan beban mengajar.
(2) Waktu dan cara penyerahan serta besarnya honorarium kelebihan beban mengajar diatur sesuai ketentuan yang berlaku.

BAB XI
WAKTU KERJA DAN KERJA LEMBUR

Hari, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Hari Libur

Pasal 51

(1) Hari kerja Universitas Bangka Belitung adalah 5 (lima) hari kerja seminggu.
(2) Waktu kerja Universitas Bangka Belitung adalah sebagai berikut:
    a. Senin s.d. Kamis : Pukul 07.30 sampai dengan 12.00.
       Pukul 13.00 sampai dengan 16.00.
    b. Jumat : Pukul 07.30 sampai dengan 11.30.
       Pukul 13.00 sampai dengan 16.30
(3) Hari libur Universitas Bangka Belitung adalah hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah.
(4) Penyesuaian operasional jam kerja dapat diputuskan oleh Rektor berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Kerja Lembur Bagi Tenaga Kependidikan

Pasal 52

(1) Tenaga Kependidikan dapat ditugaskan kerja lembur untuk kepentingan Universitas Bangka Belitung jika keadaan memerlukan.
(2) Perhitungan upah lembur untuk pegawai ditentukan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Tentang Standar Biaya Masukan dan Peraturan Rektor Universitas Bangka Belitung.
(3) Mekanisme penugasan dan pembayaran upah lembur untuk pekerjaan tertentu diatur dalam Keputusan Rektor.

Pekerjaan di Luar UBB pada Jam Kerja

Pasal 53

(1) Pegawai yang akan bekerja di luar UBB pada jam kerja wajib meminta izin terlebih dahulu kepada Rektor apabila yang bersangkutan menerima penawaran pekerjaan tetap ataupun tidak tetap dalam hal dipandang akan mengganggu kinerja.
(2) Pegawai yang memilih menerima pekerjaan/jabatan di luar UBB sehingga yang bersangkutan tidak dapat memenuhi tugas, harus menerima konsekuensi mengambil cuti di luar tanggungan UBB/Negara atau diberhentikan sebagai Pegawai UBB.

BAB XII
PEMBINAAN DAN PENILAIAN KINERJA

Pasal 54

(1) Pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan lingkup bidang tugasnya yang ditetapkan oleh pimpinan unit kerja atau atasan langsungnya dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
(2) Pembinaan meliputi kenaikan pangkat/golongan ruang.
(3) Penilaian Kinerja untuk memperoleh bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan dan pengembangan pegawai dilakukan oleh atasan langsung.

(4) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa:
   a. Penilaian Prestasi Kerja yang dilaksanakan setiap 1 (satu) tahun; dan
   b. Kontrak dan Laporan Kinerja setiap 1 (satu) semester.
(5) Hasil penilaian kinerja digunakan untuk pertimbangan:
   a. Kenaikan pangkat/golongan ruang;
   b. Pembinaan kepegawaian; dan
   c. Usul perpanjangan perjanjian kerja bagi Tenaga Kependidikan Pegawai Tidak Tetap dan Tenaga Kependidikan Kontrak.
(6) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan.
(7) Penilaian Kinerja Pegawai ASN berpedoman kepada Ketentuan yang lebih tinggi.

Pasal 55

Penilaian Kinerja sekurang-kurangnya meliputi:
(1) Unsur perilaku kedisiplinan, komitmen, penampilan, etika, kejujuran, dan loyalitas.
(2) Sasaran kinerja pegawai dalam tahun berjalan.

Pasal 56

Dalam pelaksanaan tugasnya, Pegawai UBB bertanggung jawab kepada pimpinan unit kerja dan atau atasan langsungnya.

BAB XIII
HUKUMAN DISIPLIN

Umum

Pasal 57

(1) Pegawai wajib mematuhi disiplin pegawai untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas.
(2) UBB wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap pegawai serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
(3) Penegakan disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan pembinaan dan evaluasi kinerja yang dapat melibatkan Tim Penilai Kinerja Pegawai dan Satuan Pengawas Internal (SPI) UBB.
(4) Pegawai UBB yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
(5) Tata cara pemberian sanksi disiplin bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan ASN berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi ASN.
(6) Tata cara pemberian sanksi disiplin bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan Non ASN berpedoman pada peraturan ini.

Pasal 58

Pegawai Tetap yang tidak menaati ketentuan pada pasal 22, Pasal 23, dan Pasal 24 dikenakan hukuman disiplin.

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 59

(1) Tingkat hukuman disiplin:
   a. Hukuman disiplin ringan;
   b. Hukuman disiplin sedang; dan
   c. Hukuman disiplin berat.
(2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
   a. Teguran lisan; dan
   b. Teguran tertulis 1.
(3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
   a. Teguran Tertulis 2; dan
   b. Teguran Tertulis 3.
(4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
   a. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai Pegawai Tetap Non ASN UBB; dan
   b. Pemutusan hubungan kerja sebagai Pegawai Kontrak dengan Perjanjian Kerja.

Hukuman Disiplin Ringan

Pasal 60

(1) Hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (2) huruf a dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap:
   a. Tidak masuk kerja tanpa izin;
   b. Meningggalkan tugas tanpa izin dalam jam kerja yang ditentukan;
   c. Bermalas-malasan dalam jam kerja;
   d. Menolak dan melalaikan perintah, tugas, peraturan-peraturan, norma-norma UBB, kecuali dalam keadaan tertentu yang dapat membahayakan keselamatan kerja;
   e. Sengaja atau lalai, merusak atau menghilangkan hak milik di lingkungan UBB; dan/atau
   f. Mengadakan rapat dan/atau pertemuan di tempat kerja/lingkungan kampus tanpa izin dan tidak untuk kepentingan UBB.
(2) Hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan harus dinyatakan dalam bentuk tertulis.

Pasal 61

Hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis 1, sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (2) huruf b dijatuhkan bagi pegawai yang melakukan pelanggaraan sebagaimana dimaksud pada Pasal 60 ayat (1) dan masih mengulangi pelanggaran dalam waktu tiga bulan setelah dikenakan hukuman disiplin berupa teguran lisan.

Hukuman Disiplin Sedang

Pasal 62

(1) Hukuman disiplin sedang berupa teguran tertulis 2, sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (3) huruf a dikenakan bagi pegawai yang melakukan pelanggaraan dan telah dijatuhkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada Pasal 61 dan masih melakukan pelanggaran dalam waktu tiga bulan setelah dikenakan hukuman disisplin berupa teguran tertulis 1.

(2) Hukuman disiplin sedang berupa teguran tertulis 2, sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (3) huruf a juga dijatuhkan bagi pegawai tetap yang melakukan pelanggaran:
   a. Menerima hadiah, upeti atau sesuatu pemberian berupa apa saja, dari siapapun juga yang diketahui atau patut diperkirakan berkaitan dengan jabatan atau kedudukan;
   b. Mengajak dan membujuk siapapun untuk melakukan perbuatan yang merugikan UBB;
   c. Memberikan keterangan palsu dan memalsukan dokumen atau surat-surat penting lainnya sehingga merugikan UBB;
   d. Memanipulasi data sehingga merugikan UBB;
   e. Melakukan intimidasi dan/atau penghinaan terhadap UBB, pimpinan UBB, pegawai beserta keluarganya;
   f. Sengaja menganiaya sesama pegawai atau orang lain karena sesuatu sebab dalam sesuatu perselisihan yang berhubungan dengan pekerjaan pada UBB;
   g. Membuat kegaduhan, kekacauan di tempat kerja, menghalang-halangi pegawai lainnya masuk kerja, atau berkelahi di tempat kerja;
   h. Membawa dan mengkonsumsi minuman keras, atau berjudi;
   i. Membawa, mempergunakan dan mengedarkan narkotika dan obat-obat terlarang lainnya;
   j. Membawa dan mengkonsumsi minuman keras, atau berjudi; dan/atau
   k. Perbuatan lain yang bersifat menodai nama baik UBB.

Pasal 63

(1) Hukuman disiplin sedang berupa teguran tertulis 3, sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (3) huruf b, dijatuhkan bagi pegawai tetap yang melakukan pelanggaraan dan telah dikenakan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada Pasal 62 ayat (1) dan masih melakukan pelanggaran dalam waktu tiga bulan setelah dikenakan hukuman disiplin berupa teguran tertulis 2.

(2) Hukuman disiplin sedang berupa teguran tertulis 3, sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (3) huruf b, dijatuhkan bagi pegawai tetap yang melakukan pelanggaraan sebagaimana dimaksud pada Pasal 62 ayat (2) dan masih melakukan pelanggaran dalam waktu tiga bulan setelah dikenakan hukuman disiplin berupa teguran tertulis 2.

Hukuman Disiplin Berat

Pasal 64

(1) Hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Tetap UBB, sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (4) huruf a, dijatuhkan bagi pegawai Tetap yang melakukan pelanggaraan dan telah dijatuhkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada Pasal 63 ayat (1) dan masih mengulangi perbuatan pelanggaran dalam waktu tiga bulan setelah dikenakan hukuman disiplin berupa teguran tertulis 3.

(2) Hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Tetap UBB sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (4) huruf a dijatuhkan bagi pegawai yang telah dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada Pasal 63 ayat (2) dan masih mengulangi perbuatan pelanggaran dalam waktu tiga bulan setelah dikenakan hukuman disiplin berupa teguran tertulis 3.

(3) Hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Tetap UBB, sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (4) huruf a, juga dijatuhkan terhadap pelanggaran terhadap:
   a. Makar terhadap negara;
   b. Tindak pidana korupsi;
   c. Tindak pidana terorisme;
   d. Bergabung dengan organisasi radikal dan atau dilarang oleh pemerintah;
   e. Mabuk-mabukan, berjudi, memakai dan mengedar NAPZA (Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif lainnya) atau sejenisnya;
   f. Melakukan tindakan kriminal misalnya mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang terlarang baik dalam maupun di luar lingkungan Universitas Bangka Belitung;
   g. Membocorkan rahasia UBB atau mencemarkan nama baik UBB;
   h. Bekerja secara permanen atau semi permanen pada instansi lain baik instansi negeri maupun swasta dan/atau mengganggu kinerja di UBB kecuali dengan izin;
   i. Melakukan plagiarisme;
   j. Menyediakan jasa pembuatan skripsi/tesis/tugas akhir; dan/atau
   k. Karena ketentuan undang-undang atau peraturan.

(4) Hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Tetap UBB sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (4) huruf a dijatuhkan terhadap pelanggaran terhadap:
   a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila, UUD 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah; dan
   b. Melanggar sumpah dan janji jabatan.

(5) Hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Tetap UBB sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (4) huruf a juga dijatuhkan kepada pegawai yang terkait kasus hukum dan telah mendapatkan keputusan tetap oleh pengadilan untuk jenis kasus tindak pidana korupsi dan/atau kriminal.

(6) Pengenaan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dilakukan berdasarkan pemeriksaan dan usulan Komisi Disiplin Pegawai yang dibentuk secara *adhoc* oleh Rektor.

(7) Pengenaan hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (5) langsung dilakukan setelah diperoleh salinan keputusan Pengadilan.

Pasal 65

(1) Hukuman disiplin berat berupa pemutusan hubungan kerja sebagai Pegawai Kontrak dengan Perjanjian Kerja, sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (4) huruf b, dijatuhkan bagi pegawai yang telah dijatuhi hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis 3 sebagaimana dimaksud pada Pasal 63 ayat (1) dan ayat (2) namun masih mengulangi perbuatan pelanggaran dalam waktu tiga bulan setelah dikenakan hukuman disiplin berupa teguran tertulis 3.
(2) Hukuman disiplin berat berupa pemutusan hubungan kerja sebagai Pegawai Kontrak dengan Perjanjian Kerja, sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (4) huruf b, juga dijatuhkan terhadap pelanggaran terhadap:
   a. Makar terhadap negara;
   b. Tindak pidana korupsi;
   c. Tindak pidana terorisme;
   d. Bergabung dengan organisasi radikal dan atau dilarang oleh pemerintah;
   e. Mabuk-mabukan, berjudi, memakai dan mengedar NAPZA (Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif lainnya) atau sejenisnya;
   f. Melakukan tindakan kriminal misalnya mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang terlarang baik dalam maupun di luar lingkungan Universitas Bangka Belitung;
   g. Membocorkan rahasia UBB atau mencemarkan nama baik UBB;
   h. Menjadi anggota partai politik dan atau mencalonkan diri/dicalonkan diri menjadi Dewan Perwakilan Daerah/kepala daerah;
   i. Bekerja secara permanen atau semi permanen pada instansi lain baik instansi negeri maupun swasta dan/atau mengganggu kinerja di UBB kecuali dengan izin;
   j. Melakukan plagiarisme;
   k. Menyediakan jasa pembuatan skripsi/tesis/tugas akhir; dan
   l. Karena ketentuan undang-undang atau peraturan.

BAB XIV
SANKSI

Pejabat yang Memberikan Sanksi

Pasal 66

(1) UBB akan memberikan sanksi berupa hukuman disiplin kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran tata tertib pegawai UBB.
(2) Hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dan teguran tertulis 1 diberikan oleh Atasan Langsung Pegawai Tetap.
(3) Hukuman disiplin sedang berupa teguran tertulis 2 dan teguran tertulis 3 ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja.
(4) Hukuman disiplin berat berupa pemberhentian sebagai pegawai tetap non ASN diputuskan dan ditandatangani oleh Rektor UBB.
(5) Dalam keadaan tertentu, Rektor dapat memberikan sanksi selain Hukuman Disiplin Berat.

Pembentukan Tim Penegakan Disiplin

Pasal 67

(1) Rektor dapat membentuk tim penegakan disiplin yang bersifat *adhoc* untuk melakukan pemeriksaan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.
(2) Tim penegakan disiplin melaporkan hasil kerjanya kepada pimpinan unit kerja untuk selanjutnya dilaporkan kepada Rektor.

Sanksi berupa Pemotongan Gaji

Pasal 68

Bagi pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji:

a. Pemotongan sebesar 5% dari gaji pokok selama 2 bulan dikenakan bagi pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan.
b. Pemotongan sebesar 10% dari gaji pokok selama 2 bulan dikenakan bagi pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis 1.
c. Pemotongan sebesar 20% dari gaji pokok selama 3 bulan dikenakan bagi pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin sedang berupa teguran tertulis 2.
d. Pemotongan sebesar 30% dari gaji pokok selama 3 bulan dikenakan bagi pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin sedang berupa teguran tertulis 3.

BAB XV

PEMBERHENTIAN PEGAWAI DENGAN HORMAT

Pasal 69

Pegawai dapat diberhentikan dengan hormat karena:

a. Meninggal dunia;
b. Atas permintaan sendiri;
c. Mencapai batas usia pensiun;
d. Tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 18 (delapan belas bulan) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani; atau
e. Hasil evaluasi tahunan tidak memenuhi kriteria baik.
f. Menjadi anggota partai politik dan atau mencalonkan diri/dicalonkan diri menjadi Dewan Perwakilan Daerah/kepala daerah;
g. Dipidana penjara karena kesalahan yang bersifat selain tindak pidana korupsi dan/atau kriminal dengan masa kurungan lebih dari 1 (satu) tahun

Pasal 70

Pegawai yang akan mengundurkan diri sebagai Pegawai Tetap UBB harus mengajukan permohonan secara tertulis selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelumnya kepada Rektor UBB.

Pasal 71

(1) Usia batas tugas Dosen Tetap berstatus fungsional yang memiliki jenjang jabatan akademik asisten ahli, lektor, dan lektor kepala maksimal 65 tahun dan profesor maksimal 70 tahun;
(2) Usia batas tugas untuk pegawai tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap maksimal 58 tahun dan untuk jabatan tinggi pratama adalah 60 tahun;

Pasal 72

Pemberhentian pegawai karena telah mencapai batas tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 69 huruf a, b, c dan e dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 73

(1) Pemberhentian pegawai karena tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 18 (delapan belas) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud pada Pasal 69 huruf d dilakukan setelah adanya pemeriksaan oleh Tim Penegakan Disiplin Pegawai yang dibentuk secara *adhoc* oleh Rektor.
(2) Pemberhentian pegawai ASN yang tidak dapat melaksanakan tugas secara terus menerus selama 18 (delapan belas) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani berpedoman kepada ketentuan yang lebih tinggi.

Penyelesaian Perselisihan

Pasal 74

(1) Apabila terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pimpinan dan pegawai, karena perselisihan hak, kepentingan, atau pemutusan hubungan kerja, maka kedua belah pihak wajib menyelesaikannya melalui perundingan secara musyawarah mufakat.
(2) Apabila masalah tersebut tetap tidak dapat diselesaikan, maka selanjutnya kepada kedua belah pihak dan/atau salah satu pihak meminta bantuan kepada Dinas Tenaga Kerja untuk diselesaikan sesuai dengan ketentuan/peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Evaluasi Kinerja

Pasal 75

Setiap akhir tahun dilakukan evaluasi kinerja pegawai oleh atasan langsung berdasarkan ketentuan yang berlaku.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 76

(1) Hal-hal yang belum diatur dalam peraturan ini akan diatur lebih lanjut dengan ketentuan tersendiri dalam Peraturan Rektor dan atau Keputusan Rektor.
(2) Pegawai ASN, yaitu PNS dan PPPK selain berpedoman kepada ketentuan yang diatur dalam peraturan ini juga berpedoman kepada peraturan yang lebih tinggi yang mengatur tentang Pegawai PNS dan PPPK.
(3) Pada saat Peraturan Rektor ini mulai berlaku, maka Peraturan Rektor Nomor 1 Tahun 2014 serta perubahannya dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 77

Peraturan Universitas ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bangka
pada tanggal 8 Maret 2021

REKTOR UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG,

TTD

IBRAHIM

Salinan sesuai dengan aslinya.
Kepala Biro Perencanaan, Keuangan, Kepegawaian dan Umum



SUGENG RIYADI
NIP 196402151985031001