



UNIVERSITAS SAMUDRA

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS SAMUDRA  
NOMOR 08 TAHUN 2018

TENTANG

PEDOMAN PENGEMBANGAN DAN PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA  
UNIVERSITAS SAMUDRA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS SAMUDRA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945, Garis-Garis Besar Haluan Negara diperlukan pegawai yang profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, berdedikasi tinggi, berwibawa, percaya diri, berintegritas, dan bertaqwa kepada Allah SWT;
- b. bahwa untuk membentuk pegawai sebagaimana tersebut pada huruf a, diperlukan upaya meningkatkan manajemen pegawai;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Samudra tentang Pedoman Pengembangan dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Universitas Samudra;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Peraturan Pemerintah 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 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
8. Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pendirian Universitas Samudra (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 89);
9. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Universitas Samudra (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1109);
10. 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);
11. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Samudra (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 424);
12. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1337);
13. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Perguruan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1952);
14. 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);
15. Peraturan Rektor Universitas Samudra Nomor 05 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Universitas Samudra Non Pegawai Negeri Sipil;
16. Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 392/M/KPT.KP/2017 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Samudra Periode Tahun 2017-2021.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS SAMUDRA TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN DAN PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA UNIVERSITAS SAMUDRA

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan;

1. Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.
2. Jabatan Akademik Dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, fungsi, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri.
3. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
4. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dengan tugas utama menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi di Universitas Samudra. Tenaga Kependidikan meliputi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat administrasi (pejabat administrator, pejabat pengawas, dan pelaksana).
5. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
6. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
7. Jabatan administrator adalah kedudukan yang menunjukkan tugas dan tanggung jawab dalam memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
8. Jabatan Pengawas adalah kedudukan yang menunjukkan tugas dan tanggung jawab dalam mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
9. Jabatan Pelaksana adalah kedudukan yang menunjukkan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Status dosen terdiri atas dosen tetap pegawai negeri sipil dan dosen tetap non pegawai negeri sipil.
11. Status tenaga kependidikan terdiri atas tenaga kependidikan pegawai negeri sipil dan tenaga kependidikan non pegawai negeri sipil.
12. Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai-nilai butir kegiatan yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi

yang telah dicapai oleh seorang dosen untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat dalam rangka pembinaan karir dalam jabatan akademik dan atau kepangkatan dosen.

13. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki dosen sesuai jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.
14. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.
15. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen.
16. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional.
17. Jenjang jabatan akademik dosen tetap terdiri dari Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar.

## BAB II

### JENJANG JABATAN AKADEMIK DAN PANGKAT DOSEN DAN JENJANG JABATAN DAN PANGKAT TENAGA KEPENDIDIKAN

#### Pasal 2

- (1) Jabatan akademik dosen merupakan jabatan fungsional tertentu.
- (2) Setiap dosen menduduki jenjang jabatan akademik tertentu berdasarkan hasil penilaian angka kredit yang diperoleh.
- (3) Jenjang jabatan akademik dosen tetap dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi:
  - a. Asisten Ahli;
  - b. Lektor;
  - c. Lektor Kepala; dan
  - d. Guru Besar.
- (4) Jenjang pangkat dan golongan ruang setiap jenjang jabatan akademik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi:
  - a. Asisten Ahli terdiri atas:
    1. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
  - b. Lektor terdiri atas:
    1. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;
    2. Penata, golongan ruang III/c; atau
    3. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.
  - c. Lektor Kepala terdiri atas:
    1. Penata, golongan ruang III/c;
    2. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d;
    3. Pembina, golongan ruang IV/a;
    4. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b; atau
    5. Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c.
  - d. Guru Besar terdiri atas:
    1. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d;
    2. Pembina, golongan ruang IV/a;
    3. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b;
    4. Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c;
    5. Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d; atau
    6. Pembina Utama, golongan ruang IV/e.

- (5) Kenaikan golongan dan pangkat masing-masingnya dapat dilakukan paling cepat 2 (dua) tahun sekali.

#### Pasal 3

- (1) Jabatan tenaga kependidikan merupakan jabatan pimpinan tinggi (JPT) dan jabatan administrasi (JA) serta jabatan fungsional tertentu (JFT) sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Tenaga kependidikan dengan jabatan pimpinan tinggi (JPT), jabatan administrator, dan jabatan pengawas dapat diusulkan kenaikan pangkatnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Tenaga kependidikan dengan jabatan pelaksana memiliki golongan dan pangkat masing-masing yang secara berkala dan berjenjang akan meningkat setiap 4 (empat) tahun sekali sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Khusus bagi tenaga kependidikan dengan jabatan fungsional tertentu dapat diusulkan kenaikan pangkatnya setiap 2 (dua) tahun sekali sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Struktur Pangkat dan Golongan Ruang:
  1. Pangkat Juru Muda, Golongan Ruang I/a;
  2. Pangkat Juru Muda Tingkat I, Golongan Ruang I/b;
  3. Pangkat Juru, Golongan Ruang I/c;
  4. Pangkat Juru Tingkat I, Golongan Ruang I/d;
  5. Pangkat Pengatur Muda, Golongan Ruang II/a;
  6. Pangkat Pengatur Muda Tingkat I, Golongan Ruang II/b;
  7. Pangkat Pengatur, Golongan Ruang II/c;
  8. Pangkat Pengatur Tingkat I, Golongan Ruang II/d;
  9. Pangkat Penata Muda, Golongan Ruang III/a;
  10. Pangkat Penata Muda Tingkat I, Golongan Ruang III/b;
  11. Pangkat Penata, Golongan Ruang III/c;
  12. Pangkat Penata Tingkat I, Golongan Ruang III/d;
  13. Pangkat Pembina, Golongan Ruang IV/a;
  14. Pangkat Pembina Tingkat I, Golongan Ruang IV/b;
  15. Pangkat Pembina Utama Muda, Golongan Ruang IV/c;
  16. Pangkat Pembina Utama Madya, Golongan Ruang IV/d;
  17. Pangkat Pembina Utama, Golongan Ruang IV/e;

### BAB III

#### KUALIFIKASI DAN KRITERIA JABATAN AKADEMIK DOSEN

##### Pasal 4

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

##### Pasal 5

- (1) Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.
- (2) Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum:
  - a. Lulusan program magister untuk program sarjana.
  - b. Lulusan program doktor untuk program magister.
- (3) Setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen.

- (4) Ketentuan lain mengenai kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), serta keahlian dengan prestasi luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari program studi pada perguruan tinggi dalam negeri atau perguruan tinggi luar negeri yang disetarakan dan sesuai bidang keahliannya.
- (6) Memiliki penilaian prestasi kerja (SKP) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

#### Pasal 6

Sertifikat pendidik untuk dosen diberikan setelah memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun;
- b. Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli; dan
- c. Lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan pemerintah.

#### Pasal 7

- (1) Setiap orang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi dosen.
- (2) Setiap orang yang akan diangkat menjadi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengikuti proses seleksi.
- (3) Setiap orang dapat diangkat secara langsung menduduki jenjang jabatan akademik tertentu berdasarkan hasil penilaian terhadap kualifikasi akademik, kompetensi, dan pengalaman yang dimiliki.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pengangkatan serta penetapan jenjang jabatan akademik tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh Universitas Samudra sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### BAB IV

#### RINCIAN TUGAS, TANGGUNG JAWAB DAN WEWENANG DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

##### Bagian Pertama Tugas Dosen

#### Pasal 8

- (1) Tugas pendidikan dan pengajaran merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh setiap dosen.
- (2) Dosen yang sudah meraih jabatan akademik tertinggi sebagai guru besar tetap harus melakukan tugas pendidikan dan pengajaran pada jenjang program sarjana.
- (3) Tugas pendidikan dan pengajaran dapat dilakukan dosen dengan bentuk kegiatan sebagai berikut:
  - a. Melaksanakan perkuliahan;
  - b. Melaksanakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktek keguruan, atau praktek bengkel/studio/teknologi pengajaran;
  - c. Membimbing dan menguji pada seminar proposal;
  - d. Membimbing dan menguji pada sidang skripsi/tugas akhir;

- e. Membimbing dan menguji pada ujian mahasiswa;
- f. Membimbing praktek kerja lapangan (PKL);
- g. Mengembangkan program perkuliahan;
- h. Mengembangkan bahan pengajaran;
- i. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan; dan
- j. Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya.

#### Pasal 9

Tugas penelitian merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh dosen, baik secara perorangan maupun berkelompok, dibiayai secara mandiri maupun lembaga. Tugas penelitian dan pengembangan ilmu yang wajib dilakukan dosen dengan bentuk kegiatan meliputi:

- a. Menghasilkan karya penelitian;
- b. Menerjemah/menyadur buku ilmiah;
- c. Mengedit/menyunting karya ilmiah;
- d. Membuat rancangan, karya teknologi, dan karya seni;
- e. Menyampaikan orasi ilmiah; dan
- f. Menjadi pembicara seminar.

#### Pasal 10

Tugas pengabdian kepada masyarakat harus dilaksanakan oleh setiap dosen melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh Lembaga Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat, dan Penjaminan Mutu Universitas Samudra, Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi atau melalui lembaga lainnya. Tugas pengabdian kepada masyarakat wajib dilakukan dosen dengan bentuk kegiatan seperti berikut:

- a. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
- b. Memberikan pelatihan/penataran/penyuluhan/ceramah kepada masyarakat;
- c. Memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat atau kegiatan lain untuk menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan; dan
- d. Membuat atau menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

#### Pasal 11

Tugas penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi berupa:

- a. Menjadi penasehat akademik;
- b. Menjadi anggota dalam suatu kepanitiaan/badan pada perguruan tinggi;
- c. Menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah;
- d. Menjadi anggota organisasi profesi;
- e. Mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga;
- f. Menjadi anggota delegasi nasional dalam pertemuan internasional;
- g. Berperan aktif dalam pertemuan ilmiah;
- h. Mendapatkan tanda jasa/penghargaan; dan
- i. Mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/sosial.

Bagian Kedua  
Jabatan Jenjang Akademik

Pasal 12

- (1) Rincian tugas Asisten Ahli, yaitu:
- a. Melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program pendidikan Sarjana/Diploma. Kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program pascasarjana serta bimbingan tugas akhir penelitian mahasiswa untuk pembuatan skripsi, tesis, dan disertasi sebagaimana diatur sebagai berikut:
    1. Asisten ahli yang berijazah magister melaksanakan bimbingan pembuatan skripsi dan membantu kegiatan bimbingan pembuatan tesis, serta membantu kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program magister.
    2. Asisten ahli yang berijazah doktor melaksanakan bimbingan pembuatan skripsi dan tesis, membantu kegiatan bimbingan pembuatan disertasi, melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program magister, serta membantu kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program doktor.
  - b. Melaksanakan kegiatan penelitian pada program pendidikan sarjana/diploma dan magister bagi dosen berlatar belakang pendidikan magister.
  - c. Melaksanakan kegiatan penelitian pada program sarjana/diploma, magister dan doktor, bagi dosen yang berlatar belakang doktor.
- (2) Rincian tugas Lektor, yaitu:
- a. Melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat pada program pendidikan sarjana/diploma dan bagi yang berijazah magister.
  - b. Melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada program magister bagi yang berijazah doktor.
  - c. Melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program pascasarjana serta bimbingan tugas akhir penelitian mahasiswa untuk pembuatan skripsi, tesis, dan disertasi sebagaimana diatur sebagai berikut:
    1. Lektor bejazah magister melaksanakan bimbingan pembuatan skripsi dan tesis, serta disertai tugas kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program magister, serta membantu kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program doktor.
    2. Lektor bejazah doktor melaksanakan bimbingan pembuatan skripsi dan tesis, membantu kegiatan pembuatan disertasi, melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program magister, serta membantu kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program doktor.
- (3) Rincian tugas Lektor Kepala, yaitu:
- a. Melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program pendidikan sarjana/diploma, magister, dan atau doktor dan bagi lektor kepala yang berijazah magister membantu kegiatan pembimbingan disertasi.
  - b. Melaksanakan kegiatan penelitian pada program pendidikan sarjana/diploma.
  - c. Melaksanakan kegiatan penelitian pada program pendidikan magister bagi yang berijazah magister atau doktor.
  - d. Melaksanakan kegiatan penelitian pada program pendidikan doktor bagi yang berijazah doktor.

- e. Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka Tri Dharma Perguruan Tinggi pada program pendidikan sarjana/diploma, magister, doktor atau dalam kegiatan lain yang menunjang tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
- (4) Rincian tugas Guru Besar, yaitu:
- a. Melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada program pendidikan sarjana/diploma, magister, dan atau doktor.
  - b. Melaksanakan kegiatan penelitian pada program pendidikan sarjana/diploma, magister, dan atau doktor.
  - c. Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka Tri Dharma Perguruan Tinggi pada program pendidikan sarjana/diploma, magister, doktor atau dalam kegiatan lain yang menunjang tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

### Bagian Ketiga

#### Tugas dan Tanggung Jawab/Wewenang Tenaga Kependidikan

##### Pasal 13

Tugas Tenaga Kependidikan meliputi:

1. Melaksanakan penyusunan program kerja bagian;
2. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan kegiatan pusat;
3. Melaksanakan penyusunan rencana, program, dan anggaran;
4. Melaksanakan penyusunan rancangan keuangan;
5. Melaksanakan urusan persuratan dan kearsipan;
6. Melaksanakan pengelolaan perpustakaan, laboratorium, dan bengkel;
7. Melaksanakan urusan kerumahtanggaan;
8. Melaksanakan urusan perencanaan kebutuhan, pengelolaan, dan pemeliharaan barang milik negara;
9. Melaksanakan urusan perlengkapan;
10. Melaksanakan urusan kelembagaan dan ketatalaksanaan;
11. Melaksanakan urusan kepegawaian;
12. Melaksanakan urusan keuangan;
13. Melaksanakan urusan publikasi dan dokumentasi;
14. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana, program, dan anggaran;
15. Melaksanakan penyiapan bahan kerja sama dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan;
16. Melaksanakan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen bagian; dan
17. Melaksanakan penyusunan laporan bagian.

### BAB V

#### MEKANISME PENGANGKATAN, PENGEMBANGAN, DAN PEMBERHENTIAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

##### Pasal 14

Mekanisme pengangkatan dosen didasarkan pada:

1. Kebutuhan tenaga dosen berdasarkan pada kebutuhan masing-masing program studi.
2. Seleksi calon tenaga dosen telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Penempatan calon tenaga dosen disesuaikan dengan kebutuhan formasi yang telah ditetapkan.

#### Pasal 15

Pengembangan dosen mengacu pada Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang terdiri dari pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dalam bentuk kegiatan:

1. Studi lanjut ke jenjang pendidikan S-3;
2. Melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
3. Meningkatkan jabatan akademik/fungsional dosen;
4. Memperoleh sertifikasi profesi dosen dan sertifikasi keahlian khusus; dan
5. Mengikuti seminar, pelatihan/*workshop*, dan sertifikasi sesuai bidang keahlian serta diseminasi karya ilmiah baik lokal, nasional, dan internasional, baik sebagai peserta maupun pembicara/narasumber.

#### Pasal 16

Pemberhentian dosen merupakan proses yang membuat seorang dosen tidak dapat lagi melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya baik untuk sementara waktu maupun untuk selama-lamanya.

1. Dosen dibebastugaskan sementara dari jabatan akademik apabila:
  - a. Sedang melaksanakan tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
  - b. Tidak dapat melaksanakan tugas kewajiban sebagai dosen lebih dari 6 (enam) bulan berturut-turut disebabkan oleh hal-hal yang berasal di luar kemampuannya;
  - c. Diangkat dalam jabatan di negara lain;
  - d. Diberhentikan sementara dari pegawai negeri sipil;
  - e. Ditugaskan secara penuh di luar jabatan fungsional dosen;
  - f. Dijatuhi hukuman disiplin dengan tingkat sedang atau tingkat berat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010; atau
  - g. Sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara.
2. Dosen diberhentikan dari jabatan akademik apabila:
  - a. Pensiun;
  - b. Meninggal dunia;
  - c. Atas permintaan sendiri;
  - d. Melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 46 hari atau lebih secara berturut-turut, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - e. Diberhentikan karena keputusan evaluasi internal;
  - f. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - g. Mengalami sakit permanen baik jasmani atau rohani;
  - h. Dibebaskan dari jabatan organik Pegawai Negeri Sipil; atau
  - i. Dipidana berdasarkan keputusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap.

#### Pasal 17

Sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kependidikan, yaitu sebagai berikut:

1. Rekrutmen tenaga kependidikan didasarkan pada kebutuhan masing-masing unit kerja.
2. Seleksi penerimaan calon tenaga kependidikan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Penempatan calon tenaga kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan formasi.

#### Pasal 18

Pengembangan tenaga kependidikan dilakukan melalui keikutsertaan pada pendidikan dan pelatihan (diklat), baik diklat teknis maupun diklat manajerial (diklatpim) dan workshop sesuai kompetensi.

#### Pasal 19

Tenaga kependidikan diberhentikan apabila:

1. Pensiun;
2. Meninggal dunia;
3. Atas permintaan sendiri;
4. Dijatuhi hukuman disiplin dengan tingkat sedang atau tingkat berat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
5. Diberhentikan karena keputusan evaluasi internal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; atau
6. Mengalami sakit permanen baik jasmani maupun rohani.

### BAB VI

#### MEKANISME PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

##### Bagian Pertama

##### Standar Pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan

#### Pasal 20

Pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan merupakan rangkaian aktivitas yang integral, berkaitan dengan masalah perencanaan, rekrutmen, penempatan, pembinaan/pengembangan, penilaian dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dalam suatu sistem kerja sama untuk mewujudkan tercapainya visi dan misi Universitas Samudra.

#### Pasal 21

Tujuan pengelolaan dan dosen dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan sistem pendidikan tinggi sesuai Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
2. Menyesuaikan kurikulum dan materi perkuliahan sesuai dengan perkembangan IPTEK;
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan melayani (good governance);
4. Menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang kompeten, berkualitas dan berkarakter; dan
5. Menciptakan iklim kerja sama organisasi yang kondusif dan profesional guna mewujudkan pelayanan prima dalam birokrasi.

#### Pasal 22

1. Perencanaan Kebutuhan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang sistematis dan rasional untuk memberikan jaminan bahwa penetapan jumlah dan kualitas dosen dan tenaga kependidikan dalam berbagai formasi dan dalam jangka waktu tertentu benar-benar representatif dalam menuntaskan tugas-tugas organisasi pendidikan. Dalam melakukan perencanaan kebutuhan dosen, harus memperhatikan rasio ideal jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa pada setiap program studi sesuai dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 2 Tahun

2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik Pada Perguruan Tinggi, yaitu:

- a. 1 (satu) : 45 (empat puluh lima) untuk rumpun ilmu agama, rumpun ilmu humaniora, rumpun ilmu sosial, dan/atau rumpun ilmu terapan (bisnis, pendidikan, keluarga, dan konsumen, olahraga, jurnalistik, media massa dan komunikasi, hukum, perpustakaan dan permuseuman, militer, administrasi publik, dan pekerja sosial ).
- b. 1 (satu) : 30 (tiga puluh) untuk rumpun ilmu alam, rumpun ilmu formal, dan/atau rumpun ilmu terapan (pertanian, arsitektur dan perencanaan, teknik, kehutanan dan lingkungan, kesehatan, dan transportasi).

Sedangkan dalam penyusunan rencana kebutuhan tenaga kependidikan, pedoman yang digunakan adalah Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Jabatan Pelaksana di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

## 2. Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh dosen dan tenaga kependidikan baru sesuai kebutuhan untuk mengisi kekurangan pada jabatan dosen dan jabatan pelaksana sesuai dengan kebutuhan yang ada pada peta jabatan.

### Pasal 23

Penetapan atas calon dosen dan tenaga kependidikan yang telah lulus seleksi penerimaan dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Calon dosen dan tenaga kependidikan diberikan asli Keputusan pengangkatan, Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT), Surat Penempatan, Surat Penugasan, dan diwajibkan mengikuti pengarahan/orientasi.

### Pasal 24

Pembinaan atau pengembangan dosen dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Tujuan dari pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan pegawai yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap kerja dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehingga meningkatnya produktivitas dan kualitas kerja.

Prinsip dalam penyelenggaraan pembinaan dosen dan tenaga kependidikan, yaitu:

1. Dilakukan secara adil bagi seluruh pegawai, baik dosen maupun tenaga kependidikan;
2. Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka untuk meningkatkan profesionalitas dan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas;
3. Mendorong peningkatan kontribusi setiap pegawai terhadap organisasi;
4. Menyediakan penghargaan (*reward*), tunjangan dan insentif sebagai motivasi bagi setiap pegawai yang berdedikasi tinggi dan berprestasi; dan
5. Pembinaan dan jenjang karir pegawai disesuaikan dengan jenis, tugas dan fungsi masing-masing.

### Pasal 25

Penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik performa dosen dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar

potensi untuk berkembang. Performa ini mencakup prestasi kerja, sikap kerja dan kepribadian, sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir.

Penilaian ini bukan hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi bahkan turun jabatan atau demosi, melainkan juga berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji/tunjangan/insentif, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, analisis pekerjaan, pengembangan dan perolehan kesempatan kerja secara adil dan dalam rangka menghadapi berbagai tantangan eksternal organisasi. Penilaian diselenggarakan secara kooperatif dan komprehensif.

Berikut beberapa metode yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan:

1. *rating scale*, yaitu penilaian atas prestasi kerja pegawai yang didasarkan pada skala tertentu, misalnya sangat baik, baik, sedang, jelek, atau sangat jelek;
2. *weighted performance checklist*, yaitu penilaian atas prestasi kerja pegawai yang didasarkan pada kriteria tertentu dengan menggunakan bobot penilaian;
3. *critical incident method*, yaitu metode penilaian yang didasarkan atas perilaku-perilaku sangat baik dari seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan;
4. *test and observation*, yaitu penilaian prestasi kerja didasarkan atas tes pengetahuan dan keterampilan dan atau melalui observasi;
5. *rank method*, yaitu penilaian yang dilakukan untuk menentukan siapa yang lebih baik dengan menempatkan setiap pegawai pada urutan terbaik hingga terburuk;
6. *forced distribution* atau *grading*, yaitu penilaian atas pegawai yang kemudian dikategorikan dalam kategori yang berbeda;
7. *self appraisals*, yaitu penilaian oleh diri sendiri dimaksudkan untuk mempelajari pengembangan diri sehingga pegawai cenderung melakukan upaya perbaikan diri.

#### Pasal 26

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, organisasi pendidikan tinggi harus mampu berperan aktif untuk menjadi *center of excellence* demi mewujudkan kampus berdaya saing tinggi.

#### Bagian Kedua

#### Standar Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan

#### Pasal 27

1. Sistem rekrutmen dan pengembangan dosen harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai kebutuhan kurikulum dalam hal kompetensi, kualifikasi dan jenjang pendidikan;
2. Dosen harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri, menyusun rencana pengembangan program pembelajaran yang berkelanjutan, rasional dan relevan;
3. Promosi dosen harus dilakukan berdasarkan asas kemanfaatan dan kelayakan meliputi aspek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
4. Dosen wajib terlibat dalam pembimbingan akademik dan mampu menggunakan dan mengembangkan beragam media dan metode dalam proses belajar mengajar;

5. Pembinaan dan penjaminan kesejahteraan dosen harus diatur secara jelas;
6. Tugas dan beban kerja dosen harus dideskripsikan dengan rinci dan mengacu peraturan perundang-undangan yang berlaku;
7. Jumlah dosen dibandingkan jumlah mahasiswa pada setiap program studi memiliki rasio ideal sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
8. Sistem pemberian tunjangan/insentif harus dikaitkan dengan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
9. Dosen mampu menggunakan berbagai metode pengajaran dan pembelajaran dan memilih strategi paling sesuai untuk mencapai *outcomes* pembelajaran;
10. Dosen mampu menggunakan berbagai teknik untuk menilai prestasi mahasiswa sesuai dengan kebutuhan yang didasari *outcomes*.

#### Pasal 28

1. Sistem rekrutmen dan pengembangan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan kurikulum dan mengacu peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Promosi tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan asas kemanfaatan dan kelayakan;
3. Pembinaan dan penjaminan kesejahteraan tenaga kependidikan harus diatur secara jelas; dan
4. Tugas dan kinerja tenaga kependidikan harus dideskripsikan dengan jelas dan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 29

1. Setiap dosen yang masih berpendidikan magister harus melanjutkan studi ke program doktor;
2. Kualifikasi pendidikan dan latar belakang pengalaman kerja dosen dan tenaga kependidikan harus menjadi dasar penempatan tugas; dan
3. Dosen dan tenaga kependidikan harus melakukan pengembangan diri sesuai dengan visi dan misi Universitas Samudra.

### BAB VII HAK DAN KEWAJIBAN

#### Pasal 30

Dosen sebagai tenaga pendidik mempunyai hak sebagai berikut;

1. Memperoleh pembinaan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kualifikasi dan kompetensi diri dalam pelaksanaan profesinya;
2. Mendapatkan sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan kegiatan akademik sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara bebas dan bertanggung jawab dengan mengingat norma-norma kemanusiaan, martabat keilmuan, fasilitas yang tersedia dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Mendapatkan perlakuan yang adil sesuai dengan profesinya;
5. Mendapatkan penghargaan untuk mendorong dan meningkatkan prestasi;
6. Mendapatkan cuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
7. Mendapatkan hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 31

Tenaga kependidikan mempunyai hak:

1. Memperoleh pembinaan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kualifikasi dan kompetensi diri pada pelaksanaan tugasnya;
2. Mendapatkan sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan tugas;

3. Mendapatkan perlakuan yang adil sesuai dengan jabatannya;
4. Mendapatkan penghargaan untuk mendorong dan meningkatkan prestasi;
5. Mendapatkan cuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
6. Mendapatkan hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 32

Setiap dosen berkewajiban:

1. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta taat kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
2. Menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara dan menjaga nama baik Universitas Samudra;
3. Mengutamakan kepentingan Universitas Samudra dan masyarakat daripada kepentingan pribadi dan golongan;
4. Berpikir, bersikap, dan berperilaku sebagai anggota masyarakat ilmiah, berbudi luhur terpuji, bersemangat, bertanggung jawab dan menghindari perbuatan tercela;
5. Bersikap terbuka dan menjunjung tinggi kejujuran akademik serta menjalankan tugas profesi dengan sebaik-baiknya;
6. Berdisiplin, bersikap rendah hati, peka, teliti, hati-hati, dan menghargai pendapat orang lain;
7. Memegang teguh rahasia negara dan rahasia jabatan serta tidak menyalahgunakan jabatan;
8. Menolak dan tidak menerima pemberian yang nyata diketahui dan patut diduga secara langsung atau tidak langsung berhubungan secara tidak sah dengan profesinya;
9. Memperhatikan batas kewenangan dan tanggung jawab ilmiah dalam menggunakan kebebasan mimbar akademik serta tidak melangkahi wewenang keahlian atau keahlian rekan sejawat;
10. Menghormati sesama dosen maupun tenaga kependidikan serta berusaha meluruskan perbuatan tercela yang dilakukan rekan sejawat;
11. Membimbing dan memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk mendapatkan, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
12. Membimbing dan mendidik mahasiswa ke arah pembentukan kepribadian insan terpelajar yang mandiri dan bertanggung jawab;
13. Bersikap dan bertindak adil terhadap mahasiswa;
14. Menjaga dan memelihara kehormatan dan kesehatan dirinya, baik jasmani maupun rohani;
15. Mengikuti, mengembangkan, dan mengamalkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian sesuai bidang keilmuan;
16. Mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan Universitas Samudra; dan
17. Mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 33

Setiap tenaga kependidikan berkewajiban:

1. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta taat kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
2. Menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara dan menjaga nama baik Universitas Samudra;

3. Mengutamakan kepentingan Universitas Samudra dan masyarakat daripada kepentingan pribadi dan golongan;
4. Berpikir, bersikap, dan berperilaku sebagai anggota masyarakat ilmiah, berbudi luhur terpuji, bersemangat, bertanggung jawab dan menghindari perbuatan tercela;
5. Bersikap terbuka dan menjunjung tinggi kejujuran serta menjalankan tugas profesi dengan sebaik-baiknya;
6. Berdisiplin, bersikap rendah hati, peka, teliti, hati-hati, dan menghargai pendapat orang lain;
7. Memegang teguh rahasia negara dan rahasia jabatan serta tidak menyalahgunakan jabatan;
8. Menolak dan tidak menerima pemberian yang nyata diketahui dan patut diduga secara langsung atau tidak langsung berhubungan secara tidak sah dengan profesinya;
9. Memperhatikan batas kewenangan dan tanggung jawab serta tidak melangkahi wewenang jabatan;
10. Menghormati sesama tenaga kependidikan dan dosen serta berusaha meluruskan perbuatan tercela yang dilakukan rekan sejawat;
11. Bersikap dan bertindak adil terhadap dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa dalam memberikan pelayanan;
12. Menjaga dan memelihara kehormatan dan kesehatan dirinya, baik jasmani maupun rohani;
13. Mengikuti, mengembangkan, dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan teknologi;
14. Mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan Universitas Samudra; dan
15. Mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB VIII PENGHARGAAN

### Pasal 34

1. Dosen yang melaksanakan tugas keprofesionalannya berhak mendapatkan penghargaan.
2. Tenaga kependidikan yang melaksanakan tugasnya dengan profesional berhak mendapatkan penghargaan.
3. Dosen yang mendapat penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan dosen berprestasi dan berdedikasi luar biasa.
4. Tenaga kependidikan yang mendapat penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan tenaga kependidikan berprestasi dan berdedikasi luar biasa.
5. Dosen berprestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan dosen yang:
  - a. Menghasilkan mahasiswa berprestasi akademik atau non akademik di tingkat nasional dan atau internasional;
  - b. Mengarang atau menyusun naskah buku yang diterbitkan oleh lembaga resmi;
  - c. Menghasilkan karya kreatif atau inovatif yang diakui baik pada tingkat daerah, nasional, dan atau internasional;
  - d. Memperoleh hak atas kekayaan intelektual;
  - e. Memperoleh penghargaan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, dan atau olahraga;
  - f. Menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal nasional terakreditasi dan atau jurnal bereputasi internasional;

- g. Menjalankan tugas dan kewajiban sebagai dosen dengan dedikasi yang baik; atau
  - h. Menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan satuan pendidikan.
6. Dosen berdedikasi luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan dosen yang menjalankan tugasnya dengan komitmen, pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang jauh melampaui tuntutan tanggung jawab yang ditetapkan dalam penugasan.

#### Pasal 35

1. Penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, insentif, piagam dan atau bentuk penghargaan lainnya.
2. Penghargaan tanda jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki pengabdian dan kesetiaan terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai dosen atau tenaga kependidikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Penghargaan kenaikan pangkat istimewa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi dan dedikasi luar biasa paling banyak 2 (dua) kali selama masa karirnya.
4. Penghargaan dalam bentuk insentif, piagam, dan atau bentuk penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi yang diakui oleh satuan pendidikan tinggi, bupati/walikota, gubernur, menteri, dan presiden.
5. Penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan dapat diberikan pada saat memperingati Hari Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia dan Hari Pendidikan Nasional.
6. Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Rektor Universitas Samudra.
7. Ketentuan mengenai bentuk, jenis, dan tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (6) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 36

1. Dosen dan tenaga kependidikan yang gugur dalam melaksanakan tugas berhak mendapatkan penghargaan.
2. Penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang gugur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan oleh pemerintah, masyarakat, organisasi profesi dan atau satuan pendidikan tinggi.
3. Pemerintah wajib menyediakan santunan untuk pemakaman dosen dan tenaga kependidikan yang gugur dalam melaksanakan tugas.

### BAB IX KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 37

Pada saat Peraturan ini mulai berlaku, semua Peraturan dan atau Keputusan yang mengatur tentang dosen dan tenaga kependidikan dinyatakan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan dengan Peraturan dan atau Keputusan baru berdasarkan Peraturan ini.

BAB X  
PENUTUP

Pasal 38

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Langsa  
pada tanggal 12 Januari 2018  
REKTOR UNIVERSITAS SAMUDRA, *3/*



*REKTOR*  
REKTOR AKOB  
NIP. 196105161988031001 †