



PERATURAN REKTOR  
UNIVERSITAS WAHID HASYIM  
NOMOR 4 TAHUN 2023

TENTANG  
PENATAAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
UNIVERSITAS WAHID HASYIM

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

REKTOR UNIVERSITAS WAHID HASYIM

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pembinaan dan pengembangan Tenaga Kependidikan secara menyeluruh agar lebih berdayaguna dan berhasilguna dalam melaksanakan tugas-tugas kepegawaian, perlu dilakukan penataan tenaga kependidikan Universitas Wahid Hasyim;
- b. bahwa untuk kepentingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Penataan Tenaga Kependidikan Universitas Wahid Hasyim.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
7. Peraturan Yayasan Wahid Hasyim Semarang Nomor 01 Tahun 2022 tentang Statuta Universitas Wahid Hasyim;
8. Peraturan Yayasan Wahid Hasyim Semarang Nomor: 132/ Per. YWH/ X/ 2014 tentang Pengelolaan Pegawai Universitas Wahid Hasyim;

## **MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS WAHID HASYIM TENTANG PENATAAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS WAHID HASYIM.

### **BAB I KETENTUAN UMUM**

#### **Pasal 1**

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan :

1. Universitas Wahid Hasyim yang selanjutnya disingkat Unwahas adalah Perguruan Tinggi yang berbadan hukum.
2. Tenaga Kependidikan adalah pejabat struktural, tenaga fungsional umum, dan tenaga fungsional tertentu.
3. Pejabat Struktural adalah unsur pimpinan yang menjabat Kepala Biro, Kepala Bagian, dan/ atau Kepala Sub Bagian di Universitas Wahid Hasyim.
4. Tenaga Fungsional Umum adalah tenaga administrasi, tenaga teknisi, tenaga operasional, dan tenaga pelayanan selain tenaga fungsional tertentu.
5. Tenaga Fungsional Tertentu adalah Pustakawan, Pranata Komputer dan Pranata Laboratorium Pendidikan.
6. Penataan Tenaga Kependidikan adalah kegiatan manajemen tenaga kependidikan yang berupa pengaturan kembali, penempatan tenaga kependidikan, baik dalam jabatan struktural maupun fungsional.
7. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yang selanjutnya disebut Baperjabat adalah Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Universitas Wahid Hasyim.
8. Mutasi adalah berpindahnya tenaga kependidikan karena pengangkatan (promosi), pemindahan (rotasi), dan/ atau pemberhentian, yang dilakukan secara rutin dan periodik. Mutasi di Unwahas dilaksanakan dalam bentuk rotasi, promosi, dan demosi dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, unit kerja, dan pengembangan kompetensi individu.
9. Rotasi adalah perubahan tenaga kependidikan Unwahas pada kelas jabatan yang sama atau berbeda yang dapat dilakukan antar unit kerja di lingkungan Unwahas.
10. Promosi adalah promosi jabatan tenaga kependidikan Unwahas dari suatu jabatan tertentu kepada jabatan lain/ kelas jabatan yang lebih tinggi setelah memenuhi syarat dan seleksi yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang.
11. Demosi adalah perubahan jabatan tenaga kependidikan Unwahas ke jenjang/ kelas jabatan yang lebih rendah.
12. Unit Kerja adalah Fakultas, Lembaga, Biro, dan Unit Pelaksana Teknis.

### **BAB II TUJUAN DAN PRINSIP DASAR**

#### **Pasal 2**

Peraturan Rektor ini bertujuan memberikan pedoman bagi pejabat yang berwenang dalam melakukan penataan tenaga kependidikan untuk meningkatkan keefektifan, efisiensi, dan produktifitas tenaga kependidikan sehingga memperoleh komposisi, dan distribusi tenaga kependidikan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi demi tercapai visi dan misi Universitas Wahid Hasyim.

### Pasal 3

- (1) Prinsip-prinsip dasar yang digunakan dalam penataan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 terdiri atas:
  - a. prinsip kelembagaan;
  - b. prinsip efektif dan efisien;
  - c. prinsip relevansi;
  - d. prinsip disiplin; dan
  - e. prinsip keadilan.
- (2) Prinsip kelembagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a lebih ditekankan pada kepentingan dinas/ lembaga dan keberhasilan tugas unit kerja daripada kepentingan pribadi tenaga kependidikan yang dimutasi atau atasannya/ calon atasannya.
- (3) Prinsip efektifitas dan efisiensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diarahkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas kedinasan yang diarahkan untuk memberi dorongan dan motivasi kerja tenaga kependidikan, mengoptimalkan kemampuan tenaga kependidikan, dan mendistribusikan tenaga kependidikan yang telah ada.
- (4) Prinsip relevansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan salah satu bentuk pembinaan karier tenaga kependidikan yang didasarkan pada kemampuan, kreativitas, pengalaman, dan pendidikan tenaga kependidikan.
- (5) Prinsip disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diarahkan untuk meningkatkan kedisiplinan pelaksanaan tugas tenaga kependidikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- (6) Prinsip keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e diarahkan untuk memberikan penghargaan yang berupa promosi dan kesejahteraan yang didasarkan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh tenaga kependidikan yang bersangkutan.

## BAB III MUTASI

### Bagian Kesatu Mutasi

#### Pasal 4

- (1) Unwahas dapat melakukan mutasi Tenaga Kependidikan dengan mempertimbangkan kebutuhan Unit Kerja dan/ atau pengembangan kompetensi Tenaga Kependidikan.
- (2) Mutasi dapat dilaksanakan dalam bentuk rotasi, promosi, dan demosi.
- (3) Lingkup mutasi meliputi :
  - a. dalam 1 (satu) Unit Kerja;
  - b. antar Unit Kerja di Lingkungan Unwahas.
- (4) Mutasi dilakukan dengan memperhatikan kepentingan.

### Bagian Kedua Rotasi

#### Pasal 5

- (1) Mutasi berupa rotasi tenaga kependidikan pada unit kerja diberlakukan bagi fungsional umum dan pejabat struktural.

- (2) Rotasi tenaga kependidikan tetap dapat dilakukan untuk tugas dan nomenklatur jabatan yang sama atau berbeda dalam kelas jabatan yang sama.
- (3) Mutasi berupa rotasi tenaga kependidikan dari unit kerja ke unit kerja baru dilakukan dengan pertimbangan antara lain, penataan formasi unit kerja, kebutuhan lembaga/ organisasi, peningkatan karier, pemberian pengalaman baru, dan atau penyesuaian kompetensi tenaga kependidikan.
- (4) Mutasi berupa rotasi tenaga kependidikan dapat dilakukan setelah yang bersangkutan menempati unit kerjanya selama 4 (empat) tahun, dan atau dapat dilakukan kurang dari waktu tersebut apabila ada pertimbangan tertentu atau suatu kasus tertentu demi kepentingan dinas.
- (5) Mutasi berupa rotasi tidak berlaku bagi tenaga fungsional tertentu dan tenaga kependidikan yang akan memasuki masa pensiun minimal 2 (dua) tahun.
- (6) Periode mutasi berupa rotasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (4) dihitung sejak ditetapkannya rotasi tenaga kependidikan yang bersangkutan.

#### Pasal 6

Tenaga fungsional umum yang dapat dirotasi memenuhi syarat :

- a. memiliki kompetensi sesuai bidang tugasnya;
- b. memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 7

Mekanisme rotasi tenaga fungsional umum:

- a. Baperjakat menganalisis kebutuhan tenaga fungsional umum setiap unit kerja;
- b. Baperjakat mengidentifikasi kompetensi dan mempertimbangkan faktor kinerja setiap tenaga fungsional umum;
- c. Baperjakat mengusulkan rotasi tenaga fungsional umum kepada Rektor;
- d. Rektor menetapkan tenaga fungsional umum yang dirotasi.

#### Pasal 8

Pejabat Struktural yang dapat dirotasi memenuhi syarat :

- a. sedang menduduki jabatan struktural yang memiliki eselon setingkat;
- b. memiliki kompetensi sesuai jabatan yang akan diduduki;
- c. memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 9

Mekanisme rotasi pejabat struktural :

- a. Baperjakat mengidentifikasi formasi jabatan struktural;
- b. Baperjakat mengidentifikasi calon pejabat yang akan dirotasi;
- c. Baperjakat mempertimbangkan faktor kinerja, diklat jabatan, pengalaman, kepangkatan, usia, dan hasil tes psikologi pengembangan SDM;
- d. Baperjakat mempertimbangkan dan mengusulkan calon pejabat yang akan dirotasi kepada Rektor;
- e. Rektor menetapkan pejabat yang dirotasi.

### Bagian Ketiga Promosi

#### Pasal 10

- (1) Setiap tenaga kependidikan yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang/ kelas jabatan yang lebih tinggi.

- (2) Tenaga kependidikan yang akan dipromosikan dalam suatu jabatan struktural disesuaikan dengan kompetensi jabatan yang akan diduduki, kinerja, pengalaman, kepangkatan, usia, hasil tes psikologi pengembangan SDM, dan akhlak tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.
- (3) Memiliki pengalaman minimal pernah menduduki dua jabatan yang berbeda sebagai Kasubbag untuk dipromosikan sebagai Kabag, dan memiliki pengalaman minimal pernah menduduki dua jabatan yang berbeda sebagai Kabag untuk dipromosikan sebagai Kepala Biro.
- (4) Mekanisme dan persyaratan promosi jabatan tenaga kependidikan akan diatur dalam peraturan tersendiri.

#### Bagian Keempat Demosi

##### Pasal 11

- (1) Demosi tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan penilaian objektif atas syarat kompetensi, penilaian atas prestasi kerja, kebutuhan organisasi, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja tenaga kependidikan, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.
- (2) Demosi dapat dilakukan berdasarkan pertimbangan :
  - a. tidak mempunyai kompetensi sesuai yang dipersyaratkan pada jabatannya;
  - b. tidak dapat mencapai target kinerja yang ditetapkan;
  - c. adanya perubahan organisasi; dan/ atau
  - d. melakukan pelanggaran disiplin tenaga kependidikan yang dijatuhi hukuman tingkat sedang atau tingkat berat.

#### BAB IV PENUTUP

##### Pasal 12

- (1) Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan segala sesuatunya akan ditinjau kembali dan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan.
- (2) Ketentuan yang belum diatur dalam Peraturan Rektor ini akan diputuskan melalui rapat koordinasi Pimpinan Universitas.


Ditetapkan di : Semarang  
Pada Tanggal : 10 Mei 2023  
Rektor,



Prof. Dr. H. Mudzakkir Ali, M.A. {  
NIP. 01.91.0.0003

Lampiran Peraturan Rektor Universitas Wahid Hasyim Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Penataan Tenaga Kependidikan Universitas Wahid Hasyim

**FORMAT KONTRAK KINERJA PEGAWAI**

  
**KONTRAK KINERJA PEGAWAI**

Dalam rangka mewujudkan manajemen kinerja Universitas yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : [redacted]  
NPP : [redacted]  
Jabatan : [redacted]

Untuk selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA sebagai penerima amanah

Nama : Prof. Mudzakkir Ali, M.A  
NPP : 01.99.0.0003  
Jabatan : Rektor Universitas Wahid Hasyim

Untuk selanjutnya disebut PIHAK KEDUA sebagai pemberi amanah

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya dilaksanakan sebagai pegawai, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari kontrak kinerja ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Semarang, [redacted]

Pihak Kedua Pihak Pertama

Prof. Mudzakkir Ali, M.A [redacted]  
NPP. 01.99.0.0003 [redacted]

Ditetapkan di : Semarang  
Pada Tanggal : 10 Mei 2023  
Rektor,



*[Handwritten signature]*  
Prof. Dr. H. Mudzakkir Ali, M.A. f  
NPP: 01.99.0.0003