

SALINAN



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN

NOMOR 18/UN4.1/2024

TENTANG

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI LINGKUP UNIVERSITAS HASANUDDIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menindaklanjuti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Hasanuddin, perlu menyusun Peraturan Rektor tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkup Universitas Hasanuddin;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a di atas, dipandang perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkup Universitas Hasanuddin.
- Mengingat : 1. Undang-Undang R.I. Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);
2. Undang-Undang R.I. Nomor 9 Tahun 2009 tentang Badan Hukum Pendidikan (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4965);
3. Undang-Undang R.I. Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi dan Penyelenggaraan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2014 tentang Penetapan Universitas Hasanuddin sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 301);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Hasanuddin (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 168, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5720);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi R.I. Nomor 28 Tahun 2021 Tanggal 23 Agustus 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi;
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor 2/UN4.1/2024 Tanggal 10 Januari 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pengelola Universitas Hasanuddin;
12. Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor 14/UN4.1/2024 Tanggal 12 Juli 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Fakultas dan Sekolah Universitas Hasanuddin;
13. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Hasanuddin Nomor 5/UN4.0/KEP/2022 Tanggal 21 April 2022 tentang Pemberhentian Rektor Universitas Hasanuddin Periode Tahun 2018-2022 dan Pengangkatan Rektor Universitas Hasanuddin Periode Tahun 2022-2026.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN TENTANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUP UNIVERSITAS HASANUDDIN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini, yang dimaksud dengan:

1. Universitas Hasanuddin yang selanjutnya disebut Unhas adalah Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH).
2. Rektor adalah organ Unhas yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan Unhas.
3. Fakultas adalah himpunan sumber daya pendukung yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan dan teknologi.

4. Sekolah adalah unsur pelaksana akademik setingkat Fakultas yang bertugas menyelenggarakan dan/atau mengoordinasikan program pascasarjana multi disiplin.
5. Dekan adalah pimpinan Fakultas atau Sekolah di lingkungan Unhas yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan pada masing-masing Fakultas atau Sekolah.
6. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
7. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dengan tugas utama menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi di Unhas.
8. Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat SDM adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan yang bekerja dan memperoleh imbal jasa penghargaan dari Pemerintah dan/atau Unhas.
9. Pengembangan SDM adalah suatu proses peningkatan kompetensi yang dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas guna mengembangkan karir SDM sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun non pendidikan dan pelatihan.
10. Sivitas akademika adalah masyarakat akademik yang terdiri atas dosen dan mahasiswa di Unhas.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan ini adalah sebagai pedoman dalam pengembangan potensi dan kemampuan SDM.
- (2) Tujuan dari Peraturan ini adalah untuk:
 - a. mencapai visi dan misi sesuai nilai-nilai Unhas;
 - b. mengatur tata cara dalam perencanaan dan pengembangan potensi SDM;
 - c. meningkatkan kemampuan teknis dan kompetensi SDM; dan
 - d. mengatur pola karir, promosi dan mutasi SDM.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 3

Ruang lingkup pengembangan SDM Unhas, meliputi:

- a. perencanaan dan penetapan kebutuhan SDM;
- b. pengembangan karir SDM;
- c. pengembangan kompetensi SDM;
- d. penilaian kinerja SDM;

- e. pola karir SDM;
- f. penegakan disiplin SDM;
- g. promosi dan mutasi SDM; dan
- h. penghargaan SDM.

BAB IV PENGEMBANGAN SDM

Bagian Kesatu Perencanaan dan Penetapan Kebutuhan

Paragraf Kesatu Perencanaan dan Penetapan Kebutuhan Dosen

Pasal 4

Perencanaan dan penetapan kebutuhan SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, bagi dosen mempertimbangkan hal berikut ini:

- a. penyusunan analisis kebutuhan jumlah dosen yang dilakukan berdasarkan kualifikasi dan jabatan, dengan memperhatikan beban kerja, jumlah dosen yang berakhir masa kerjanya, jumlah mata kuliah, rasio dosen dan mahasiswa, rencana pengembangan keilmuan dan/atau program studi baru, rencana kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat serta perkembangan system pembelajaran di lingkungan Unhas;
- b. penyusunan kebutuhan jumlah dosen sebagaimana dimaksud pada huruf a dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun, berdasarkan prioritas kebutuhan dengan mengutamakan calon yang memiliki kualifikasi Strata 3/Spesialis 2, sesuai dengan siklus anggaran yang dibuat oleh Fakultas/Sekolah;
- c. unit kerja yang menangani dosen melakukan verifikasi terhadap perencanaan kebutuhan dosen, yang telah dibuat dan disampaikan oleh Fakultas/Sekolah;
- d. perencanaan kebutuhan dosen, yang telah diverifikasi oleh unit kerja yang menangani urusan dosen dan disahkan oleh Rektor, akan menjadi acuan untuk kebutuhan dosen pada Fakultas/Sekolah; dan
- e. kebutuhan jumlah dosen sebagaimana dimaksud pada huruf a ditetapkan oleh Rektor dengan memperhatikan masukan dari Fakultas/Sekolah.

Paragraf Kedua Perencanaan dan Penetapan Kebutuhan Tenaga Kependidikan

Pasal 5

Perencanaan dan penetapan kebutuhan SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, bagi tenaga kependidikan mempertimbangkan hal berikut ini:

- a. penyusunan analisis kebutuhan jumlah Tenaga Kependidikan dilakukan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja;

- b. penyusunan kebutuhan jumlah Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada huruf a dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan sesuai dengan siklus anggaran dan dibuat oleh Unit Kerja yang bersangkutan;
- c. Direktorat yang membidangi SDM melakukan verifikasi terhadap perencanaan kebutuhan Tenaga Kependidikan yang telah dibuat dan diusulkan oleh unit kerja yang bersangkutan;
- d. perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan yang telah diverifikasi oleh Direktorat yang membidangi SDM dan disahkan oleh Rektor akan menjadi acuan untuk kebutuhan Tenaga Kependidikan pada unit kerja yang bersangkutan; dan
- e. kebutuhan jumlah Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditetapkan oleh Rektor dengan memperhatikan masukan dari unsur pelaksana akademik dan unit kerja lainnya di lingkungan Unhas.

Bagian Kedua
Pengembangan Karir SDM

Paragraf Kesatu
Pengembangan Karir Dosen

Pasal 6

Pengembangan karir SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, bagi dosen mempertimbangkan hal berikut ini:

- a. kejelasan dan kepastian karir;
- b. kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Unhas;
- c. pengisian jabatan sesuai dengan pertimbangan pada huruf b, dan didasarkan pada proses seleksi; dan
- d. dilakukan melalui promosi karir.

Paragraf Kedua
Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan

Pasal 7

Pengembangan karir SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, bagi tenaga kependidikan mempertimbangkan hal berikut ini:

- a. pengembangan SDM bagi tenaga kependidikan mempertimbangkan hal-hal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a sampai dengan huruf c;
- b. pengisian jabatan Direktur, Kepala Biro, Kepala Sub Direktorat, Kepala Bagian, Kepala Seksi dan Kepala Sub Bagian, diutamakan bagi Tenaga Kependidikan sesuai kompetensi dan didasarkan pada proses seleksi;
- c. mekanisme seleksi dan persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud pada huruf a, diatur oleh Peraturan Rektor tersendiri; dan
- d. dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi karir.

Bagian Ketiga Pengembangan Kompetensi SDM

Pasal 8

Pengembangan kompetensi SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, mempertimbangkan hal berikut ini:

- a. SDM berkewajiban untuk mengikuti program pengembangan kompetensi guna mendukung kinerja unit kerja dan pengembangan karir;
- b. dalam melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada huruf a, SDM Unhas dapat memperoleh fasilitas dari pemerintah, universitas, unit kerja, atau pihak lain berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- c. pengembangan kompetensi SDM dilakukan melalui program pendidikan, pelatihan, magang, studi lanjut, *workshop*, seminar, *staff exchange*, *benchmarking* dan kegiatan lain, sesuai dengan kapasitas SDM dan kebutuhan unit kerja;
- d. pengembangan kompetensi mengacu pada standar kompetensi sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- e. pengembangan kompetensi dilakukan secara berjenjang; dan
- f. kesempatan mengikuti program pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada huruf a, diberikan kepada semua SDM Unhas dengan mempertimbangkan kesesuaian tugas dan jenjang karir SDM yang bersangkutan, kebutuhan masing-masing unit kerja dan ketersediaan anggaran.

Bagian Keempat Penilaian Kinerja SDM

Pasal 9

- (1) Penilaian kinerja SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan SDM yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karir.
- (2) Penilaian kinerja SDM dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit kerja, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku SDM.
- (3) Penilaian kinerja SDM dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja SDM dilakukan oleh atasan langsung dari SDM atau pejabat yang ditetapkan oleh Rektor.

Paragraf Kesatu Penilaian Kinerja Dosen

Pasal 10

- (1) Penilaian kinerja dosen bertujuan untuk menilai prestasi kerja dan meningkatkan kompetensi, motivasi serta kepuasan kerja dosen dalam rangka mencapai visi dan misi Unhas.

- (2) Penilaian kinerja dosen dilakukan berdasarkan Evaluasi Beban Kerja Dosen (BKD) melalui aplikasi Sistem Informasi Sumberdaya Terintegrasi (SISTER) dan evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan *Key Performance Indicator* (KPI) pada akhir tahun dan dievaluasi setiap 1 (satu) semester.
- (3) Hasil Penilaian kinerja dosen digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk promosi, sanksi, pemberian tunjangan, insentif, pengembangan kompetensi serta dasar untuk perpanjangan atau pemutusan hubungan kerja.

Paragraf Kedua
Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan

Pasal 11

- (1) Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan bertujuan untuk menilai prestasi kerja dan meningkatkan kompetensi serta motivasi dalam rangka menunjang pencapaian visi dan misi Unhas.
- (2) Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan berdasarkan capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Tenaga Kependidikan.
- (3) Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dievaluasi berdasarkan capaian setiap bulan dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada akhir tahun.
- (4) Hasil Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan, digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mutasi, promosi, sanksi, pemberian tunjangan, insentif, pengembangan kompetensi serta dasar untuk perpanjangan atau pemutusan hubungan kerja.

Bagian Kelima
Pola Karir SDM

Pasal 12

Pola Karir SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, mempertimbangkan hal berikut ini:

- a. berdasarkan standar jabatan dan standar kompetensi jabatan;
- b. pola karir berdasarkan ketentuan yang berlaku; dan
- c. menjamin keselarasan potensi SDM dengan penyelenggaraan tugasnya.

Bagian Keenam
Penegakan Disiplin SDM

Pasal 13

- (1) SDM wajib mematuhi kode etik Unhas, peraturan dan norma sosial yang berlaku di masyarakat.
- (2) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, SDM wajib mematuhi disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- (3) Unhas wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap SDM dan melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (4) SDM yang bekerja di instansi di luar Unhas tanpa mendapatkan izin dari Rektor, maka dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (5) SDM yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin dengan mengacu pada peraturan yang berlaku.
- (6) Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Bagian Ketujuh
Promosi dan Mutasi SDM

Paragraf Kesatu
Promosi Dosen

Pasal 14

Promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, bagi dosen disusun dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi dengan persyaratan jabatan, kualifikasi jabatan dan pola karir.

Pasal 15

- (1) Promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 berupa promosi internal dan eksternal.
- (2) Promosi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan dan keterpenuhan persyaratan sesuai dengan organisasi tata kerja Universitas.
- (3) Promosi eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan hal berikut:
 - a. setiap dosen yang mendapatkan promosi eksternal harus mendapatkan izin dari pimpinan unit kerja yang bersangkutan dan ditetapkan oleh Rektor;
 - b. promosi eksternal meliputi:
 1. Pejabat negara dan pemegang jabatan Pimpinan Tinggi;
 2. Jabatan Pimpinan Tinggi di perguruan tinggi lain; dan
 3. Pejabat di lembaga dalam maupun luar negeri.
 - c. promosi eksternal dosen dengan status PNS mengikuti peraturan yang berlaku;
 - d. promosi eksternal dosen dengan status NonPNS Tetap diatur dalam Peraturan Rektor;
 - e. setiap dosen yang mendapatkan promosi eksternal sebagaimana dimaksud pada huruf b dan huruf c yang dibebastugaskan dari kewajiban tridarmanya, maka dosen yang bersangkutan kehilangan haknya untuk memperoleh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan kehormatan, insentif kinerja, dan tunjangan lainnya; dan
 - f. setiap dosen yang mendapatkan promosi eksternal sebagaimana dimaksud pada huruf b dan huruf c harus menyeter *institutional fee* ke Unhas berdasarkan kesepakatan dengan instansi yang membutuhkan.

Paragraf Kedua
Promosi Tenaga Kependidikan

Pasal 16

Promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, bagi Tenaga Kependidikan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan dan keterpenuhan persyaratan sesuai dengan organisasi tata kerja Universitas.

Paragraf Ketiga
Mutasi Tenaga Kependidikan

Pasal 17

- (1) Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, dilakukan dalam bentuk rotasi, promosi, dan demosi;
- (2) Ruang lingkup mutasi meliputi:
 - a. dalam 1 (satu) unit kerja; dan
 - b. antarunit kerja di lingkungan Unhas.
- (3) mutasi dilakukan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan prinsip larangan konflik kepentingan.

Bagian Kedelapan
Penghargaan SDM

Pasal 18

- (1) Penghargaan SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf h, didasarkan atas loyalitas yang tinggi, pengabdian, kecakapan, keahlian, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berupa:
 - a. tanda kehormatan;
 - b. kenaikan pangkat/jabatan;
 - c. pemberian imbal jasa (*reward*);
 - d. kesempatan prioritas untuk peningkatan kualifikasi dan pengembangan kompetensi; dan
 - e. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 19

- (1) Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
- (2) Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Rektor ini dengan penempatannya dalam Lembaran Universitas Hasanuddin.

Ditetapkan di Makassar
Pada tanggal 10 September 2024
REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN,
TTD
JAMALUDDIN JOMPA

Diundangkan di Makassar
Pada tanggal 11 September 2024
KEPALA BIRO HUKUM DAN KELEMBAGAAN,



ROSNIAH
LEMBARAN UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024 NOMOR 18
BERITA UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024 NOMOR 18