

PERATURAN PENGURUS YAYASAN PENDIDIKAN RONGGOLawe CEPu
NOMOR : 007/A/SK/II/YPR/II/2016.

Tentang
KEPEGAWAIAN

- Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Ronggolawe Cepu
- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan visi dan misi Yayasan Pendidikan Ronggolawe Cepu perlu dibangun Pegawai Yayasan yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas intervensi politik, bersih dari praktek KKN serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat sebagai unsur perekat korps kepegawaian Yayasan.
- b. Bahwa pelaksanaan manajemen Pegawai Yayasan belum sepenuhnya berdasarkan perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola Yayasan dan Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe (STTR) Cepu yang baik
- c. Bahwa untuk mewujudkan Pegawai Yayasan tersebut perlu ditetapkan Pegawai Yayasan sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip MERIT dalam pelaksanaan manajemen Pegawai Yayasan
- d. Bahwa Peraturan Pengurus Yayasan Pendidikan Ronggolawe (YPR) Cepu No. 025/A/SK/II/YPR/VIII/2012 tanggal 9 Agustus 2012 tentang Peraturan Pokok Kepegawaian STTR Cepu sudah tidak sesuai dengan tuntutan dan tantangan saat ini, sehingga perlu diganti.
- e. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut huruf a, b, c, dan d diatas, perlu segera membentuk Peraturan Pengurus Yayasan Pendidikan Ronggolawe (YPR) Cepu tentang KEPEGAWAIAN.
- Mengingat : 1. UU RI No. 16 Tahun 2001 tentang Yayasan
2. UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas.
3. UU RI No. 28 tahun 2004 tentang perubahan atas UU RI No.16 tahun 2001 tentang Yayasan.
4. UU RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
5. UU RI No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
6. UU RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
7. PP RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
8. PP RI No. 63 tahun 2008 tentang Pelaksanaan UU tentang Yayasan.
9. PP RI No. 37 tahun 2009 tentang Dosen.
10. PP RI No. 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
11. Keputusan Mendiknas RI Nomor : 118/D/O/2003 tanggal 5 Agustus 2003 tentang Pendirian STTR Cepu.
12. Permendikbud RI No. 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
13. AD Yayasan Pendidikan Ronggolawe Cepu No. 093 tanggal 14 Juli 2010.
14. Statuta Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe Cepu tahun 2014.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Peraturan Pengurus Yayasan Pendidikan Ronggolawe (YPR) Cepu tentang KEPEGAWAIAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Pegawai Yayasan adalah profesi bagi pegawai tetap Yayasan dan pegawai Yayasan dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Yayasan dan yang bekerja pada Yayasan Pendidikan Ronggolawe dan Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe Cepu serta disertai tugas suatu jabatan

- atau tugas lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Yayasan.
2. Pegawai Tetap Yayasan yang selanjutnya disingkat PTY adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai PTY oleh Pengurus Yayasan untuk menduduki jabatan di Yayasan dan Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe (STTR) Cepu.
 3. Pegawai Yayasan dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PYPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas di Yayasan dan Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe (STTR) Cepu.
 4. Manajemen Pegawai Yayasan adalah pengelolaan Pegawai Yayasan untuk menghasilkan Pegawai yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari Praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).
 5. Sistem Informasi Pegawai Yayasan adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai Yayasan yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
 6. Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi Yayasan dan Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe (STTR) Cepu sebagai jabatan dibidang kependidikan.
 7. Pejabat administrasi adalah pegawai yayasan yang menduduki jabatan administrasi yayasan dan Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe Cepu sebagai pejabat kependidikan.
 8. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu dalam hal ini adalah tenaga Pendidik/Dosen.
 9. Pejabat fungsional adalah pegawai yayasan yang menduduki jabatan fungsional pada yayasan dan Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe (STTR) Cepu, dalam hal ini adalah Dosen.
 10. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai yayasan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
 11. Pejabat Pembina Yayasan adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Organisasi Pengurus dan Pengawas yayasan, serta pembinaan manajemen Kepegawaian Yayasan, serta pembinaan manajemen kepegawaian di Yayasan dan Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe (STTR) Cepu sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
 12. Yayasan adalah Yayasan Pendidikan Ronggolawe Cepu.
 13. STTR Cepu adalah Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe Cepu.
 14. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen kepegawaian Yayasan yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, setatus pernikahan, umur, dan kondisi kecacatan.

BAB II

ASAS, PRINSIP, NILAI DASAR, DAN KODE ETIK SERTA KODE PERILAKU

Pasal 2

Penyelenggaraan kebijakan dan manajemen kepegawaian Yayasan berdasarkan pada asas :

- a. Kepastian Hukum.
- b. Profesionalitas.
- c. Proporsionalitas.
- d. Keterpaduan.
- e. Netralitas.
- f. Akuntabilitas.
- g. Efektif Dan Efisien.
- h. Keterbukaan.
- i. Nondiskriminatif.
- j. Persatuan Dan Kesatuan.
- k. Keadilan Dan Kesetaraan.
- l. Kesejahteraan.

Pasal 3

Pegawai Yayasan sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut :

- a. Nilai dasar.
- b. Kode etik dan kode perilaku.
- c. Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik.
- d. Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Kualifikasi akademik.
- f. Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas.
- g. Profesionalitas jabatan.

Pasal 4

Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi :

- a. Memegang teguh ideologi pancasila.
- b. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 serta pemerintahan yang sah.
- c. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif.
- e. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur.
- f. Mempertanggung jawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik.
- g. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.
- h. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama.
- i. Mengutamakan proses dan pencapaian hasil serta mendorong kinerja pegawai.
- j. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan.
- k. Meningkatkan efektivitas dan kapasitas manajemen yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Pasal 5

- (1) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan Pegawai yayasan.
- (2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai Yayasan :
 - a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.
 - b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.
 - c. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan.
 - d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika Perguruan Tinggi.
 - f. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Yayasan dan Sekolah Tinggi
 - g. Menggunakan kekayaan dan barang milik Yayasan secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien.
 - h. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.
 - i. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan Sekolah Tinggi
 - j. Tidak menyalahgunakan informasi internal Sekolah Tinggi, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.
 - k. Memegang teguh nilai dasar Pegawai Yayasan dan selalu menjaga reputasi dan integritas Pegawai Yayasan
 - l. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang- undangan mengenai disiplin Pegawai Yayasan
- (3) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

BAB III
JENIS, STATUS, DAN KEDUDUKAN
JENIS
Pasal 6

Pegawai Yayasan terdiri atas :

- a. PNS DPK
- b. Pegawai Tetap Yayasan (PTY)
- c. Pegawai Yayasan dengan Perjanjian Kerja (PYPK)

STATUS
Pasal 7

- (1) PNS DPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan PNS KOPERTIS WILAYAH VI Propinsi Jawa Tengah yang dipekerjakan pada Yayasan Pendidikan Ronggolawe sebagai Dosen STTR Cepu dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- (2) Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai Yayasan yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat yang berwenang (Pengurus yayasan) dan memiliki nomor Induk Yayasan.
- (3). Pegawai Yayasan dengan perjanjian kerja (PYPK) sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf c, merupakan pegawai Yayasan yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan kebutuhan yayasan dan Sekolah Tinggi serta Peraturan perundang undangan yang berlaku.

KEDUDUKAN
Pasal 8

Pegawai Yayasan berkedudukan sebagai unsur Pegawai Yayasan.

Pasal 9

- 1) Pegawai Yayasan melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Yayasan dan Sekolah Tinggi
- 2) Pegawai Yayasan harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

BAB IV
FUNGSI, TUGAS, DAN PERAN

FUNGSI
Pasal 10

Pegawai Yayasan berfungsi sebagai :

- a. Pelaksana kebijakan Yayasan dan Sekolah Tinggi.
- b. Pelayan publik.
- c. Perekat dan pemersatu.

TUGAS
Pasal 11

Pegawai Yayasan bertugas :

- a. Melaksanakan kebijakan Yayasan dan Sekolah Tinggi yang dibuat oleh Yayasan dan Sekolah Tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan

PERAN
Pasal 12

Pegawai Yayasan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan dan pengelolaan Sekolah Tinggi melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

BAB V
JABATAN PEGAWAI YAYASAN
UMUM
Pasal 13

Jabatan Pegawai Yayasan terdiri atas :

- a. Jabatan Administrasi.
- b. Jabatan Fungsional.

JABATAN ADMINISTRASI
Pasal 14

Jabatan Administrasi/Struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a terdiri atas:

- a. Jabatan Administrator.
- b. Jabatan Pengawas.
- c. Jabatan Pelaksana.

Pasal 15

- (1) Pejabat dalam jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi Yayasan dan Sekolah Tinggi.
- (2) Pejabat dalam jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
- (3) Pejabat dalam jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf c bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi Yayasan dan Sekolah Tinggi.

Pasal 16

Setiap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Pasal 17

Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan Administrasi dan kompetensi yang dibutuhkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Pasal 15, dan Pasal 16 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pengurus Yayasan.

JABATAN FUNGSIONAL
Pasal 18

- (1) Jabatan Fungsional dalam Pegawai Yayasan hanya terdapat pada jabatan Dosen
- (2) Adapun jabatan Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. Asisten Ahli.
 - b. Lektor.
 - c. Lektor Kepala.
 - d. Guru Besar (Profesor)
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya, jabatan dosen dibebani beban wajib kerja dosen minimal 12 SKS dan maksimal 16 SKS untuk pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian pada masyarakat.
- (4) Sedangkan untuk beban wajib kerja instruktur minimal 4 SKS dan maksimal 6 SKS dalam

- pelaksanaan mengajar praktek.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Ketua Sekolah Tinggi.

BAB V HAK DAN KEWAJIBAN

HAK PNS DPK Pasal 19

PNS DPK berhak memperoleh :

- a. Gaji, tunjangan dan fasilitas
- b. Cuti
- c. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua
- d. Perlindungan
- e. Pengembangan Kompetensi

HAK PEGAWAI TETAP YAYASAN (PTY) Pasal 20

Pegawai Tetap Yayasan (PTY) berhak memperoleh :

- a. Gaji, tunjangan dan fasilitas
- b. Cuti
- c. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua
- d. Perlindungan
- e. Pengembangan Kompetensi

HAK PYPK Pasal 21

Pegawai Yayasan dengan Perjanjian Kerja (PYPK) berhak memperoleh :

- a. Gaji dan Tunjangan
- b. Cuti.
- c. Perlindungan
- d. Pengembangan kompetensi.
- e. Jaminan pensiun dan hari tua melalui program BPJS

KEWAJIBAN PEGAWAI YAYASAN Pasal 22

- (1) Pegawai Yayasan wajib :
- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
 - b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
 - c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat Yayasan dan Sekolah Tinggi.
 - d. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - e. Melaksanakan tugas dan kewajiban dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab.
 - f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kampus.
 - g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - h. Bersedia ditempatkan di Yayasan maupun di Sekolah Tinggi
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hak PNS DPK, hak PTY, hak PTYK dan kewajiban Pegawai Yayasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, Pasal 20, dan Pasal 21 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pengurus Yayasan

BAB VI
MANAJEMEN PEGAWAI YAYASAN
Pasal 23

- (1) Manajemen Pegawai Yayasan diselenggarakan berdasarkan sistem merit.
- (2) Manajemen Pegawai Yayasan meliputi manajemen PNS DPK/PTY dan manajemen Pegawai yayasan dengan perjanjian kerja (PYPK)

PEJABAT PEMBINA YAYASAN DAN PEJABAT YANG BERWENANG
Pasal 24

- (1) Pembina yayasan merupakan Pejabat Pembina Yayasan, menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pengurus dan Pengawas di lingkungan Yayasan .
- (2) Pejabat yang berwenang adalah Ketua Pengurus Yayasan yang menetapkan rekrutmen, pengangkatan, mutasi dan pemberhentian PYT serta PYPK dilingkungan Yayasan dan Sekolah Tinggi.

Pasal 25

- 1) Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pasal 24 ayat (2) dalam menjalankan fungsi menejemennya berdasarkan sistem merit dan berkonsultasi dengan pejabat pembina Yayasan
- 2) Pejabat yang berwenang memberikan rekomendasi kepada Pimpinan Sekolah Tinggi, dalam hal ini Ketua Sekolah Tinggi sebagai yang berwenang mengusulkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat administrasi/struktural dan pejabat fungsional kepada Pengurus Yayasan dan Kopertis Wilayah VI / Meristek Dikti.

Pasal 26

- 1) Manajemen PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan meliputi :
 - a. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan.
 - b. Pengadaan.
 - c. Pangkat dan jabatan.
 - d. Penhembangan karier.
 - e. Pola karier.
 - f. Promosi.
 - g. Mutasi.
 - h. Penilaian kerja.
 - i. Penggajian dan tunjangan.
 - j. Penghargaan.
 - k. Disiplin.
 - l. Pemberhentian.
 - m. Jabatan pensiun dan jaminan hari Tua.
 - n. Perlindungan.
- 2) Manajemen PNS DPK / Pegawai Tetap Yayasan / Pegawai Yayasan dengan Perjanjian Kerja (PYPK) dilaksanakan oleh Pengurus Yayasan dan Sekolah Tinggi sesuai dengan kewenangannya masing-masing.

PENYUSUNAN DAN PENETAPAN KEBUTUHAN
Pasal 27

- 1) Pengurus Yayasan dan Sekolah Tinggi wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- 2) Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Penyusunan dan Penetapan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), diatur dengan Peraturan yayasan.

PENGADAAN

Pasal 28

- 1) Pengadaan PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan atau Jabatan Fungsional dalam Yayasan dan Sekolah Tinggi
- 2) Pengadaan PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Pengurus Yayasan dan Sekolah Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27, ayat (2).
- 3) Pengadaan PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan.

Pasal 29

- 1) Pengurus Yayasan dan Sekolah Tinggi mengumumkan secara terbuka kepada masyarakat adanya kebutuhan pegawai jabatan untuk diisi dari calon Pegawai Tetap Yayasan.
- 2) Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Tetap Yayasan setelah memenuhi persyaratan.

Pasal 30

- (1) Penyelenggaraan seleksi pengadaan Pegawai Tetap Yayasan oleh Pengurus Yayasan dan Sekolah Tinggi melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan.
- (2) Penyelenggaraan seleksi pengadaan Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang.

Pasal 31

- 1) Peserta yang lolos seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 diangkat menjadi calon Pegawai Tetap Yayasan.
- 2) Pengangkatan calon Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Ketua Pengurus Yayasan.
- 3) Calon Pegawai Tetap Yayasan wajib menjalani masa percobaan.
- 4) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui proses pembinaan dan pengawasan yang terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Pasal 32

- 1) Masa Percobaan sebagaimana dimaksud pasal 31, ayat (3) bagi calon Pegawai Tetap Yayasan dilaksanakan selama 1 (satu) tahun.
- 2) Pengurus Yayasan dan Sekolah Tinggi wajib memberikan pembinaan dan pengawasan kepada calon Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud ayat (1) selama masa percobaan.

Pasal 33

- (1) Calon Tetap Yayasan yang diangkat menjadi Pegawai Tetap Yayasan harus memenuhi persyaratan :
 - a. lulus proses pembinaan dan pengawasan terintegrasi.
 - b. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Calon Pegawai Tetap Yayasan yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat menjadi Pegawai Tetap Yayasan oleh Ketua Pengurus Yayasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Calon Pegawai Tetap Yayasan yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan sebagai calon Pegawai Tetap Yayasan.

Pasal 34

- 1) Setiap calon Pegawai Tetap Yayasan pada saat diangkat menjadi Pegawai Tetap Yayasan wajib mengucapkan sumpah/janji.
- 2) Sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbunyi sebagai berikut :

*"Demi Allah/Atas Nama Tuhan Yang Maha Esa, saya bersumpah/berjanji:
Bahwa saya, untuk diangkat menjadi pegawai Yayasan, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*

Bahwa saya, akan mentaati segala peraturan Yayasan dan Sekolah Tinggi yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan Yayasan dan Sekolah Tinggi dan martabat pegawai Yayasan dan Sekolah Tinggi, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan Yayasan dan Sekolah Tinggi dari pada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan.

Bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan.

Bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Yayasan dan Sekolah Tinggi ".

Pasal 35

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan Pegawai Tetap Yayasan dan tata cara sumpah/janji Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 sampai dengan Pasal 34 diatur dengan Peraturan Pengurus Yayasan.

BAB VII PANGKAT DAN JABATAN Pasal 36

- (1) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Yayasan dan Sekolah Tinggi.
- (2) Pengangkatan PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.
- (3) Setiap jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.
- (4) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dapat berpindah antara Jabatan Administrasi/Struktural dan Jabatan Fungsional berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pangkat, tata cara pengangkatan PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dalam jabatan, kompetensi jabatan, klasifikasi jabatan dan tata cara perpindahan antar jabatan Administrasi/Struktural dan Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), diatur dengan Peraturan Pengurus Yayasan.

BAB VIII PENGEMBANGAN KARIER Pasal 37

- (1) Pengembangan karier PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, serta kebutuhan Yayasan dan Sekolah Tinggi.
- (2) Pengembangan karier PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

- (3) Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - a. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
 - b. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
 - c. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- (4) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.
- (5) Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Pasal 38

- (1) Setiap Pegawai Yayasan memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.
- (4) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pengurus Yayasan dan Sekolah Tinggi wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan yayasan.

BAB IX POLA KARIER Pasal 39

- (1) Untuk menjamin keselarasan potensi PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas Yayasan dan Sekolah Tinggi perlu disusun pola karier PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang terintegrasi.
- (2) Pengurus Yayasan dan Sekolah Tinggi menyusun pola karier PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier dilingkungan Yayasan dan Sekolah Tinggi.

BAB X PROMOSI Pasal 40

- (1) Promosi PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.
- (2) Setiap PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- (3) Promosi Pejabat Administrasi/Struktural dan Pejabat Fungsional PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dilakukan oleh Pengurus Yayasan dan Sekolah Tinggi setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan.
- (4) Tim penilai kinerja PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh Pengurus Yayasan.

BAB XI MUTASI Pasal 41

- 1) Setiap PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dapat dimutasi tugas didalam Yayasan dan atau Sekolah Tinggi serta antar Yayasan dan Sekolah Tinggi.
- 2) Mutasi PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh

- Pengurus Yayasan dan Sekolah Tinggi sesuai dengan kewenangannya masing-masing.
- 3) Mutasi PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
 - 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, promosi, dan mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 sampai dengan Pasal 41 diatur dalam Peraturan Yayasan.

BAB XII PENILAIAN KINERJA Pasal 42

- 1) Penilaian PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karir.
- 2) Penilaian kinerja PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan.
- 3) Penilaian kinerja PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Pasal 43

- 1) Penilaian kinerja PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan berada di bawah kewenangan Pejabat yang berwenang masing-masing.
- 2) Penilaian kinerja PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan.
- 3) Penilaian kinerja PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
- 4) Hasil penilaian kinerja PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan.
- 5) Hasil penilaian kinerja PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- 6) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 7) Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dan Pasal 43 diatur dengan Peraturan Yayasan.

BAB XIII PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN Pasal 44

- (1) Yayasan wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada Pegawai Tetap Yayasan serta menjamin kesejahteraan PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.
- (4) Gaji PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dibebankan pada APBN dan APB Yayasan

Pasal 45

- 1) Selain gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44, PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan juga menerima tunjangan dan fasilitas lainnya.
- 2) Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan ketentuan yang tercantum dalam APB Yayasan.
- 3) Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan sesuai tunjangan yang telah ditetapkan dalam APB Yayasan.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai gaji, dan tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 dan

Pasal 45 diatur dengan Peraturan Yayasan.

BAB XIV
PENGHARGAAN
Pasal 46

- 1) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- 2) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berupa pemberian:
 - a. Tanda kehormatan.
 - b. Kenaikan pangkat istimewa.
 - c. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi. dan/atau kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Pasal 47

PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan peraturan ini.

Pasal 48

Ketentuan lebih lanjut mengenai penghargaan terhadap PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, dan Pasal 47 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV
DISIPLIN
Pasal 49

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan wajib mematuhi disiplin Pegawai Yayasan.
- (2) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2) diatur dengan Pengurus Yayasan.

BAB XVI
PEMBERHENTIAN
Pasal 50

- (1) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan diberhentikan dengan hormat karena:
 - a. Meninggal dunia.
 - b. Atas permintaan sendiri.
 - c. Mencapai batas usia pensiun.
 - d. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini. atau
 - e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.
- (2) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak direncanakan.
- (3) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Yayasan tingkat berat.
- (4) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan diberhentikan dengan hormat karena :
 - a. Melakukan penyelewengan terhadap pancasila dan UUD 1945.
 - b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan

- jabatan dan atau pidana umum.
- c. Menjadi anggota dan atau Pengurus Partai politik
- d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang telah dilakukan dengan direncanakan

Pasal 51

- (1) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan diberhentikan sementara apabila :
 - a. Diangkat menjadi Pejabat Negara
 - b. Diangkat komisioner atau anggota Lembaga Non Struktural.
 - c. Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana
- (2) Pengaktifan kembali PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan oleh Ketua Pengurus yayasan.

Pasal 52

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberhentian, pemberhentian sementara dan pengaktifan kembali PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud pada pasal (50) dan (51) diatur dengan Peraturan yayasan.

Pasal 53

Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pasal 50, ayat (1) huruf c, yaitu :

- a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pegawai administrasi.
- b. 65 (enam puluh lima) tahun bagi Dosen.
- c. 70 (tujuh puluh) tahun bagi guru besar (profesor).

JAMINAN PENSIUN DAN JAMINAN HARI TUA

Pasal 54

- (1) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan diberikan jaminan pensiun apabila :
 - a. meninggal dunia;
 - b. atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu;
 - c. mencapai batas usia pensiun;
 - d. perampangan organisasi atau kebijakan Yayasan yang mengakibatkan pensiun dini; atau
 - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.
- (3) Jaminan pensiun PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdianya.
- (4) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan Sosial Nasional.
- (5) Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan berasal dari pemerintah dan Yayasan selaku pemberi kerja dan iuran PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang bersangkutan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan program jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan diatur dalam Peraturan Pemerintah dan Peraturan Pengurus Yayasan.

PERLINDUNGAN

Pasal 55

- (1) Yayasan wajib memberikan perlindungan berupa :
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan kematian; dan

- d. bantuan hukum.
- (2) Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program Jaminan Sosial Nasional.
- (3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan yayasan

BAB XVII
MANAJEMEN PEGAWAI YAYASAN
DENGAN PERJANJIAN KERJA (PYPK)
UMUM
PASAL 56

Manajemen PYPK meliputi :

- a. Penetapan kebutuhan.
- b. Pengadaan.
- c. Penilaian kinerja
- d. Penggajian dan tunjangan.
- e. Pengembangan kompetensi.
- f. Pemberian penghargaan.
- g. Disiplin.
- h. Pemutusan hubungan perjanjian kerja.
- i. Perlindungan.

PENETAPAN KEBUTUHAN
Pasal 57

- (1) Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PYPK diatur dengan Peraturan Yayasan
- (2) Setiap unit kerja di lingkungan Yayasan dan Sekolah Tinggi wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PYPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (3) Penyusunan kebutuhan jumlah PYPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
- (4) Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PYPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan peraturan yayasan.

PENGADAAN
Pasal 58

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PYPK setelah memenuhi persyaratan.

Pasal 59

- 1. Pengadaan calon PYPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan unit kerja di lingkungan Yayasan dan Sekolah Tinggi.
- 2. Pengadaan calon PYPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan Pengangkatan menjadi PYPK.

Pasal 60

Penerimaan calon PYPK dilaksanakan oleh Yayasan melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Yayasan dan Sekolah Tinggi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.

Pasal 61

- (1) Pengangkatan calon PYPK ditetapkan dengan keputusan Pengurus Yayasan.
- (2) Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Pasal 62

- (1) PYPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon Pegawai Tetap Yayasan.
- (2) Untuk diangkat menjadi calon pegawai tetap yayasan, PYPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon pegawai tetap Yayasan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PENILAIAN KINERJA

Pasal 63

- (1) Penilaian kinerja PYPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pengurus Yayasan dengan pegawai yang bersangkutan.
- (2) Penilaian kinerja PYPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
- (3) Penilaian kinerja PYPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja PYPK berada di bawah kewenangan Pejabat yang berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
- (5) Penilaian kinerja PYPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PYPK.
- (6) Penilaian kinerja PYPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
- (7) Hasil penilaian kinerja PYPK disampaikan kepada Yayasan dan, Ketua Sekolah Tinggi serta Tim Penilai Kinerja Pegawai.
- (8) Hasil penilaian kinerja PYPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
- (9) PYPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PYPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PYPK.

PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN

Pasal 64

- (1) Yayasan wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PYPK.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada APB Yayasan
- (4) Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PYPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 65

- (1) PYPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi.
- (2) Kesempatan untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direncanakan setiap tahun oleh Yayasan dan Sekolah Tinggi.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.

PEMBERIAN PENGHARGAAN

Pasal 66

- (1) PYPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan

- prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemberian:
 - a. Tanda kehormatan.
 - b. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi.
 - c. Kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.
 - (3) PYPK yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan peraturan ini.

DISIPLIN Pasal 67

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PYPK wajib mematuhi disiplin PYPK.
- (2) Yayasan dan Sekolah Tinggi wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PYPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) PYPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

PEMUTUSAN HUBUNGAN PERJANJIAN KERJA Pasal 68

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PYPK dilakukan dengan hormat karena :
 - a. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir.
 - b. Meninggal dunia.
 - c. Atas permintaan sendiri.
 - d. Perampangan organisasi atau kebijakan Yayasan yang mengakibatkan pengurangan PYPK.
 - e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PYPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena :
 - a. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana.
 - b. Melakukan pelanggaran disiplin PYPK tingkat berat.
 - c. Tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
- (3) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PYPK dilakukan tidak dengan hormat karena:
 - a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945.
 - b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.
 - c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
 - d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

PERLINDUNGAN Pasal 69

- (1) Yayasan wajib memberikan perlindungan berupa :
 - a. Jaminan hari tua.
 - b. Jaminan kesehatan.
 - c. Jaminan kecelakaan kerja.
 - d. Jaminan kematian.
 - e. Bantuan hukum.
- (2) Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilaksanakan sesuai dengan Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- (3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berupa pemberian bantuan

hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Pasal 70

Ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PYPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 69 diatur dalam Peraturan Yayasan.

BAB XVIII PENGISIAN JABATAN ADMINISTRASI/STRUKTURAL Pasal 71

- (1) Pengisian jabatan administrasi/struktural dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan dosen, tenaga administrasi dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengisian jabatan administrasi/struktural telah diatur dalam Peraturan Pengurus Yayasan No. 049/A/SK/YPR/XII/2015, tanggal 2 Januari 2016 tentang seleksi dan pertimbangan yayasan Pendidikan Ronggolawe Cepu dan Senat Sekolah Tinggi untuk calon Ketua, wakil ketua, ketua jurusan/prodi, ketua P3M, ketua P2M, kepala UPT, kepala laboratorium dan kepala bagian.

PENGGANTIAN PEJABAT ADMINISTRASI/STRUKTURAL Pasal 72

- (1) Pergantian Ketua Sekolah Tinggi melalui proses Pemilihan, Pengangkatan dan Pemberhentian Dosen sebagai Ketua Sekolah Tinggi telah diatur dengan peraturan yayasan No. 036/A/SK/II/YPR/X/2015, tanggal 1 Oktober 2015
- (2) Sedangkan untuk pengisian jabatan administrasi/struktural yang kosong karena mutasi, prosedur dan mekanismenya mengacu sebagaimana tersebut pada pasal 71 ayat (2).

PEJABAT ADMINISTRASI/STRUKTURAL YANG MENCALONKAN SEBAGAI GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR, BUPATI/WALIKOTA, DAN WAKIL BUPATI/WAKIL WALIKOTA Pasal 73

Pejabat struktural yang akan mencalonkan diri menjadi gubernur dan wakil gubernur, bupati/walikota, dan wakil bupati/wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis dari PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan sejak mendaftar sebagai calon.

BAB XIX PNS DPK/PEGAWAI TETAP YAYASAN YANG MENJADI PEJABAT NEGARA PASAL 74

- (1) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan diangkat sebagai Pejabat Negara diberhentikan sementara dari jabatannya dan tidak kehilangan statusnya sebagai PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan.
- (2) PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diaktifkan kembali sebagai PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan.

PASAL 75

PNS DPK/Pegawai Tetap Yayasan yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara sebagaimana dimaksud pasal 74 ayat (2) dapat menduduki jabatan administrasi/struktural sepanjang tersedia lowongan jabatan sesuai persyaratan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XX SISTEM INFORMASI PEGAWAI YAYASAN Pasal 76

- (1) Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen Pegawai Yayasan diperlukan Sistem Informasi Pegawai Yayasan.

- (2) Sistem Informasi Pegawai Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan secara menyeluruh dan terintegrasi antar-unit kerja
- (3) Untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam Sistem Informasi Pegawai Yayasan, setiap unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memutakhirkan data secara berkala dan disampaikan kepada Sub Bagian Kepegawaian, Bagian Umum Sekolah Tinggi Ronggolawe Cepu.
- (4) Sistem Informasi Pegawai Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya.

Pasal 77

- (1) Sistem Informasi Pegawai yayasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (1) memuat seluruh informasi dan data Pegawai Yayasan.
- (2) Data Pegawai Yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat :
 - a. Data riwayat hidup.
 - b. Riwayat pendidikan formal dan non formal.
 - c. Riwayat jabatan dan kepangkatan.
 - d. Riwayat penghargaan, tanda jasa, atau tanda kehormatan.
 - e. Riwayat pengalaman berorganisasi.
 - f. Riwayat gaji.
 - g. Riwayat pendidikan dan latihan.
 - h. Daftar penilaian prestasi kerja.
 - i. Surat keputusan.
 - j. Kompetensi.

BAB XXI

STATUS KEPEGAWAIAN YAYASAN DAN SEKOLAH TINGGI

Pasal 78

- (1) Penggajian dan uang kehormatan kepengurusan yayasan akan diatur lebih lanjut dengan peraturan Pengurus Yayasan.
- (2) Sedangkan penggajian Pegawai Yayasan yang melaksanakan tugas sebagai staf yayasan, pelaksanaannya sama dengan yang melaksanakan tugas pada Sekolah Tinggi.
- (3) Pegawai Yayasan di sekolah Tinggi dapat dimutasi menjadi staf yayasan dan sebaliknya, sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan.
- (4) Staf yayasan tidak boleh merangkap sebagai staf Sekolah Tinggi dan sebaliknya.

BAB XXII

PENYELESAIAN SENGKETA

Pasal 79

- (1) Sengketa Pegawai yayasan diselesaikan melalui upaya administrasi.
- (2) Upaya administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari keberatan dan banding administrasi.
- (3) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum.
- (4) Banding administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan kepada Pengurus Yayasan
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan banding administrasi kepada pengurus yayasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Yayasan.

BAB XXIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 80

Pada saat peraturan ini mulai berlaku, peraturan yayasan sebelumnya masih tetap berlaku, selama tidak bertentangan dengan peraturan ini.

Pasal 81

Pada saat Peraturan ini mulai berlaku, terhadap jabatan administrasi/struktural yang ada dilakukan penyesuaian dan penyetaraan dari jabatan eselon Ia s/d jabatan eselon Vb yang akan diatur dengan Peraturan Pengurusan Yayasan.

BAB XXIV
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 82

Sistem informasi pegawai yayasan sebagaimana dimaksud pasal 76 dan pasal 77, paling lama tahun 2017 telah dilaksanakan secara menyeluruh.

Pasal 83

Peraturan pelaksanaan dari peraturan ini harus sudah ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak peraturan ini diberlakukan.

Pasal 84

Pada saat peraturan ini mulai berlaku, peraturan kepegawaian yang ada dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 85

Pada saat peraturan ini mulai berlaku, ketentuan peraturan, peraturan mengenai kode etik dan penyelesaian pelanggaran terhadap kode etik bagi jabatan fungsional tertentu dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan ini.

Pasal 86

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Cepu
Pada tanggal 1 Februari 2016

Yayasan Pendidikan Ronggolawe Cepu

Drs. H. Djupri Prajitno.
Ketua Pengurus.

Salinan Peraturan Pengurus ini disampaikan kepada Yth. :

1. *Ketua STTR Cepu di Cepu.*
2. *Anggota Senat Sekolah Tinggi.*
3. *Arsip.*