



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

Jalan dr. T. Mansur No. 9 Kampus USU Medan 20155
Telepon: 061-8211633, 8216575 Fax: 061-8219411, 8211822, 8211766
Laman: www.usu.ac.id

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

NOMOR 35 TAHUN 2023

TENTANG

PENGEMBANGAN KARIER TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS SUMATERA UTARA,

Menimbang : bahwa untuk mewujudkan Tenaga Kependidikan Tetap Universitas Sumatera Utara yang profesional, menjamin keselarasan potensi dalam pelaksanaan tugas, dan memberikan peluang bagi pengembangan karier, perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Pengembangan Karier Tenaga Kependidikan Tetap Universitas Sumatera Utara;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5510);
4. Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kelola Universitas Sumatera Utara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 2 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kelola Universitas Sumatera Utara;
5. Peraturan Rektor Nomor 18 Tahun 2022 tentang Manajemen Tenaga Kependidikan Universitas Sumatera Utara;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS SUMATERA UTARA TENTANG PENGEMBANGAN KARIER TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP UNIVERSITAS SUMATERA UTARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Sumatera Utara yang selanjutnya disingkat USU adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
2. Rektor adalah organ USU yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan USU.
3. Satuan Kerja adalah seluruh pelaksana akademik, penunjang akademik, pelaksana administrasi, dan pendukung organ lainnya di lingkungan USU yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab penggunaan anggaran.
4. Pengembangan Karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kependidikan tetap usu secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensi secara maksimal dalam pencapaian kemajuan karier tenaga kependidikan tetap usu di lingkungan USU.
5. Tenaga Kependidikan Tetap USU yang selanjutnya disebut Tenaga Kependidikan Tetap adalah Tenaga Kependidikan yang bekerja penuh waktu dan diangkat berdasarkan Keputusan Rektor dengan perjanjian kerja.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Tenaga Kependidikan Tetap.
7. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi USU.
8. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
9. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan Tenaga Kependidikan Tetap dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
10. Mutasi adalah perpindahan Tenaga Kependidikan Tetap dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, dilaksanakan secara terencana dalam bentuk Pola Karier horizontal.
11. Promosi adalah perpindahan terhadap Tenaga Kependidikan Tetap dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi, dilaksanakan secara terencana dalam bentuk Pola Karier vertikal atau diagonal.

12. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh Tenaga Kependidikan Tetap dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
13. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Tenaga Kependidikan Tetap pada organisasi, Satuan Kerja, atau tim kerja sesuai dengan sasaran perilaku kerja rencana kinerja, dan target yang akan dicapai oleh Tenaga Kependidikan Tetap yang harus dicapai setiap tahun.

BAB II

RUANG LINGKUP PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 2

Ruang lingkup Pengembangan Karier, meliputi:

- a. rencana Pengembangan Karier;
- b. pelaksanaan Pengembangan Karier;
- c. pemantauan dan evaluasi Pengembangan Karier;
- d. Pola Karier;
- e. Mutasi; dan
- f. Promosi.

BAB III

RENCANA PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 3

- (1) Rencana Pengembangan Karier meliputi rencana:
 - a. Tenaga Kependidikan Tetap yang akan dikembangkan kariernya;
 - b. penempatan Tenaga Kependidikan Tetap sesuai Pola Karier;
 - c. bentuk Pengembangan Karier;
 - d. waktu pelaksanaan; dan
 - e. prosedur dan mekanisme pengisian Jabatan.
- (2) Rencana Pengembangan Karier disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dirinci setiap tahun.
- (3) Rencana Pengembangan Karier disusun oleh Satuan Kerja di bidang sumber daya manusia.

BAB IV

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 4

Pengembangan Karier dilaksanakan tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, golongan, dan menghindari konflik kepentingan, berdasarkan:

- a. kualifikasi;
- b. Kompetensi;
- c. penilaian Kinerja; dan
- d. kebutuhan USU.

Pasal 5

- (1) Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dilaksanakan sebagai penyesuaian kebutuhan organisasi, Kompetensi, dan Pola Karier Tenaga Kependidikan Tetap.
- (2) Pengembangan Karier Tenaga Kependidikan Tetap sebagaimana dimaksud ayat (1), dilaksanakan melalui:
 - a. Mutasi; dan/atau
 - b. Promosi.
- (3) Selain Mutasi dan/atau Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pengembangan Karier dapat dilaksanakan melalui penugasan khusus.
- (4) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3), merupakan penugasan Tenaga Kependidikan Tetap untuk melaksanakan tugas Jabatan secara khusus di luar lingkungan USU dalam jangka waktu tertentu berdasarkan Keputusan Rektor.

Pasal 6

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Karier dilaksanakan sesuai dengan rencana Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Karier dilaksanakan oleh Satuan Kerja di bidang sumber daya manusia.

BAB V

PEMANTAUAN DAN EVALUASI PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 7

- (1) Pemantauan dan evaluasi dalam pelaksanaan Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 6, dilaksanakan untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan Tenaga Kependidikan Tetap dalam Jabatan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi pemantauan dan evaluasi terhadap:
 - a. perencanaan Pengembangan Karier;
 - b. proses pelaksanaan Pengembangan Karier; dan
 - c. hasil Pengembangan Karier.
- (3) Hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2), digunakan sebagai dasar penyempurnaan atau perbaikan Pengembangan Karier.
- (4) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan oleh Satuan Kerja di bidang sumber daya manusia.

BAB VI
POLA KARIER

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 8

Pola Karier Tenaga Kependidikan Tetap disusun berdasarkan prinsip:

- a. kepastian, merupakan prinsip dalam Pola Karier yang memberikan kepastian tentang jalur karier yang dapat ditempuh oleh setiap Tenaga Kependidikan Tetap;
- b. profesionalisme, merupakan prinsip dalam Pola Karier yang mengutamakan Kompetensi dan prestasi kerja Tenaga Kependidikan Tetap;
- c. transparan, merupakan prinsip dalam Pola Karier yang dilaksanakan secara terbuka diketahui oleh setiap Tenaga Kependidikan Tetap;
- d. integritas, merupakan prinsip dalam Pola Karier yang menjadikan karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.
- e. keadilan, merupakan prinsip dalam Pola Karier yang membuat setiap Tenaga Kependidikan Tetap memiliki kesempatan dan peluang yang sama; dan
- f. rasional, merupakan prinsip dalam Pola Karier yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan USU.

Bagian Kedua
Bentuk Pola Karier

Pasal 9

Pola Karier Tenaga Kependidikan Tetap dapat berbentuk:

- a. horizontal, merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok dilakukan melalui Mutasi;
- b. vertikal, merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi, dilakukan melalui Promosi; dan
- c. diagonal, merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, dilakukan melalui Promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.

Bagian Ketiga
Ruang Lingkup Pola Karier

Paragraf 1
Umum

Pasal 10

Ruang lingkup Pola Karier meliputi:

- a. jenis Jabatan;
- b. profil Tenaga Kependidikan Tetap;
- c. standar Kompetensi Tenaga Kependidikan Tetap; dan
- d. jalur karier.

Paragraf 2
Jenis Jabatan

Pasal 11

- (1) Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a, terdiri atas:
 - a. JA; dan
 - b. JF.
- (2) JA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dengan jenjang Jabatan JA dari paling tinggi sampai paling rendah, meliputi:
 - a. administrator atau yang disetarakan;
 - b. pengawas atau yang disetarakan; dan
 - c. pelaksana.
- (3) JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dengan jenjang Jabatan JF dari paling tinggi sampai paling rendah, meliputi:
 - a. keterampilan; dan
 - b. keahlian.
- (4) JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, dengan jenjang Jabatan JF keterampilan dari paling tinggi sampai paling rendah, meliputi:
 - a. penyelia;
 - b. mahir; dan
 - c. terampil.
- (5) JF keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, dengan jenjang Jabatan JF keahlian dari paling tinggi sampai paling rendah, meliputi:
 - a. ahli utama;
 - b. ahli madya;
 - c. ahli muda; dan
 - d. ahli pertama.

Pasal 12

- (1) Jabatan administrator atau yang disetarakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a, bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi USU.

- (2) Jabatan pengawas atau yang disetarakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b, bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
- (3) Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c, bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi USU.
- (4) Jenjang JF penyelia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4) huruf a, bertanggung jawab melaksanakan fungsi dan tugas koordinasi dalam JF keterampilan.
- (5) Jenjang JF mahir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4) huruf b, bertanggung jawab melaksanakan fungsi dan tugas utama dalam JF keterampilan.
- (6) Jenjang JF terampil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4) huruf c, bertanggung jawab melaksanakan fungsi dan tugas yang bersifat lanjutan dalam JF keterampilan.
- (7) Jenjang JF ahli utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (5) huruf a, bertanggung jawab melaksanakan fungsi dan tugas utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tertinggi.
- (8) Jenjang JF ahli madya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (5) huruf b, bertanggung jawab melaksanakan fungsi dan tugas utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tinggi.
- (9) Jenjang JF ahli muda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (5) huruf c, bertanggung jawab melaksanakan fungsi dan tugas utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat lanjutan.
- (10) Jenjang JF ahli pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf d, bertanggung jawab melaksanakan fungsi dan tugas utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat dasar.

Paragraf 3

Profil Tenaga Kependidikan Tetap

Pasal 13

Profil Tenaga Kependidikan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b, merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap Tenaga Kependidikan Tetap yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi pendidikan;
- c. rekam jejak Jabatan;
- d. Kompetensi;
- e. riwayat pengembangan;
- f. riwayat hasil penilaian Kinerja;
- g. pendidikan dan pelatihan;
- h. usia; dan
- i. informasi kepegawaian lainnya.

Paragraf 4
Standar Kompetensi Tenaga Kependidikan Tetap

Pasal 14

Standar Kompetensi Tenaga Kependidikan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c, paling sedikit memuat informasi tentang:

- a. nama Jabatan;
- b. uraian Jabatan;
- c. kode Jabatan;
- d. pangkat/kelas Jabatan; dan
- e. Kompetensi.

Paragraf 5
Jalur Karier

Pasal 15

Jalur karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d, merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh Tenaga Kependidikan Tetap baik pada jenjang Jabatan setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.

Bagian Keempat
Rencana Pola Karier

Pasal 16

- (1) Penyusunan rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk:
 - a. JA; dan
 - b. JF.
- (2) Rencana Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. jumlah;
 - b. komposisi;
 - c. distribusi calon pemegang Jabatan; dan
 - d. jangka waktu alur karier/Jabatan.
- (3) Rencana Pola Karier dibuat berdasarkan:
 - a. Kompetensi;
 - b. komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang dan memiliki syarat Kompetensi, kualifikasi, serta Kinerja; dan
 - c. distribusi calon pemegang Jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk Jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk Jabatan lainnya.
- (4) Rencana Pola Karier disusun oleh Satuan Kerja di bidang sumber daya manusia.

Bagian Kelima
Pelaksanaan Pola Karier

Pasal 17

- (1) Pola Karier dilaksanakan oleh Satuan Kerja di bidang sumber daya manusia.
- (2) Satuan Kerja di bidang sumber daya manusia melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (4).
- (3) Pelaksanaan Pola Karier dilaksanakan berdasarkan pedoman yang ditetapkan dalam Keputusan Rektor.

Bagian Keenam
Pembinaan dan Pengawasan Pola Karier

Pasal 18

- (1) Setiap tahun Satuan Kerja di bidang sumber daya manusia menyusun laporan pembinaan Pola Karier.
- (2) Laporan pembinaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan sebagai pertimbangan dalam pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Pengembangan Karier di lingkungan USU.

BAB VII
MUTASI

Pasal 19

- (1) Mutasi dilaksanakan untuk:
 - a. Pengembangan Karier sebagai bagian dari pembinaan karier;
 - b. peningkatan kemampuan; dan
 - c. pengadaan kebutuhan Tenaga Kependidikan Tetap.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan atas dasar kesesuaian antara Kompetensi Tenaga Kependidikan Tetap dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan Pola Karier, serta kebutuhan USU.
- (3) Setiap Tenaga Kependidikan Tetap dapat dimutasi berdasarkan:
 - a. penugasan;
 - b. lokasi; dan/atau
 - c. kebutuhan Satuan Kerja.
- (4) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Mutasi dalam 1 (satu) Satuan Kerja; dan
 - b. Mutasi antar Satuan Kerja di lingkungan USU.
- (5) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan berdasarkan pedoman yang ditetapkan dalam Keputusan Rektor.

BAB VIII
PROMOSI

Pasal 20

- (1) Setiap Tenaga Kependidikan Tetap yang telah memenuhi persyaratan memiliki hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang Jabatan yang lebih tinggi sebagai bentuk Pengembangan Karier.
- (2) Promosi Jabatan bagi Tenaga Kependidikan Tetap diberikan pada JA dan JF di lingkungan USU.
- (3) Promosi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan sesuai:
 - a. Kompetensi;
 - b. kualifikasi;
 - c. syarat Jabatan;
 - d. penilaian prestasi kerja; dan
 - e. kebutuhan USU.
- (4) Promosi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan pedoman yang ditetapkan dalam Keputusan Rektor.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Medan
pada tanggal 11 Desember 2023

REKTOR,

TTD

MURYANTO AMIN
NIP 197409302005011002

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretaris Universitas,

Muhammad Fidel Ganis Siregar
NIP 196405301989031019