



**SURAT KEPUTUSAN
PERKUMPULAN PEMBINA
LEMBAGA PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI
PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
SURABAYA**

NOMOR: 165/PPLP PT PGRI SBY /C/V/2015

TENTANG

**PERUBAHAN DAN PENYEMPURNAAN
PERATURAN POKOK KEPEGAWAIAN
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA**

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Surat Keputusan	1
Bab I Ketentuan Umum	3
Bab II Status dan Fungsi Pegawai	4
Bab III Pengangkatan Promosi dan Mutasi Pegawai	5
Bab IV Hak dan Kewajiban Pegawai	7
Bab V Disiplin, Larangan, dan Sanksi Pegawai	12
Bab VI Hubungan Kerja.....	14
Bab VII Fasilitas Dinas	15
Bab VIII Peraturan Peralihan	15
Bab IX Ketentuan Penutup	15
Penjelasan Pasal-Pasal	17

SURAT KEPUTUSAN
PERKUMPULAN PEMBINA LEMBAGA PENDIDIKAN
PERGURUAN TINGGI
PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA SURABAYA
NOMOR: 165/ PPLP PT PGRI SURABAYA /C/V/2015
Tentang
PERUBAHAN DAN PENYEMPURNAAN PERATURAN
POKOK KEPEGAWAIAN
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA

PPLP PT PGRI SURABAYA

- MENIMBANG** : a. Bahwa dalam rangka mencapai tujuan kelembagaan yang sempurna, berkesinambungan, berkeadilan dan transparansi diperlukan adanya pegawai sebagai insan lembaga yang penuh ketaqwaan, kesetiaan, taat kepada lembaga, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan hak dan kewajibannya dalam menyelenggarakan tugas kelembagaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya;
- b. Bahwa untuk mewujudkan pegawai seperti tersebut di atas, diperlukan Peraturan Pokok Kepegawaian.
- MENINGAT** : 1. Undang-Undang Dasar RI tahun 1945;
2. Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;

3. Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
4. Undang-Undang RI Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi;
5. Undang-Undang RI Nomor 84 tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non-Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta;
6. Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
7. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
8. Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 047/D/O tahun 1998 tentang Universitas PGRI Adi Buana Surabaya;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 46 tahun 2013 tentang Perubahan atas Permen PAN dan RB Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya;
10. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
11. Surat Edaran Dirjen Dikti Kemendikbud Nomor: 3387/E4.1/2012 tanggal 8 November 2012;

12. Anggaran Dasar PPLP PT PGRI SURABAYA;
13. Statuta Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

MEMPERHATIKAN : Keputusan Rapat Pengurus Perkumpulan dengan Pimpinan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, tanggal 20 April 2015.

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN : PERUBAHAN DAN PENYEMPURNAAN PERATURAN POKOK KEPEGAWAIAN UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Istilah-Istilah

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. **PERKUMPULAN** : Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi PGRI Surabaya disingkat PPLP PT PGRI Surabaya sebagai badan penyelenggara Universitas PGRI Adi Buana Surabaya;
2. **PENGURUS & PENGAWAS** : Organ Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi PGRI Surabaya;
3. **UNIVERSITAS** : Universitas PGRI Adi Buana Surabaya disingkat UNIPA Surabaya;

4. LEMBAGA LAIN : Lembaga yang diselenggarakan oleh Perkumpulan selain Universitas;
5. UNIT KERJA : Satuan struktur organisasi yang ada di lingkungan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya;
6. PEGAWAI : Tenaga kerja yang diangkat sebagai Dosen atau Tenaga Kependidikan dengan Surat Keputusan Perkumpulan atau diangkat oleh Pemerintah Republik Indonesia yang dipekerjakan pada Universitas;
7. PEMERINTAH : Pemerintah Republik Indonesia;
8. HUKUM : Perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia;
9. KELUARGA : Isteri, atau suami dan anak yang sah menurut Hukum.

Pasal 2

Maksud dan Tujuan

Peraturan Pokok Kepegawaian ini mempunyai maksud dan tujuan untuk memberikan suatu landasan hukum tentang kedudukan, hak, kewajiban dan sanksi pegawai yang berlaku pada Universitas yang diselenggarakan oleh Perkumpulan, agar kesejahteraan Pegawai terjamin.

BAB II

STATUS DAN FUNGSI PEGAWAI

Pasal 3

Berdasarkan statusnya, pegawai digolongkan menjadi:

1. Pegawai Tetap:
 - a. Pegawai Perkumpulan, yaitu Pegawai yang diangkat dengan SK Perkumpulan;
 - b. Pegawai Dipekerjakan (Dpk.), yaitu Pegawai yang diangkat oleh Pemerintah;

2. Pegawai Luar Biasa, yaitu pegawai yang diangkat berdasarkan kebutuhan dalam jangka waktu tertentu dengan SK Perkumpulan yang mempunyai kualifikasi dan keahlian tertentu dan/atau berjasa kepada Universitas;
3. Pegawai Kontrak yaitu pegawai yang diangkat berdasarkan kebutuhan dan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang berlaku dengan SK Perkumpulan.

Pasal 4

Berdasarkan fungsinya Pegawai digolongkan menjadi:

1. Dosen; adalah Pegawai yang mempunyai tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab dibidang Tri Dharma Perguruan Tinggi;
2. Tenaga Kependidikan; adalah Pegawai yang mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

BAB III

PENGANGKATAN, PROMOSI, DAN MUTASI PEGAWAI

Pasal 5

Pengangkatan Pegawai

1. Yang dapat diangkat sebagai calon Pegawai adalah warga negara Republik Indonesia, dengan ketentuan:
 - a. Dosen dengan batas usia terendah 24 (dua puluh empat) tahun dan tertinggi 48 (empat puluh delapan) tahun berijazah S-2 dan/atau S-3, kecuali yang telah memiliki jabatan akademik dan/atau NIDN yang masih aktif;

- b. Tenaga Kependidikan dengan batas usia terendah 18 (delapan belas) tahun dan tertinggi 39 (tiga puluh sembilan) tahun.
2. Setiap calon Pegawai harus menyampaikan surat lamaran kepada Perkumpulan dengan melampirkan:
 - a. Daftar riwayat hidup;
 - b. Fotokopi ijazah dan transkrip yang telah dilegalisasi;
 - c. Daftar pengalaman kerja;
 - d. Surat keterangan berkelakuan baik dari Kepolisian;
 - e. Persyaratan lain yang ditetapkan oleh Perkumpulan.
3. Pengangkatan Pegawai Tetap dilakukan oleh Perkumpulan;
4. Pegawai Tetap yang diangkat harus menjalani masa percobaan selama-lamanya 1 (satu) tahun dan memperoleh gaji sebesar 80% dari gaji pokok selama 1 (satu) tahun;
5. Pegawai Tetap sesuai ayat (4) pasal ini dapat diberhentikan apabila dari hasil evaluasi yang bersangkutan tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi pegawai Tetap;
6. Seseorang juga dapat diangkat secara langsung menjadi pegawai tetap Perkumpulan apabila telah mempunyai pengalaman kerja yang dapat diperhitungkan dan memperoleh gaji pokok 100% dengan masa kerja 0 tahun;
7. Pengangkatan pegawai Luar Biasa dan/atau Kontrak dilakukan oleh Perkumpulan dengan Surat Kontrak Kerja/Surat Perjanjian Kerja, dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan kebutuhan dan kondisi fisik serta psikis yang bersangkutan;
8. Pengakuan awal golongan ruang Dosen dan Tenaga Kependidikan berdasar aturan yang berlaku;
9. Pengangkatan dosen dari lembaga lain sesuai dengan ayat (2) pasal ini dengan melampirkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Badan Penyelenggara Lembaga asal.

Pasal 6

Promosi, Mutasi, dan Alih Fungsi

1. Promosi adalah pengangkatan seorang pegawai menduduki jabatan tertentu yang lebih tinggi;
2. Mutasi adalah perpindahan unit kerja seorang pegawai;
3. Alih fungsi pegawai adalah perpindahan seorang tenaga kependidikan menjadi dosen, atau sebaliknya berdasarkan ketentuan yang berlaku;
4. Promosi, mutasi, dan alih fungsi pegawai dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

BAB IV

HAK DAN KEWAJIBAN PEGAWAI

Pasal 7

Hak Pegawai

1. Setiap Pegawai Perkumpulan berhak atas:
 - a. Gaji;
 - b. Tunjangan;
 - c. Honorarium dan/atau penghargaan lainnya;
 - d. Kenaikan gaji berkala;
 - e. Kenaikan Pangkat;
 - f. Promosi, Mutasi dan Alih Fungsi;
 - g. Kenaikan jenjang jabatan akademik untuk dosen;
 - h. Dana Pensiun (DPLK);
 - i. Tali asih;
 - j. Lunsum Asuransi ketenagakerjaan (jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian) asuransi kesehatan sesuai ketentuan yang berlaku;
 - k. Kesempatan mengembangkan karier, baik di bidang ilmu pengetahuan maupun keahlian;

- l. Cuti;
 - m. Pembelaan diri terhadap sanksi yang dijatuhkan;
 - n. Mengajukan rehabilitasi;
 - o. Penyesuaian ijazah;
 - p. Pakaian seragam dinas;
 - q. Dana bantuan.
2. Setiap Pegawai Dpk. berhak atas:
 - a. Gaji dan tunjangan yang ditanggung oleh Pemerintah, berdasar aturan yang berlaku;
 - b. Promosi jabatan dan Mutasi;
 - c. Kenaikan jenjang jabatan akademik;
 - d. Kesempatan mengembangkan karier, baik di bidang ilmu pengetahuan maupun keahlian;
 - e. Pembelaan diri terhadap sanksi yang akan dijatuhkan;
 - f. Mengajukan rehabilitasi;
 - g. Tunjangan Transpot, Struktural, Keahlian, Insentif, Kelayakan, Hari Raya;
 - h. Cuti;
 - i. Honorarium, Penghargaan, Kesejahteraan;
 - j. Tali asih;
 - k. Pakaian Seragam Dinas;
 - l. Dana Bantuan.
 3. Pegawai Luar Biasa:
 - a. Dosen berhak atas:
 1. Gaji;
 2. Honorarium;
 3. Tunjangan Fungsional, Transpot, Struktural, Keahlian/Profesi, Insentive, Kelayakan, Hari Raya;
 4. Penghargaan;

5. Dana Bantuan.
- b. Tenaga Kependidikan berhak atas:
 1. Gaji;
 2. Honorarium;
 3. Tunjangan Transpot, Struktural, Keahlian/Profesi, Insentive, Hari Raya;
 4. Penghargaan;
 5. Asuransi kesehatan sesuai aturan yang berlaku;
 6. Dana Bantuan.
4. Pegawai Kontrak:
 - a. Dosen berhak sesuai aturan yang berlaku;
 - b. Tenaga Kependidikan berhak atas:
 1. Gaji;
 2. Tunjangan Transpot, Struktural, Insentif, Hari Raya, Administrasi;
 3. Honorarium, Kepanitiaan, Perjalanan Dinas, Lembur;
 4. Penghargaan, Kesejahteraan;
 5. Asuransi kesehatan sesuai aturan yang berlaku.
5. Studi Lanjut:
 - a. Setiap dosen tetap berhak atas:
 1. Studi lanjut (S-3) sesuai dengan aturan universitas;
 2. Biaya studi lanjut (S-3) sesuai dengan aturan universitas.
 - b. Setiap tenaga kependidikan tetap berhak atas:
 1. Studi lanjut sesuai dengan aturan universitas;
 2. Biaya studi lanjut sesuai dengan aturan universitas.

Pasal 8
Kewajiban Pegawai

Setiap Pegawai wajib:

1. Setia, taat dan loyal sepenuhnya kepada:
 - a. Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
 - b. Undang-Undang yang berlaku;
 - c. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD-ART) Perkumpulan;
 - d. Kode Etik Profesi Guru dan Dosen;
 - e. Statuta Universitas PGRI Adi Buana Surabaya;
 - f. Peraturan Pokok Kepegawaian Universitas.
2. Menjunjung Tinggi Kehormatan dan Martabat Perkumpulan dan Universitas;
3. Mengutamakan Kepentingan Perkumpulan dan Universitas diatas kepentingan pribadi dan golongan;
4. Menghindarkan segala tindakan yang dapat merugikan Kepentingan Perkumpulan dan Universitas;
5. Menyimpan rahasia Perkumpulan dan Universitas;
6. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Perkumpulan dan Universitas;
7. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh tanggungjawab;
8. Segera menyampaikan kepada atasannya, apabila mengetahui adanya pelanggaran, dan hal-hal yang dapat membahayakan atau merugikan Perkumpulan dan Universitas;
9. Meningkatkan mutu profesi dan keahlian;
10. Berpakaian rapi dan sopan;
11. Bersikap dan berperilaku sesuai dengan kode etik dosen dan tenaga kependidikan;
12. Mentaati jam kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
13. Memelihara dan meningkatkan kebersamaan serta kekompakan demi terciptanya iklim kerja yang harmonis;

14. Membimbing bawahannya untuk meningkatkan karier dan prestasi kerja;
15. Memberikan kontribusi kepada Perkumpulan atau Universitas bagi pegawai yang mendapatkan penghasilan sesuai profesi dan keahliannya di luar universitas sesuai dengan aturan yang berlaku;
16. Mengabdikan minimal selama 2 (dua) tahun bagi dosen yang telah mempunyai NIDN terhitung mulai tanggal berlakunya NIDN;
17. Membayar ganti rugi sebesar Rp25.000.000,- (dua puluh lima juta rupiah) bagi dosen yang telah memiliki NIDN mengundurkan diri atau pindah kerja ke perguruan tinggi lain tanpa ijin terlebih dahulu kepada pimpinan universitas sebagaimana diatur dalam ayat 16;
18. Mengabdikan selama 2 kali masa studi ditambah 1 tahun pada universitas bagi dosen tetap perkumpulan yang studi lanjut dengan biaya universitas maupun pemerintah terhitung mulai tanggal SK aktif kembali;
19. Membayar ganti rugi sebesar 2 kali jumlah biaya studi lanjut bagi dosen yang mengundurkan diri atau pindah kerja ke perguruan tinggi lain sebelum menyelesaikan masa pengabdian sebagaimana diatur dalam ayat 18;
20. Mengabdikan selama 2 kali masa studi ditambah 1 tahun pada universitas bagi tenaga kependidikan tetap perkumpulan yang studi lanjut dengan biaya universitas terhitung mulai tanggal SK aktif kembali;
21. Membayar ganti rugi sebesar 2 kali jumlah biaya studi lanjut bagi tenaga kependidikan tetap yang mengundurkan diri sebelum menyelesaikan masa pengabdian sebagaimana diatur dalam ayat 20.

BAB V

DISIPLIN, LARANGAN, DAN SANKSI PEGAWAI

Pasal 9

Disiplin

Disiplin adalah melaksanakan tugas Pegawai sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8.

Pasal 10

Larangan

1. Larangan adalah perbuatan yang tidak boleh dilakukan;
2. Yang termasuk larangan:
 - a. Melakukan makar atau perbuatan-perbuatan yang bersifat melawan Pemerintah Republik Indonesia;
 - b. Melakukan pencurian, perampasan dan penggelapan;
 - c. Melakukan penganiayaan;
 - d. Melakukan Penipuan;
 - e. Sengaja merusak harta benda milik Perkumpulan atau Universitas;
 - f. Memberi keterangan palsu;
 - g. Berbuat cela di tempat kerja;
 - h. Menghina atau mengancam, baik lisan maupun tertulis;
 - i. Membocorkan rahasia Perkumpulan atau Universitas;
 - j. Memalsukan nilai prestasi akademik, tanda tangan atasan maupun pimpinan, cap/stempel dan bentuk-bentuk pemalsuan lain yang sifatnya memberi kesan legal;
 - k. Menjadi pengurus partai politik, organisasi masyarakat yang terlarang dan/atau calon anggota legislatif tanpa izin Pimpinan Perkumpulan atau Pimpinan Universitas;
 - l. Melamar pekerjaan atau bekerja di tempat lain tanpa izin Universitas atau Perkumpulan;
 - m. Menyalahgunakan narkoba dan/atau minuman keras;
 - n. Korupsi;
 - o. Pornografi dan pornoaksi.

Pasal 11

Sanksi

1. Sanksi adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai yang melakukan tindakan pelanggaran sesuai dengan ketentuan pasal 8, 9, dan 10.
2. Jenis-jenis sanksi:
 - a. Ringan;
 - b. Sedang;
 - c. Berat.
3. Bentuk sanksi ringan:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis disertai pernyataan atasan yang bersangkutan;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis dari atasan yang bersangkutan.
4. Bentuk sanksi Sedang:
 - a. Penundaan Gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. Penurunan Gaji 1 (satu) tahap paling lama 1 (satu) tahun;
 - c. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
5. Bentuk sanksi Berat:
 - a. Pembebasan tugas atau skorsing paling lama 6 bulan;
 - b. Penurunan Pangkat 1 (satu) tingkat, paling lama 1 (satu) tahun;
 - c. Diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri;
 - d. Diberhentikan dengan tidak hormat;
 - e. Dikembalikan ke instansi induknya.

Pasal 12

Pejabat yang Berwenang Menjatuhkan Sanksi

1. Kepala unit kerja berwenang menjatuhkan sanksi ringan;
2. Rektor berwenang menjatuhkan sanksi sedang;
3. Perkumpulan berwenang menjatuhkan sanksi berat.

BAB VI HUBUNGAN KERJA

Pasal 13

Hubungan kerja berdasarkan Azas Kekeluargaan, Kebersamaan, Keterbukaan, Produktivitas, Legalitas dan profesional.

Pasal 14

Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dengan Universitas atau Perkumpulan sebagai berikut:

1. Pegawai diberhentikan dengan hormat karena:
 - a. Atas permintaan sendiri;
 - b. Cacat jasmani dan/atau rokhani yang didasarkan dengan surat keterangan dokter dan/atau psikiater, sehingga tidak dapat melaksanakan kewajiban sebagai Pegawai;
 - c. Adanya rasionalisasi atau perampingan dengan alasan:
 1. Pailit anggaran berdasarkan hasil pemeriksaan akuntan publik;
 2. Program Studi atau Fakultas yang tidak ada peminatnya;
 3. Penyusutan jumlah mahasiswa;
 4. Ditutupnya suatu Program Studi atau Fakultas, berdasar peraturan yang berlaku;
 - d. Meninggal dunia.
2. Pegawai diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri;
3. Pegawai diberhentikan dengan tidak hormat;
4. Pemberhentian Pegawai Tetap ditetapkan oleh Perkumpulan atas usulan Rektor atau Tim khusus yang dibentuk;
5. Pemberhentian Pegawai Dpk. dilakukan dengan mengembalikan kepada Lembaga induknya oleh Perkumpulan atas usulan Rektor;
6. Pemberlakuan ayat (2, 3, 4, 5) dalam pasal ini mengacu pada pasal 8, 9, dan 10.

Pasal 15

Pensiun

1. Pensiun adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan kepada pegawai Perkumpulan yang telah memasuki batas usia pensiun;
2. Batas usia pensiun pegawai Perkumpulan:
 - a. Dosen 65 (enam puluh lima) tahun;
 - b. Dosen yang memiliki jenjang Jabatan akademik Profesor 70 (tujuh puluh) tahun;
 - c. Tenaga Kependidikan 58 tahun.

BAB VII FASILITAS

Pasal 16

Pejabat struktural mendapat fasilitas dinas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB VIII PERATURAN PERALIHAN

Pasal 17

1. Hak Pegawai yang dimiliki sebelum peraturan ini ditetapkan, tetap menjadi haknya dan tidak berlaku surut;
2. Hal-hal yang belum diatur dalam peraturan ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Perkumpulan atau Universitas.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

1. Bila dianggap perlu, peraturan ini sewaktu-waktu dapat ditinjau kembali sesuai dengan kebutuhan;

2. Dengan diberlakukannya peraturan ini, semua peraturan yang bertentangan dengan peraturan ini dinyatakan tidak berlaku;

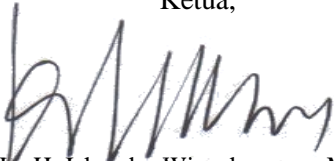
Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Surabaya

Pada tanggal : 20 Mei 2015

Ketua,

Sekretaris,



Prof. Dr.H. Iskandar Wiryokusomo. M.Sc.

Dis. H. Djoko Adi Walujo. S.T., M.M., DBA.

PENJELASAN
PERATURAN POKOK KEPEGAWAIAN
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
Nomor: 165/PPLP PT PGRI SBY/C/V/2015

PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Ayat (1) Cukup Jelas.

Ayat (2)

Pegawai Luar biasa terdiri dari:

1. Dosen;
2. Tenaga Kependidikan.

Berdasarkan peraturan yang berlaku

Ayat (3)

Pegawai Kontrak terdiri atas:

1. Dosen;
2. Tenaga Kependidikan.

Berdasarkan peraturan yang berlaku

Pasal 4

Ayat (1) Cukup jelas.

Ayat (2) Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1) s/d (7) cukup jelas .

Ayat (8)

Pengakuan awal golongan ruang Dosen sebagai berikut:

Ijazah	Pengakuan Awal
S.2	III-b
S.3	III-c

Pengakuan awal golongan ruang Tenaga Kependidikan sebagai berikut:

Ijazah	Pengakuan Awal
SD	I-a
SLTP & Sederajat	I-b
SLTA & Sederajat	II-a
D-1 dan D-2	II-b
D-3	II-c
S.1 / D.4	III-a

Ayat (9) cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1) cukup jelas.

Ayat (2) Mutasi dilakukan untuk penyegaran, pemenuhan kebutuhan universitas, Promosi atau sanksi.

Ayat (3) cukup jelas.

Ayat (4) cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

- a. Gaji adalah penghasilan tetap (pokok) yang diberikan setiap bulan kepada pegawai PPLP PT PGRI Surabaya berdasar aturan yang berlaku.
- b. Tunjangan adalah penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pangkat dan jabatannya, yang diatur berdasarkan Surat Keputusan PPLP PT PGRI Surabaya.

Jenis-jenis tunjangan:

1. Tunjangan Keluarga;
 2. Tunjangan Transport;
 3. Tunjangan Struktural;
 4. Tunjangan Fungsional;
 5. Tunjangan Keahlian/Profesi;
 6. Tunjangan Insentif;
 7. Tunjangan Kelayakan;
 8. Tunjangan Perbaikan Penghasilan;
 9. Tunjangan Hari Raya;
 10. Tunjangan Administrasi.
- c. Honorarium adalah penghasilan diluar gaji pokok dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas-tugas tertentu, berdasarkan Surat Keputusan atau Surat Tugas PPLP PT PGRI Surabaya atau Rektor UNIPA Surabaya.

Jenis-jenis Honorarium:

1. Honorarium Mengajar;
2. Honorarium Bimbingan atau Praktikum;
3. Honorarium Perwalian;
4. Honorarium Evaluasi PBM;
5. Honorarium Kepanitiaan;
6. Honorarium Perjalanan Dinas;

7. Honorarium Lembur;
8. Honorarium Lain yang akan diatur kemudian.

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan kepada pegawai yang telah berjasa dalam melaksanakan tugas untuk kepentingan PPLP PT PGRI Surabaya dan atau universitas berdasarkan Surat Keputusan PPLP PT PGRI Surabaya atau Rektor UNIPA Surabaya.

Bentuk-bentuk Penghargaan:

1. Piagam/Sertifikat/Tanda Jasa/Plakat/Vandel;
 2. Uang Tunai;
 3. Kenaikan pangkat istimewa;
 4. Beasiswa;
 5. Penghargaan lain yang akan diatur kemudian.
- d. Kenaikan gaji berkala ditetapkan setiap 2 (dua) tahun sekali terhitung Tanggal Mulai Tugas (TMT).
- e. Kenaikan pangkat ditetapkan setiap tanggal 1 April atau 1 Oktober apabila telah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
1. Telah mencapai masa kerja yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala;
 2. Standar Kinerja Pegawai (SKP) rata-rata baik dan tidak ada unsur yang kurang.
- Batas maksimal pangkat/golongan ruang Tenaga Kependidikan yang memiliki STTB / Ijazah:
1. SD sampai dengan II-a;
 2. SLTP sampai dengan II-b;
 3. SLTA & sederajat sampai dengan III-a;
 4. D.II sampai dengan III-b;
 5. D.III sampai dengan III-c;
 6. Sarjana (S.1) sampai dengan IV-a.

- f. Promosi, Mutasi dan Alih Fungsi berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- g. Kenaikan jenjang Jabatan akademik untuk dosen adalah jabatan yang melekat pada Dosen sehubungan dengan fungsinya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, berdasarkan Peraturan Pemerintah dan Universitas.
Jenjang jabatan akademik adalah:
 - 1. Asisten Ahli;
 - 2. Lektor;
 - 3. Lektor Kepala;
 - 4. Profesor.
- h. Dana Pensiun diberikan dalam bentuk Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), dan Lunsum Asuransi Jamsostek berdasar ketentuan yang berlaku.
- i. Tali Asih merupakan penghargaan tambahan yang diberikan pada saat pensiun berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- j. Cukup Jelas.
- k. Kesempatan Mengembangkan Karier meliputi pendidikan dan kepelatihan yang terdiri dari:
 - 1. Studi lanjut/Tugas belajar;
 - 2. Seminar, lokakarya, kursus, penataran dan latihan kerja.Kesempatan Mengembangkan Karier Studi lanjut/Tugas belajar harus mendapat izin Rektor kepada:
 - 1. Tenaga Dosen yang telah memiliki Jabatan Fungsional minimal Asisten Ahli;
 - 2. Tenaga Kependidikan yang telah mengabdikan selama 4 (empat) tahun.
- l. Cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi diberikan kepada pegawai yang terdiri dari:
 - 1. Cuti Melahirkan;

- Setiap pegawai yang melahirkan berhak mendapatkan cuti 1 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah tanggal melahirkan;
2. Cuti Pernikahan;
Setiap pegawai yang menikah berhak mendapatkan cuti 7 hari.
 3. Cuti Sakit;
Setiap pegawai yang sakit berhak cuti berdasarkan surat keterangan dokter.
 4. Cuti Ibadah;
Setiap pegawai berhak mendapatkan cuti ibadah satu kali dalam 1 (satu) semester.
 5. Cuti diluar tanggungan Perkumpulan atau negara.
Setiap pegawai berhak mendapat cuti diluar tanggungan Perkumpulan atau negara sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- m. Pembelaan diri terhadap sanksi yang dijatuhkan.
Setiap pegawai berhak melakukan pembelaan diri atas sanksi yang dijatuhkan berupa klarifikasi, menunjukkan bukti – bukti dan menyertakan saksi.
- n. Mengajukan Rehabilitasi adalah pemulihan nama baik atas sanksi yang telah dijatuhkan.
- o. Ijazah yang diakui untuk penyesuaian adalah ijazah yang relevan dengan bidang tugas Tenaga Kependidikan.
Penyesuaian Ijazah Tenaga Kependidikan, maksimal ijazah S-1.
1. Penyesuaian ijazah bagi yang mempunyai STTB SLTA ke golongan ruang II-a, diberlakukan setelah pegawai memiliki golongan ruang I-c;
 2. Penyesuaian ijazah bagi yang mempunyai STTB D.II ke golongan ruang II-b, diberlakukan setelah pegawai memiliki golongan ruang II-b;

3. Penyesuaian ijazah bagi yang mempunyai STTB D.III ke golongan ruang II-c, diberlakukan setelah pegawai memiliki golongan ruang II-b;
4. Penyesuaian ijazah bagi yang mempunyai STTB S-1 ke golongan ruang III-a, diberlakukan setelah pegawai memiliki golongan ruang II-b;

Ijazah yang tidak relevan dengan bidang tugas pegawai, akan diperhitungkan untuk kenaikan pangkat berikutnya, sebagaimana telah diatur pada poin e Penyesuaian ijazah ditetapkan dengan SK Perkumpulan berdasarkan ajuan Rektor.

p. Cukup Jelas;

q. Dana Bantuan adalah Sumbangan materi yang diberikan kepada pegawai berdasarkan aturan yang berlaku dalam bentuk:

1. Sumbangan Kelahiran anak yang sah berdasarkan hukum negara;
2. Sumbangan Pernikahan yang sah berdasarkan hukum negara;
3. Sumbangan Kematian;
4. Sumbangan Lainnya.

Ayat (2), (3), (4) dan (5) cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1) Cukup jelas.

Ayat (2)

- a. Sanksi ringan diberlakukan pada pegawai yang melanggar ketentuan pasal 8 ayat (10), (11), (12), (13), (14) dan (15).
- b. Sanksi sedang diberlakukan pada pegawai yang melanggar ketentuan pasal 8 ayat (6), (7), (8) dan (9)
- c. Sanksi berat diberlakukan pada pegawai yang melanggar ketentuan pasal 8 ayat (1), (2), (3), (4), (5) dan Pasal 10 Ayat (2).

Ayat (3), (4) Cukup jelas

Ayat (5) a.

Yang dimaksud Pembebasan tugas atau skorsing adalah pemberian sanksi/hukuman berupa penghentian sementara dari tugas apapun dengan gaji pokok 50% paling lama 6 (enam) bulan.

Ayat (5) b, c,d dan e, Cukup jelas.

Pasal 12 Cukup jelas.

Pasal 13 Cukup jelas.

Pasal 14 Cukup jelas.

Pasal 15 Cukup jelas.

Pasal 16 Cukup jelas.

Pasal 17 Cukup jelas.

Pasal 18 Cukup jelas.