



PERATURAN
REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG
Nomor : 260/PER/11.A/HK/2014

TENTANG

**PERATURAN KEPEGAWAIAN INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG
PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN HUKUM**

REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Teknologi Bandung pasal 37 ayat (4) disebutkan bahwa Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem kepegawaian diatur dengan Peraturan Rektor;
b. bahwa sehubungan butir a di atas dalam rangka membangun dan mengembangkan sistem kepegawaian perlu disusun aturan kepegawaian Institut Teknologi Bandung;
c. bahwa sebagai tindak lanjut butir a dan b di atas perlu ditetapkan Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Institut Teknologi Bandung Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Teknologi Bandung;
7. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 76/MPK.A4/KP/2014 tentang Perpanjangan Masa Jabatan Rektor ITB.;
8. Keputusan Majelis Wali Amanat ITB Nomor 001/SK/K01-MWA/2010, tentang Pengangkatan Rektor ITB Periode 2010-2014.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR TENTANG KEPEGAWAIAN INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG
PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN HUKUM

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Institut Teknologi Bandung yang selanjutnya disebut ITB adalah Institut Teknologi Bandung Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.
2. Rektor adalah Rektor ITB.
3. Wakil Rektor adalah Wakil Rektor Institut Teknologi Bandung yang membidangi urusan kepegawaian ITB Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (ITB PTN-BH).
4. Pegawai adalah individu yang bekerja di Institut yang diangkat oleh pejabat berwenang dan/atau dengan ikatan perjanjian kerja.

5. Dosen adalah pegawai institut yang diangkat berdasarkan persyaratan pendidikan, keilmuan, dan kemampuannya untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
6. Tenaga Kependidikan adalah pegawai institut yang diangkat berdasarkan pendidikan, keahlian, dan/atau kemampuannya dengan tugas utama menunjang penyelenggaraan kegiatan di ITB.

BAB II

KEDUDUKAN, KEWAJIBAN DAN HAK PEGAWAI

Bagian Kesatu

Kedudukan Pegawai

Pasal 2

- (1) Pegawai Institut terdiri atas dosen dan tenaga kependidikan.
- (2) Pegawai Institut terdiri atas:
 - a. Pegawai Tetap, yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan dan Pegawai Tetap ITB PTN-BH;
 - b. Pegawai Tidak Tetap.
- (3) Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a pasal ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat yang telah ditentukan untuk dipekerjakan sebagai Pegawai Institut.
- (4) Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a pasal ini adalah pegawai yang terikat perjanjian kerja dengan masa kerja sejak diangkat sampai dengan pensiun sesuai ketentuan yang berlaku.
- (5) Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a pasal ini yang diangkat berdasarkan keputusan pejabat Institut yang berwenang sebelum terbitnya peraturan ini, tidak terikat oleh ketentuan pemberlakuan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) pasal ini.
- (6) Pegawai Tidak Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b pasal ini adalah pegawai yang terikat perjanjian kerja untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk paling lama 1 tahun.

Bagian Kedua

Kewajiban dan Hak Pegawai

Pasal 3

- (1) Setiap pegawai Institut wajib mentaati kode etik, kode perilaku, peraturan, dan seluruh ketentuan yang berlaku.
- (2) Setiap pegawai Institut memberikan pelayanan dengan adil dan tidak diskriminatif.
- (3) Setiap pegawai Institut wajib melaksanakan tugas yang ditetapkan dengan penuh tanggung jawab.
- (4) Setiap pegawai Institut berhak memperoleh remunerasi sesuai dengan beban kerja, capaian kinerja dan tanggung jawabnya.
- (5) Setiap Pegawai Tetap Institut berhak atas jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan santunan kematian, sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kemampuan pendanaan institut.
- (6) Setiap Pegawai Tetap Institut yang mencapai usia pensiun berhak mendapat kompensasi atau uang pensiun sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - a. Usia pensiun Dosen dengan jabatan fungsional Guru Besar/Profesor 70 (tujuh puluh) tahun;
 - b. Usia pensiun Dosen selain Guru Besar/Profesor 65 (enam puluh lima) tahun;
 - c. Usia pensiun Tenaga Kependidikan dengan status Pegawai Tetap 58 (lima puluh delapan) tahun.

- (7) Setiap Pegawai Tetap Institut berhak memperoleh cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketentuan mengenai Cuti bagi pegawai tetap institut ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (8) Setiap Pegawai Tetap Institut berhak memperoleh penghargaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jenis dan syarat penghargaan ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (9) Setiap Pegawai Tetap Institut berhak mengajukan keberatan atas sanksi yang dijatuhkan melalui komisi atau tim yang dibentuk untuk keperluan tersebut.

BAB III PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI

Pasal 4

- (1) ITB menyusun perencanaan kebutuhan pegawai 5 (lima) tahunan yang dituangkan di dalam Rencana Strategis.
- (2) Perencanaan kebutuhan Dosen didasarkan kepada rencana kegiatan pengajaran dengan memperhatikan kurikulum dan beban SKS, jumlah kelas dan mahasiswa, peta telusur (*roadmap*) pengembangan keilmuan/keahlian, serta perhitungan pegawai yang pensiun.
- (3) Perencanaan kebutuhan Tenaga Kependidikan didasarkan kepada beban kerja sesuai standar normal, rasio yang wajar antara jumlah Dosen : Tenaga Kependidikan, jumlah mahasiswa, serta Struktur Organisasi.
- (4) Perencanaan makro kebutuhan pegawai ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB IV PENERIMAAN, SELEKSI DAN PENGANGKATAN PEGAWAI

Bagian Kesatu Penerimaan Pegawai

Pasal 5

- (1) Penerimaan pegawai dilaksanakan secara terbuka dengan tidak membedakan suku, agama, ras, dan dilakukan sesuai perencanaan dan kebutuhan.
- (2) Mekanisme penerimaan pegawai tetap ITB PTN-BH dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara:
 - a. Penerimaan pegawai yang diumumkan secara terbuka;
 - b. Penerimaan pegawai dengan *direct shopping*.
- (3) Penerimaan Pegawai Tetap berstatus Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan, sepenuhnya mengikuti ketentuan Pemerintah.
- (4) Pelaksanaan penerimaan pegawai dilakukan secara terpusat oleh Unit Kerja yang menangani urusan Kepegawaian/Sumber Daya Manusia di lingkungan ITB.
- (5) Pegawai Tidak Tetap tidak memiliki hak untuk diangkat secara langsung menjadi Pegawai Tetap Institut.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai penerimaan dan seleksi pegawai Institut ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Bagian Kedua Calon Pegawai dan Masa Percobaan Pegawai

Pasal 6

- (1) Peserta seleksi penerimaan pegawai yang dinyatakan lulus dalam seleksi penerimaan pegawai diangkat sebagai Calon Pegawai.
- (2) Pelaksanaan masa percobaan untuk Calon Pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan, sepenuhnya mengikuti ketentuan Pemerintah.

- (3) Pelaksanaan masa percobaan untuk Calon Pegawai Tetap ITB PTN-BH ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (4) Calon Pegawai Tetap yang dinyatakan tidak lulus dalam masa percobaan, tidak memiliki hak untuk diangkat sebagai pegawai tetap Institut.

Bagian Ketiga Pengangkatan Pegawai

Pasal 7

- (1) Pengangkatan Calon Pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan, sepenuhnya mengikuti ketentuan Pemerintah.
- (2) Pengangkatan Calon Pegawai tetap ITB PTN-BH menjadi Pegawai Tetap dilakukan apabila:
 - a. Calon Pegawai telah mengikuti masa percobaan dan dinyatakan lulus.
 - b. Memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani.

BAB V SISTEM KARIR

Pasal 8

- (1) Sistem karir Dosen mengikuti ketentuan yang berlaku.
- (2) Sistem karir Tenaga Kependidikan mengikuti ketentuan yang berlaku.

BAB VI REMUNERASI DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI

Bagian Kesatu Remunerasi Pegawai

Pasal 9

- (1) Remunerasi bagi Pegawai Tetap Institut diberikan atas dasar keadilan berdasarkan kualifikasi individu, nilai jabatan, kompetensi dan capaian kinerja.
- (2) Sistem remunerasi Pegawai Tetap Institut menganut prinsip 3P, terdiri atas :
 - a. *Pay for Person* : gaji pokok, tunjangan melekat, uang makan dan uang transportasi;
 - b. *Pay for Position* : tunjangan jabatan struktural dan/atau tunjangan jabatan fungsional;
 - c. *Pay for Performance* : insentif kinerja.
- (3) Disamping remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini, Pegawai Tetap Institut dapat diberikan :
 - a. Tunjangan Hari Raya (THR) minimum sebesar 1 (satu) kali gaji pokok yang dibayarkan sesuai hari besar keagamaan masing-masing pegawai;
 - b. Gaji ke-13 (ketigabelas) sebesar 1 (satu) kali gaji pokok;
 - c. Uang cuti tahunan;
 - d. Uang penghargaan masa kerja
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Sistem Remunerasi ITB ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Bagian Kedua Kesejahteraan Pegawai

Pasal 10

- (1) Program Kesejahteraan Pegawai dikembangkan untuk meningkatkan prestasi dan peningkatan kerja.

- (2) Program Kesejahteraan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, santunan kematian, penghargaan masa kerja, dan lain-lain sesuai kemampuan pendanaan Institut.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai program kesejahteraan pegawai ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB VII MANAJEMEN KINERJA

Pasal 11

- (1) Manajemen kinerja mencakup sistem penilaian kinerja dan pemberian penghargaan.
- (2) Penilaian kinerja dan pemberian penghargaan dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya dan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan dalam melakukan perencanaan pengembangan pegawai, promosi, rotasi, dan demosi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem penilaian kinerja dan pemberian penghargaan kepada pegawai ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB VIII SANKSI KEPEGAWAIAN

Pasal 12

- (1) Setiap pegawai Institut dapat dikenakan sanksi setinggi-tingginya pemberhentian dengan tidak hormat dari jabatannya apabila yang bersangkutan terbukti melakukan hal-hal berikut :
 - a. Melanggar peraturan, ketentuan, kode etik, dan kode perilaku;
 - b. Tidak melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja;
 - c. Melakukan kecurangan dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung-jawabnya;
 - d. Membocorkan rahasia Institut.
 - e. Terbukti melakukan tindak pidana berdasarkan Keputusan Pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi kepegawaian ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB IX PEMBERHENTIAN DAN PENSIUN PEGAWAI

Pasal 13

- (1) Pegawai Institut dapat diberhentikan dengan hormat, karena:
 - a. permintaan sendiri;
 - b. telah menyelesaikan masa kerja sesuai dengan perjanjian kerja, khusus untuk Pegawai Tidak Tetap;
 - c. berhalangan tetap karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugasnya;
 - d. berkinerja di bawah standar kerja yang ditentukan;
 - e. terjadi penyederhanaan organisasi.
 - f. telah mencapai usia pensiun, khusus untuk Pegawai Tetap;
- (2) Pegawai Institut dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena :
 - a. melanggar kode etik, kode perilaku, dan peraturan yang berlaku;
 - b. dihukum karena melakukan tindak-pidana kejahatan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mendapat kekuatan hukum tetap.
- (3) Pegawai yang diberhentikan karena alasan sebagaimana disebut dalam ayat (1), huruf b, d, e, f, diberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (4) Kompensasi atau hak pensiun bagi pegawai yang telah mencapai usia pensiun dan kompensasi bagi pegawai yang diberhentikan dengan hormat mengikuti ketentuan yang berlaku.

**BAB X
ORGANISASI PEGAWAI**

Pasal 14

- (1) Organisasi Pegawai dibentuk dari, oleh dan untuk pegawai institut.
- (2) Organisasi Pegawai merupakan wadah untuk:
 - a. menampung dan menyalurkan aspirasi;
 - b. meningkatkan kesejahteraan;
 - c. menumbuhkan dan meningkatkan dedikasi.
- (3) Azas, sifat, fungsi, tujuan dan aturan organisasi diatur dalam peraturan dan tata tertib organisasi pegawai yang mengacu kepada Peraturan Institut.
- (4) Penyusunan dan perubahan peraturan dan tata tertib Organisasi Pegawai ditetapkan oleh Rektor.

**BAB XI
PENUTUP**

Pasal 15

- (1) Ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Peraturan ini merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan dari Statuta Institut Teknologi Bandung sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2013.
- (2) Segala biaya yang diperlukan sehubungan dengan diterbitkannya Peraturan ini dibebankan kepada anggaran Institut Teknologi Bandung atau sumber lain yang sah.
- (3) Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Bandung
pada tanggal 14 Oktober 2014



INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG
REKTOR,

Akhmaloka
Prof. Akhmaloka, Ph.D.
NIP. 19610201 198703 1 001

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN
REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG
Nomor : 260/PER/11.A/KP/2014

TENTANG

**PERATURAN KEPEGAWAIAN INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG
PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN HUKUM**

I. UMUM

1. Sasaran ITB akan mudah terwujud apabila organisasi didukung dengan pengorganisasian pegawai, sarana dan metode yang tepat, sesuai dengan keadaan yang terus berkembang (dinamis). Oleh karena itu selain harus diupayakan penyediaan sarana yang memadai dan penyempurnaan metode kerja yang ada, juga harus dilakukan pembinaan sumber daya manusia yang baik, sebab pada akhirnya keberhasilan seluruh kegiatan ITB akan tergantung pada kemampuan dan motivasi Pegawai yang melaksanakannya.
2. Tujuan Pembinaan Sumber Daya Manusia di satu sisi berkaitan dengan penggunaan Pegawai agar berdaya dan berhasil guna dalam pencapaian tujuan organisasi, disisi lain berkaitan dengan kepentingan pribadi pegawai itu sendiri. Daya dan hasil guna yang optimal untuk mewujudkan kepentingan organisasi dapat dicapai dengan menerapkan secara tepat asas-asas pembinaan Pegawai sedangkan pengembangan pribadi Pegawai dapat terlaksana secara obyektif dengan menentukan dan menepati ukuran dan tata cara tertentu.
3. Pembinaan Sumber Daya Manusia baru akan berjalan efektif bila ditempuh prasyarat berikut ini:
 - Pertama : Sebagai langkah pertama perlu disusun satu Ketentuan Pokok Peraturan Kepegawaian yang merupakan Induk dari ketentuan pegawai seperti Perencanaan Kebutuhan Pegawai, Rekrutmen dan Seleksi, Perencanaan Karir, Remunerasi/Penggajian, Manajemen Kinerja, Penghargaan dan Sanksi, Pensiun. Dengan menunjuk pada hal-hal tersebut, semua ketentuan yang mengatur bagian-bagian pembinaan pegawai akan konsisten dan terhindar dari kesimpangsiuran.
 - Kedua : Harus disadari oleh semua pihak bahwa pembinaan pegawai bukan masalah yang hanya melibatkan Bagian Kepegawaian, tetapi merupakan tanggung jawab semua Pemimpin Unit, mulai dari Pembinaan tingkat terendah sampai dengan tertinggi. Oleh karena itu semua pihak diharapkan memahami dan menepati ketentuan yang mengatur hal tersebut sebagaimana tercantum dalam Pokok-Pokok Pembinaan Kepegawaian ITB. Penyimpangan yang dilakukan dengan alasan apapun yang tidak masuk akal atau tidak sesuai dengan pola pembinaan SDM pada umumnya, akan memberikan atau menimbulkan kecemburuan, yang pada gilirannya akan merusak suasana kerja serta menurunkan wibawa Pimpinan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Bagi pegawai tetap ITB yang diangkat berdasarkan Keputusan Rektor ITB sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, maka penetapan pengangkatan dan ikatan kerja sebagai pegawai tetap ITB badan hukum cukup berdasarkan Keputusan Rektor dimaksud dan tidak diperlukan perikatan berupa perjanjian kerja.

Ayat (6)

Pengaturan mengenai pegawai tidak tetap tunduk pada ketentuan pemerintah tentang ketenagakerjaan.

Pasal 3

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pada dasarnya setiap pegawai ITB dilarang bersikap diskriminatif dalam memberikan pelayanan. Namun dengan pertimbangan tertentu dan memperhatikan kepentingan yang lebih luas, pemberian prioritas dapat dilakukan, misalnya memberikan perlakuan khusus kepada warga Indonesia bagian Timur untuk mengikuti pendidikan di ITB atau kondisi-kondisi khusus lainnya.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Remunerasi harus diberikan secara berkeadilan berdasarkan beban kerjanya, capaian atas kinerjanya yang diukur berdasarkan indikator yang objektif dan tanggung jawab serta resiko pekerjaannya. Semakin berat beban kerja, tanggung jawab serta resiko kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai, maka kepada pegawai dimaksud harus diberikan remunerasi secara adil dan proporsional sesuai dengan capaian kinerjanya.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Usia pensiun bagi tenaga kependidikan yang berstatus pegawai tetap non PNS adalah 58 (lima puluh delapan) tahun dan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2016. Bagi tenaga kependidikan yang berstatus pegawai tetap non PNS yang memasuki masa pensiun pada usia 55 (lima puluh lima) tahun sebelum tanggal 1 Januari 2016, ketentuan tersebut tetap berlaku.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Setiap pegawai memiliki kesetaraan hak di muka hukum. Setiap proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin pegawai hingga pada proses penjatuhan sanksi harus dilakukan secara transparan dan menjunjung azas praduga tidak bersalah. Pengajuan keberatan atas sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai merupakan hak setiap pegawai ITB. Pengajuan keberatan harus disampaikan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang disertai dengan alasan dan bukti yang memadai.

Pasal 4

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

ITB dapat menetapkan pilihan cara penerimaan pegawai melalui:

1. Pengumuman secara terbuka, atau;
2. *Direct shopping*.

Penerimaan pegawai yang diumumkan secara terbuka dapat dipergunakan bagi calon pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan dan pegawai pegawai tetap ITB badan hukum. Sedangkan penerimaan pegawai dengan *direct shopping* hanya dipergunakan untuk penerimaan pegawai tetap ITB badan hukum.

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Penerimaan pegawai dengan *direct shopping* adalah proses penerimaan pegawai tetap ITB badan hukum dengan kualifikasi pendidikan atau keahlian khusus, dimana ITB dalam proses seleksi hingga penerimaan bekerjasama dengan institusi pendidikan

yang menyelenggarakan program pendidikan dan keahlian dimaksud untuk mendapatkan lulusan pada institusi pendidikan tersebut yang memenuhi syarat dan kualifikasi calon pegawai yang dibutuhkan oleh ITB.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Pelaksanaan penerimaan pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap sepenuhnya ditangani secara terpusat oleh unit kerja yang menangani urusan kepegawaian/sumber daya manusia.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Sistem Karir bagi tenaga kependidikan secara umum mengikuti ketentuan pemerintah. Sistem karir tenaga kependidikan yang ditetapkan oleh pemerintah akan disempurnakan oleh ITB sehingga tercipta Sistem Karir Tenaga Kependidikan ITB PTN badan hukum yang diharapkan mampu mendorong dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan ITB.

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 14

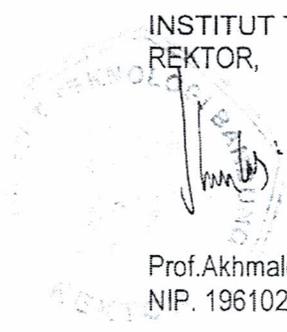
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG
REKTOR,



Prof. Akhmaloka, Ph.D.
NIP. 19610201 198703 1 001