



**KEPUTUSAN
REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALANGKARAYA
NOMOR : 74/PTM.63.R/SK/C/2015**

Tentang

**PEMBERIAN *REWARD* and *PUNISHMENT* DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALANGKARAYA**

Bismillahirrahmanirrahiim

**REKTOR
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALANGKARAYA**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk memberikan penghargaan dan sanksi bagi pegawai di lingkungan Universitas Muhammadiyah (UM) Palangkaraya, maka perlu diberlakukan aturan ini.
2. Bahwa maksud butir 1 di atas perlu ditetapkan Keputusan Rektor UM Palangkaraya.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi,
3. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010, Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
4. Keputusan Majelis Dikti PP Muhammadiyah Nomor 178/KET/I.3/D/2012 tentang Penjabaran Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 02/PED/I.0/B/2012
5. Statuta Universitas Muhammadiyah Palangkaraya Tahun 2013;
6. Keputusan Majelis Dikti PP Muhammadiyah Nomor 12/KEP/I.0/D/2011 tentang Penetapan Rektor UM Palangkaraya.
7. Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Palangkaraya Nomor : 1234a/PTM.63.R/C/SK/2013 tentang Peraturan Kepegawaian UM Palangkaraya.
- Memperhatikan : Hasil rapat pimpinan UM Palangkaraya pada tanggal 11 Desember 2015 M tentang Pengesahan APB Universitas Muhammadiyah Palangkaraya tahun 2015.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Keputusan Rektor UM Palangkaraya tentang Pemberian penghargaan dan sanksi bagi pegawai di lingkungan Universitas Muhammadiyah (UM) Palangkaraya,

PASAL 1

KETENTUAN UMUM

1. Yang dimaksud dengan Rektor dalam keputusan ini adalah Rektor UM Palangkaraya,
2. Yang dimaksud dengan pegawai dalam keputusan ini dibatasi pada Dosen Tetap Yayasan (DTY), Dosen tetap PNS dipekerjakan (DPK), dan Pegawai Tetap Yayasan (PTY).
3. Penghargaan adalah bentuk apresiasi UM Palangkaraya kepada pegawai terhadap karya atau prestasi yang dihasilkan
4. Karya adalah hasil pekerjaan pegawai dalam bentuk fisik.
5. Prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu, yang dibuktikan berdasarkan hasil penilaian atasan yang bersangkutan.
6. Sanksi adalah Tindakan pemberian hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan serta kode etik pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya
7. Pelanggaran adalah segala ucapan, tulisan atau perbuatan yang tidak mentaati kewajiban atau melanggar ketentuan yang berlaku.
8. Pelanggaran ringan adalah pelanggaran disiplin kerja pegawai;
9. Pelanggaran berat adalah pelanggaran yang merusak kredibilitas dan nama baik Universitas Muhammadiyah Palangkaraya
10. Komisi Etik adalah unit independent yang diberikan wewenang secara otonom oleh Rektor untuk melakukan kajian etik terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

BAB I PENGHARGAAN

PASAL 2

KARYA

1. Karya pegawai yang dapat diakui adalah dalam bentuk :
 - a. Buku dengan tebal minimal 100 halaman buku, yang diterbitkan oleh penerbit
 - b. Bahan Ajar dalam bentuk buku atau diktat dengan tebal minimal 50 halaman kertas ukuran kuarto dan ukuran huruf Roman 12 yang merupakan bahan ajar baru atau edisi revisi, atau telah lolos seleksi kompetensi bahan ajar

minimal tingkat universitas tetapi belum mendapat pendanaan dari universitas.

- c. Tulisan di media cetak regional, nasional, dan internasional
 - d. Makalah yang disampaikan dalam kegiatan ilmiah tingkat nasional dan internasional
 - e. Tulisan ilmiah atau jurnal hasil penelitian pada jurnal terakreditasi nasional dan internasional.
 - f. Karya seni pertunjukkan
 - g. Karya teknologi yang dinilai dapat menunjang kemajuan pendidikan di UM Palangkaraya dan masyarakat umum.
2. Karya yang dapat diberikan penghargaan adalah karya yang dapat dibuktikan secara fisik dan dinilai bermanfaat untuk kemajuan pendidikan di UM Palangkaraya dan masyarakat umum.
 3. Karya yang dihasilkan harus mencantumkan status pegawai yang bersangkutan sebagai pegawai UM Palangkaraya.

PASAL 3 PRESTASI KERJA

Prestasi kerja pegawai yang dapat diakui berdasarkan salah satu atau semua penilaian berikut :

1. Hasil penilaian atasan,
2. Hasil penilaian tim khusus yang dibentuk untuk hal itu,
3. Sistem penilaian kinerja pegawai melalui Satuan Pengawas Internal (SPI),
4. *Decision Support System (DSS)* atau sistem software lain yang dimiliki/dikembangkan UM Palangkaraya
5. Perbandingan antara capaian dengan beban kerja pegawai yang bersangkutan

PASAL 4 BENTUK PENGHARGAAN

1. Karya pegawai yang dinilai bermanfaat bagi kemajuan pendidikan UM Palangkaraya dan masyarakat umum, dapat diberikan penghargaan salah satu atau beberapa dari penghargaan berikut :

No	JENIS KARYA DAN PRESTASI	BENTUK PENGHARGAAN
1.	Buku	1. Piagam Penghargaan dari Rektor 2. Uang berkisar antara Rp. 1.000.000,- sd. Rp. 2.500.000,-
2.	Bahan ajar	Uang berkisar antara Rp. 350.000,- sd. Rp. 600.000,-
3.	Tulisan di media cetak regional	Uang berkisar antara Rp. 200.000,- sd. Rp. 250.000,-
4.	Tulisan di media cetak nasional	Piagam Penghargaan Uang berkisar antara Rp. 350.000,- sd. Rp. 600.000,-
5.	Tulisan di media cetak internasional	Piagam Penghargaan Uang berkisar antara Rp. 500.000,- sd. Rp. 1.000.000,-
6.	Tulisan/jurnal ilmiah terakreditasi nasional	Uang berkisar antara Rp. 1.000.000,- sd. Rp. 1.250.000,-
7.	Tulisan/jurnal ilmiah terakreditasi internasional	Piagam Penghargaan Uang berkisar antara Rp. 1.500.000,- sd. Rp. 2.500.000,-
8.	Pemateri keg. Ilmiah nasional	Piagam Penghargaan SPPD atau Uang antara Rp. 500.000- Rp. 750.000,-
9.	Pemateri keg. Ilmiah internasional	Piagam Penghargaan SPPD atau uang antara Rp. 1.500.000- Rp. 2.500.000,-
10.	Karya seni pertunjukkan atau karya teknologi	Piagam Penghargaan Uang berkisar antara Rp. 350.000,- sd. Rp. 1.000.000,-
11.	Prestasi Kerja sebagai Pegawai terbaik dalam suatu semester	Piagam Penghargaan Uang berkisar antara Rp. 500.000,- sd. Rp. 750.000,-

2. Rektor dapat memberikan penghargaan tambahan kepada pegawai berupa kenaikan pangkat istimewa, hadiah umroh, magang ke perguruan tinggi luar negeri, ataupun wisata ke suatu tempat, dengan memperhatikan bentuk, capaian, dan nilai manfaat dari karya dan prestasi kerja pegawai.
3. Bentuk penghargaan yang diberikan merupakan hak prerogatif Rektor atau tim yang ditunjuk Rektor.

PASAL 5 PROSEDUR DAN WAKTU PEMBERIAN PENGHARGAAN

1. Prosedur pemberian penghargaan terhadap karya pegawai adalah sebagai berikut :
 - a. Pegawai yang bersangkutan mengajukan permohonan pengakuan terhadap hasil karyanya secara tertulis kepada Rektor, dengan diketahui oleh pimpinan unit pegawai yang bersangkutan, disertai bukti-bukti fisik yang asli.
 - b. Rektor, Wakil Rektor bidang terkait, atau tim khusus yang dibentuk untuk itu, memberikan penilaian terhadap karya yang dihasilkan pegawai untuk kemudian ditentukan jenis dan besaran penghargaan yang akan diberikan kepada pegawai bersangkutan,
 - c. Pemberian penghargaan diusahakan pada saat upacara atau kegiatan resmi universitas atau fakultas.
2. Prosedur pemberian penghargaan terhadap karya pegawai adalah sebagai berikut :
 - a. Kepala Satuan Pengawas Internal (SPI) atau kepala unit pegawai yang bersangkutan mengajukan permohonan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai secara tertulis kepada Rektor, disertai bukti- bukti yang mendukung.
 - b. Rektor, Wakil Rektor bidang terkait, atau tim khusus yang dibentuk, memberikan penilaian terhadap prestasi yang dihasilkan pegawai untuk kemudian ditentukan jenis dan besaran penghargaan yang akan diberikan kepada pegawai bersangkutan,
 - c. Pemberian penghargaan diusahakan pada saat upacara atau kegiatan resmi universitas atau fakultas.
 - d. Rektor dapat langsung memberikan penghargaan kepada pegawai berdasarkan hasil penilaian DSS atau perbandingan antara capaian dengan beban kerja pegawai.

BAB II SANKSI

PASAL 6 PEMBERIAN SANKSI

1. Surat Peringatan akan diberikan kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran ringan. Surat Peringatan (SP) akan diberikan secara bertahap dengan jangka waktu 6 (enam) bulan. Jika dalam waktu 6 (enam) bulan belum ada perbaikan maka akan diberikan SP2 begitula seterusnya apabila masih terulang selama 6 bulan maka akan diberikan SP3 atau surat peringatan terakhir, sebelum diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berlaku.
2. Penurunan Jabatan (Demosi) akan diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran kebijakan Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
3. Pencabutan Tunjangan, diberikan kepada pegawai yang menyalahi wewenang yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya di Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
4. Denda, diberikan kepada pegawai yang merugikan Universitas Muhammadiyah Palangkaraya secara material.
5. Diberhentikan secara tidak hormat, diberikan kepada pegawai yang memiliki kesalahan berat yang bukan hanya merugikan universitas secara finansial tetapi juga berhubungan dengan hancurnya citra atau kredibilitas universitas.

PASAL 7 PROSEDUR PEMBERIAN SANKSI

1. Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai akan ditangani oleh Komisi Etik berdasarkan laporan pimpinan fakultas/biro/unit atau perorangan.
2. Komisi etik melakukan pencarian fakta terhadap laporan yang diterima, sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Pemberian Sanksi diberikan oleh Rektor setelah mendapat laporan secara tertulis dari Komisi Etik Universitas Muhammadiyah Palangkaraya;

PASAL 8 PENUTUP

1. Hal-hal tentang pemberian penghargaan dan sanksi yang belum diatur dalam keputusan ini, akan ditetapkan dalam peraturan lain atau berdasarkan kemufakatan.
2. Keputusan ini berlaku sejak tanggal 1 Januari 2016, dengan ketentuan akan diperbaiki sebagaimana mestinya jika terdapat kekeliruan atau bertentangan dengan ketentuan yang lebih tinggi.

Ditetapkan di : Palangka Raya

Pada tanggal : 09 Rabiul Awal 1436 H
18 Januari 2015 M



D. s. Bulkani, M. Pd
NIP. 19690914 199303 1 003

Tembusan :

1. Badan Pembina Harian UM Palangkaraya
2. Para Wakil Rektor UM Palangkaraya,
3. Kepala Unit kerja di lingkungan UM Palangkaraya,
4. Bendahara UM Palangkaraya.