



KEPUTUSAN BERSAMA
REKTOR DAN BADAN PEMBINA HARIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
NOMOR: 41/IV/2019
TENTANG
PERATURAN POKOK KEPEGAWAIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA



REKTOR DAN BADAN PEMBINA HARIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan adanya pengaturan tentang tatacara rekrutmen, sistem karir, hak dan kewajiban Pegawai Universitas yang merupakan bagian dari sistem penataan sumber daya manusia di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surakarta;
- b. Bahwa Universitas Muhammadiyah Surakarta memandang perlu meninjau kembali peraturan pokok karyawan yang dituangkan dalam Keputusan Bersama Badan Pembina Harian (BPH) dan Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta Nomor: 01/BPH-R-IV/2006;
- c. Bahwa sehubungan dengan huruf a dan b, perlu ditetapkan Peraturan Bersama Rektor dan Badan Pembina Harian (BPH) tentang Peraturan Pokok Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Surakarta;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
5. Gouvernment besluit 22 Agustus 1914 No. 81; diubah dengan Gouvernment besluit 16 Agustus 1920 No. 40; diubah dengan Gouvernment besluit 2 September 1921 No. 36, tentang Pengakuan Badan Hukum Persyarikatan Muhammadiyah dan legalitas dari Pemerintah sejak Pemerintah Hindia Belanda;
6. Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor: AHU.88.AH.01.07 tahun 2010 tanggal 23 Juni 2010 tentang Perubahan Anggaran Dasar Persyarikatan Muhammadiyah;

7. Surat Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI Nomor: C2-HT.01.03.A.165, tanggal 29 Januari 2004 tentang status Badan Hukum Perkumpulan Muhammadiyah;
8. Surat Direktorat Jendral Pembinaan Hukum Departemen Kehakiman RI Nomor J.A.5/160/4 tanggal 8 September 1971 tentang Pengakuan Badan Hukum Persyarikatan Muhammadiyah;
9. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 02/PED/I.O/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
10. Keputusan Senat Universitas Muhammadiyah Surakarta Nomor 001/II/2018 tentang Statuta Universitas Muhammadiyah Surakarta 2018 - 2022;
11. Keputusan Senat Universitas Muhammadiyah Surakarta nomor 002/II/2018 tentang Rencana Pengembangan Jangka Panjang (RPJP) Universitas Muhammadiyah Surakarta;
12. Keputusan Senat Universitas Muhammadiyah Surakarta Nomor 002/II/2018 tentang Rencana Strategis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2017 – 2021.

Memperhatikan : Hasil Rapat Kerja Bersama Rektor dan Badan Pembina Harian Universitas Muhammadiyah Surakarta tanggal 18 Maret 2019.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BERSAMA REKTOR DAN BPH UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA TENTANG PERATURAN POKOK KEPEGAWAIAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bersama ini yang dimaksud dengan:

- (1) Pemerintah adalah Pemerintah Republik Indonesia.
- (2) Kementerian adalah Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
- (3) Pimpinan Pusat Muhammadiyah (PP Muhammadiyah) adalah Pimpinan Persyarikatan Muhammadiyah ditingkat pusat.
- (4) Persyarikatan adalah Persyarikatan Muhammadiyah.
- (5) Universitas adalah Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS).
- (6) Statuta adalah Statuta Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- (7) Rektor adalah Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- (8) BPH adalah Badan Pembina Harian Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- (9) Fakultas adalah Fakultas di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- (10) Dekan adalah pimpinan fakultas di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- (11) Unit kerja adalah Fakultas, Sekolah Pascasarjana, Jurusan, Sekolah Vokasi, Lembaga, Biro, Unit Penunjang Universitas, Unsur Pelaksana Administrasi, dan Unit Pelaksana Teknis.
- (12) Program Studi adalah unit pelaksana akademik di bawah koordinasi Fakultas.
- (13) Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) adalah Biro yang mengelola Sumber Daya Manusia.
- (14) Sumber Daya Manusia adalah pegawai Universitas yang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan.
- (15) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, melalui pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pengamalan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
- (16) Tenaga Kependidikan adalah pegawai universitas yang terdiri dari tenaga penunjang akademik dan pelaksana administratif untuk mendukung proses pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pengamal Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
- (17) Dosen ASN ditugaskan (DTg) adalah pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan penugasan di UMS, bekerja penuh waktu dan diberi gaji pemerintah berdasarkan peraturan berlaku.
- (18) Dosen Emiritus adalah dosen yang telah pensiun, yang memenuhi kualifikasi pendidikan, jabatan akademik, keahlian, dan reputasi, yang diangkat dengan Surat Keputusan BPH.
- (19) Dosen Profesi adalah dosen yang berasal dari tenaga profesional institusi pemerintah/swasta/perorangan, yang memenuhi kualifikasi akademis, diangkat dengan Surat keputusan BPH.
- (20) Dosen tidak tetap adalah dosen yang berasal dari perguruan tinggi/tenaga profesional lain yang memenuhi kualifikasi akademik/kompetensi, diberi penugasan dengan surat keputusan Rektor.
- (21) Catur Dharma adalah kegiatan yang harus dilaksanakan oleh UMS, meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, pengembangan dan pengamalan Al Islam dan Kemuhammadiyah.
- (22) Promosi adalah hak untuk diusulkan menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu.
- (23) Penghargaan adalah pemberian universitas, berupa finansial/non-finansial kepada pegawai atas jasa, prestasi dan pengabdianannya bagi UMS.
- (24) Pelanggaran adalah suatu tindakan atau perbuatan yang melanggar syariat, hukum, disiplin, atau kode etik.
- (25) Sanksi adalah tindakan yang diambil oleh BPH/Rektor/Dekan/pimpinan unit terhadap pelaku pelanggaran.

Prinsip Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pasal 2

- (1) Pengelolaan SDM sebagai unsur paling strategis di Universitas didasarkan pada prinsip transparan, akuntabilitas, dan meritokrasi.
- (2) Pengembangan SDM di universitas ditujukan untuk meningkatkan pencapaian visi universitas, sejalan dengan misi Catur Dharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah

khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, Al Islam dan Kemuhammadiyah.

Pasal 3 Pegawai Tetap Universitas

- (1) Pegawai tetap universitas terdiri atas dosen tetap dan tenaga kependidikan tetap.
- (2) Dosen tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Dosen persyarikatan.
 - b. Dosen aparatur sipil negara ditugaskan di Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- (3) Tenaga kependidikan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikelompokkan ke dalam:
 - a. Administrator Umum dan Akademik
 - b. Administrator Keuangan
 - c. Pustakawan
 - d. Programmer
 - e. Laboran
 - f. Teknisi

Pasal 4 Dosen Emiritus dan Dosen Profesi

- (1) Universitas dapat mengangkat dosen emeritus dan dosen profesi untuk mendukung pengembangan keilmuan program studi, laboratorium, dan/atau pengembangan fakultas.
- (2) Ketentuan tentang dosen emiritus dan dosen profesi diatur dalam keputusan tersendiri.

Pasal 5 Dosen Tidak Tetap

- (1) Universitas dapat mengangkat dosen tidak tetap untuk mendukung pembelajaran di program studi.
- (2) Ketentuan tentang dosen tidak tetap diatur dalam keputusan tersendiri.

Perjanjian Kerja Pasal 6

Dosen dan tenaga kependidikan yang bekerja di UMS harus menandatangani dan terikat perjanjian kerja dengan universitas.

BAB II PERENCANAAN REKRUTMEN PEGAWAI UNIVERSITAS

Pasal 7

- (1) Perencanaan rekrutmen pegawai universitas dibuat untuk jangka waktu 4 (empat) tahun sesuai dengan rencana strategis universitas.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sesuai kebutuhan dengan memperhatikan rasio dosen dengan mahasiswa, pengembangan sistem pembelajaran, rencana kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, Al Islam dan Kemuhammadiyah.

BAB III SELEKSI PEGAWAI

Pasal 8

- (1) Formasi pegawai diumumkan secara terbuka melalui web universitas dengan syarat dan kualifikasi yang ditentukan.
- (2) Persyaratan dan prosedur seleksi pegawai universitas diatur dalam keputusan tersendiri.

Pasal 9

Penerimaan bantuan dosen ASN ditugaskan (DTg) di UMS, memperhatikan kepentingan universitas.

BAB IV PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN

Pasal 10

- (1) Pelamar Dosen yang dinyatakan lulus seleksi diangkat oleh BPH sebagai dosen tetap dalam masa evaluasi.
- (2) Pelamar Tenaga Kependidikan yang dinyatakan lulus seleksi diangkat oleh BPH sebagai Calon Pegawai dalam masa evaluasi.
- (3) Penempatan pegawai yang lulus seleksi, mengacu pada formasi yang tersedia di masing-masing unit kerja berdasarkan perencanaan SDM sebagaimana dimaksud pasal 7 ayat (1).
- (4) Pegawai dalam masa evaluasi diangkat dalam kepangkatan, golongan dan ruang mengacu pada syarat dan kualifikasi yang berlaku di universitas.
- (5) Pemberian kepangkatan, golongan dan ruang diatur dalam keputusan tersendiri.

Pasal 11

- (1) Pegawai yang telah menjalani masa kerja minimal 1 (satu) tahun dapat diangkat menjadi pegawai tetap setelah dinyatakan lulus evaluasi dan lulus prajabatan.
- (2) Persyaratan dan prosedur evaluasi diatur dalam keputusan tersendiri.

BAB V KEWAJIBAN, TUGAS, DAN HAK

Kewajiban

Pasal 12

Setiap dosen dan tenaga kependidikan wajib:

- (1) menjalankan syariat Islam dan semua ketentuan yang ditetapkan Persyarikatan Muhammadiyah.
- (2) mentaati kebijakan dan peraturan yang berlaku di UMS.
- (3) menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh keikhlasan, tanggung jawab, dan pengabdian kepada Allah S.W.T.
- (4) menjadi anggota Muhammadiyah yang dibuktikan dengan kartu tanda anggota (KTA).

- (5) memiliki etos kerja yang tinggi, berakhlak mulia, dan menjunjung tinggi kode etik.
- (6) memegang teguh rahasia jabatan.
- (7) menjaga citra baik Universitas dan Persyarikatan.

T u g a s

Pasal 13

- (1) Tugas dosen tetap dalam bidang tridharma dan penunjangnya sekurang-kurangnya ekuivalen dengan waktu mengajar penuh 12 sks per minggu.
- (2) Tugas tenaga kependidikan tetap dalam bidang kerjanya sekurang-kurangnya ekuivalen dengan 36 jam kerja per minggu.
- (3) Dosen dan tenaga kependidikan terlibat aktif dalam persyarikatan.
- (4) Ketentuan tentang tugas dosen tetap dan tenaga kependidikan tetap diatur dalam keputusan tersendiri.

Pasal 14

- (1) Dosen tetap yang memiliki kemampuan kepemimpinan dan manajerial dapat diberi tugas tambahan dalam jabatan struktural di universitas.
- (2) Dosen tetap / Tenaga kependidikan tetap yang mendapat tugas sebagai pejabat negara atau pejabat pada institusi lain harus mendapatkan ijin dari Rektor dan membayar *institutional fee* kepada universitas.
- (3) Dosen tetap yang menduduki jabatan struktural di universitas, ekuivalensi terhadap tugas pokoknya ditetapkan dengan keputusan tersendiri.
- (4) Eselonisasi jabatan struktural universitas ditetapkan dengan keputusan tersendiri.

H a k

Pasal 15

Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Tetap berhak:

- (1) menerima gaji, tunjangan, dan insentif berdasarkan sistem penggajian yang ditetapkan universitas;
- (2) mengambil cuti; dan
- (3) mendapatkan jaminan pensiun, kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua dan kematian sesuai dengan ketentuan universitas atau peraturan pemerintah bagi dosen ASN ditugaskan.

BAB VI PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN

Pembinaan

Pasal 16

- (1) Pembinaan pegawai ditujukan untuk menjamin penyelenggaraan tugas akademik dan administratif yang berhasil guna dan berdaya guna.
- (2) Pembinaan pegawai menjadi tanggung jawab Rektor yang dalam pelaksanaannya dapat didelegasikan kepada pimpinan fakultas atau unit kerja.

- (3) Pembinaan pegawai yang berkaitan dengan Al-Islam dan Kemuhammadiyah menjadi tanggung jawab bersama BPH dan Rektor yang dalam pelaksanaannya dapat didelegasikan kepada pimpinan fakultas atau unit kerja.
- (4) Universitas dapat melakukan rotasi/mutasi pegawai untuk mendukung tugas akademik dan administratif dalam menjalankan misi universitas.

Pengembangan

Pasal 17

- (1) Pengembangan pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kemampuan pegawai dan kebutuhan unit kerja masing-masing.
- (2) Program pendidikan dan pelatihan mengacu pada standar kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 18

Pedoman pengembangan kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan diatur dengan keputusan tersendiri.

Sistem Jenjang Karir Dosen

Pasal 19

- (1) Karir dosen tetap terdiri 4 (empat) jenjang.
- (2) Jenjang karir dosen tetap berupa jabatan fungsional dosen, terdiri atas:
 - a. Asisten Ahli;
 - b. Lektor;
 - c. Lektor Kepala; dan
 - d. Profesor
- (3) Persyaratan dan prosedur pengangkatan untuk menduduki jabatan fungsional dosen tersebut pada ayat (2) mengacu pada ketentuan yang berlaku.

Jalur Karir Tenaga Kependidikan

Pasal 20

- (1) Jalur karir tenaga kependidikan tetap terdiri atas jalur karir fungsional dan jalur karir struktural.
- (2) Persyaratan dan prosedur pengangkatan pada masing-masing jalur karir sebagaimana tercantum pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan tersendiri.

BAB VII MONITORING DAN EVALUASI KINERJA

Pasal 21

- (1) Universitas melakukan monitoring dan evaluasi (Monev) kinerja untuk memperoleh bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan dan pengembangan pegawai.
- (2) Hasil monev kinerja digunakan untuk pertimbangan:
 - a. pengangkatan pegawai tetap;
 - b. perpanjangan kontrak kerja;

- b. kenaikan pangkat/jabatan/jenjang karir;
 - c. pemberian penghargaan dan sanksi;
 - d. rotasi/mutasi;
 - e. promosi dan demosi jabatan.
- (3) Pedoman moneyv kinerja pegawai diatur dalam keputusan tersendiri.

BAB VIII SISTEM PENGGAJIAN

Pasal 22

- (1) Pegawai memperoleh penghasilan yang meliputi gaji pokok, tunjangan, dan insentif yang sah.
- (2) Pedoman penggajian, tunjangan, dan insentif pegawai diatur dalam keputusan tersendiri.

BAB IX C U T I

Pasal 23

- (1) Pegawai berhak mendapatkan cuti sesuai dengan ketentuan dan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (2) Jenis cuti bagi pegawai meliputi:
 - a. Cuti sakit;
 - b. Cuti menikah;
 - c. cuti persalinan;
 - d. cuti menunaikan ibadah haji atau umroh;
 - e. cuti duka;
 - f. cuti tahunan;
 - g. cuti diluar tanggungan universitas.
- (3) Pedoman pemberian cuti diatur dalam keputusan tersendiri.

BAB X PENGHARGAAN DAN SANKSI

Pasal 24

- (1) Universitas memberikan penghargaan kepada pegawai yang berjasa dalam mengembangkan universitas dan/atau berprestasi dalam bidang akademik atau non-akademik.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa finansial dan/atau non-finansial.

Pasal 25

- (1) Universitas memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran kode etik dan/atau disiplin pegawai.
- (2) Jenis pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam:
 - a. Pelanggaran ringan
 - b. Pelanggaran sedang
 - c. Pelanggaran berat

- (3) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan mengacu pada jenis pelanggaran sebagaimana disebutkan pada ayat (2).
- (4) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang paling ringan berupa teguran lisan dari pimpinan unit kerja sampai yang paling berat berupa pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai universitas.

Pasal 26

Pedoman pemberian penghargaan dan sanksi diatur dengan keputusan tersendiri.

BAB XI KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 27

- (1) Setiap pegawai dilarang menempatkan kepentingan pribadi dan golongan di atas kepentingan universitas.
- (2) Setiap pegawai wajib menghindari konflik kepentingan antara kepentingan pribadi dan golongan dengan kepentingan universitas dalam setiap tindakan dan pengambilan keputusan.

Pasal 28

- (1) Pegawai yang akan bekerja di luar universitas wajib mendapatkan izin dari Rektor.
- (2) Pegawai yang bekerja di luar universitas sehingga tidak dapat memenuhi kewajiban setara 12 sks/minggu bagi dosen dan 36 jam/minggu bagi tenaga kependidikan, diwajibkan mengambil cuti diluar tanggungan universitas atau diberhentikan sebagai pegawai universitas.

BAB XII PEMBERHENTIAN DAN PENSIUN

Pemberhentian

Pasal 29

- (1) Pegawai universitas diberhentikan dengan hormat apabila:
 - a. telah memasuki batas usia pensiun;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengajukan berhenti atas permintaan sendiri secara tertulis;
 - d. tidak mampu melaksanakan pekerjaan karena gangguan kesehatan/sakit yang tidak mungkin disembuhkan lagi;
 - e. perampangan pegawai karena restrukturisasi kelembagaan, atau sebab-sebab yang lain.
- (2) Pegawai universitas diberhentikan tidak dengan hormat jika:
 - a. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat karena pelanggaran berat terhadap kode etik/peraturan disiplin, melanggar norma agama, atau mencemarkan nama baik universitas dan/atau Persyarikatan; atau
 - b. Dijatuhi hukuman penjara sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun oleh pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena masalah pidana; atau
 - c. Tidak menjalankan/menolak tugas yang diberikan universitas.

Pasal 30

- (1) Pegawai diberhentikan sementara jika menjadi tersangka karena melakukan tindak pidana;
- (2) Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud ayat (1) berakibat pada pegawai yang bersangkutan tidak menerima gaji atau penghasilan dari universitas.

Pasal 31

Pegawai yang diberhentikan sementara dapat diangkat kembali jika formasi masih tersedia.

P e n s i u n

Pasal 32

- (1) Pegawai UMS pensiun karena:
 - a. telah memasuki batas usia pensiun:
 - i. Dosen berpendidikan magister (S2) dengan jabatan fungsional sampai dengan Lektor adalah 60 tahun;
 - ii. Dosen berpendidikan doktor (S3) dengan jabatan fungsional sampai Lektor adalah 65 tahun;
 - iii. Dosen dengan Jabatan fungsional Lektor Kepala adalah 65 tahun;
 - iv. Dosen dengan Jabatan fungsional Profesor adalah 70 tahun;
 - v. Tenaga Kependidikan adalah 58 tahun.
 - b. meninggal dunia; atau
 - c. mengajukan pensiun dini.
- (2) Pegawai dapat mengajukan pensiun dini jika sekurang-kurangnya berusia 10 tahun sebelum masa pensiun normal dan memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 tahun serta mendapat ijin dari atasan.
- (3) Pegawai yang pensiun mendapatkan hak pensiun dari Lembaga Dana Pensiun.
- (4) Besarnya dana pensiun dan prosedur pembayarannya mengacu pada peraturan Lembaga Dana Pensiun.
- (5) Universitas memberikan tali asih kepada pegawai yang pensiun.
- (6) Pegawai yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagaimana pasal 29 ayat (2) tidak mendapatkan hak pensiun.
- (7) Pegawai yang tidak memenuhi ketentuan pensiun hanya mendapatkan hak pengembalian iuran Dana Pensiun dari yang bersangkutan.

Pasal 33

- (1) Pensiun dosen ASN ditugaskan (DTg) di UMS mengacu pada peraturan Pemerintah.
- (2) Universitas memberikan tali asih kepada dosen ASN ditugaskan (DTg) yang pensiun.

BAB XIII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

Dengan ditetapkannya peraturan pokok kepegawaian ini:

- (1) Semua peraturan yang berkaitan dengan sistem pengelolaan SDM universitas, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Keputusan ini.
- (2) Semua pegawai tetap wajib menandatangani perjanjian kerja dengan Universitas.

- (3) Tenaga kependidikan yang berusia 56 tahun pada 1 April sampai dengan 31 Desember 2019 diberikan batas usia pensiun 57 tahun.
- (4) Batas usia pensiun dosen sebagaimana disebutkan pada pasal 32 ayat (1) point a.i. efektif mulai berlaku 1 April 2022.
- (5) Dosen ASN ditugaskan di universitas tetap terikat oleh Peraturan Kepegawaian Pemerintah.

BAB XIV PENUTUP

Pasal 35


Dengan berlakunya keputusan ini, maka keputusan bersama BPH dan Rektor UMS No: 01/BPH-R/IV/2006 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 36

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Surakarta
pada tanggal 01 April 2019 M
25 Rajab 1440 H

Rektor,



Dr. Sofyan Anif, M.Si.

Ketua BPH,



Drs. HA. Dahlan Rais, M.Hum.