



# UNIVERSITAS INDONESIA

## MAJELIS WALI AMANAT

Salemba 4, Jakarta 10430, Telp. (021) 31930355, Fax. 31930343  
Kampus Depok, Telp. (021) 7863519, Fax. (021) 7863519, E-mail: mwa-ui@ui.edu

---

### KEPUTUSAN MAJELIS WALI AMANAT UNIVERSITAS INDONESIA Nomor: 007/SK/MWA-UI/2006

#### TENTANG

#### KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN UNIVERSITAS INDONESIA

**Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa**

#### MAJELIS WALI AMANAT UNIVERSITAS INDONESIA

- Menimbang:**
- a. bahwa universitas Indonesia telah menjadi Badan Hukum Milik Negara;
  - b. bahwa sebagai Badan Hukum Milik Negara, Universitas Indonesia perlu mempunyai peraturan tersendiri mengenai ketenagakerjaan yang berlaku bagi Pegawai Universitas Indonesia baik yang berstatus tenaga kerja akademik maupun non akademik ;
  - c. bahwa dalam menetapkan suatu peraturan ketenagakerjaan di Universitas Indonesia perlu dilandasi oleh suatu kebijakan pokok;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan dalam butir a sampai dengan c diatas, perlu ditetapkan Kebijakan Ketenagakerjaan Universitas Indonesia oleh Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia .

**Mengingat:**

1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (lembaran Negara tahun 1974 nomor 55)
2. Undang-undang nomor 43 tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara tahun 1999 nomor 169);
3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4389);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3859);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 1999 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Negeri sebagai Badan Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3860);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 152 Tahun 2000 tentang Penetapan Universitas Indonesia sebagai Badan Hukum Milik Negara (Lembaran

9. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia Nomor 01/SK/MWA-UI/2003 tentang Anggaran Rumah Tangga Universitas Indonesia;

**Memperhatikan:** 1. Hasil Rapat Kerja Penyusunan Kebijakan Sumber Daya Manusia Universitas Indonesia tanggal 21 dan 22 November 2006;  
2. Keputusan Rapat Paripurna Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia tanggal 6 Desember 2006;

### MEMUTUSKAN

#### Menetapkan

- Pertama : **Kebijakan Ketenagakerjaan Universitas Indonesia** sebagaimana terlampir dalam keputusan ini;
- Kedua : Pembiayaan yang ditimbulkan dari kegiatan tersebut dibebankan kepada Anggaran Universitas Indonesia sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa jika di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta  
Pada tanggal 6 Desember 2006

Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia  
Ketua,



Kartini Muljadi, SH

**Lampiran Keputusan MWA-UI**  
**Nomor : 007/ SK /MWA-UI/ /2006**  
**Tanggal : 6 Desember 2006**

## **Kebijakan Ketenagakerjaan Universitas Indonesia**

### **Kebijakan Dasar Ketenagakerjaan Universitas Indonesia :**

Kebijakan dasar ketenagakerjaan Universitas Indonesia segera diterapkan secara terpadu dan dilaksanakan secara konsisten dengan mempersyaratkan hal-hal berikut:

- 1) Pengintegrasian Organisasi UI secara utuh.
- 2) Pengelolaan keuangan yang terpusat dengan kewenangan anggaran sepenuhnya di tangan pimpinan universitas.
- 3) Pembukuan terpusat, lengkap, dan transparan.

### **Kebijakan Status Tenaga Kerja UI BHMN**

- 1) Universitas Indonesia tidak lagi menerima tenaga kerja PNS sejak ditetapkan sebagai PT BHMN dan kebijakan tersebut tetap dipertahankan.
- 2) Peraturan ketenagakerjaan UI BHMN harus mempunyai daya tarik bagi calon tenaga kerja yang berkualitas untuk memilih UI sebagai tempat membina kariernya dan mereka yang berstatus PNS di UI tertarik untuk beralih menjadi tenaga kerja universitas.

### **Kebijakan Rasionalisasi (*right-sizing*)**

- 1) Untuk mencapai Universitas Indonesia yang efisien, produktif, berkualitas, dan efektif, secara bertahap dilakukan rasionalisasi sesuai dengan kemampuan universitas.
- 2) Universitas Indonesia mengembangkan berbagai alternatif cara menghadapi rasionalisasi, antara lain :
  - Menawarkan kesempatan pensiun dini bagi PNS

  
1

- Mengembalikan PNS ke Depdiknas
- Meningkatkan kompetensi tenaga kerja bagi yang memenuhi persyaratan
- Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja
- Memberikan pembekalan moril maupun materiil sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dan pensiun dini

### **Kebijakan Pengadaan Tenaga Kerja**

- 1) Pengadaan tenaga kerja dilakukan secara terpusat oleh Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Indonesia.
- 2) Pengadaan tenaga kerja dilakukan berdasarkan prinsip kompetensi, objektivitas, dan transparansi yang berlaku bagi tenaga kerja struktural maupun fungsional.
- 3) Pengadaan tenaga kerja, terutama rekrutmen, seleksi, dan penempatan harus sesuai dengan perencanaan ketenagakerjaan (*Manpower Planning*) mulai dari unit kerja terkecil.
- 4) Pelaksanaan pengadaan tenaga kerja akademik mengutamakan *Crossbreeding*.

### **Kebijakan Karier Tenaga Kerja Universitas**

- 1) Universitas menetapkan jabatan karier, baik bagi tenaga kerja fungsional maupun tenaga kerja struktural.
- 2) Universitas menetapkan jalur dan jenjang karier secara jelas untuk tenaga kerja fungsional maupun struktural, termasuk mekanisme alih jalur.

### **Dalam melaksanakan setiap kebijakan dengan memperhatikan :**

- 1) Jumlah penambahan tenaga akademik baru harus memperhatikan rasio dosen dan mahasiswa sesuai dengan standar yang berlaku dalam bidang keilmuannya. Dalam melakukan rekrutmen dimungkinkan untuk memilih jalur karier sebagai peneliti atau pengajar.
- 2) Jalur karier harus dengan jelas diatur untuk pejabat struktural, tenaga kerja akademik, baik staf pengajar maupun staf peneliti, dan tenaga kerja non-akademik.
- 3) Dimungkinkan melakukan *outsourcing* tenaga kerja akademik maksimum 20 % beban kerja (*full time equivalent*) per program studi. Dimungkinkan mengambil tenaga kerja tidak tetap dari luar.
- 4) Dimungkinkan juga melakukan *outsourcing* tenaga kerja non-akademik tergantung pada jenis pekerjaan tertentu.

  
 2 

- 5) Konsekuensi dari rekrutmen yang dilakukan secara terpusat adalah perlu adanya struktur remunerasi (gaji pokok dan tunjangan) dan sistem imbalan serta sanksi yang jelas dan diterapkan secara sama di semua fakultas.
- 6) Kemampuan dasar yang dibutuhkan dari seorang tenaga kerja :
  - a. Untuk tenaga kerja akademik memiliki jenjang pendidikan formal minimum S2 dan yang setara, diakui Universitas Indonesia tanpa mengurangi peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - b. Untuk tenaga non-akademik jenjang pendidikannya ditentukan sesuai jenis pekerjaan dan macam jabatannya.
  - c. Memiliki kemampuan di bidang teknologi dan sistem informasi.
  - d. Memiliki kemampuan berbahasa asing, terutama bahasa Inggris.
- 7) Seleksi dilakukan secara objektif untuk mendapatkan calon yang terbaik dan memiliki potensi untuk dikembangkan.
- 8) Seleksi melibatkan fakultas dan unit kerja dalam melakukan wawancara calon tenaga kerja agar penempatannya tepat.
- 9) Seleksi tenaga kerja dilakukan secara terpusat oleh tenaga profesional yang ditunjuk oleh Pusat Administrasi Universitas dengan mengikuti kaidah manajemen sumber daya manusia.
- 10) Seleksi tenaga kerja akademik dan non-akademik mencakup kriteria :
  - a. Usia tidak melebihi 35 tahun, kecuali untuk calon yang memiliki karier akademik internasional.
  - b. Ijazah berasal dari lembaga pendidikan yang diakui Universitas Indonesia.
  - c. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.
  - d. Sikap, integritas, motivasi, sistem nilai, dan kepribadian.
- 11) Jika tenaga akademik akan menduduki jabatan struktural dan fungsional di luar UI harus mendapat ijin tertulis dari Rektor terlebih dahulu dan pihak yang bersangkutan berstatus cuti di luar tanggungan universitas.
- 12) Penempatan bagi tenaga akademik yang menduduki jabatan struktural dan fungsional di lingkungan Universitas Indonesia harus melalui seleksi yang dilakukan oleh tenaga profesional.
- 13) Penempatan bagi tenaga kerja akademik baru diawali dengan masa percobaan selama 2 tahun.
- 14) Penempatan bagi tenaga kerja non-akademik baru diawali dengan masa percobaan selama 3 bulan dan dapat diperpanjang maksimum satu kali.

  
  
3

## Kebijakan Sistem Remunerasi

- 1) Sistem remunerasi di Universitas Indonesia merupakan sistem yang standar dan lengkap meliputi keseluruhan tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional.
- 2) Sistem remunerasi didasarkan pada kriteria kesetaraan yang jelas antara jabatan struktural dan jabatan fungsional.
- 3) Sistem remunerasi didasarkan pada asas keadilan yang mempertimbangkan kualifikasi, beban kerja, tanggung-jawab, dan masa kerja yang terkait dengan suatu tugas atau jabatan.
- 4) Sistem remunerasi memungkinkan untuk memberikan imbalan yang tinggi bagi tenaga kerja fungsional akademik yang memiliki daya saing dan prestasi yang unggul.
- 5) Sistem remunerasi memungkinkan untuk memberikan imbalan yang lebih tinggi bagi tenaga fungsional akademik daripada tenaga struktural.
- 6) Sistem remunerasi dirancang sesuai dengan kemampuan keuangan UI dan tercermin dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan UI.

### Dalam melaksanakan setiap kebijakan dengan memperhatikan :

1. Harus ada *manpower planning* yang mencakup seluruh jabatan dan tugas dari unit terkecil di Universitas Indonesia sampai Pusat Administrasi Universitas, baik jabatan struktural maupun fungsional ;
2. Harus ada kejelasan jenjang karir (*career path*) bagi setiap pegawai Universitas Indonesia , baik struktural maupun fungsional ;
3. Harus ada proses rekrutmen yang bersifat *cross breeding* , baik untuk tenaga struktural maupun fungsional.

==== ### =====