10.6.4 Does your university as a body have anti-discrimination policy?

IPB University strictly maintains a comprehensive policy prohibiting all forms of discrimination across the campus community, applying to both staff (faculty and educational personnel) and students. For university staff, anti-discrimination protection is established under **Rector Regulation No. 30 of 2024 on the Management of IPB Staff**, specifically under **Article 2 Point g (page 7)**, which guarantees every employee's right to protection from discrimination and equal opportunity. This commitment is institutionalized through **Rector Decree No. 428 of 2025 on IPB's Commitment to Achieving the Sustainable Development Goals**, particularly on **Page 37, Point 2a**, mandating the institution to ensure an inclusive, fair, and discrimination-free working and learning environment. Meanwhile, regarding student conduct, **Rector Regulation No. 3 of 2025 on the Rules of Student Life at IPB** strictly prohibits discrimination, violence, and intolerance; from **Article 9 (page 49)** to **Article 11**, students are explicitly forbidden from engaging in verbal violence/harassment or demonstrating intolerance toward diversity, with violations classified as severe infractions under **Page 53 Article 17 point (3)**.

SALINAN

PERATURAN

REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR

NOMOR 30 TAHUN 2024

TENTANG

PENGELOLAAN PEGAWAI INSTITUT PERTANIAN BOGOR

REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

Menimbang :

a. bahwa berdasarkan Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor 7 Tahun 2021, telah ditetapkan Pedoman Pengelolaan Pegawai Institut Pertanian Bogor;

b. bahwa sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan Institut Pertanian Bogor dalam penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian, beberapa ketentuan dari pedoman sebagaimana dimaksud pada huruf a tersebut antara lain ketentuan tentang jenis dan status pegawai, pengadaan dan pengangkatan pegawai, masa kerja kontrak, hak pegawai, dan beberapa ketentuan mengenai bantuan hari raya perlu diubah dan disesuaikan;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor tentang Pengelolaan Pegawai Institut Pertanian Bogor;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5453);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);

4. Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 28/MWA-IPB/P/2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor sebagaimana terakhir telah diubah dengan Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 45/MWA-IPB/P/2024 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 28/MWA-IPB/P/2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor;

5. Keputusan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 72/K/MWA-IPB/2023 tentang Pengangkatan Rektor Institut Pertanian Bogor Periode 2023-2028;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR TENTANG PENGELOLAAN PEGAWAI INSTITUT PERTANIAN BOGOR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Institut Pertanian Bogor yang selanjutnya disingkat Pegawai IPB adalah pegawai yang bekerja di IPB terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan di IPB.

3. Pegawai Tetap adalah pegawai yang diangkat dan diberhentikan sebagai Pegawai Tetap IPB oleh Rektor IPB.
4. Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang bekerja di IPB yang diangkat dan diberhentikan sebagai Pegawai Tidak Tetap dan terikat dalam suatu perjanjian kerja.
5. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
6. Pegawai IPB dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PIPK adalah pegawai IPB yang terikat dalam suatu perjanjian kerja yang diangkat dan diberhentikan oleh direktur yang membidangi urusan sumberdaya manusia.
7. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat di lingkungan IPB.
8. Dosen Tetap adalah Dosen yang diangkat dengan Keputusan Rektor sampai diberhentikan atau sampai memasuki batas usia pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku dan dapat diusulkan untuk mendapatkan Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK).
9. Dosen Tidak Tetap adalah Dosen yang diangkat dan diberhentikan berdasarkan perjanjian kerja dengan direktur yang membidangi urusan sumberdaya manusia.
10. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dengan tugas utama menunjang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di IPB.
11. Tenaga Kependidikan Tetap adalah Tenaga Kependidikan yang diangkat dengan Keputusan Rektor sampai diberhentikan atau sampai memasuki batas usia pensiun sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.

12. Tenaga Kependidikan Tidak Tetap dengan Perjanjian Kerja adalah Tenaga Kependidikan yang diangkat dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu oleh direktur yang membidangi urusan sumberdaya manusia.
13. Direktorat adalah direktorat yang melaksanakan tugas strategis dalam pengembangan sumberdaya manusia.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak pegawai IPB dalam suatu satuan organisasi.
15. Jabatan Pelaksana adalah klasifikasi Jabatan Pegawai IPB yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.
16. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
17. Pejabat Fungsional adalah Pegawai IPB yang menduduki Jabatan Fungsional pada unit kerja.
18. Jabatan Pengelola adalah sekelompok Jabatan yang mendapat tugas sebagai pejabat IPB yang dilantik/ditetapkan berdasarkan Ketetapan Majelis Wali Amanat/Keputusan Rektor.
19. Pakta Integritas adalah surat pernyataan yang dibuat dan ditandatangani untuk patuh dan tunduk terhadap ketentuan yang berlaku dan bersedia diberi sanksi apabila terbukti melanggar.
20. Sanksi adalah tindakan yang diberikan kepada Pegawai IPB yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di IPB.
21. Pemberhentian adalah pengakhiran tugas yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai IPB.
22. Mutasi adalah perubahan Pegawai IPB meliputi pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pemensiunan.
23. Rotasi adalah perubahan Pegawai IPB pada kelas Jabatan yang sama atau berbeda yang dapat dilakukan antar unit kerja di lingkungan IPB.
24. Promosi adalah promosi Jabatan Pegawai IPB dari suatu Jabatan tertentu kepada Jabatan lain/kelas Jabatan yang lebih tinggi setelah memenuhi syarat dan seleksi yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang.
25. Demosi adalah perubahan Jabatan Pegawai IPB ke jenjang/kelas Jabatan yang lebih rendah.

26. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
27. Golongan Ruang adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai IPB dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
28. Gaji adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pangkat dan Golongan Ruang.
29. Kehadiran adalah waktu kedatangan dan kepulangan pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
30. Jam Kerja adalah sejumlah waktu yang dipergunakan untuk bekerja secara normal dalam 1 (satu) hari.
31. Institut Pertanian Bogor yang selanjutnya disingkat IPB adalah Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH).
32. Rektor adalah organ IPB yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan IPB.

BAB II
TATA NILAI PENGELOLAAN PEGAWAI
Bagian Kesatu
Asas
Pasal 2

Pengelolaan Pegawai IPB dilakukan berdasarkan asas:

a. profesional, bahwa pengelolaan pegawai mengutamakan keahlian yang berdasarkan kode etik dan ketentuan peraturan;
b. transparan, bahwa informasi pengelolaan pegawai dapat diakses oleh setiap Dosen dan Tenaga Kependidikan dan masyarakat, yaitu berlandaskan peraturan Keterbukaan Informasi Publik;
c. akuntabel, bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan pengelolaan pegawai harus dapat dipertanggungjawabkan kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan;
d. partisipasi, bahwa pengelolaan pegawai mempertimbangkan pandangan dan peran serta Dosen dan Tenaga Kependidikan;

e. keadilan dan kesetaraan, bahwa pengelolaan pegawai mencerminkan rasa keadilan dan kesetaraan untuk memperoleh kesempatan dalam berperan sebagai pegawai;

f. proporsional, bahwa pengelolaan pegawai mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban; dan

g. non diskriminasi, bahwa pengelolaan pegawai tidak membedakan perlakuan berdasarkan gender, suku, agama, ras, dan golongan.

Bagian Kedua

Tujuan dan Ruang Lingkup

Pasal 3

Penetapan Pengelolaan Pegawai IPB bertujuan untuk memberikan acuan dalam pelaksanaan pengelolaan pegawai sehingga dapat:

a. membangun organisasi dan sistem manajemen pegawai yang akuntabel dan transparan;
b. mengembangkan sistem penerimaan pegawai yang profesional;
c. mengelola pegawai secara kondusif untuk keberhasilan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi; dan
d. mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Pasal 4

Ruang lingkup Pengelolaan Pegawai, meliputi:

a. organisasi dan kedudukan;
b. jenis dan status kepegawaian;
c. perencanaan kebutuhan pegawai;
d. pengadaan dan pengangkatan pegawai;
e. hak dan kewajiban pegawai;
f. pola karir;
g. pengembangan kompetensi;
h. kesejahteraan;
i. mutasi pegawai;
j. penilaian kinerja pegawai;
k. disiplin kerja pegawai;
l. cuti dan kehadiran waktu pegawai;
m. sistem remunerasi;

n. penghargaan;
o. penugasan pegawai di luar IPB;
p. pembinaan pegawai;
q. konflik kepentingan;
r. pembiayaan pegawai; dan
s. pemberhentian pegawai.

Bagian Ketiga
Budaya Kerja

Pasal 5

(1) IPB memiliki visi yang hendak diwujudkan, misi yang harus dijalankan, dan sasaran yang akan dicapai dan menerapkan Budaya Kerja IPB.
(2) Budaya Kerja IPB terdiri atas:
    a. keunggulan akademik, mengembangkan budaya akademik yang jujur, obyektif, taat asas, ilmiah, manusiawi, nasionalis, inovatif, visioner, dan mandiri;
    b. spiritualisme, menjadikan nilai-nilai ibadah dan keimanan, keseimbangan hak dan kewajiban, keseimbangan usaha dan keikhlasan, kepasrahan, mawas diri, dan akhlak mulia sebagai landasan dalam bekerja;
    c. gigih, menjaga kebiasaan untuk bersemangat, bekerja dengan cerdas, (pantang menyerah) tidak mudah putus asa, berkesinambungan, (menitikberatkan) fokus pada proses dan tujuan, serta bervariasi dalam strategi;
    d. kerjasama, membangun sinergi, kolaborasi, dan jaringan kerja melalui sikap saling menghargai, saling membutuhkan, dan saling mengingatkan;
    e. empati, memahami orang lain berdasarkan keberpihakan yang adil, serta peka terhadap lingkungan demi kemajuan bersama;
    f. tanggung jawab, menyesuaikan diri dalam tugas, tidak egois, serta cepat dan tepat dalam melaksanakan pelayanan prima guna mencapai kinerja terbaik; dan
    g. komitmen, mengutamakan pelaksanaan pekerjaan secara konsekuen, konsisten, ramah, dan santun, sesuai dengan ketentuan dan norma yang berlaku.

BAB III

ORGANISASI DAN KEDUDUKAN

Pasal 6

(1) Rektor memegang kewenangan tertinggi di IPB dalam kebijakan, pembinaan, dan manajemen pengelolaan pegawai.

(2) Untuk menjalankan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Rektor dapat mendelegasikan kewenangannya kepada:

a. Wakil Rektor, berkaitan dengan:
   1) perumusan kebijakan IPB di bidang pengelolaan dan pengembangan pegawai;
   2) monitoring dan evaluasi kinerja pegawai di tingkat IPB;
   3) pengembangan budaya organisasi yang mendasari nilai, kepercayaan, dan kode etik pegawai;
   4) pengembangan dan penyediaan sistem informasi kepegawaian secara terpadu; dan
   5) penyelenggaraan pengembangan dan pembinaan pegawai.

b. Direktur yang membidangi sumberdaya manusia, berkaitan dengan:
   1) perencanaan pegawai;
   2) pengadaan, penyeleksian, dan penempatan pegawai;
   3) pembinaan dan pengembangan jalur karir sesuai dengan kompetensi dan talenta;
   4) pengelolaan penugasan Dosen dan Tenaga Kependidikan;
   5) monitoring, penilaian prestasi dan evaluasi kinerja pegawai yang selaras dan terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja IPB;
   6) pengembangan sistem remunerasi;
   7) pengembangan sistem peningkatan kompetensi dan keahlian Dosen dan Tenaga Kependidikan;
   8) pelaksanaan internalisasi budaya kerja IPB;
   9) fasilitasi pembinaan pegawai;
   10) pelaksanaan analisis Jabatan, penilaian pekerjaan dan penataan organisasi dalam rangka pengembangan atau perampingan organisasi institut; dan
   11) pemberhentian pegawai.

c. Dekan fakultas/sekolah, berkaitan dengan:
   1) pembinaan dan pengembangan pegawai di lingkungan fakultas/sekolah;

2) monitoring dan evaluasi kinerja pegawai di lingkungan fakultas/sekolah; dan
3) fasilitasi proses pendayagunaan, pengembangan kompetensi, pengembangan karir, penilaian kinerja, dan penilaian prestasi pegawai di lingkungan fakultas/sekolah.

d. Ketua departemen, berkaitan dengan:
1) pembinaan dan pengembangan pegawai di lingkungan departemen;
2) monitoring dan evaluasi kinerja pegawai di lingkungan departemen; dan
3) fasilitasi proses pendayagunaan, pengembangan kompetensi, pengembangan karir, penilaian kinerja, dan penilaian prestasi pegawai di lingkungan departemen.

e. Ketua program studi di lingkungan sekolah, berkaitan dengan:
1) pembinaan dan pengembangan pegawai di lingkungan program studi sekolah;
2) monitoring dan evaluasi kinerja pegawai di lingkungan program studi sekolah; dan
3) fasilitasi proses pendayagunaan, pengembangan kompetensi, pengembangan karir, penilaian kinerja, dan penilaian prestasi pegawai di lingkungan program studi sekolah.

f. Pimpinan unit kerja, berkaitan dengan:
1) pembinaan dan pengembangan pegawai di lingkungan unit kerja;
2) monitoring dan evaluasi kinerja pegawai di lingkungan unit kerja; dan
3) fasilitasi proses pendayagunaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan penilaian prestasi pegawai di lingkungan unit kerja.

BAB IV
JENIS DAN STATUS PEGAWAI

Pasal 7

(1) Pegawai IPB terdiri atas Dosen dan Tenaga Kependidikan.

(2) Pegawai IPB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
a. Pegawai Negeri Sipil;
b. Pegawai Tetap; dan
c. Pegawai Tidak Tetap.

(3) Pegawai Tidak Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c meliputi:
   a. PPPK; dan
   b. PIPK.

(4) Dosen dan Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
   a. Dosen Tetap;
   b. Dosen IPB dengan Perjanjian Kerja yang berasal dari akademisi dan profesional;
   c. Tenaga Kependidikan Tetap; dan
   d. Tenaga Kependidikan Tidak Tetap.

(5) Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani, dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan, serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan tinggi.

Pasal 8

Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf b, diangkat dan diberhentikan oleh Rektor.

Pasal 9

(1) PIPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf b, berkedudukan sebagai pegawai IPB yang diangkat dan diberhentikan oleh direktur yang membidangi sumberdaya manusia.

(2) Pegawai IPB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf b dan huruf d, melaksanakan tugas di IPB paling sedikit 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan kemampuan keuangan IPB.

(3) Evaluasi kinerja PIPK dilakukan setiap perpanjangan kontrak atau pada pengusulan perubahan status kepegawaian untuk menjadi Pegawai Tetap.

(4) PIPK dapat diangkat menjadi Pegawai Tetap berdasarkan hasil prestasi dan evaluasi kinerja dari pimpinan unit kerja masing-masing dengan pertimbangan direktur yang membidangi sumberdaya manusia dan kemampuan keuangan IPB.

BAB V
PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI

Pasal 10

(1) Perencanaan kebutuhan Pegawai IPB dilaksanakan dengan mempertimbangkan:
   a. rencana strategis;
   b. arsitektur pengembangan keilmuan;
   c. target kinerja;
   d. rencana kerja kegiatan tridharma perguruan tinggi;
   e. beban kerja ideal;
   f. regenerasi; dan
   g. kemampuan keuangan institusi.

(2) Perencanaan kebutuhan Pegawai IPB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pimpinan unit kerja di bawah koordinasi direktorat yang membidangi sumberdaya manusia.

(3) Kebutuhan Dosen dan Tenaga Kependidikan disusun dan diputuskan bersama dalam rapat pimpinan IPB.

(4) Kebutuhan jumlah Pegawai IPB ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB VI
PENGADAAN DAN PENGANGKATAN PEGAWAI

Pasal 11

(1) Pemenuhan kebutuhan pegawai dilakukan dengan cara pengadaan pegawai dan mutasi pegawai.

(2) Pengadaan pegawai dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:
   a. pengumuman lowongan;
   b. pendaftaran lamaran;
   c. seleksi; dan
   d. pengumuman hasil seleksi.

(3) Persyaratan calon Dosen dan Tenaga Kependidikan, metode seleksi, dan pengangkatan diatur oleh direktur yang membidangi sumberdaya manusia.

(4) Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dilakukan sesuai dengan formasi yang ditentukan oleh Kementerian berdasarkan peraturan perundang-undangan.

(5) Pengadaan Calon Pegawai Tetap dilakukan sesuai dengan formasi yang ditentukan oleh direktorat yang membidangi sumberdaya manusia.

(6) Pengangkatan Pegawai Tetap dilakukan oleh Rektor, setelah calon dinyatakan lulus dari seluruh tahapan proses seleksi dan telah memenuhi kewajiban menjalani masa percobaan serta lulus dalam pendidikan dan pelatihan orientasi Pegawai IPB.

(7) Pengadaan calon PPPK dilaksanakan oleh Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam Jabatan.

(8) Dalam kondisi tertentu atau khusus, pemenuhan pengadaan formasi Pegawai Tetap IPB dapat dilakukan dengan pertimbangan sebagai berikut:
a. beban kerja ideal;
b. pemenuhan persyaratan penyelenggaraan pendidikan;
c. regenerasi; dan
d. kemampuan keuangan IPB.

(9) Kondisi tertentu atau khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (6) pimpinan unit kerja dapat mengusulkan pengangkatan Pegawai Tetap IPB kepada Rektor.

Pasal 12

Pengangkatan Pegawai IPB dengan status PNS dan PPPK dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Pasal 13

(1) Pengangkatan Pegawai Tetap untuk pertama kalinya dilakukan untuk Kepangkatan dan Golongan Ruang Jabatan tertentu, berdasarkan tingkat pendidikan dan kompetensi.

(2) Kepangkatan dan Golongan Ruang Jabatan Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

Pasal 14

(1) Selama masa percobaan yang dimaksud dalam Pasal 11 ayat (6) dilakukan evaluasi kinerja dan integritas pribadi, pelatihan untuk membangun kesadaran, integritas moral, kejujuran, semangat kebangsaan, motivasi berkarya, berinovasi, dan senantiasa berkeinginan untuk memperkuat profesionalisme dan kompetensi.

(2) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan selama 1 (satu) tahun.

(3) Selama masa percobaan bagi Dosen, didampingi oleh Dosen Pembina yang ditunjuk oleh Dekan fakultas/sekolah atas rekomendasi dari Ketua Departemen/Kepala Divisi.

(4) Selama masa percobaan bagi Tenaga Kependidikan, didampingi oleh Pimpinan Unit Kerja atau pejabat yang ditunjuk oleh Pimpinan Unit Kerja.

(5) Calon Pegawai Tetap IPB pada masa percobaan wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan dasar pegawai IPB yang diselenggarakan oleh institusi.

(6) Calon Pegawai Tetap IPB, yang telah menjalani masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selama 1 (satu) tahun dan dinyatakan berkinerja baik, akan tetapi tidak lulus pendidikan dan pelatihan dasar/on boarding, maka kepada calon Pegawai Tetap diberikan kesempatan 1 (satu) kali untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dasar/on barding pada periode berikutnya.

(7) Dalam hal calon Pegawai Tetap telah menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun dan dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan dasar/on boarding Pegawai IPB, akan tetapi tidak berkinerja baik, maka kepada calon Pegawai Tetap dimaksud dapat diberhentikan.

Pasal 15

(1) Dalam hal calon Pegawai Tetap berkinerja baik, dan dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan dasar, maka segera diusulkan menjadi Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Tetap.

(2) Pengusulan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) didasari oleh kepatuhan kode etik serta diiringi kemampuan, prestasi yang baik, dan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin.

(3) Pengusulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan oleh Dekan/Wakil Rektor/Sekretaris Institut kepada Rektor.

Pasal 16

(1) Peningkatan status kepegawaian dari calon Dosen Tetap menjadi Dosen Tetap, dilakukan setelah Dekan fakultas/sekolah terkait mengevaluasi kinerja dan integritas pribadi calon Dosen Tetap pada setiap semester selama masa percobaan yang meliputi kemampuan dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, pemahaman atas visi dan misi institusi, serta loyalitas, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa.

(2) Peningkatan status dari calon Tenaga Kependidikan Tetap menjadi Tenaga Kependidikan Tetap, setelah Direktur, Kepala Biro, Kepala Kantor atau Unit Kerja lainnya mengevaluasi kinerja dan integritas pribadi calon Tenaga Kependidikan Tetap pada masa percobaan menurut kriteria penilaian yang terdiri atas pemahaman atas visi dan misi institusi, kemampuan di bidang tugas/keahlian/keterampilannya, serta sikap kerja, perilaku, loyalitas, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa.

Pasal 17

Pegawai IPB yang terpilih sebagai Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Tetap wajib mengabdi kepada Institut Pertanian Bogor paling sedikit selama 10 (sepuluh) tahun sejak pegawai dimaksud ditetapkan sebagai Pegawai Tetap IPB.

Pasal 18

(1) Kesepakatan perjanjian kerja antara IPB dengan PIPK yang meliputi Dosen dan Tenaga Kependidikan dilakukan oleh direktur yang membidangi sumberdaya manusia.

(2) Penandatanganan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah pegawai yang bersangkutan memahami, menyetujui, dan menandatangani Pakta Integritas.

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) sekurang-kurangnya mencantumkan masa berlakunya perjanjian kerja, rincian tugas/pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan, dan upah harian atau bulanan.

BAB VII
HAK DAN KEWAJIBAN PEGAWAI

Pasal 19

Pegawai IPB memiliki hak untuk:

a. mendapatkan tugas dan pekerjaan sesuai dengan penugasan dari pejabat yang berwenang;
b. menerima gaji/upah sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilaksanakannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
c. mendapatkan waktu dan hari istirahat kerja;
d. mendapatkan jaminan keselamatan kerja;
e. mendapatkan tunjangan sesuai dengan kemampuan IPB;
f. mendapatkan jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, dan santunan kematian sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
g. mendapatkan cuti;
h. jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
i. peningkatan kompetensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku; dan
j. memperoleh pembelaan hukum dari IPB, apabila terancam dan/atau menghadapi tuntutan hukum sesuai konsekuensi dalam menjalankan tugas IPB.

Pasal 20

Pegawai IPB memiliki kewajiban untuk:

a. mentaati semua peraturan/kebijakan IPB dan perundang-undangan yang berlaku;

b. melaksanakan tugas kedinasan dan kewajibannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab;

c. melaksanakan pekerjaan dengan cermat dan bersemangat untuk kepentingan institusi;

d. menjaga suasana lingkungan kerja yang aman, tertib, dan bersih, serta hubungan kerja yang kondusif dan harmonis;

e. mencapai kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan arahan pimpinan;

f. menjaga rahasia Jabatan, serta memberi keterangan dengan benar dan jujur;

g. menunjukan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang baik di dalam maupun di luar kedinasan;

h. menghindari korupsi, kolusi dan nepotisme;

i. tidak memiliki, membawa, menyimpan, membuat, memperdagangkan, dan mengedarkan narkoba baik di dalam maupun di luar kampus;

j. mematuhi norma dan etika sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan IPB;

k. melaksanakan ketentuan mengenai tata tertib, disiplin, dan larangan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku; dan

l. mengembangkan kompetensi untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

BAB VIII

POLA KARIR

Pasal 21

Pola karir adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan atau perpindahan pegawai IPB dalam dan antar posisi di setiap jenis pangkat dan Jabatan secara berkesinambungan.

Pasal 22

(1) Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.

(2) Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk PNS berpedoman pada ketentuan Peraturan yang berlaku.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Pegawai Tetap IPB diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

Pasal 23

Jabatan Pegawai IPB terdiri atas:

a. Pelaksana;

b. Fungsional; dan

c. Pengelola;

Pasal 24

(1) Nomenklatur Jabatan dan pangkat Jabatan Pelaksana dan Jabatan Pengelola ditetapkan oleh Rektor.

(2) Nomenklatur Jabatan dan pangkat Jabatan Fungsional diatur sesuai ketentuan yang berlaku mengenai Jabatan Fungsional.

Pasal 25

(1) Pengisian Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional dapat dilakukan melalui pengadaan Pegawai dan melalui rekrutmen dan seleksi dari PNS dan Pegawai Tetap yang tersedia.

(2) Pengisian Jabatan Pengelola dapat dilakukan melalui rekrutmen dan seleksi dari PNS dan Pegawai Tetap yang tersedia.

Pasal 26

(1) Pegawai IPB dapat berpindah antar Jabatan Pelaksana, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pengelola dalam satu unit kerja atau antar unit kerja berdasarkan kualifikasi, kompetensi, talenta, dan penilaian kinerja.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perpindahan antar Jabatan Pelaksana, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 27

Jabatan Fungsional terdiri atas:

a. Jabatan Fungsional Dosen; dan

b. Jabatan Fungsional Tenaga Kependidikan.

Pasal 28

(1) Jenjang Jabatan Fungsional Dosen dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi adalah:

   a. Asisten Ahli;

   b. Lektor;

   c. Lektor Kepala; dan

   d. Guru Besar.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan Fungsional Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan peraturan yang berlaku mengenai Jabatan Fungsional Dosen.

Pasal 29

Pengembangan karir Tenaga Kependidikan akan diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

Pasal 30

(1) Kenaikan pangkat dan golongan ruang PNS diatur sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.

(2) Kenaikan pangkat dan golongan ruang Pegawai Tetap diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

BAB X

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 31

(1) Pengembangan kompetensi Pegawai IPB dilakukan berdasarkan kualifikasi, talenta, penilaian kinerja, dan kebutuhan IPB.

(2) Pengembangan kompetensi Pegawai IPB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Pasal 32

(1) Setiap Pegawai IPB memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya guna mendukung kinerja unit kerja dan institusi.

(2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui belajar mandiri (*self study*), bimbingan (*coaching*/mentoring), seminar, kongres, lokakarya (*workshop*), pelatihan (*training*), kursus, program sertifikasi, dan pendidikan lanjut/tugas belajar dan kegiatan lain yang sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan dan kebutuhan unit kerja.

(3) Pengembangan kompetensi dilakukan secara berjenjang berdasarkan standar kompetensi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

(4) Kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi dapat diberikan kepada pegawai, dengan mempertimbangkan kesesuaian jenjang karir pegawai yang bersangkutan, kebutuhan unit kerja, dan ketersediaan anggaran.

(5) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara dan bentuk pengembangan kompetensi Pegawai IPB diatur dengan aturan tersendiri.

BAB IX

KESEJAHTERAAN

Pasal 33

(1) Pegawai IPB berhak memperoleh gaji dan tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

(2) Pemberian gaji dan tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan sistem terpadu yang mencakup kedudukan Pegawai dalam kerangka struktur organisasi, jabatan, golongan ruang, tugas, dan tanggung jawabnya.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis jabatan serta besaran tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

Pasal 34

(1) Penghasilan bagi PNS dan PPPK diatur sesuai ketentuan yang berlaku dan peraturan internal IPB.

(2) Pegawai Tetap berhak memperoleh gaji berdasarkan peraturan penggajian yang berlaku di IPB dan tunjangan sesuai kemampuan IPB.

(3) Pegawai Tetap memperoleh gaji pokok berdasarkan golongan dan masa kerja sebagaimana ditetapkan dalam daftar skala gaji berdasarkan Peraturan Rektor.

(4) PIPK memperoleh gaji sebagaimana tertuang di dalam perjanjian kerja.

(5) Pegawai IPB dapat memperoleh upah kerja lembur sesuai ketentuan Peraturan Rektor.

(6) Pelaksanaan pembayaran gaji Pegawai Tetap dilakukan secara terpusat melalui mekanisme payroll system oleh direktorat yang membidangi sumberdaya manusia.

Pasal 35

(1) Kenaikan gaji PNS dan PPPK diatur sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.

(2) Perubahan gaji Pegawai Tetap dapat dilakukan sesuai kebijakan Rektor dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan IPB.

BAB XI

MUTASI PEGAWAI

Pasal 36

(1) IPB dapat melakukan mutasi Pegawai dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, unit kerja, dan pengembangan kompetensi individu.

(2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam bentuk rotasi, promosi, dan demosi.

(3) IPB dapat menerima mutasi pegawai dari perguruan tinggi lain atau instansi lain dengan mempertimbangkan kebutuhan IPB dan unit kerja serta kualifikasi dan kompetensi pegawai yang bersangkutan.

Pasal 37

(1) Rotasi pegawai dapat dilakukan untuk tugas dan nomenklatur Jabatan yang sama atau berbeda pada kelas Jabatan yang sama atau berbeda.

(2) Rotasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan antar unit kerja di lingkungan IPB.

Pasal 38

(1) Setiap Promosi Pegawai dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, talenta, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim Penilai Kinerja Pegawai, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.

(2) Setiap Pegawai yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang/kelas Jabatan yang lebih tinggi.

(3) Promosi dilakukan melalui tahapan seleksi administrasi, seleksi wawancara, dan seleksi kompetensi dan talenta oleh direktorat yang membidangi urusan sumberdaya manusia.

(4) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 39

(1) Demosi Pegawai dilakukan berdasarkan penilaian objektif atas syarat kompetensi, penilaian atas prestasi kerja, kebutuhan organisasi, dan pertimbangan dari tim Penilai Kinerja Pegawai, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan

(2) Demosi dapat dilakukan berdasarkan pertimbangan:

a. tidak mempunyai kompetensi sesuai yang dipersyaratkan pada jabatannya;

b. tidak dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan;

c. adanya perubahan organisasi; dan/atau

d. melakukan pelanggaran disiplin pegawai yang dijatuhi hukuman tingkat sedang atau tingkat berat.

Pasal 40

Ketentuan lebih lanjut mengenai mutasi, promosi, dan demosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 sampai dengan Pasal 39 akan diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

BAB XII

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

Pasal 41

(1) Penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau IPB, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan perilaku pegawai.

(2) Target kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan turunan dari target kinerja unit kerja yang merupakan turunan kinerja Institut.

(3) Penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dengan menggunakan suatu metode yang menghasilkan penggabungan nilai capaian kinerja meliputi nilai dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan nilai perilaku kerja.

(4) Penilaian kinerja pegawai dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Pasal 42

(1) Penilaian kinerja pegawai dari seorang pegawai dilakukan oleh atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan, dan diketahui oleh atasan dari atasan langsung pegawai yang bersangkutan tersebut.

(2) Penilaian kinerja pegawai tersebut dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat atau bawahannya.

(3) Hasil penilaian kinerja pegawai digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan Pegawai IPB, dan dapat dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan/insentif dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja pegawai akan diatur dengan aturan tersendiri.

BAB XIII

DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Pasal 43

(1) Untuk menjamin terpeliharanya perilaku kerja yang sesuai dengan tata nilai dan budaya kerja IPB, Pegawai IPB wajib mematuhi dan melaksanakan ketentuan disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

(2) Pegawai IPB yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman berupa sanksi disiplin.

(3) Sanksi disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peraturan internal berdasarkan status kepegawaian.

(4) Bentuk sanksi bagi Pegawai IPB yang melanggar ketentuan disiplin terdiri dari:

a. pelanggaran ringan;

b. pelanggaran sedang; dan

c. pelanggaran berat.

(5) Bentuk sanksi bagi Pegawai IPB sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat berupa:

a. teguran lisan;

b. teguran tertulis;

c. pemberhentian dengan hormat; dan/atau

d. pemberhentian tidak dengan hormat.

(6) Penetapan bentuk pelanggaran dan sanksi kepada pegawai dapat diberikan setelah dilakukan proses pemeriksaan dan berdasarkan pertimbangan dari pejabat pembina kepegawaian secara berjenjang.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian sanksi disiplin bagi Pegawai IPB sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri dan/atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan status kepegawaian.

BAB XIV

CUTI DAN KEHADIRAN WAKTU KERJA PEGAWAI

Bagian Kesatu
Cuti

Pasal 44

(1) Cuti diberikan kepada Pegawai IPB.

(2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat 1 terdiri atas:

a. cuti tahunan;

b. cuti besar;

c. cuti sakit;

d. cuti melahirkan;

e. cuti karena alasan penting;

f. cuti bersama; dan/atau

g. cuti di luar tanggungan negara.

(3) Ketentuan mengenai cuti akan diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

Bagian Kedua

Waktu Kerja Pegawai

Pasal 45

(1) Seluruh Pegawai IPB diwajibkan mencatatkan waktu kedatangan dan kepulangan sesuai dengan ketentuan jam kerja pada sistem pencatatan kehadiran yang berlaku.

(2) Ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

(3) Atasan langsung pegawai ikut bertanggung jawab memantau kehadiran pegawai yang menjadi bawahannya.

(4) Seluruh Pegawai IPB yang tidak memenuhi ketentuan jam kerja dan tidak melakukan pengisian daftar kehadiran dianggap tidak masuk satu hari kerja.

(5) Seluruh Pegawai IPB yang tidak memenuhi ketentuan jam kerja mendapat sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XV

SISTEM REMUNERASI IPB

Pasal 46

(1) IPB memberikan remunerasi kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan yang terdiri atas:

a. *pay for person* yaitu mencakup gaji pokok dan tunjangan yang melekat yang diberikan berdasarkan jenis jabatan, pangkat, golongan ruang, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi;

b. *pay for position* yaitu mencakup tunjangan yang diberikan berdasarkan jabatan, tanggung jawab, dan/atau risiko jabatan; dan

c. *pay for performance* yaitu mencakup insentif yang diberikan berdasar capaian kinerja dan prestasi.

(2) Ketentuan mengenai sistem remunerasi akan diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

Pasal 47

(1) Untuk memperlancar pelaksanaan tugas utama Dosen dan Tenaga Kependidikan, IPB dapat memberikan fasilitas sesuai dengan kemampuan institut.

(2) Jenis fasilitas yang dapat IPB berikan sebagai berikut:

a. Fasilitas finansial:

1) bantuan biaya studi lanjut;

2) kemudahan akses mendapatkan beasiswa dari Lembaga/ Kementerian/Swasta/Lembaga Donor untuk studi lanjut;

3) bantuan biaya presentasi karya ilmiah pada seminar atau konferensi tingkat internasional;

4) bantuan *settlement cost* pada awal tugas belajar di luar negeri;

5) bantuan biaya kursus, pelatihan, seminar untuk peningkatan kompetensi dan pengembangan diri;

6) Bantuan Hari Raya (BHR);

7) asuransi kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja;

8) asuransi jaminan pasca kerja;

9) layanan bantuan sosial untuk musibah dan kematian; dan

10) bantuan lain sesuai ketentuan yang berlaku.

b. Fasilitas non finansial:

1) ruang kerja dan fasilitasnya;

2) fasilitas internet dan perpustakaan;

3) akses informasi;

4) kesempatan *benchmarking* dan magang/bekerja di universitas/ industri/institusi lainnya;

5) kesempatan mengikuti *academic recharging, post doctoral activities*, dan *sabbatical leave*; dan

6) bentuk lain sesuai ketentuan Peraturan yang berlaku.

Pasal 48

(1) BHR Idul Fitri diberikan kepada:
   a. PNS;
   b. Pegawai Tetap; dan
   c. Pegawai Tidak Tetap yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus.

(2) BHR Idul Fitri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lambat dua minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri.

(3) BHR Idul Fitri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai keadaan/kemampuan keuangan IPB.

(4) Pada hari cuti bersama dan libur Hari Raya Idul Fitri, IPB dapat memberikan uang kompensasi kerja bagi Pegawai IPB yang bertugas, yang besarannya sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

BAB XVI

PENGHARGAAN

Pasal 49

(1) IPB dapat memberikan penghargaan kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang telah unggul dalam melaksanakan tugasnya.

(2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
   a. tanda kehormatan;
   b. pegawai berprestasi; dan/atau
   c. penghargaan lainnya.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan ditetapkan dalam Keputusan Rektor.

BAB XVII
PENUGASAN PEGAWAI DI LUAR IPB

Pasal 50

(1) Penugasan Pegawai IPB di luar IPB dilakukan atas dasar:

a. kebutuhan IPB untuk meningkatkan kerjasama dan kemitraan dalam pengembangan ilmu pengetahuan (*knowledgeable partnership*);

b. permintaan dari institusi lain dengan mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai; dan/atau

c. pemberian peluang kepada pegawai untuk dapat memberikan sumbangsihnya kepada negara secara lebih luas.

(2) Jangka waktu penugasan di luar IPB ditetapkan bersama antara IPB, institusi tempat penugasan, dan pegawai yang ditugaskan, dengan mengacu pada kebutuhan institusi/tempat penugasan dan kondisi kepegawaian IPB.

(3) Pegawai yang ditugaskan di luar institusi berstatus sebagai pegawai IPB, dan selama masa penugasan pegawai tersebut harus tunduk pada aturan kepegawaian ditempat dirinya ditugaskan.

(4) Penilaian kinerja pegawai yang ditugaskan ke luar dilakukan oleh institusi tempat pegawai tersebut ditugaskan.

(5) Institusi tempat Pegawai IPB tersebut ditugaskan harus melaporkan hasil penilaian kinerja tersebut secara berkala kepada IPB.

(6) Ketentuan mengenai penugasan pegawai di luar IPB akan diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

BAB XVIII

PEMBINAAN PEGAWAI

Pasal 51

(1) Pembinaan Pegawai IPB dilaksanakan sesuai dengan ketentuan aturan internal dan peraturan yang berlaku.

(2) Dalam rangka pembinaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pimpinan unit kerja tempat pegawai yang bersangkutan ditugaskan berkoordinasi dengan direktur yang membidangi sumberdaya manusia.

(3) Penghargaan bagi pegawai diberikan kepada Pegawai IPB yang berprestasi, berdedikasi dan memiliki integritas.

(4) Bentuk penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) akan ditetapkan lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

BAB XIX

KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 52

(1) Setiap Pegawai IPB wajib menghindari konflik kepentingan antara kepentingan Institusi dengan kepentingan pribadi untuk setiap tindakan dan pengambilan keputusan.

(2) Dalam hal terdapat Pegawai IPB yang memiliki hubungan tali perkawinan dan/atau hubungan darah secara langsung dalam suatu unit kerja yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, dapat dimutasi pada unit kerja yang berbeda untuk mencegah konflik kepentingan.

(3) Apabila salah satu Pegawai IPB yang memiliki hubungan perkawinan dan/atau hubungan darah secara langsung menduduki jabatan pengelola di suatu unit kerja, maka Dosen dan Tenaga Kependidikan yang lain tidak boleh menduduki jabatan pengelola lain yang memiliki potensi konflik kepentingan.

BAB XX

PEMBIAYAAN PEGAWAI

Pasal 53

Biaya yang diperlukan dalam pengelolaan pegawai dibebankan kepada:

a. pendapatan IPB yang bersumber dari Bantuan Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum dan Penerimaan IPB lainnya yang tercantum dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan; dan

b. bersumber dari dana lain yang sah.

BAB XXI

PEMBERHENTIAN PEGAWAI

Pasal 54

(1) Pemberhentian Pegawai IPB dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku berdasarkan status kepegawaiannya.

(2) Pemberhentian Pegawai IPB dapat dilakukan melalui:

   a. pemberhentian dengan hormat; dan

   b. pemberhentian tidak dengan hormat.

(3) Pemberhentian Pegawai IPB secara hormat sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf (a), dilakukan dalam hal pegawai yang bersangkutan:

   a. berakhirnya kontrak kerja;

   b. memasuki akhir masa kerja/pensiun;

   c. pengunduran diri;

   d. meninggal dunia; dan/atau

   e. menderita sakit tetap yang berakibat tidak dapat melaksanakan tugas berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk;

(4) Pemberhentian Pegawai IPB tidak dengan hormat, sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf (b) dilakukan dalam hal pegawai yang bersangkutan:

a. berkinerja buruk selama satu bulan menurut laporan dan penilaian atasan langsung;

b. tidak masuk kerja selama 7 (tujuh hari berturut-turut tanpa alasan yang sah;

c. melakukan pelanggaran terhadap aturan disiplin dan/atau ketentuan internal dan/atau peraturan perundang-undangan;

d. menjadi terpidana berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

e. melakukan perbuatan asusila;

f. melakukan perbuatan yang tidak terpuji yang dapat merugikan IPB;

g. melakukan pelanggaran terhadap norma dan etika pegawai IPB

h. menjadi anggota partai politik; dan/atau

i. menjadi anggota aliran/organisasi terlarang.

(5) Batas usia akhir masa kerja/pensiun bagi Pegawai IPB terdiri atas:

a. 65 (enam puluh lima) tahun bagi Dosen;

b. 70 (tujuh puluh) tahun bagi Dosen pada Jabatan Guru Besar;

c. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Tenaga Kependidikan;

d. 60 (enam puluh) tahun bagi Tenaga Kependidikan pada Jabatan Ahli Madya; dan

e. 65 (enam puluh lima) tahun bagi Tenaga Kependidikan pada Jabatan Ahli Utama;

(6) Bagi Pegawai Tetap yang telah bekerja di lingkungan IPB secara terus menerus sekurang-kurangnya selama 10 (sepuluh) tahun pada saat peraturan ini ditetapkan, yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Tetap IPB dan diberikan uang pesangon sebesar 9 (sembilan) kali gaji/upah bulanan, kecuali yang mengundurkan diri.

(7) Tata cara dan mekanisme pemberhentian Pegawai Tetap dengan hormat atau dengan tidak hormat diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

BAB XXII

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 55

(1) Apabila terjadi perselisihan antara Pegawai IPB dengan IPB diselesaikan secara musyawarah atau kekeluargaan.

(2) Apabila penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dilaksanakan, maka akan ditempuh dengan jalur hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Mekanisme penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

BAB XXIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 56

Pada saat berlakunya Peraturan Rektor ini seluruh ketentuan dalam bidang pengelolaaan sumberdaya manusia wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan ini ditetapkan.

BAB XXIV

PENUTUP

Pasal 57

(1) Dengan ditetapkannya Peraturan Rektor ini, maka Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Pegawai IPB dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

(2) Hal-hal yang diperlukan atau belum cukup diatur dalam Peraturan Rektor ini, akan diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

(3) Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 19 November 2024
REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

Ttd.

ARIF SATRIA
NIP 197109171997021003

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM IPB,



WIDODO BAYU AJIE
NIP 197111142005011002

SALINAN
KEPUTUSAN
REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR
NOMOR 428 TAHUN 2025

TENTANG

KOMITMEN INSTITUT PERTANIAN BOGOR
DALAM MENDUKUNG PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

Menimbang :

a. bahwa berdasarkan Keputusan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor 133/IT3/LK/2020 telah ditetapkan Komitmen Institut Pertanian Bogor Dalam Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;

b. bahwa dalam rangka mewujudkan Institut Pertanian Bogor sebagai kampus berkelanjutan yang berperan aktif dalam pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), Keputusan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor 133/IT3/LK/2020 sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu penegasan komitmen Institut Pertanian Bogor dalam mendukung pembangunan berkelanjutan;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf b, perlu menetapkan Keputusan Rektor Institut Pertanian Bogor tentang Komitmen Institut Pertanian Bogor Dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5453);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);

4. Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 1 Tahun 2026 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor;

5. Keputusan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 13 Tahun 2025 tentang Pengganti Antar Waktu Rektor Institut Pertanian Bogor Periode 2023-2028;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR TENTANG KOMITMEN INSTITUT PERTANIAN BOGOR DALAM MENDUKUNG PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN.

KESATU : Menetapkan Komitmen Institut Pertanian Bogor dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan;

KEDUA : Komitmen sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu dilaksanakan melalui pendekatan *Environmental, Social, and Governance* (ESG) dengan rincian sebagai berikut:

1. Aspek Lingkungan (*Environmental*)
   a. Pengelolaan Sumber Daya Air
      1) menerapkan efisiensi dan konservasi air berbasis indikator kinerja;
      2) melakukan pemantauan kualitas air secara berkala dan terdokumentasi;
      3) mengelola limbah cair sesuai standar nasional dan internasional;
      4) mengembangkan sistem daur ulang air (*water recycling*); dan
      5) berkontribusi dalam perlindungan badan air dan ekosistem perairan;
   b. Pengelolaan Limbah dan Ekonomi Sirkular
      1) mengurangi timbulan sampah dan menerapkan prinsip *Reduce, Reuse, Recycle (3R)* dan *circular economy*;
      2) mengelola limbah B3 sesuai standar keselamatan dan regulasi; dan
      3) mengembangkan inovasi pengolahan limbah berbasis riset;
   c. Energi dan Perubahan Iklim
      1) meningkatkan efisiensi energi dalam operasional kampus;
      2) mengembangkan dan memanfaatkan energi terbarukan;
      3) mengukur, melaporkan, dan menurunkan emisi gas rumah kaca; dan
      4) mendukung mitigasi dan adaptasi perubahan iklim;
   d. Biodiversitas dan Ekosistem
      1) melindungi keanekaragaman hayati di kawasan kampus;
      2) mengendalikan spesies invasif;

3) mendukung konservasi ekosistem strategis (hutan, mangrove, gambut); dan
4) mengintegrasikan aspek biodiversitas dalam pembangunan kampus;

e. Infrastruktur Berkelanjutan
1) menerapkan prinsip *green building*;
2) mengembangkan transportasi ramah lingkungan;
3) meningkatkan konektivitas dan efisiensi tata ruang kampus; dan
4) mendorong investasi dan pengembangan infrastruktur berkelanjutan;

2. Aspek Sosial (*Social*)
a. Inklusi dan Kesetaraan
1) menjamin lingkungan kampus yang inklusif dan bebas diskriminasi;
2) memastikan akses pendidikan yang setara; dan
3) mendorong kesetaraan gender dan partisipasi perempuan;

b. Hak Asasi Manusia dan Ketenagakerjaan
1) menjunjung tinggi prinsip HAM dalam seluruh aktivitas institusi;
2) menolak kerja paksa, pekerja anak, dan perdagangan manusia; dan
3) menerapkan prinsip *decent work;*

c. Kesehatan dan Kesejahteraan
1) menyediakan lingkungan kampus sehat dan aman;
2) menerapkan kawasan tanpa rokok; dan
3) mendorong gaya hidup sehat dan berkelanjutan;

d. Dampak Sosial dan Pengabdian
1) meningkatkan kontribusi nyata kepada masyarakat melalui tri dharma perguruan tinggi;
2) mengembangkan program pemberdayaan masyarakat berkelanjutan; dan
3) memperkuat dampak sosial berbasis riset dan inovasi;

3. Aspek Tata Kelola (*Governance*)
a. Kebebasan Akademik
menjamin kebebasan akademik dalam pendidikan, penelitian, dan publikasi.

b. Kelola dan Integritas
1) menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas;
2) menjunjung tinggi integritas dan anti korupsi; dan

3) memastikan pengambilan keputusan berbasis data dan risiko;

c. Kemitraan Strategis
   1) membangun kolaborasi dengan pemerintah, industri, dan masyarakat; dan
   2) memastikan praktik kemitraan yang adil dan bertanggung jawab;

d. Sistem Monitoring dan Evaluasi
   1) menetapkan indikator kinerja keberlanjutan;
   2) melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala;
   3) mengintegrasikan data keberlanjutan dalam sistem manajemen institusi; dan
   4) menyusun dan mempublikasikan *Sustainability Report* secara berkala;

KETIGA : Pada saat Keputusan Rektor ini mulai berlaku, maka Keputusan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor 133/IT3/LK/2020 tentang Komitmen Institut Pertanian Bogor Dalam Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku;

KEEMPAT : Keputusan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 31 Desember 2025
REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

Ttd.

ALIM SETIAWAN SLAMET
NIP 198202272009121001

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM IPB,

WIDODO BAYU AJIE
NIP 197111142005011002

SALINAN

PERATURAN

REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR

NOMOR 3 TAHUN 2025

TENTANG

TATA TERTIB KEHIDUPAN MAHASISWA INSTITUT PERTANIAN BOGOR

REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan efektiitas serta menjamin terselenggaranya tertib kehidupan mahasiswa Institut Pertanian Bogor, maka beberapa ketentuan pada Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor 32/IT3/KM/2020 tentang Tata Tertib Kehidupan Mahasiswa Institut Pertanian Bogor perlu diubah dan ditetapkan tata tertib kehidupan mahasiswa yang baru;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor tentang Tata Tertib Kehidupan Mahasiswa Institut Pertanian Bogor;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5453);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);

4. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 55 Tahun 2024 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 676);
5. Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 28/MWA-IPB/P/2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor sebagaimana terakhir telah diubah dengan Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 45/MWA-IPB/P/2024 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 28/MWA-IPB/P/2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor;
6. Peraturan Senat Akademik Institut Pertanian Bogor Nomor 33/SA-IPB/P/2019 tentang Etika Akademik dan Kehidupan Bermasyarakat untuk Sivitas Akademika dan Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Senat Akademik Institut Pertanian Bogor Nomor 34/SA-IPB/P/2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Senat Akademik Institut Pertanian Bogor Nomor 33/SA-IPB/P/2019 tentang Etika Akademik dan Kehidupan Bermasyarakat untuk Sivitas Akademika dan Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor;
7. Keputusan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 72/K/MWA-IPB/2023 tentang Pengangkatan Rektor Institut Pertanian Bogor Periode 2023-2028;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR TENTANG TATA TERTIB KEHIDUPAN MAHASISWA INSTITUT PERTANIAN BOGOR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Pertama

Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Tata Tertib Kehidupan Mahasiswa adalah ketentuan mengenai aturan, norma, dan etika kehidupan kampus bagi mahasiswa Institut Pertanian Bogor.
2. Norma adalah perilaku seseorang yang memberi batasan bagi civitas akademik/mahasiswa dalam mencapai tujuan.
3. Kekerasan adalah setiap perbuatan, tindakan, dan/atau keputusan terhadap seseorang yang berdampak menimbulkan rasa sakit, luka, atau kematian, penderitaan seksual/reproduksi, berkurang atau tidak berfungsinya sebagian dan/atau seluruh anggota tubuh secara fisik, intelektual atau mental, hilangnya kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dengan aman dan optimal, hilangnya kesempatan untuk pemenuhan hak asasi manusia, ketakutan, hilangnya rasa percaya diri, hilangnya kemampuan untuk bertindak, rasa tidak berdaya, kerugian ekonomi, dan/atau bentuk kerugian lain yang sejenis.
4. Penyimpangan sosial adalah perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai kesusilaan atau kepatutan, baik dari sudut pandang agama, adat istiadat dan kemanusiaan secara individu maupun sebagai bagian dari makhluk sosial.
5. Penyimpangan seksual adalah perilaku seksual yang tidak sesuai dengan nilai-nilai kesusilaan yang mencakup perzinahan, kekerasan seksual, pelecehan seksual, *Lesbian-Gay-Bisexual-Transgender* (LGBT).
6. Perbuatan Asusila adalah tindakan yang menyimpang dari norma agama, adat istiadat, dan kemanusiaan secara individu maupun sebagai bagian dari makhluk sosial.
7. Penanganan adalah tindakan, cara, atau proses untuk menangani Kekerasan di lingkungan Institut Pertanian Bogor.

8. Berita Acara Pemeriksaan yang selanjutnya disingkat BAP adalah dokumen catatan atau tulisan yang bersifat autentik, dibuat dalam bentuk tertentu oleh penyidik/penyidik pembantu atas kekuatan sumpah jabatan, diberi tanggal dan ditandatangani oleh penyidik/penyidik pembantu dan tersangka, saksi atau keterangan ahli, memuat uraian tindak pidana yang memenuhi unsur-unsur tindak pidana yang dipersangkakan dengan menyebut waktu, tempat dan keadaan pada waktu tindak pidana dilakukan, identitas pemeriksa dan yang diperiksa, keterangan yang diperiksa, catatan mengenai akta dan/atau benda serta segala sesuatu yang dianggap perlu untuk kepentingan penyelesaian perkara pidana.
9. Etika adalah aturan mengenai nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi masyarakat dalam berperilaku.
10. Mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar secara sah dan mengikuti program pendidikan dalam jenjang tertentu yang mempunyai hak dan kewajiban sesuai dengan aturan yang berlaku.
11. Kehidupan Mahasiswa adalah semua kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa di dalam kampus dan/atau di luar area kampus yang menggunakan nama dan/atau atribut kampus.
12. Kartu Tanda Mahasiswa yang selanjutnya disingkat KTM adalah kartu identitas mahasiswa yang menunjukkan bahwa seseorang adalah benar Mahasiswa Institut Pertanian Bogor.
13. Lingkungan Kampus adalah wilayah teritorial yang secara legal di bawah pengelolaan Institut Pertanian Bogor.
14. Komisi Disiplin adalah tim yang ditugaskan dengan tugas dan wewenang mencegah, memeriksa, dan memberi saran atau rekomendasi atas pelanggaran terhadap ketentuan Tata Tertib Kehidupan Mahasiswa sebagaimana diatur dalam peraturan ini.
15. Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan yang selanjutnya disebut Satuan Tugas PPK adalah tim yang ditugaskan melakukan Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di lingkungan Kampus Institut Pertanian Bogor dan memberi saran atau rekomendasi atas pelanggaran terhadap ketentuan Tata Tertib Kehidupan Mahasiswa.

16. Obat Terlarang adalah jenis-jenis psikotropika seperti yang termasuk Daftar Psikotropika Golongan III dan IV dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997.
17. Narkotika adalah bahan sebagaimana diatur dalam Undang- Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika.
18. Penyalahgunaan Narkotika, Psikotropika adalah mengonsumsi Narkotika dan Psikotropika yang tidak sesuai dengan peraturan dan menimbulkan bahaya ketergantungan.
19. Rokok adalah produk yang mengandung/tidak mengandung tembakau/bersifat adiktif yang sebagaimana dimaksud pada Pasal 429 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.
20. Minuman Beralkohol adalah minuman yang dimaksud pada Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2013 tentang Pengendalian dan Pengawasan Minuman Beralkohol.
21. Judi adalah permainan yang pada umumnya kemungkinan mendapat untung bergantung pada peruntungan belaka sebagaimana dimaksud pada Pasal 303 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik.
22. Senjata adalah alat yang dapat digunakan untuk membahayakan dan mengancam jiwa serta keselamatan orang lain sesuai dengan yang didefinisikan oleh kepolisian.
23. Pornografi adalah gambar, ilustrasi, foto, tulisan, suara, bunyi, gambar bergerak, animasi, kartun, percakapan, gerak tubuh, atau bunyi pesan lainnya melalui berbagai bentuk media komunikasi dan/atau pertunjukan di muka umum, yang memuat pencabulan/eksploitasi seksual yang melanggar norma kesusilaan dalam masyarakat sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
24. Institut Pertanian Bogor yang selanjutnya disingkat IPB adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
25. Pengamanan Lingkungan Kampus adalah unit kerja di IPB yang memberikan pelayanan keamanan yang profesional agar tercipta situasi aman yang berkelanjutan.

26. Kegiatan Politik adalah kegiatan yang dilakukan Mahasiswa yang mengatasnamakan partai atau organisasi politik untuk disebarluaskan di kampus seperti ajakan untuk memasuki organisasi politik tertentu dan memasang atribut organisasi politik di Lingkungan Kampus.
27. Organisasi Politik adalah organisasi atau kelompok yang berkepentingan atau terlibat dalam proses politik yang mengatasnamakan partai.
28. Menyontek adalah perbuatan curang dalam ujian untuk mendapatkan jawaban dari orang lain maupun bahan yang tidak diperkenankan digunakan dalam ujian.
29. Perjokian adalah perbuatan yang dilakukan baik sengaja/tidak menggantikan kewajiban/kegiatan untuk kepentingan orang lain atas permintaan orang lain/kehendak sendiri dan kegiatan akademik.
30. Plagiat adalah perbuatan sengaja atau tidak sengaja dalam memperoleh atau mencoba memperoleh kredit atau nilai untuk suatu karya ilmiah, dengan mengutip sebagian atau seluruh karya dan atau karya ilmiah pihak lain yang diakui sebagai karya ilmiahnya, tanpa menyatakan sumber secara tepat dan memadai sebagaimana disebutkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 17 Tahun 2010.
31. Kegiatan keagamaan yang terlarang adalah kegiatan keagamaan yang dilarang sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1965 tentang Pencegahan Penyalahgunaan dan/atau Penodaan Agama.
32. Organisasi Kemasyarakatan yang selanjutnya disebut Ormas adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila.
33. Tindakan Kriminal adalah tindakan melawan hukum yang berkaitan dengan kejahatan dan pelanggaran pidana sebagaimana dimaksud dalam KUHP, seperti penggunaan senjata untuk mencelakai orang lain atau diri sendiri, pencurian, perjudian, dan penipuan baik di dalam dan luar kampus.
34. Ideologi Terlarang adalah ideologi yang bertentangan dengan Ideologi Negara Republik Indonesia.

35. Radikalisme adalah paham atau aliran yang menginginkan perubahan atau pembaharuan sosial dan politik dengan cara kekerasan atau drastis yang dapat menggerus toleransi dalam integrasi kehidupan berbangsa dan kegiatan yang mengarah pada bentuk-bentuk separatisme dan terorisme.
36. Terorisme adalah perbuatan yang menggunakan kekerasan atau ancaman kekerasan yang menimbulkan suasana atau rasa takut secara meluas, menimbulkan korban yang bersifat massal, dan/atau menimbulkan kerusakan atau kehancuran terhadap objek vital yang strategis, lingkungan hidup, fasilitas publik, atau fasilitas internasional dengan motif ideologi, politik, atau gangguan keamanan.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 2

Peraturan Rektor ini bertujuan untuk:

a. menjadi pedoman bagi Mahasiswa sebagai anggota masyarakat ilmiah dan warga kampus untuk bersikap dan berperilaku dalam kehidupan sehari-hari;
b. menjamin terpeliharanya Kehidupan Kampus yang mendukung pelaksanaan tridarma perguruan tinggi dan kegiatan pendukungnya secara baik; dan
c. memberikan landasan hukum dalam pemberian sanksi atas pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan.

BAB II

KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Bagian Pertama

Kewajiban

Pasal 3

Setiap Mahasiswa Wajib:

a. menjaga kehidupan akademik yang mengutamakan kebenaran dan kejujuran;

b. berperilaku, berpenampilan dan bersikap sopan serta menjaga martabat Institut dan bangsa;
c. berpakaian rapi, sopan dan pantas, membawa KTM, serta bersepatu sesuai dengan Norma aturan yang berlaku;
d. menciptakan suasana yang sehat, aman, dan tertib guna mendukung kelancaran proses belajar-mengajar;
e. menjaga kebersihan, keindahan, ketenangan dan keberlanjutan di lingkungan guna mendukung kelancaran proses belajar-mengajar;
f. menjalankan prinsip pengurangan, penggunaan kembali, dan pendaurulangan sampah dalam setiap kegiatan kemahasiswaan;
g. memelihara semua fasilitas milik IPB dan menjaga kelancaran proses belajar-mengajar;
h. mematuhi protokol kesehatan dan keselamatan yang ditetapkan pada kondisi tertentu; dan
i. mentaati segala peraturan yang berlaku.

Bagian Kedua

Larangan

Pasal 4

Dalam melaksanakan kegiatan akademik, setiap Mahasiswa dilarang:

a. melakukan pelanggaran terhadap peraturan tata tertib akademik berupa pelanggaran tata tertib perkuliahan dan ujian, seperti melakukan pemalsuan kehadiran, menyontek, serta bekerja sama dalam ujian;
b. melakukan tindakan berupa pemalsuan dokumen akademik, membuat surat sakit palsu, pemalsuan tandatangan dan/atau cap, dan pemalsuan data penelitian;
c. melakukan tindakan Plagiat yang meliputi tidak terbatas pada:
    1) mengacu dan/atau mengutip istilah, kata-kata dan/atau kalimat, data dan/atau informasi dari suatu sumber tanpa menyebutkan sumber dalam catatan kutipan dan/atau tanpa menyatakan sumber secara memadai;

2) mengacu dan/atau mengutip secara acak istilah, kata-kata dan/atau kalimat, data dan/atau informasi dari suatu sumber tanpa menyebutkan sumber dalam catatan kutipan dan/atau tanpa menyatakan sumber secara memadai;

3) menggunakan sumber gagasan, pendapat, pandangan, atau teori tanpa menyatakan sumber secara memadai;

4) merumuskan dengan kata-kata dan/atau kalimat sendiri dari sumber kata-kata dan/atau kalimat, gagasan, pendapat, pandangan, atau teori tanpa menyatakan sumber secara memadai; dan

5) menyerahkan suatu karya ilmiah yang dihasilkan dan/atau telah dipublikasikan oleh pihak lain sebagai karya ilmiahnya tanpa menyatakan sumber secara memadai.

d. membuka, membaca, memperbanyak, dan menyebarluaskan dokumen akademik baik cetak maupun elektronik yang bersifat tertutup dan/atau rahasia; dan

e. melakukan kegiatan *Perjokian* baik di Lingkungan Kampus maupun di luar kampus, seperti menggantikan/digantikan orang lain dalam ujian, praktikum, dan/atau kegiatan akademik lainnya.

Pasal 5

Dalam berbusana dan berpenampilan setiap Mahasiswa dilarang:

a. berpakaian secara tidak sopan dan tidak pantas dalam kegiatan belajar mengajar baik yang dilakukan secara dalam jaringan (*daring)* dan/atau luar jaringan (*luring*) atau kegiatan lainnya di Lingkungan Kampus;

b. berpakaian secara tidak sopan dan tidak pantas sebagaimana dimaksud pada huruf a antara lain adalah berpakaian ketat, transparan, memakai *t-shirt* (baju kaos tidak berkerah), *tank top*, *hipster, you can see,* rok mini, *backless,* celana pendek, celana tiga per empat, *legging,* model celana/baju koyak, dan sandal;

c. mahasiswa laki-laki dengan tatanan rambut tidak rapi, gondrong yaitu panjang rambutnya melewati batas alis mata di bagian depan, telinga di bagian samping atau menyentuh kerah baju di bagian leher wajib diikat dengan rapi;

d. bertatanan rambut dengan model punk dan/atau skinned;

e. ketentuan memakai *t-shirt* (baju kaos tidak berkerah) dan sandal sebagaimana dimaksud pada huruf b dapat dikecualikan sesuai dengan kebutuhan untuk mahasiswa yang sedang melakukan aktivitas olahraga atau praktikum lapang;

f. menggunakan tatto di seluruh bagian tubuh dan bagi mahasiswa yang telah menggunakan tatto pada bagian tubuh tertentu harus tertutup dengan rapi; dan

g. mahasiswa laki-laki dilarang menggunakan tindik di seluruh anggota tubuh dan untuk mahasiswa wanita dilarang menggunakan tindik di seluruh bagian tubuh dan/atau tindik lebih dari satu pada bagian telinga kecuali anting.

Pasal 6

Demi ketertiban kampus, setiap Mahasiswa dilarang:

a. melakukan kegiatan di Lingkungan Kampus diatas pukul 22.00 sampai dengan pukul 06.00 WIB;

b. untuk kegiatan khusus yang berkaitan dengan keagamaan dan penelitian ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a dapat dikecualikan atas izin tertulis dari dosen pembimbing, Dosen Pembina Organisasi Kemahasiswaan atau pimpinan unit kerja dengan penugasan dari pihak yang memberikan izin atau melakukan pengawasan langsung;

c. melakukan kegiatan yang dapat menyebabkan keributan atau kegaduhan yang berpotensi mengganggu kegiatan pembelajaran dan/atau perkantoran; dan

d. melakukan pengerahan dan/atau pengorganisasian massa yang menyebabkan terganggunya ketertiban kampus, ketertiban umum dan/atau kerusakan pada fasilitas kampus.

Pasal 7

Dalam rangka menegakkan ketertiban berlalu lintas di Lingkungan Kampus, setiap Mahasiswa dilarang:

a. melakukan pelanggaran terhadap aturan berkendara dan rambu-rambu lalu lintas; dan

b. memarkir kendaraan bukan pada tempat yang telah ditentukan.

Pasal 8

Dalam rangka pemeliharaan fasilitas dan Lingkungan Kampus, setiap Mahasiswa dilarang:

a. melakukan tindakan yang bersifat merusak dan/atau mengabaikan kebersihan dan keindahan fasilitas IPB, seperti membuang sampah tidak pada tempatnya, menggambar dan/atau menulis tidak pada tempatnya, penempelan tulisan dan gambar tidak pada tempatnya, serta tindakan vandalisme lainnya;
b. melakukan kegiatan yang dapat merusak atau menghilangkan fasilitas dan lingkungan yang dimiliki IPB termasuk gedung, kendaraan, mesin, peralatan kantor dan laboratorium, bahan pustaka, dan fasilitas lainnya;
c. menggunakan fasilitas pendidikan untuk kegiatan selain perkuliahan tanpa izin Pimpinan Departemen, Fakultas, Sekolah atau Institut; dan
d. melakukan tindakan perusakan/gangguan terhadap lingkungan hidup (termasuk hewan dan tumbuhan) di dalam Lingkungan Kampus.

Pasal 9

(1) Untuk mencegah terjadinya tindak kriminal dan/atau Kekerasan, setiap Mahasiswa dilarang:
    a. melakukan tindakan pencurian atau perampokan;
    b. melakukan permainan judi termasuk perjudian secara *online* dalam berbagai bentuk dan cara yang termasuk dalam kriteria perjudian dan/atau membantu terselenggaranya perjudian;
    c. menghasut, menipu, memeras, mempengaruhi atau mencoba mempengaruhi orang lain dengan cara membujuk, menjanjikan dan/atau memberikan hadiah untuk melakukan kejahatan;
    d. memiliki, membawa, menyimpan, menggunakan dan memperdagangkan senjata api, senjata tajam, dan sejenisnya;
    e. melukai, mengancam atau membahayakan keselamatan orang lain atau dirinya sendiri;
    f. menghasut, memprovokasi, melakukan tindakan/kejahatan seksual/pemerkosaan, pemukulan, perkelahian, dan penganiayaan, dan/atau terlibat Kekerasan pada fisik orang lain; dan

g. melakukan Kekerasan verbal (perundungan/bullying), dengan sengaja untuk menyakiti atau merugikan orang lain atau sekelompok orang secara langsung maupun tidak langsung melalui media cetak atau elektronik, serta media sosial.

Pasal 10

Dalam rangka menjaga kenyamanan bersama dan mewujudkan kampus sehat, setiap Mahasiswa dilarang:

a. merokok tradisional, merokok elektrik, vape dan/atau sejenisnya, mempromosikan dan memperdagangkan segala jenis rokok di lingkungan kampus;
b. mengonsumsi, membuat, membawa, menyimpan, memperdagangkan, dan mengedarkan minuman beralkohol baik di dalam maupun di luar kampus;
c. memiliki, membuat, membawa, menyimpan, memperdagangkan, dan mengedarkan obat terlarang baik di dalam maupun di luar kampus;
d. menggunakan obat terlarang untuk dirinya sendiri atau orang lain kecuali untuk kepentingan pengobatan yang sah;
e. memiliki, membawa, menyimpan, membuat, memperdagangkan, dan mengedarkan narkoba baik di dalam maupun di luar kampus; dan
f. menggunakan narkoba untuk dirinya sendiri atau orang lain, kecuali untuk kepentingan pengobatan yang sah.

Pasal 11

Untuk menjaga martabat institusi dan mencegah Penyimpangan Sosial/Seksual dan/atau Perbuatan Asusila, setiap mahasiswa dilarang:

a. melakukan Kekerasan Seksual/Perbuatan Asusila dalam bentuk apapun di lingkungan kampus;
b. melakukan atau memfasilitasi kegiatan prostitusi baik secara langsung maupun tidak langsung;
c. membuat, menyimpan, mengakses dengan sengaja, memanfaatkan, mendistribusikan atau memfasilitasi akses terhadap barang cetakan, audio visual, media sosial, dan/atau informasi/dokumen elektronik yang mengandung unsur Pornografi; dan

d. melakukan atau memfasilitasi perbuatan Penyimpangan Seksual/ Kekerasan Seksual dan perilaku yang dapat merusak moral di lingkungan kampus atau di luar kampus termasuk sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 55 Tahun 2024 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Perguruan Tinggi.

Pasal 12

Dalam hal kegiatan keagamaan, politik, dan ke Ormasan, setiap Mahasiswa dilarang:

a. melakukan kegiatan keagamaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
b. melakukan sikap atau perilaku yang menunjukkan ketidaksediaan untuk menerima perbedaan, baik dalam hal keyakinan, pendapat, budaya, maupun cara hidup orang lain;
c. melakukan kegiatan partai politik di lingkungan kampus termasuk membentuk, melakukan rekrutmen, menggunakan atribut, dan mempropagandakan partai politik dalam bentuk apapun di Lingkungan Kampus IPB kecuali kegiatan politik secara ilmiah yang diselenggarakan atas izin Rektor/Wakil Rektor yang membidangi kemahasiswaan; dan
d. mengadakan kegiatan termasuk membentuk, melakukan rekrutmen, menggunakan atribut, dan mempropagandakan Ormas dalam bentuk apapun di Lingkungan Kampus tanpa izin Rektor/Wakil Rektor yang membidangi kemahasiswaan.

Pasal 13

Dalam rangka mencegah terjadinya penyimpangan paham dan ideologi negara, Radikalisme, dan Terorisme, Mahasiswa dilarang:

a. menyebarluaskan ideologi yang bertentangan dengan ideologi negara di Lingkungan Kampus, kecuali diskusi ideologi secara ilmiah yang dapat diselenggarakan atas izin Rektor/Wakil Rektor yang membidangi kemahasiswaan;
b. menyebarluaskan paham yang mengarah pada Radikalisme, penyimpangan dalam keyakinan beragama dan/atau ideologi negara;

c. menyelenggarakan kegiatan atau gerakan yang mengarah pada kecenderungan merongrong Ideologi Negara atau menyebabkan menguatnya Radikalisme; dan

d. menjalin hubungan, merencanakan, mempersiapkan, atau melakukan kegiatan yang mengarah tindak pidana Terorisme.

Pasal 14

Dalam rangka menjaga nama baik institusi, rasa aman dan keadilan termasuk dalam penggunaan teknologi informasi atau media sosial, setiap Mahasiswa dilarang:

a. melakukan penyebaran informasi dan perbuatan yang berpotensi merusak dan/atau mencemarkan nama baik IPB maupun pihak lain;

b. menyebarkan dan membuat informasi bohong (*hoax*), melakukan pencemaran nama baik, penghinaan, ujaran kebencian, dan pembunuhan karakter;

c. melakukan perbuatan yang bersifat menghambat dan/atau mengganggu kegiatan resmi yang akan atau sedang dilaksanakan oleh IPB;

d. menggunakan atau memasuki fasilitas IPB, milik orang lain tanpa izin termasuk mengakses komputer dan/atau sistem elektronik dengan cara dan tujuan apa pun; dan

e. menyebarkan nama pengguna (*username*) dan kata sandi (*password*) akun IPB yang berpotensi disalahgunakan.

Pasal 15

Dalam rangka menegakkan protokol kesehatan dan keselamatan yang ditetapkan pada kondisi tertentu, setiap Mahasiswa dilarang dengan sengaja melakukan tindakan melanggar protokol tersebut yang dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain.

Pasal 16

Dalam rangka membina kepatuhan hukum, setiap Mahasiswa dilarang:

a. melakukan pelanggaran baik sengaja atau tidak sengaja terhadap ketentuan peraturan yang berlaku; dan

b. melakukan perilaku koruptif, yaitu penyelewengan atau penyalahgunaan kekuasaan, kewenangan, keuangan, dan perilaku koruptif lainnya untuk keuntungan pribadi atau orang lain.

BAB III

KLASIFIKASI PELANGGARAN

Pasal 17

(1) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 5 huruf a, huruf c, huruf d, Pasal 6 huruf a, Pasal 7 huruf a, huruf b, Pasal 8 huruf a, huruf c, Pasal 10 huruf a tersebut diklasifikasikan sebagai pelanggaran ringan.

(2) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 4 huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, Pasal 6 huruf c, huruf d, Pasal 8 huruf b, huruf d, Pasal 11 huruf a, Pasal 12 huruf d, dan Pasal 14 huruf a, huruf b, huruf c, tersebut diklasifikasikan sebagai pelanggaran sedang.

(3) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 4 huruf e, Pasal 9 huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, Pasal 10 huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, Pasal 11 huruf b, huruf c, dan huruf d Pasal 12 huruf a, huruf b, huruf c, Pasal 13 ayat huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, Pasal 14 huruf d, huruf e, dan Pasal 16 huruf a dan huruf b tersebut diklasifikasikan sebagai pelanggaran berat.

(4) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 15 dimaksud diklasifikasikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pada protokol yang berlaku dengan kondisi tertentu.

(5) Apabila pelanggaran dilakukan lebih dari 3 (tiga) kali, maka klasifikasi pelanggaran menjadi:

a. pelanggaran ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pelanggaran sedang; dan

b. pelanggaran sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi pelanggaran berat.

BAB IV

JENIS-JENIS SANKSI

Pasal 18

(1) Pelanggaran terhadap Tata Tertib Kehidupan Mahasiswa di Institut, dijatuhi sanksi administratif yang terdiri atas:

a. tingkat ringan:

b. tingkat sedang: dan

c. tingkat berat.

(2) Sanksi administratif tingkat ringan bagi Mahasiswa berupa:

a. teguran lisan;

b. teguran tertulis;

c. melakukan tugas khusus dan/atau tugas layanan sosial;

d. pernyataan permohonan maaf secara tertulis dari pelaku kepada korban; atau

e. apabila pelanggaran ringan dilakukan secara berulang, maka pelanggaran tersebut dapat ditingkatkan menjadi pelanggaran sedang.

(3) Sanksi administratif tingkat sedang bagi Mahasiswa berupa:

a. tidak mendapatkan pelayanan akademik atau administrasi;

b. dikenakan penggantian kerugian atau penggantian benda/barang semacamnya;

c. dikenakan penundaan ujian proposal, seminar, skripsi, tesis, atau disertasi selama jangka waktu tertentu;

d. diberikan nilai E pada mata kuliah;

e. pembatalan seluruh mata kuliah yang diambil pada semester berjalan;

f. kehilangan hak untuk memperoleh predikat kelulusan sangat memuaskan atau dengan pujian (*cumlaude*);

g. dinonaktifkan (*skorsing*) selama satu semester;

h. pencabutan beasiswa; atau

i. apabila pelanggaran sedang dilakukan secara berulang, maka pelanggaran tersebut dapat ditingkatkan menjadi pelanggaran berat.

(4) Sanksi administratif tingkat berat bagi Mahasiswa berupa:

a. dinonaktifkan (*skorsing*) selama dua semester dan melakukan tugas layanan sosial; atau

b. diberhentikan sebagai Mahasiswa.

(5) Terhadap pelanggaran Kekerasan Seksual/Perbuatan Asusila, Rekomendasi berupa program konseling pada lembaga yang ditunjuk satuan tugas diberikan bagi Pelaku yang mendapatkan rekomendasi sanksi administratif ringan dan sedang.

BAB V

KOMISI DISIPLIN

Pasal 19

(1) Komisi Disiplin dibentuk pada tingkat departemen, fakultas, sekolah dan institut.

(2) Komisi Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan tim yang ditugaskan oleh:

a. Ketua Departemen pada tingkat departemen;

b. Dekan pada tingkat fakultas atau sekolah; dan

c. Rektor pada tingkat institusi.

Pasal 20

Komisi Disiplin IPB mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

a. memberitahukan dan mencegah Mahasiswa IPB untuk tidak melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Tata Tertib Kehidupan Mahasiswa;

b. mengawasi, memanggil, dan memeriksa Mahasiswa IPB yang patut diduga melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Tata Tertib Kehidupan Mahasiswa, serta memberi saran atau rekomendasi penyelesaian atas pelanggaran yang telah dilakukan; dan

c. menyusun laporan tertulis dan menyampaikan hasil pemeriksaan yang telah dilakukan kepada Pimpinan unit kerja dan Rektor disertai saran atau rekomendasi penyelesaiannya.

Pasal 21

Dalam menjalankan tugas dan wewenang, Komisi Disiplin dapat meminta bantuan pihak lain dari dalam atau luar lingkungan IPB yang dianggap memiliki kompetensi yang relevan dengan kasus yang ditangani.

BAB VI

SATUAN TUGAS PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN

Pasal 22

(1) Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di lingkungan IPB dilakukan oleh Satuan Tugas PPK.

(2) Satuan Tugas PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat dan ditetapkan oleh Rektor IPB.

(3) Pencegahan dan Penanganan Kekerasan dilakukan oleh satuan tugas berpedoman pada ketentuan Peraturan yang berlaku.

BAB VII
TATA CARA PENANGANAN, PEMERIKSAAN, PEMBERIAN REKOMENDASI, DAN PENJATUHAN SANKSI

Pasal 23

Penanganan Penyimpangan Sosial/Penyimpangan Seksual/Kekerasan Seksual dilakukan dengan tahapan:

a. pelaporan;
b. tindak lanjut pelaporan;
c. pemeriksaan;
d. pemberian rekomendasi; dan
e. penjatuhan sanksi.

Pasal 24

(1) Dosen, Mahasiswa, dan masyarakat dapat melaporkan Penyimpangan Sosial/Penyimpangan Seksual/Kekerasan kepada:
   a. Komisi Disiplin; dan/atau
   b. Satuan Tugas PPK IPB.

(2) Laporan dugaan Penyimpangan Sosial/Penyimpangan Seksual/Kekerasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disampaikan secara:
   a. langsung; dan/atau
   b. tidak langsung, melalui laman pengaduan (*Help Center* IPB) dan/atau melalui saluran lain (unsur perangkat IPB).

(3) Laporan dugaan Kekerasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
   a. nama dan alamat Pelapor;
   b. nama dan alamat Terlapor;
   c. waktu dan tempat terjadinya peristiwa; dan
   d. uraian dugaan Kekerasan.

(4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat disertai dengan melampirkan bukti dugaan pelanggaran.

(5) Hasil penerimaan laporan dibuktikan dalam tanda terima pelaporan.

Pasal 25

(1) Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya Komisi Disiplin di setiap tingkatan dapat menindaklanjuti laporan pelanggaran akademik dengan memanggil Mahasiswa pelanggar, pelapor, dan/atau saksi untuk dimintai keterangan.

(2) Tindak lanjut atas laporan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berjenjang (departemen, fakultas, dan/atau institut) sesuai dugaan tindakan pelanggarannya.

Pasal 26

Tindak lanjut atas laporan dugaan Penyimpangan Sosial/Seksual dan/atau Kekerasan dilakukan oleh Satuan Tugas PPK dengan mengacu pada ketentuan peraturan yang berlaku.

Pasal 27

(1) Pemeriksaan oleh Komisi Disiplin terhadap Mahasiswa yang diduga melakukan pelanggaran Tata Tertib Kehidupan Kampus, didasarkan pada prinsip-prinsip kejujuran, objektivitas, keadilan, kesamaan, dan tanggung jawab yang dicatat dalam BAP dan dilakukan secara berjenjang.

(2) Tata cara pemeriksaan dan pemberian rekomendasi oleh Komisi Disiplin Mahasiswa adalah sebagai berikut:

a. Komisi Disiplin di tiap tingkatan menyusun BAP berdasarkan hasil pemeriksaan dengan atau tidak ditandatangani oleh pelanggar;

b. pemeriksaan oleh Komisi Disiplin dilakukan dalam rapat yang dipimpin oleh Ketua Komisi Disiplin di setiap tingkatan dan/atau ketua tim pemeriksa, dengan memeriksa terlebih dahulu pelapor, kemudian saksi-saksi serta bukti-bukti pelanggaran lainnya, dan selanjutnya melakukan pemeriksaan pelanggar/terlapor, dan atau dilakukan secara bersamaan;

c. hasil pemeriksaan dibuat dalam BAP yang sekurang-kurangnya memuat:

1. identitas terlapor dan pelapor, waktu dan tempat kejadian, keterangan saksi-saksi, bukti-bukti lain;
2. jenis pelanggaran yang dilakukan;
3. pasal-pasal dari aturan-aturan yang dilanggar;

4. kesimpulan pemeriksa; dan
5. identitas pemeriksa.

d. hasil pemeriksaan dibahas dalam rapat pleno komisi disiplin, untuk menentukan jenis sanksi yang tepat dijatuhkan kepada terlapor;

e. BAP, bukti lainnya (jika ada), dan rekomendasi diserahkan oleh Komisi Disiplin tingkat departemen, fakultas, atau institut untuk dapat ditindaklanjuti kepada Ketua Departemen/Dekan/Wakil Rektor yang menangani bidang kemahasiswaan; dan

f. Ketua Departemen/Dekan/Wakil Rektor yang menangani bidang kemahasiswaan menelaah dan mempertimbangkan laporan pelanggaran tersebut untuk ditindaklanjuti dalam penjatuhan sanksi atau penyampaian laporan pelanggaran sesuai kewenangan.

Pasal 28

Dalam hal Rekomendasi sanksi yang diajukan oleh Komisi Disiplin adalah:

a. sanksi administratif tingkat ringan sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 ayat (2) keputusan penjatuhan sanksi dapat diterbitkan langsung oleh Ketua Departemen atau Dekan, dan tembusannya disampaikan kepada Wakil Rektor yang menangani bidang kemahasiswaan;

b. sanksi administratif tingkat sedang sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 ayat (3) maka keputusan penjatuhan sanksi diterbitkan oleh Dekan, dan tembusannya disampaikan kepada Rektor dan Wakil Rektor yang menangani bidang kemahasiswaan; dan

c. sanksi administratif tingkat berat sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 ayat (4) penjatuhan sanksi diusulkan oleh Ketua Komisi Disiplin IPB atau Dekan yang selanjutnya melanjutkan usul penjatuhan sanksi tersebut kepada Rektor untuk diterbitkan keputusannya.

Pasal 29

Dalam hal diketahui terjadi pelanggaran terhadap Tata Tertib Kehidupan Mahasiswa, maka dosen/tenaga kependidikan/staf pengamanan Lingkungan Kampus berwenang memberikan tindakan berupa:

a. teguran atau peringatan secara lisan;

b. mengamankan KTP/SIM/KTM atau tanda pengenal lainnya dari Mahasiswa;

c. mengamankan barang bukti;

d. melaporkan dugaan pelanggaran kepada pihak yang berwenang; dan

e. melakukan tindakan lain yang diperlukan dalam rangka pengamanan.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Dengan berlakunya Peraturan Rektor ini, maka Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor 32/IT3/KM/2020 tentang Tata Tertib Kehidupan Mahasiswa Institut Pertanian Bogor dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 31

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 2 Januari 2025
REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

Ttd.

ARIF SATRIA
NIP 197109171997021003

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM IPB,

WIDODO BAYU AJIE
NIP 197111142005011002