



THE Impact Rankings Questionnaire

University : Universitas Indonesia
Country : Indonesia
Web Address : www.ui.ac.id

[8] SDG8: DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

[8.2] Employment practice

[8.2.8] Employment practice appeal process

Regulations of HR Management	Letter Example
<p>BAB X HAK DAN KEWAJIBAN PEGAWAI</p> <p>Bagian Kesatu Hak Pegawai UI</p> <p>Pasal 44</p> <p>Pegawai Tetap berhak:</p> <ol style="list-style-type: none"> menerima gaji, tunjangan, insentif dan <i>benefit</i> berdasarkan peraturan yang berlaku; mendapatkan cuti; memiliki jenjang karier dan jabatan; memperoleh kesempatan pengembangan kompetensi; memperoleh perlindungan; memperoleh jaminan kesehatan; memperoleh jaminan pensiun; memberikan saran kepada pimpinan untuk kemajuan Unit Kerja dan/atau UI; mengajukan masa persiapan pensiun 1 (satu) tahun sebelum masa pensiun; memperoleh NIDN, Khusus untuk Dosen. 	 <p>UNIVERSITAS INDONESIA <i>Veritas, Probitas, Justitia</i></p> <p>Kampus Selemba J. Selemba Raya No. 4, Jakarta 15420 Kampus Depok Kampus Universitas Indonesia Depok 15421 Telp. 021-7867 2170-7868 1541 Fax 021-7864 9400 Email pusatmadui@ui.ac.id www.ui.ac.id</p> <p>NOTA DINAS Nomor: ND-003/UN2.MWA/SDM.04/2020</p> <p>Yth. : Wakil Rektor Bidang SDM dan Aset Diri : Sekretaris MWA Perihal : Penyesuaian Remunerasi Staf MWA</p> <p>Menjawab surat dengan Nomor: ND-776/UN2.R4/SDM.01.02/2020 tentang Tanggapan Permohonan Penyesuaian Remunerasi Staf MWA, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> Majelis Wali Amanat (MWA) merupakan organ Universitas Indonesia (UI) yang menjalankan fungsi normatif di bidang non-akademik yang mewakili Pemerintah, Masyarakat dan UI. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dari tenaga kependidikan yang memiliki performa kinerja baik sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik untuk seluruh anggota serta mampu menyelesaikan tugas administrasi umum dengan baik; Pemindahan staf atas nama [REDACTED] telah dipilih melalui rekomendasi atas kinerja yang telah dilakukan selama menjadi Koordinator di Kantor Administrasi Riset dan Inovasi, sehingga dianggap mampu menggantikan peran dari staf MWA sebelumnya yang kami nilai kurang memenuhi persyaratan; Adapun beban pekerjaan yang dijalani saat ini kami nilai sama dengan beban pekerjaan sebagai Koordinator, dengan melakukan koordinasi dengan anggota MWA, Komite Audit, Komite Risiko dan beberapa Panitia Khusus serta pihak-pihak terkait dalam melakukan perencanaan, pengelolaan dan pelaporan keuangan dan administrasi umum. <p>Dari beberapa poin diatas, kami berharap staf kami atas nama [REDACTED] dapat menerima remunerasi dengan tambahan tunjangan penugasan khusus dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai sama dengan besaran remunerasi yang diterima sebelumnya.</p> <p>Sebagai bahan pertimbangan, terlampir kami sampaikan uraian tugas yang bersangkutan.</p> <p>Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.</p> <p>27 April 2020 Sekretaris MWA,  Wawan Adnasmito</p> <p>Tembusan: 1. Direktur Sumber Daya Manusia 2. Kasubdit Perencanaan, Penempatan dan Pengembangan Pegawai</p>

Description:

Universitas Indonesia has a process for employees to appeal on employee rights and/or pay. The rights of UI workers are listed in Chapter X of Rector's Decree No. 33/2018 about Human Resource Management. One of the benefits listed is workers' remuneration.

Workers, through the head of their work unit, are able to express their question or to appeal about their rights and obligations that they receive. The head of the work unit should write to the Vice Rector/Directorate that is responsible for the Human Resource Management about the question or the appeal. After receiving the letter, Directorate of Human Resource Management (Direktorat Sumber Daya Manusia/DSDM) will do the workload and position analysis. With the available data, the directorate will be able to accept or to refuse the appeal. The

decision to accept or to refuse the appeal is determined by the analysis result of position, organizational structure and governance, and positional evaluation in each unit.

Evidence Link :

1. Regulations of HR Management, [peraturan manajemen SDM](#)