



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

Jalan Prof. Dr. HR. Boenjamin 708 Kotak Pos 115 Grendeng Purwokerto
Telepon (0281) 635292 (Hunting), 638337, 638795 Facs. 631802 Kode Pos. 53122
Laman : www.unsoed.ac.id

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
NOMOR 42 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA,
DEWAN PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN,

- Menimbang : a. bahwa sistem remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai pada Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman dilaksanakan dengan pertimbangan proporsionalitas, kepatutan, kesetaraan, dan kinerja operasional Universitas Jenderal Soedirman;
- b. bahwa sehubungan dengan penugasan pegawai melalui tugas belajar telah disetarakan dengan dengan 12 sks sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen, perubahan perodesasi pembayaran remunerasi, pengurangan remunerasi atas ketidakhadiran kerja, indeksasi pembayaran, dan beberapa hal terkait perubahan substansi dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, perlu dilakukan perubahan terhadap peraturan rektor tentang pedoman remunerasi bagi pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai badan layanan umum ;
- c. bahwa Sistem Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman, sebagai pelaksanaan dari Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 49/KMK.05/2017 tentang Penetapan Remunerasi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas

dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman sudah tidak sesuai lagi;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan, dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
 3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5601);
 5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
 6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, Serta Tunjangan Kehormatan Profesor (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 85, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5016);

7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
10. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 153 Tahun 1963 jo Keputusan Menteri PTIP Nomor 159 Tahun 1963 tentang Pendirian Universitas Jenderal Soedirman;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 151);
12. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jenderal Soedirman (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 406);

13. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 173);
14. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pelaporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1909);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
16. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Jenderal Soedirman (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 614);
17. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1624);
19. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 47);
20. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 502/KMK/2009 tentang Penetapan Universitas Jenderal Soedirman Sebagai Institusi pada Departemen Pendidikan Nasional Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

21. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 49/KMK.05/2017 tanggal 31 Januari 2017 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman Pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi;
22. Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 222/M/KPT.KP/2018 tanggal 30 April 2018 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Rektor Universitas Jenderal Soedirman Periode Tahun 2018-2022;
23. Peraturan Rektor Nomor 33 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan Bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA, DEWAN PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas adalah Universitas Jenderal Soedirman.
2. Rektor adalah Rektor Universitas Jenderal Soedirman.
3. Badan Layanan Umum yang selanjutnya disingkat BLU adalah Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang berkedudukan di Purwokerto, Jawa Tengah.
4. Pejabat Pengelola adalah Dosen Tugas Tambahan atau Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural.
5. Dosen Tugas Tambahan yang selanjutnya disebut DT, adalah dosen tetap berstatus Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas manajerial di semua tingkatan, baik universitas, fakultas, maupun jurusan/bagian.

6. Pegawai BLU yang selanjutnya disebut pegawai adalah semua dosen tetap dan tenaga kependidikan yang berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang tidak mendapat tugas tambahan sebagai DT dan Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural.
7. Dosen yang selanjutnya disebut DS adalah dosen dengan status Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
8. Unit Kerja adalah keseluruhan lembaga, badan, satuan, fakultas, program pascasarjana, unit pelayanan, dan jurusan/bagian di bawah Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman.
9. Dosen Tugas Tambahan Lainnya yang selanjutnya disebut DL adalah dosen tetap berstatus PNS yang diberikan tugas akademik dan/atau administrasi yang berkontribusi langsung dan tidak langsung bagi kelancaran operasional BLU.
10. Tenaga Kependidikan adalah tenaga tetap administrasi yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.
11. Tenaga kependidikan yang memiliki jabatan fungsional dengan tugas tambah, yang disingkat FT adalah tenaga fungsional yang menduduki tugas tambahan sebagai Koordinator Bidang atau Subkoordinator Bidang dalam masa transisi sampai dengan ditetapkannya Organisasi dan Tata Kerja yang baru oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
12. Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang terdiri atas jabatan struktural dan jabatan pelaksana.
13. Jabatan struktural adalah jabatan eselonisasi yang terdiri atas jabatan pimpinan tinggi, administrator, dan pengawas.
14. Remunerasi adalah imbalan kinerja yang terdiri atas komponen gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, pensiun, remunerasi bulan ketiga belas, tunjangan hari raya, uang lembur, dan uang makan yang dapat bersumber dari rupiah murni (RM) atau penerimaan negara bukan pajak (PNBP).
15. Kinerja adalah prestasi kerja yang diukur berdasarkan indikator tertentu yang dapat diukur, diobservasi, dan dicatat.
16. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PKP adalah penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan nilai perilaku kerja PNS.

BAB II PRINSIP, MAKSUD, DAN TUJUAN

Pasal 2

Remunerasi diberikan berdasarkan prinsip-prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan dan kinerja.

Pasal 3

Remunerasi dimaksudkan sebagai imbalan kerja kepada pegawai dalam melaksanakan tugas manajerial, tri dharma perguruan tinggi dan dukungan administratif serta operasional rutin BLU untuk dapat menjalankan fungsinya secara optimal dalam memberikan layanan jasa pendidikan tinggi kepada masyarakat.

Pasal 4

Remunerasi bertujuan:

- a. meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas pegawai;
- b. meningkatkan pelayanan pegawai kepada internal dan eksternal *stakeholder*;
- c. meningkatkan disiplin dan profesionalitas pegawai;
- d. meningkatkan kesejahteraan para pegawai;
- e. mendorong perubahan kultur pegawai menjadi lebih positif;
- f. meningkatkan sinergi internal untuk mencapai visi-misi, tujuan dan sasaran strategis BLU; dan
- g. mendorong terbangunnya merit sistem yang berdasarkan profesionalisme, akuntabilitas, dan efisiensi.

BAB III KONSEP DASAR DAN KOMPONEN REMUNERASI

Pasal 5

Konsep dasar remunerasi terdiri atas:

- a. *Pay for Position (P1)*, yaitu jumlah uang yang diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai BLU yang besarnya didasarkan pada posisi, grading, lama kerja, pangkat/golongan, dan jabatan;
- b. *Pay for performance (P2)*, yaitu jumlah uang yang diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai BLU yang besarnya disesuaikan dengan capaian kinerja setiap individu dan atau unit kerja; dan
- c. *Pay for people (P3)*, yaitu program kesejahteraan yang dapat diterima pejabat pengelola dan pegawai BLU dalam bentuk layanan simpan pinjam, santunan pensiun/hari tua, santunan kematian, santunan kecelakaan, beasiswa pendidikan, pesangon, Tunjangan Hari Raya (THR), jaminan pemeriksaan kesehatan atau lainnya yang besarnya tergantung kontribusi sukarela pejabat pengelola, pegawai dan/atau alokasinya dari anggaran BLU.

Pasal 6

Remunerasi terdiri atas 3 (tiga) komponen, yaitu:

- a. Gaji BLU, didasarkan pada *Pay for Position* (P1), yang besarnya tetap dan dibayarkan setiap bulan berdasarkan kertas kerja usul rumusan penghitungan pembayaran remunerasi untuk *Pay for Position* (P1) Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagai dasar penetapan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 49/KMK.05/2017;
- b. Insentif, didasarkan pada *Pay for Performance* (P2), yang besarnya bervariasi untuk setiap *grade*, didasarkan pada capaian kinerja masing-masing dan dibayarkan paling cepat setiap 3 bulan sekali; dan/atau;
- c. Program kesejahteraan, didasarkan pada *Pay for People* (P3), diberikan secara insidental berdasarkan kesepakatan antara pejabat pengelola dan pegawai dan/atau kemampuan keuangan BLU.

Pasal 7

- (1) Remunerasi ke-13 dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum sesuai kemampuan keuangan BLU yang besarnya paling tinggi satu (1) kali remunerasi yang telah dibayarkan bulan sebelumnya.
- (2) Remunerasi ke-13 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (3) Remunerasi ke-13 dapat dibayarkan kepada pejabat pengelola dan pegawai BLU dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan.

BAB IV SUMBER PENDANAAN

Pasal 8

Gaji BLU, insentif kinerja, dan remunerasi ke-13 dalam skema remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 berasal dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) BLU.

Pasal 9

Besaran alokasi dana remunerasi disesuaikan dengan kemampuan keuangan dan/atau realisasi pendapatan BLU.

BAB V
GRADING DAN EVALUASI JABATAN

Pasal 10

Remunerasi diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai sesuai dengan *grade* atau kelas jabatan.

Pasal 11

Grade atau kelas jabatan bagi pejabat pengelola dan pegawai beserta nilai jabatannya adalah sebagai berikut:

a.	Grade 17 nilai jabatan	antara	6.516	sampai dengan	7.173
b.	Grade 16 nilai jabatan	antara	5.988	sampai dengan	6.515
c.	Grade 15 nilai jabatan	antara	4.848	sampai dengan	5.987
d.	Grade 14 nilai jabatan	antara	3.439	sampai dengan	4.847
e.	Grade 13 nilai jabatan	antara	2.354	sampai dengan	3.438
f.	Grade 12 nilai jabatan	antara	1.836	sampai dengan	2.353
g.	Grade 11 nilai jabatan	antara	1.341	sampai dengan	1.835
h.	Grade 10 nilai jabatan	antara	1.032	sampai dengan	1.340
i.	Grade 9 nilai jabatan	antara	977	sampai dengan	1.031
j.	Grade 8 nilai jabatan	antara	718	sampai dengan	976
k.	Grade 7 nilai jabatan	antara	674	sampai dengan	717
l.	Grade 6 nilai jabatan	antara	638	sampai dengan	673
m.	Grade 5 nilai jabatan	antara	404	sampai dengan	637
n.	Grade 4 nilai jabatan	antara	365	sampai dengan	403
o.	Grade 3 nilai jabatan	antara	323	sampai dengan	364

Pasal 12

Penentuan *grade* atau kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dilakukan melalui evaluasi jabatan.

Pasal 13

Pedoman evaluasi jabatan dan penentuan *grade* atau kelas jabatan masing-masing pejabat pengelola dan pegawai ditetapkan dengan Peraturan Rektor.

BAB VI
INSENTIF KINERJA PEJABAT PENGELOLA

Pasal 14

- (1) Insentif kinerja maksimal untuk DT dan Tenaga Kependidikan dengan jabatan struktural diberikan jika capaian kontrak kinerjanya $\geq 110-120$.
- (2) Insentif kinerja normal untuk DT dan Tenaga Kependidikan dengan jabatan struktural diberikan jika capaian kontrak kinerjanya antara 90-109,99.
- (3) Insentif kinerja untuk DT dan Tenaga Kependidikan dengan jabatan struktural tidak dibayarkan jika kontrak kinerjanya/*Key Performance Indicator (KPI)* kurang dari 90.
- (4) Perhitungan pembayaran insentif kinerja (P2) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran I dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Pasal 15

DT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 terdiri atas:

- a. Rektor dan Wakil Rektor;
- b. Dekan dan Wakil Dekan;
- c. Direktur dan Wakil Direktur Pascasarjana;
- d. Ketua dan Sekretaris Lembaga;
- e. Kepala Badan dan Sekretaris Badan;
- f. Kepala UPT;
- g. Direktur RSGM;
- h. Ketua Jurusan/Bagian.

Pasal 16

Tenaga Kependidikan dengan jabatan struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 meliputi:

- a. Kepala Biro/Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. Administrator; dan
- c. Pengawas.

BAB VII
INSENTIF PUBLIKASI, PENGELOLAAN KERJA SAMA, DAN HIBAH

Pasal 17

- (1) Pegawai yang melaksanakan publikasi, kerja sama, dan usulan hibah mendapatkan insentif di luar mekanisme remunerasi.
- (2) Pembayaran dan besaran insentif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berasal dari pagu anggaran yang dikelola oleh unit kerja terkait.
- (3) Besaran insentif, tata cara, dan mekanisme pemberian insentif publikasi, pengelolaan kerja sama, dan hibah mengikuti ketentuan dalam Peraturan Rektor yang berlaku.
- (4) Data pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), dan (3) disimpan dalam Sistem Informasi Remunerasi.

BAB VIII
INSENTIF KINERJA UNIT
REVENUE GENERATING UNIT/REVENUE GENERATING ASSET

Pasal 18

- (1) Insentif kinerja diberikan kepada pelaksana Unit *Revenue Generating Unit/Revenue Generating Asset* (RGU/RGA).
- (2) Pembayaran dan besaran insentif sebagaimana dimaksud ayat (1) disesuaikan dengan target pendapatan dan/atau besarnya kontribusi terhadap pendapatan BLU.
- (3) Rubrik kinerja pada pelaksana Unit *Revenue Generating Unit/Revenue Generating Asset* (RGU/RGA) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB IX
INSENTIF TUGAS TAMBAHAN

Pasal 19

Dosen Tugas Tambahan Lainnya (DL) yang mendapat tugas tambahan akademik dan/atau administrasi yang ditetapkan dengan keputusan Pimpinan BLU berhak mendapatkan remunerasi sesuai dengan *grade* jabatannya.

Pasal 20

- (1) Dosen Tugas Tambahan Lainnya (DL) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 terdiri atas:
 - a. Ketua/Sekretaris Senat Universitas
 - b. Ketua Senat Fakultas;

- c. Staf Ahli Rektor;
 - d. Ketua/Sekretaris/Anggota Satuan Pengawas Internal (SPI);
 - e. Wakil Direktur/Koordinator Bidang pada RSGM;
 - f. Sekretaris Jurusan/Bagian/Kepala Laboratorium/ Koordinator Program Studi Diploma III/S1/S2/S3/Koordinator Program Profesi;
 - g. Koordinator/Anggota Pusat pada Lembaga;
 - h. Koordinator Bidang pada Badan; dan
 - i. Ketua/Sekretaris/Koordinator/Anggota Tim Teknis pada Unit Pelaksana Teknis.
- (2) Dosen dan tenaga kependidikan yang mendapat tugas tambahan sebagai pengelola keuangan dan anggaran antara lain:
- a. Kuasa Pengguna Anggaran (KPA);
 - b. Pejabat Pembuat Komitmen (PPK);
 - c. Otorisator Perbendaharaan (OP);
 - d. Otorisator Kegiatan dan Anggaran (OKA);
 - e. Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar;
 - f. Penguji Tagihan;
 - g. Penguji Tagihan Unit (PTU);
 - h. Bendahara Penerimaan;
 - i. Bendahara Pengeluaran;
 - j. Bendahara Pengeluaran Pembantu/Bendahara Unit BLU;
 - k. Staf Pejabat Pembuat Komitmen (SPPK);
 - l. Pejabat Pemeriksa Hasil Pekerjaan (PjPHP);
 - m. Panitia Pemeriksa Hasil Pekerjaan (PPHP);
 - n. Kelompok Kerja (Pokja) Pemilihan Pada Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ);
 - o. Pejabat Pengadaan;
 - p. Penanggung Jawab Teknis Kegiatan (PTK);
 - q. Staf Penguji Tagihan (SPT);
 - r. Staf Penguji Tagihan Unit (SPTU);
 - s. Staf Bendahara Penerimaan;
 - t. Staf Bendahara Pengeluaran;
 - u. Staf Penanggungjawab Teknis Kegiatan (SPTK);
 - v. Pembantu Bendahara Unit BLU (PBUB); dan
 - w. Pengolah Data Keuangan.

Pasal 21

- (1) Dosen dan Tenaga Kependidikan yang mendapat tugas tambahan sebagai pengelola keuangan dan anggaran sebagaimana diatur dalam sistem akuntansi Universitas Jenderal Soedirman berhak mendapat insentif kinerja di luar mekanisme remunerasi.

- (2) Besaran insentif kinerja sebagaimana tersebut dalam ayat (1) ditetapkan dengan keputusan rektor mengacu pada Standar Biaya Masukan (SBM) Menteri Keuangan yang berlaku dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLU.
- (3) Besaran insentif kinerja tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggarkan oleh masing-masing unit kerja BLU.
- (4) Data pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) disimpan dalam Sistem Informasi Remunerasi.

BAB X REMUNERASI DOSEN

Pasal 22

Remunerasi bagi dosen diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Gaji BLU (P1) setiap bulan diberikan kepada dosen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- b. Gaji BLU (P1) diberikan kepada DT, DS, dan DL yang telah lulus penilaian LKD semester gasal untuk dasar pembayaran P1 semester genap dan sebaliknya;
- c. Gaji BLU (P1) diberikan kepada DS yang sedang melaksanakan studi lanjut dengan status tugas belajar sebesar 100% (seratus persen) selama penugasan studi dengan syarat menyerahkan laporan kemajuan studinya secara periodik yang diketahui oleh pembimbing/pengelola program;
- d. Gaji BLU (P1) diberikan kepada dosen studi lanjut yang sudah diaktifkan kembali berdasarkan Keputusan Pejabat yang berwenang;
- e. Dosen yang habis masa studinya dan belum lulus berhak mendapatkan P1 dengan menyerahkan surat keterangan dari penyelenggara atau instansi yang berwenang;
- f. Dosen berstatus CPNS mendapatkan gaji BLU sebesar 80% (delapan puluh persen) dari nilai gaji BLU (P1) sesuai *grade*-nya ditambah P2 yang berasal dari poin rubrik kinerja remunerasi
- g. Insentif Kinerja (P2) diberikan kepada DS dan/atau DL jika memenuhi syarat mendapat gaji BLU (P1);
- h. Perhitungan besaran insentif kinerja (P2) ditentukan berdasarkan kelebihan dari 12 SKS BKD.
- i. Matriks perhitungan pembayaran insentif kinerja (P2) sebagaimana dimaksud pada huruf i tersebut di atas tercantum dalam lampiran III dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Pasal 23

Dosen tidak berhak mendapatkan gaji BLU (P1) apabila:

- a. Hasil evaluasi BKD tidak memenuhi syarat minimal 12 SKS BKD bagi dosen aktif;
- b. Sedang tugas belajar dan tidak melaporkan kemajuan studinya;
- c. Mengambil cuti di luar tanggungan negara;
- d. Diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
- e. Sedang menjalani hukuman disiplin PNS tingkat BERAT;
- f. Mengambil Masa Persiapan Pensiun (MPP); dan/atau
- a. Tidak masuk kerja secara akumulasi selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dan/atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja dalam tahun berjalan yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pejabat yang berwenang.

Pasal 24

Dosen tidak berhak mendapatkan insentif kinerja (P2) apabila sedang menjalani hukuman disiplin PNS tingkat berat.

BAB XI

REMUNERASI TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 25

Remunerasi bagi tenaga kependidikan diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Berstatus PNS/CPNS;
- b. CPNS berhak atas gaji BLU (P1) sebesar 80% (delapan puluh persen) dan nilai gaji P1 sesuai gradenya ditambah P2 berdasarkan penilaian PPKP dan rubrik Kinerja Remunerasi;
- c. Tenaga kependidikan yang sedang studi lanjut mendapatkan gaji BLU sebesar 100% (seratus persen) dari nilai gaji BLU (P1) sesuai grade-nya;
- d. Tenaga kependidikan yang sedang melaksanakan studi lanjut mendapatkan gaji BLU (P1) dengan syarat menyerahkan laporan kemajuan studinya secara periodik yang diketahui oleh pembimbing/pengelola program;
- e. Besaran insentif kinerja (P2) didasarkan pada hasil capaian PKP;
- f. Capaian PKP untuk semester 2 dibuat pada minggu kedua bulan Desember dengan membuat Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM) dari pimpinan unit;
- g. Indikator penilaian prestasi kinerja pegawai (PKP) terdiri dari unsur perilaku kerja 30% (tiga puluh persen) dan unsur sasaran kinerja pegawai (SKP) 70% (tujuh puluh persen);

- h. Remunerasi berupa gaji BLU (P1) diberikan kepada tenaga kependidikan yang memiliki hasil penilaian 2 (dua) faktor sebagaimana dimaksud huruf g sama dengan atau lebih dari 90;
- i. Remunerasi berupa insentif kinerja (P2) diberikan kepada tenaga kependidikan jika memenuhi syarat mendapatkan gaji BLU (P1) sesuai dengan rubrik remunerasi;
- j. Perhitungan besaran insentif kinerja (P2) ditentukan menurut level pembayaran sesuai capaian PKP ditambah sisa poin rubrik remunerasi dikalikan Poin Indeks Rupiah (PIR); dan
- k. Matriks perhitungan pembayaran insentif kinerja (P2) sebagaimana dimaksud pada huruf k tersebut di atas, tercantum dalam Lampiran IV dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Pasal 26

Tenaga kependidikan tidak berhak mendapatkan gaji BLU (P1) apabila:

- b. Diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
- c. Mengambil cuti diluar tanggungan negara;
- d. Tidak masuk kerja secara akumulasi selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dan/atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja dalam tahun berjalan yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pejabat yang berwenang.
- e. Mengambil Masa Persiapan Pensiun (MPP); dan/atau
- f. Sedang menjalani hukuman disiplin PNS tingkat BERAT.

Pasal 27

Tenaga kependidikan tidak berhak mendapatkan insentif kinerja apabila:

- a. Nilai capaian PKP di bawah 90; dan/atau
- b. Sedang menjalani hukuman disiplin PNS tingkat berat.

BAB XII

REMUNERASI DEWAN PENGAWAS

Pasal 28

Besaran remunerasi Dewan Pengawas adalah sebagai berikut:

- a. Ketua : 40% (empat puluh persen) dari insentif 100% (seratus persen) yang diterima Rektor;
- b. Anggota : 36% (tiga puluh enam persen) dari insentif 100% (seratus persen) yang diterima Rektor;

- c. Sekretariat : 15% (lima belas persen) dari insentif 100% (seratus persen) yang diterima Rektor, dibagi sebanyak jumlah anggota.

Pasal 29

Remunerasi Dewan Pengawas BLU mempertimbangkan faktor-faktor proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, dan kinerja operasional BLU.

BAB XIII KONTRAK KINERJA

Pasal 30

Besaran insentif kinerja untuk pejabat pengelola dan pegawai ditentukan oleh capaian kinerja berdasarkan kontrak kinerja yang dibuat di awal menjabat atau awal tahun anggaran dan indeksasi pembayaran.

Pasal 31

Kontrak kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 terdiri atas:

- a. Target kinerja operasional BLU yang mempertimbangkan indikator kinerja Tri Dharma perguruan tinggi, keuangan, kinerja mutu dan manfaat bagi masyarakat/pengguna jasa.
- b. Kontrak kinerja pejabat pengelola adalah kontrak yang menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja yang meliputi operasional tridarma perguruan tinggi, keuangan, mutu SDM, sarana prasarana dan tata kelola yang baik, serta dampak atau manfaat bagi masyarakat/pengguna jasa.

Pasal 32

- (1) Kategori penilaian kontrak kinerja dan besaran insentif kinerja adalah sebagai berikut:
 - a. Kategori nilai PKP \geq 110-120 mendapat insentif MAKSIMAL;
 - b. Kategori nilai PKP 90-109,99 mendapat insentif NORMAL;
 - c. Kategori nilai PKP $<$ 90 tidak mendapat insentif Kinerja.
- (2) Kategori/predikat penilaian kontrak kinerja bagi pejabat pengelola dan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan indikatornya tercantum dalam Lampiran V dan menjadi bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Pasal 33

Tata cara evaluasi dan penilaian kontrak kinerja bagi pejabat pengelola dan pegawai ditetapkan dengan Peraturan Rektor.

BAB XIV
BESARAN REMUNERASI

Pasal 34

Besaran gaji tetap BLU (P1) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a untuk setiap *grade* maksimal adalah sebagai berikut :

a. Grade 17 adalah sebesar	Rp. 5.978.000,00	setiap bulan
b. Grade 16 adalah sebesar	Rp. 4.617.000,00	setiap bulan
c. Grade 15 adalah sebesar	Rp. 3.545.000,00	setiap bulan
d. Grade 14 adalah sebesar	Rp. 2.918.000,00	setiap bulan
e. Grade 13 adalah sebesar	Rp. 2.211.000,00	setiap bulan
f. Grade 12 adalah sebesar	Rp. 1.858.000,00	setiap bulan
g. Grade 11 adalah sebesar	Rp. 1.373.000,00	setiap bulan
h. Grade 10 adalah sebesar	Rp. 1.209.000,00	setiap bulan
i. Grade 9 adalah sebesar	Rp. 1.041.000,00	setiap bulan
j. Grade 8 adalah sebesar	Rp. 893.000,00	setiap bulan
k. Grade 7 adalah sebesar	Rp. 851.000,00	setiap bulan
l. Grade 6 adalah sebesar	Rp. 751.000,00	setiap bulan
m. Grade 5 adalah sebesar	Rp. 682.000,00	setiap bulan
n. Grade 4 adalah sebesar	Rp. 638.000,00	setiap bulan
o. Grade 3 adalah sebesar	Rp. 617.000,00	setiap bulan
p. Grade 2 adalah sebesar	Rp. 560.000,00	setiap bulan
q. Grade 1 adalah sebesar	Rp. 530.000,00	setiap bulan

Pasal 35

Insentif Kinerja (P2) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b bernilai **MAKSIMAL** jika penilaian kontrak kinerja bernilai $\geq 110-120$ dengan besaran maksimal sebagai berikut:

a. Grade 17 adalah sebesar	Rp. 20.925.000,00	setiap bulan
b. Grade 16 adalah sebesar	Rp. 16.160.000,00	setiap bulan
c. Grade 15 adalah sebesar	Rp. 12.406.000,00	setiap bulan
d. Grade 14 adalah sebesar	Rp. 10.215.000,00	setiap bulan
e. Grade 13 adalah sebesar	Rp. 7.741.000,00	setiap bulan
f. Grade 12 adalah sebesar	Rp. 6.505.000,00	setiap bulan
g. Grade 11 adalah sebesar	Rp. 6.411.000,00	setiap bulan
h. Grade 10 adalah sebesar	Rp. 5.644.000,00	setiap bulan
i. Grade 9 adalah sebesar	Rp. 4.861.000,00	setiap bulan
j. Grade 8 adalah sebesar	Rp. 4.170.000,00	setiap bulan
k. Grade 7 adalah sebesar	Rp. 2.978.000,00	setiap bulan
l. Grade 6 adalah sebesar	Rp. 2.628.000,00	setiap bulan

m. Grade 5 adalah sebesar	Rp. 2.390.000,00	setiap bulan
n. Grade 4 adalah sebesar	Rp. 2.235.000,00	setiap bulan
o. Grade 3 adalah sebesar	Rp. 2.160.000,00	setiap bulan
p. Grade 2 adalah sebesar	Rp. 1.960.000,00	setiap bulan
q. Grade 1 adalah sebesar	Rp. 1.854.000,00	setiap bulan

Pasal 36

Insentif Kinerja (P2) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b bernilai NORMAL jika penilaian kontrak kinerja bernilai 90-109,99 dengan besaran maksimal sebagai berikut:

a. Grade 17 adalah sebesar	Rp. 13.950.000,00	setiap bulan
b. Grade 16 adalah sebesar	Rp. 10.773.000,00	setiap bulan
c. Grade 15 adalah sebesar	Rp. 8.271.000,00	setiap bulan
d. Grade 14 adalah sebesar	Rp. 6.810.000,00	setiap bulan
e. Grade 13 adalah sebesar	Rp. 5.160.000,00	setiap bulan
f. Grade 12 adalah sebesar	Rp. 4.337.000,00	setiap bulan
g. Grade 11 adalah sebesar	Rp. 4.274.000,00	setiap bulan
h. Grade 10 adalah sebesar	Rp. 3.762.000,00	setiap bulan
i. Grade 9 adalah sebesar	Rp. 3.240.000,00	setiap bulan
j. Grade 8 adalah sebesar	Rp. 2.780.000,00	setiap bulan
k. Grade 7 adalah sebesar	Rp. 1.985.000,00	setiap bulan
l. Grade 6 adalah sebesar	Rp. 1.752.000,00	setiap bulan
m. Grade 5 adalah sebesar	Rp. 1.593.000,00	setiap bulan
n. Grade 4 adalah sebesar	Rp. 1.490.000,00	setiap bulan
o. Grade 3 adalah sebesar	Rp. 1.440.000,00	setiap bulan
p. Grade 2 adalah sebesar	Rp. 1.308.000,00	setiap bulan
q. Grade 1 adalah sebesar	Rp. 1.237.000,00	setiap bulan

BAB XV

RUBRIK KINERJA DAN POIN INDEKS RUPIAH

Pasal 37

- (1) Besaran Insentif Kinerja Pejabat Pengelola ditentukan berdasarkan Kontrak Kinerja/ PKP.
- (2) Besaran Insentif Kinerja Dosen ditentukan berdasarkan Poin Rubrik Remunerasi atau SKS BKD.
- (3) Besaran Insentif Kinerja Tenaga Kependidikan ditentukan berdasarkan PKP dan Poin Rubrik.

Pasal 38

Rubrik kinerja dan besaran poin untuk masing-masing rubrik kinerja ditetapkan dengan keputusan rektor.

Pasal 39

Poin Indeks Rupiah (PIR) untuk perhitungan besaran insentif kinerja yang diterima pejabat pengelola dan pegawai disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLU dan ditetapkan dengan keputusan rektor.

BAB XVI

PENUNDAAN PEMBAYARAN REMUNERASI

Pasal 40

- (1) Pejabat pengelola dan pegawai yang belum melaporkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara atau Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara sampai batas waktu yang telah ditentukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dikenakan penundaan pembayaran remunerasi.
- (2) Dalam hal pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah dipenuhi oleh pejabat pengelola dan pegawai, hak atas remunerasi dibayarkan pada bulan berikutnya.

BAB XVII

PENGURANGAN REMUNERASI

Pasal 41

- (1) Kehadiran dan capaian PKP menjadi dasar pengurangan remunerasi bagi pejabat pengelola dan pegawai.
- (2) Besaran gaji BLU (P1) memperhitungkan jumlah kehadiran dengan pengurangan 3% (tiga persen) per hari dari besaran P1 sesuai *grade*-nya;
- (3) Pengurangan 3% (tiga persen) dari besaran gaji BLU (P1) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikecualikan apabila ketidakhadiran dikarenakan menjalankan cuti tahunan, menjalankan tugas atau kewajiban yang berkaitan dengan tri dharma atau tugas lain untuk kepentingan universitas melalui surat tugas dari pejabat yang berwenang;

BAB XVIII
MEKANISME PEMBAYARAN

Pasal 42

Gaji BLU (P1) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 dibayarkan setiap bulan melalui mekanisme perbendaharaan BLU.

Pasal 43

- (1) Insentif kinerja (P2) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 dan Pasal 36 diberikan secara periodik 4 (empat) kali dalam setahun melalui mekanisme perbendaharaan BLU setelah proses verifikasi oleh pejabat pengelola keuangan/anggaran BLU dan/atau Komisi Remunerasi.
- (2) Periode penghitungan dan pembayaran insentif kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan periode tahun anggaran.
- (3) Akumulasi poin setiap periode perhitungan memperhatikan maksimal poin sesuai grade, apabila terdapat sisa poin perhitungan insentif kinerja (P2) pada periode pertama maka sisa poin dapat diperhitungkan kembali pada penghitungan periode berikutnya sesuai akumulasi maksimal poin pada periode tahun berjalan.
- (4) Sisa poin setelah melewati batas waktu tahun anggaran tidak terpakai.

BAB XIX
TATA KELOLA, SISTEM INFORMASI,
DAN PENGAWASAN REMUNERASI

Pasal 44

Tata kelola remunerasi menjadi tanggung jawab Bidang Umum dan Keuangan.

Pasal 45

- (1) Pengelolaan remunerasi diinformasikan melalui Sistem Informasi Remunerasi (SIREMUN).
- (2) SIREMUN dikembangkan secara terintegrasi dan berkelanjutan.
- (3) Pengelolaan dan pengembangan SIREMUN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi pengembangan teknologi dan sistem informasi Universitas.

Pasal 46

Sistem Informasi Remunerasi (SIREMUN) berfungsi sebagai:

- a. Basis pengembangan aplikasi untuk pemodelan proses bisnis, analisis, desain, operasi, pengujian, dan evaluasi bagi pengembang program dan sistem informasi;
- b. Alat bantu dalam mengelola administrasi pelaksanaan remunerasi bagi pejabat pengelola BLU serta staf pengelola; dan
- c. Aplikasi untuk mempermudah verifikasi kinerja pejabat pengelola dan pegawai.

Pasal 47

Pengawasan pelaksanaan remunerasi dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal (SPI).

BAB XX KOMISI REMUNERASI

Pasal 48

- (1) Dalam pelaksanaan remunerasi dibentuk Komisi Remunerasi.
- (2) Komisi remunerasi bertugas melakukan monitoring dan evaluasi sistem remunerasi.
- (3) Komisi Remunerasi memiliki kewenangan untuk:
 - a. Mengakses data yang berkaitan dengan remunerasi;
 - b. Menelaah aturan yang terkait langsung dan tidak langsung dengan remunerasi;
 - c. Melakukan analisis terhadap implementasi kebijakan remunerasi; dan
 - d. Memberikan rekomendasi berkelanjutan kepada pimpinan BLU terkait kebijakan remunerasi.

BAB XXI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 49

- (1) Tenaga kependidikan yang memiliki jabatan fungsional dengan tugas tambahan sebagai Koordinator Bidang dan/atau Subkoordinator Bidang hanya menjabat sampai dengan ditetapkannya Organisasi dan Tata Kerja Universitas yang baru.
- (2) Unsur penciptaan ide baru atau cara kerja baru dalam peningkatan kinerja yang bermanfaat bagi organisasi atau negara yang ditemukan pada tahun 2021 dapat diakui sebagai faktor penilaian kinerja PNS dan dapat digunakan pada tahun 2022 dengan menggunakan ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019.

- (3) Penilaian kinerja PNS bagi DT dan tenaga kependidikan mulai tahun 2022 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen) untuk perilaku kerja.
- (4) Bagi PNS yang menciptakan ide baru atau cara kerja baru dalam peningkatan kinerja yang bermanfaat bagi organisasi atau negara dapat diberikan remunerasi P3 yang ditetapkan oleh rektor.
- (5) Dalam hal pembayaran P2 bagi pejabat pengelola dan pegawai BLU belum mendasarkan pada indeks kinerja unit, berlaku pembayaran P2 berdasarkan PKP dan/atau lebihan SKS 12 BKD.

BAB XXII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 50

Dengan ditetapkannya Peraturan Rektor ini, maka Peraturan Rektor Nomor 15 Tahun 2020 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Rektor Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 51

Peraturan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Purwokerto
Pada tanggal 20 Desember 2021

REKTOR,



LAMPIRAN I
PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
NOMOR 42 TAHUN 2021
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI
BAGI PEJABAT PENGELOLA DEWAN
PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN
LAYANAN UMUM UNIVERSITAS
JENDERAL SOEDIRMAN

PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA
DEWAN PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

I. PENDAHULUAN
A. UMUM

Remunerasi memiliki peranan yang sangat strategis bagi Unsoed secara umum maupun bagi pegawai secara khusus. Bagi Unsoed secara kelembagaan, dengan diberlakukan sistem remunerasi dalam sistem penggajian/imbalan, akan mempermudah pencapaian visi dan misi kelembagaan, sedangkan bagi pegawai, remunerasi akan memberikan kejelasan imbalan yang diterimanya, yang merupakan perwujudan dari kinerja yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Remunerasi sangat strategis bagi peningkatan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas tri dharma, dan akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, karena dengan adanya remunerasi dapat memacu semangat dan motivasi bagi pegawai dalam bekerja. Remunerasi juga merupakan bentuk perhatian terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi.

Remunerasi merupakan bentuk implementasi dari sistem penggajian tunggal bagi pegawai pemerintah, khususnya bagi UNSOED sebagai PTN yang berbentuk Badan Layanan Umum (BLU). Sistem penggajian pegawai yang dikembangkan adalah berdasarkan pola keseimbangan komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan keseimbangan skala gaji terendah dan tertinggi. Sistem penggajian ini mengadopsi model pemberian imbalan/gaji yang berbasis kompetensi, yang muaranya adalah penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Sistem remunerasi BLU UNSOED dilaksanakan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga terdapat kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula.

Sistem remunerasi yang dikembangkan mengarah pada *"merit system"*, yaitu penetapan besarnya remunerasi pegawai yang didasarkan atas bobot pekerjaan (*job value*), kinerja, dan peringkat kelas jabatan (*grade*) masing-masing jabatan pegawai yang ditetapkan melalui proses evaluasi jabatan.

B. TUJUAN

Peraturan Rektor ini digunakan sebagai pedoman bagi setiap pejabat pengelola, pegawai Badan Layanan Umum Unsoed, dan pihak lain yang berkepentingan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Rektor tentang Pedoman Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman.

C. PRINSIP REMUNERASI

1. Prinsip "proporsionalitas" adalah besaran remunerasi ditetapkan berdasarkan pertimbangan ukuran (*size*) dan jumlah aset yang dikelola oleh unit BLU Universitas Jenderal Soedirman serta tingkat pelayanan.
2. Prinsip "kesetaraan" adalah pemberian remunerasi untuk Pekerjaan yang nilai atau bobotnya sama akan mendapat imbalan yang sama (*Equal remuneration for jobs of equal value*).
3. Prinsip "kepatutan" adalah pemberian remunerasi untuk pegawai negeri sipil BLU dan pegawai tetap non PNS dengan memperhatikan kemampuan keuangan pada BLU Universitas Jenderal Soedirman.
4. Prinsip "kinerja" adalah pembayaran remunerasi didasarkan ketercapaian target dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana kegiatan.

II. KOMPONEN REMUNERASI KETIGA BELAS

1. Komponen remunerasi ke-13 meliputi P1 dan P2 Besaran remunerasi gaji BLU (P1) ke-13 didasarkan atas penerimaan remunerasi sesuai dengan *grade*-nya dan diterima secara penuh pada saat remunerasi ke-13 dibayarkan.
2. Besaran remunerasi P2 ke-13 paling banyak sebesar penerimaan remunerasi semester 1 tahun anggaran dibagi 6 dan dibayarkan paling cepat pada bulan Juli.

III. INSENTIF TUGAS TAMBAHAN

1. Remunerasi untuk Dosen Tugas Tambahan (DT) diberikan dalam bentuk poin rubrik dengan besaran sesuai dengan jenis dan *grade* jabatannya.
2. Pembayaran di luar mekanisme Remunerasi yang dimaksud adalah honor yang dibayarkan kepada dosen atau tenaga kependidikan tidak masuk dalam sistem remunerasi, dan anggaran yang digunakan tidak dihitung sebagai pagu remunerasi.
3. Sistem remunerasi mencatat semua aktivitas pembayaran terkait dengan pengelola keuangan.

IV. REMUNERASI DOSEN

1. Pembayaran gaji BLU (P1) dibayarkan kepada Dosen CPNS/PNS yang telah memenuhi syarat minimal yaitu lulus LKD gasal untuk pembayaran P1 semester genap dan sebaliknya.
2. Penghitungan beban LKD didasarkan pada tahun akademik sesuai dengan yang tertera pada Peraturan Menteri tentang Statuta UNSOED, yang dibagi menjadi dua semester yaitu semester gasal dan semester genap. Sedangkan penghitungan untuk remunerasi didasarkan pada tahun anggaran/taqvim, yaitu periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember.
3. Pembayaran gaji BLU (P1) seorang dosen untuk periode bulan Januari sampai dengan bulan Juni maka harus lulus LKD untuk penilaian periode Tahun Akademik semester genap sebelumnya (bulan Maret sampai dengan bulan September tahun sebelumnya).
4. Pembayaran gaji BLU (P1) seorang dosen untuk periode bulan Juli sampai dengan bulan Desember, maka harus lulus LKD untuk penilaian periode Tahun Akademik semester gasal sebelumnya (bulan September sampai dengan bulan Februari tahun berikutnya).
5. Yang dimaksud dengan laporan kemajuan studi adalah, dokumen kemajuan belajar dari dosen yang menjalankan tugas belajar yang dapat berupa Kartu Hasil Studi (KHS) semester sebelumnya, atau laporan semesteran kemajuan proses studi yang dikeluarkan secara resmi oleh lembaga pendidikan atau diketahui oleh dosen pembimbing di mana seorang dosen mengikuti studi lanjut.
6. Yang dimaksud dengan “secara periodik” adalah bahwa untuk terus memperoleh Gaji BLU (P1), laporan kemajuan dilaporkan secara berkala semesteran mengikuti periode tahun akademik, yaitu:
 - a. Bukti dokumen untuk pembayaran gaji BLU (P1) seorang dosen untuk periode bulan Januari sampai dengan bulan Juni adalah laporan kemajuan studi untuk periode sampai dengan bulan September tahun sebelumnya. Bukti dokumen tersebut diunggah ke SIREMUN paling lambat pada 15 Desember tahun sebelumnya.
 - b. Bukti dokumen untuk pembayaran gaji BLU (P1) seorang dosen untuk periode bulan Juli sampai dengan bulan Desember, adalah laporan kemajuan studi untuk periode studi sampai dengan bulan Maret tahun yang sama. Bukti dokumen tersebut diunggah ke SIREMUN paling lambat pada 15 Februari pada tahun yang sama.
7. Pembayaran gaji BLU (P1) secara penuh kepada dosen yang lulus tepat waktu sesuai masa tugas belajar dan perpanjangan tugas belajar sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan surat perjanjian tugas belajar dihitung sejak tanggal dosen studi lanjut dinyatakan aktif kembali oleh pejabat yang berwenang. Sambil menunggu surat pengaktifan kembali dari pejabat yang berwenang. Dasar hukum atas pemberian reward bagi dosen tersebut adalah:

Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, menyatakan bahwa:
“Penilaian Kinerja bagi PNS yang sedang menjalankan tugas belajar dilakukan oleh pejabat penilai kinerja PNS dengan

menggunakan **bahan-bahan penilaian prestasi akademik** yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan". Sehingga dosen yang lulus tepat waktu dan memiliki prestasi akademik dinilai telah berkinerja dibuktikan dengan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang dibuat atasan langsung atas dasar prestasi akademik sebagaimana tercantum dalam Kartu Hasil Studi/Transkrip Akademik.

Sambil menunggu surat pengaktifan kembali dari pejabat yang berwenang, dosen yang bersangkutan dapat melakukan unggah dokumen ke SIREMUN berdasarkan surat pengajuan pengaktifan kembali dari Fakultas "homebase" dosen tersebut.

8. Pembayaran gaji BLU (P1) secara penuh kepada dosen yang diaktifkan kembali dari tugas belajar karena selesai tepat waktu/belum selesai tetapi masa tugas belajar telah habis diberikan terhitung mulai aktif kembali sebagai dosen. Hal ini berdasarkan ketentuan bahwa penugasan pegawai melalui tugas belajar telah disetarakan dengan dengan 12 sks sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen. Sambil menunggu surat pengaktifan kembali dari pejabat yang berwenang, dosen yang bersangkutan dapat melakukan unggah dokumen di SIREMUN, berdasarkan surat pengajuan pengaktifan kembali dari Fakultas "home base" dosen tersebut.
9. Dosen yang berstatus CPNS dapat memperoleh Gaji BLU (P1) apabila telah lulus penilaian LKD periode sebelumnya. Yang dimaksud dengan lulus penilaian periode sebelumnya dapat digambarkan dalam contoh berikut:
 - a. Apabila Dosen CPNS dinyatakan lulus dalam penilaian LKD periode tahun akademik semester gasal, pembayaran gaji BLU di mulai sejak bulan Maret.
 - b. Apabila Dosen CPNS dinyatakan lulus dalam penilaian LKD periode tahun akademik semester genap, pembayaran gaji BLU di mulai sejak bulan September.
10. Dosen yang berstatus CPNS dapat memperoleh remunerasi (P2) apabila telah lulus penilaian LKD yang merupakan penilaian periode sebelumnya. Dapat digambarkan dalam contoh berikut:
 - a. Apabila Dosen CPNS dinyatakan lulus dalam penilaian LKD periode tahun Akademik semester gasal, maka pembayaran insentif kinerja (P2) dihitung mulai dari periode 1 Maret sampai dengan Juni.
 - b. Apabila Dosen CPNS dinyatakan lulus dalam penilaian LKD periode tahun Akademik semester genap, maka pembayaran insentif kinerja (P2) dihitung mulai dari periode 1 September sampai dengan Desember tahun yang sama.
11. Yang termasuk kategori selain cuti tahunan, meliputi: a. Cuti besar; b. Cuti sakit; c. Cuti melahirkan; d. Cuti karena alasan penting. Atas ketidakhadiran dosen disebabkan jenis-jenis cuti tersebut dikenakan pengurangan 3% per hari dengan maksimal penghitungan ketidakhadiran sebanyak-banyaknya 22 hari kerja untuk setiap bulannya.
12. Penghitungan insentif kinerja (P2) DS dan/atau DL menggunakan dasar tahun anggaran yang dibagi menjadi dua periode semester, yaitu semester I dan Semester II. Mengingat adanya perbedaan antara periode evaluasi LKD dengan periode pembayaran remunerasi, di mana pembayaran insentif kinerja diberikan apabila DS dan/atau DT dapat memenuhi syarat gaji

BLU, maka pembayaran insentif kinerja (P2) terdiri dari dua jenis, yaitu untuk CPNS dan Dosen Aktif dari tugas belajar; dan untuk DS dan atau DL. Kedua skema tersebut digambarkan sebagai berikut:

- a. Dosen yang bestatus CPNS dan DS yang baru aktif dari tugas belajar dapat digambarkan sebagai berikut:
 1. Apabila Dosen aktif dari tugas belajar dan CPNS dinyatakan lulus dalam penilain LKD periode tahun akademik Semester Gasal, maka pembayaran insentif kinerja (P2) dihitung mulai dari periode 1 Maret sampai dengan Juni.
 2. Apabila Dosen aktif dari tugas belajar dan CPNS dinyatakan lulus dalam penilain LKD periode tahun akademik Semester Genap, maka pembayaran insentif kinerja (P2) dihitung mulai dari periode 1 September sampai dengan 31 Desember tahun yang sama.
 - b. Dosen yang berstatus selain di atas dapat digambarkan sebagai berikut:
 1. Pembayaran insentif kinerja (P2) seorang dosen untuk periode bulan Januari sampai dengan bulan Juni, maka harus lulus LKD untuk penilaian periode Tahun Akademik semester genap sebelumnya (bulan Maret sampai dengan bulan September tahun sebelumnya).
 2. Pembayaran insentif kinerja (P2) seorang dosen untuk periode bulan Juli sampai dengan bulan Desember, maka harus lulus LKD untuk penilaian periode Tahun Akademik semester gasal sebelumnya (bulan September sampai dengan bulan Februari tahun berikutnya).
13. Penghitungan pembayaran insentif kinerja (P2) bagi DS dan/atau DL dilakukan dengan memperhitungan kelebihan beban SKS (setelah dikurangi 12 SKS) semester terdekat periode perhitungan P2 dan jumlah poin rubrik yang diperoleh dari kegiatan tridharma dalam periode 1 semester tahun takwim. Penghitungan insentif menggunakan ketentuan sebagai berikut:
- a. Pertama, menghitung jumlah SKS yang dilaporkan dalam LKD dikurangi dengan 12 SKS, selanjutnya hasil pengurangan tersebut (sisa SKS) dikonversikan ke dalam poin rubrik seperti yang tercantum dalam lampiran Peraturan Rektor ini.
 - b. Kedua, menghitung jumlah poin rubrik yang diperoleh selama periode 1 semester tahun anggaran.
 - c. Ketiga, poin rubrik pada huruf a dan huruf b tersebut di atas dijumlahkan selanjutnya dikalikan dengan PIR (Poin Index Rupiah).
 - d. Keempat, insentif kinerja hanya dibayarkan sebesar maksimal poin rubrik sesuai dengan *grade*.
 - e. Kelima, kelebihan poin rubrik pada semester I yang belum terbayarkan dapat ditambahkan pada poin rubrik semester II, dalam tahun anggaran yang sama.

V. REMUNERASI TENAGA KEPENDIDIKAN

1. PPKP sebagai dasar pembayaran Gaji BLU unsur-unsurnya menggunakan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk kepentingan pembayaran remunerasi, penilaian PPKP dibagi menjadi dua periode, yaitu PKP semester 1 digunakan sebagai dasar pembayaran P2 Semester 1, dan PKP Semester 2 digunakan sebagai dasar pembayaran P2 Semester

2. Gaji BLU (P1) dan Insentif Kinerja (P2) dapat dibayarkan apabila nilai PPKP ≥ 90
2. Pembayaran besar Gaji BLU saat studi lanjut dihitung sejak yang bersangkutan mulai menjalankan studi lanjut sesuai dengan surat keputusan yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang.
3. Yang dimaksud dengan laporan kemajuan studi adalah, dokumen kemajuan belajar dari tenaga kependidikan yang menjalankan tugas belajar yang dapat berupa Kartu Hasil Studi (KHS) semester sebelumnya, atau laporan semesteran kemajuan proses studi yang dikeluarkan secara resmi oleh lembaga pendidikan atau diketahui oleh dosen pembimbing di mana seorang tenaga kependidikan mengikuti mengikuti studi lanjut.
4. Yang dimaksud dengan secara periodik adalah bahwa untuk terus memperoleh Gaji BLU (P1), laporan kemajuan dilaporkan secara berkala semesteran mengikuti periode tahun anggaran, yaitu:
 - a. Bukti dokumen pembayaran gaji BLU (P1) tenaga kependidikan untuk periode bulan Januari sampai dengan bulan Juni adalah laporan kemajuan studi untuk periode sampai dengan bulan September tahun sebelumnya. Bukti dokumen tersebut diunggah ke SIREMUN paling lambat pada tanggal 15 Desember tahun sebelumnya.
 - b. Bukti dokumen pembayaran gaji BLU (P1) tenaga kependidikan untuk periode bulan Juli sampai dengan bulan Desember, adalah laporan kemajuan studi untuk periode studi sampai dengan bulan Maret tahun yang sama. Bukti dokumen tersebut diunggah ke SIREMUN paling lambat pada tanggal 15 Februari pada tahun yang sama.
5. Sesuai dengan Surat Edaran Menpan dan RB Nomor 3 Tahun 2021 maka mulai semester 2 Tahun 2021 dan periode berikutnya penilaian kinerja PNS memakai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, khususnya angka dan sebutan atau predikat penilaian kinerja akan berubah menjadi:
 - a. "Sangat baik", apabila PNS memiliki:
 1. Nilai dengan angka $110 \leq x \leq 120$; dan
 2. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara, di mana keputusan tentang ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara ditetapkan oleh Rektor untuk ide baru lingkup tim kerja dan unit kerja, menteri/pimpinan lembaga/pejabat setingkat untuk ide baru lingkup instansi pusat, dan presiden/menteri/pejabat setingkat untuk ide baru lingkup nasional. Penilaian tentang ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja apakah bermanfaat bagi organisasi atau negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - b. "Baik", apabila PNS memiliki nilai dengan angka $90 \leq x \leq 120$;
 - c. "Cukup", apabila PNS memiliki nilai dengan angka $70 \leq x < 90$;
 - d. "Kurang", apabila PNS memiliki nilai dengan angka $50 \leq x < 70$;
 - e. "Sangat kurang", apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 .

6. Yang termasuk kategori selain cuti tahunan, meliputi: a. Cuti besar; b. Cuti sakit; c. Cuti melahirkan; d. Cuti karena alasan penting. Atas ketidakhadiran pegawai disebabkan jenis-jenis cuti tersebut dikenakan pengurangan 3% per hari dengan maksimal penghitungan ketidakhadiran sebanyak-banyaknya 22 hari kerja untuk setiap bulannya.
7. Penghitungan Insentif Kinerja (P2) tenaga kependidikan yang memperhitungkan nilai PKP dan kelebihan "poin rubrik" hanya diberikan kepada tenaga kependidikan yang memiliki nilai dengan kategori "sangat baik". Bagi tenaga kependidikan yang nilai PKP hanya dalam kategori "Baik" kelebihan "poin rubrik" tidak diperhitungkan.
Cara penghitungannya dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - a. melihat capaian nilai PKP yang diperoleh dan dikonversikan kedalam nilai poin rubrik (tercantum dalam lampiran IV peraturan ini).
 - b. menghitung poin rubrik yang diperoleh dari kegiatan pendukung.
 - c. menjumlahkan poin rubrik PKP dengan poin rubrik kegiatan pendukung dan dikalikan dengan PIR.
 - d. jumlah poin rubrik maksimal sesuai dengan besaran poin rubrik sesuai *grade*-nya.

VI. KONTRAK KINERJA

Setiap pejabat dan pegawai Unsoed wajib membuat kontrak kinerja di awal tahun sebagai dasar untuk penilaian dan penghitungan remunerasi, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Kontrak kinerja untuk pejabat pengelola dan tenaga kependidikan dalam bentuk dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diketahui oleh atasan langsung.
2. Kontrak kinerja untuk dosen yang berstatus 'DT' dan 'DL' dalam bentuk dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diketahui oleh atasan langsung.
3. Kontrak Kinerja untuk Dosen yang berstatus 'DS' dalam bentuk dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diketahui oleh atasan langsung.



ditetapkan di Purwokerto
REKTOR,

SUWARTO

LAMPIRAN II
PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
NOMOR 42 TAHUN 2021
TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN
REMUNERASI BAGI PEJABAT
PENGELOLA DEWAN PENGAWAS, DAN
PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

TABEL A
Matriks Perhitungan Insentif Kinerja (P2) Pejabat Pengelola

No	JABATAN	GRADE	Gaji BLU	INSENTIF			
				CAPAIAN PFKP			
				BAIK (90-109,99)		SANGAT BAIK (≥ 110-120)	
				Rp.	Poin	Rp.	Poin
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Rektor	17	5.978.000	4505	13.950.000	6758	20.925.000
2.	Wakil Rektor	16	4.617.000	3479	10.773.000	5219	16.160.000
3.	Dekan	16	4.617.000	3479	10.773.000	5219	16.160.000
4.	Ketua Lembaga	16	4.617.000	3479	10.773.000	5219	16.160.000
5.	Kepala BPU	15	3.545.000	2671	8.271.000	4007	12.407.000
6.	Direktur Pascasarjana	15	3.545.000	2671	8.271.000	4007	12.407.000
7.	Wakil Dekan	14	2.918.000	2199	6.810.000	3299	10.215.000
8.	Kabiro	14	2.918.000	2199	6.810.000	3299	10.215.000
9.	Direktur RSGM	14	2.918.000	2199	6.810.000	3299	10.215.000
10.	Sekretaris Lembaga/Badan	13	2.211.000	1667	5.160.000	2500	7.741.000
11.	Wakil Direktur Pascasarjana	13	2.211.000	1667	5.160.000	2500	7.741.000
12.	Kajur/Bagian	13	2.211.000	1667	5.160.000	2500	7.741.000
13.	Administrator/Korbid*)	12	1.858.000	1401	4.337.000	2101	6.506.000
14.	Kepala UPT	12	1.858.000	1401	4.337.000	2101	6.506.000
15.	Subkorbid*)	10	1.209.000	1215	3.762.000	1823	5.644.000
16.	Pengawas	9	1.041.000	1047	3.240.000	1570	4.861.000

*) Tenaga kependidikan fungsional melaksanakan tugas tambahan sebagai Koordinator Bidang (Korbid)/Subkoordinator Bidang (Subkorbid) sampai dengan ditetapkannya Organisasi dan Tata Kerja Unsoed yang baru.

Ditetapkan di Purwokerto
REKTOR,

SUWARTO

LAMPIRAN III
 PERATURAN REKTOR
 UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
 NOMOR 42 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI
 BAGI PEJABAT PENGELOLA DEWAN
 PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN
 LAYANAN UMUM UNIVERSITAS
 JENDERAL SOEDIRMAN

TABEL B.1
 MATRIKS PERHITUNGAN PEMBAYARAN INSENTIF KINERJA (P2) DOSEN

No	GRADE	CAPAIAN KINERJA KATEGORI 'BAIK'									
		12.01 s.d 13.00	13.01 s.d 14.00	14.01 s.d 15.00	15.01 s.d 16.00	16.01 s.d 17.00	17.01 s.d 18.00	18.01 s.d 19.00	19.01 s.d 20.00	20.01 s.d 21.00	21.01 s.d 22.00
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	15	200	400	600	800	1000	1200	1400	1600	1800	2000
2.	13	125	250	375	500	625	750	875	1000	1125	1250
3.	12	105	210	315	420	525	630	735	840	945	1050
4.	11	104	208	312	416	520	624	728	832	936	1040
5.	10	91	182	273	364	455	546	637	728	819	910
6.	9	79	158	237	316	395	474	553	632	711	790
7.	8	67	134	210	277	344	411	478	545	612	679

TABEL B.2
 MATRIKS PERHITUNGAN PEMBAYARAN INSENTIF KINERJA (P2) DOSEN

No	GRADE	CAPAIAN KINERJA KATEGORI 'SANGAT BAIK'									
		22.01 s.d 23.00	23.01 s.d 24.00	24.01 s.d 25.00	25.01 s.d 26.00	26.01 s.d 27.00	27.01 s.d 28.00	28.01 s.d 29.00	29.01 s.d 30.00	30.01 s.d 31.00	31.01 s.d 32.00
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	15	2200	2400	2600	2800	3000	3200	3400	3600	3800	4007
2.	13	1375	1500	1625	1750	1875	2000	2125	2250	2375	2500
3.	12	1155	1260	1365	1470	1575	1680	1785	1890	1995	2101
4.	11	1144	1248	1352	1456	1560	1664	1768	1872	1976	2070
5.	10	1001	1092	1183	1274	1365	1456	1547	1638	1729	1823
6.	9	869	948	1027	1106	1185	1264	1343	1422	1501	1570
7.	8	746	813	880	947	1014	1081	1148	1215	1282	1347

Ditetapkan di Purwokerto

REKTOR,



LAMPIRAN IV
 PERATURAN REKTOR
 UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
 NOMOR 42 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI
 BAGI PEJABAT PENGELOLA DEWAN
 PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN
 LAYANAN UMUM UNIVERSITAS
 JENDERAL SOEDIRMAN

TABEL C
 MATRIKS PERHITUNGAN PEMBAYARAN INSENTIF KINERJA (P2)
 TENAGA KEPENDIDIKAN

No	GRADE	GAJI BLU	CAPAIAN PKP			
			BAIK			SANGAT BAIK
			90,00- 95,99	96,00- 101,99	102,00- 109,99	≥ 110,00-120
			Maks 75%	Maks 100%	Maks 125%	Maks 150%
1	2	3	4	5	6	7
1	12	1.858.000	700	1051	1401	2101
2	11	1.373.000	690	1035	1380	2071
3	10	1.209.000	608	911	1215	1823
4	9	1.041.000	523	785	1047	1570
5	8	893.000	449	673	898	1347
6	7	851.000	321	481	641	962
7	6	751.000	283	424	566	849
8	5	682.000	257	386	515	772
9	4	638.000	241	377	481	754
10	3	617.000	233	349	465	698

Catatan:

*) Untuk Nilai poin 150 % dihitung dengan cara penjumlahan nilai poin pada Kolom 5 (100 %) dengan perolehan rubrik aktivitas pendukung (tidak termasuk rubrik Jabatan).

Ditetapkan di Purwokerto
 REKTOR,

 SUWARTO

LAMPIRAN V
 PERATURAN REKTOR
 UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
 NOMOR 42 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI
 BAGI PEJABAT PENGELOLA DEWAN
 PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN
 LAYANAN UMUM UNIVERSITAS
 JENDERAL SOEDIRMAN

TABEL D
 KATEGORI/PREDIKAT PENILAIAN KONTRAK KINERJA
 PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI

No	GRADE	Gaji BLU Minimal 12 SKS	PREDIKAT CAPAIAN KINERJA	
			BAIK	SANGAT BAIK
		Capaian PKP	90,00-109,99	≥110,00-120
1	2	4	5	7
1	17	5.978.000	0 – 4505	4506 – 6758
2	16	4.617.000	0 – 3479	3480 – 5219
3	15	3.545.000	0 – 2004	2005 – 4007
4	14	2.918.000	0 – 2199	2200 – 3299
5	13	2.211.000	0 – 1249	1250 – 2500
6	12	1.858.000	0 – 1050	1051 – 2101
7	11	1.373.000	0 – 1035	1036 – 2070
8	10	1.209.000	0 – 913	914 – 1823
9	9	1.041.000	0 – 786	787 – 1570
10	8	893.000	0 – 674	675 – 1347
11	7	851.000	0 – 570	571 – 962
12	6	751.000	0 – 532	533 – 849
13	5	682.000	0 – 490	491 – 772
14	4	638.000	0 – 467	468 – 722
15	3	617.000	0 – 437	438 – 698

Ditetapkan di Purwokerto
 REKTOR,

 SUWARTO