KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI,
SAINS, 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 3 TAHUN 2026

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 penataan organisasi dan tata kerja di Universitas Jenderal Soedirman sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jenderal Soedirman;

c. bahwa Peraturan Rektor Nomor 4 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan hukum dan teknologi informasi, sehingga perlu diganti;

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 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

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 2021 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 Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jenderal Soedirman (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 392);
12. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 173);
13. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1168);
14. 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);
15. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 129/PMK.05/2020 jo Nomor 202/PMK.05/2022 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum;
16. 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;
17. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 49/KMK.05/2017 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman Pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi;
18. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 26500/MPK.A/KP.07.00/2022 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Jenderal Soedirman Periode Tahun 2022-2026;
19. Peraturan Rektor Nomor 16 Tahun 2025 tentang 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 Tinggi, Sains, dan Teknologi yang berkedudukan di Purwokerto, Jawa Tengah.
4. Pejabat Pengelola adalah Dosen dengan Tugas Tambahan atau Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural.
5. Pegawai BLU yang selanjutnya disebut Pegawai adalah semua dosen tetap dan tenaga kependidikan yang berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)/Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang tidak menduduki jabatan Pejabat Pengelola.
6. Dosen dengan 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.
7. Dosen dengan 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.
8. 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) yang tidak mendapatkan tugas tambahan.
9. Unit Kerja adalah keseluruhan lembaga, badan, satuan, fakultas, program pascasarjana, unit pelayanan, dan jurusan/bagian di bawah Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman.
10. Tenaga Kependidikan adalah tenaga tetap administrasi yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.
11. 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.
12. Jabatan struktural adalah jabatan eselonisasi yang terdiri atas jabatan pimpinan tinggi pratama, administrator, dan pengawas.

13. 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).
14. Kinerja adalah kinerja ASN yang diukur berdasarkan indikator tertentu yang dapat diukur, diobservasi, dan dicatat.
15. Penilaian Kinerja Pegawai ASN selanjutnya disingkat PKP adalah penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan nilai perilaku kerja ASN.

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, tridarma 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 besarannya 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 besarannya 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 santunan kematian, santunan kecelakaan, beasiswa pendidikan, pesangon, Gaji Ke-13, Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, jaminan pemeriksaan kesehatan atau lainnya yang besarannya 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 besarannya tetap dan dibayarkan setiap bulan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan tentang remunerasi Unsoed;
b. Insentif, didasarkan pada *Pay for Performance* (P2), yang besarannya bervariasi untuk setiap grade/kelas jabatan, didasarkan pada capaian kinerja masing-masing dan dibayarkan paling cepat setiap 3 (tiga) bulan sekali; dan
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 Gaji ke-13 dan THR dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum sesuai kemampuan keuangan BLU yang besarannya paling tinggi 1 (satu) kali remunerasi yang telah dibayarkan bulan sebelumnya.
(2) Remunerasi Gaji ke-13 dan THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB IV
SUMBER PENDANAAN

Pasal 8

(1) Gaji BLU, insentif kinerja, remunerasi ke-13, dan THR dalam skema remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 berasal dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) BLU.
(2) Alokasi pagu remunerasi ditentukan di awal tahun anggaran.

Pasal 9

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

BAB V

GRADING, SUB 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	5.220	sampai dengan	6.758
b.	Grade 16 nilai jabatan	antara	4.008	sampai dengan	5.219
c.	Grade 15 nilai jabatan	antara	3.300	sampai dengan	4.007
d.	Grade 14 nilai jabatan	antara	2.501	sampai dengan	3.299
e.	Grade 13 nilai jabatan	antara	2.111	sampai dengan	2.500
f.	Grade 12 nilai jabatan	antara	2.081	sampai dengan	2.110
g.	Grade 11 nilai jabatan	antara	1.824	sampai dengan	2.080
h.	Grade 10 nilai jabatan	antara	1.571	sampai dengan	1.823
i.	Grade 9 nilai jabatan	antara	1.348	sampai dengan	1.570
j.	Grade 8 nilai jabatan	antara	963	sampai dengan	1.347
k.	Grade 7 nilai jabatan	antara	850	sampai dengan	962
l.	Grade 6 nilai jabatan	antara	773	sampai dengan	849
m.	Grade 5 nilai jabatan	antara	723	sampai dengan	772
n.	Grade 4 nilai jabatan	antara	699	sampai dengan	722
o.	Grade 3 nilai jabatan	antara	600	sampai dengan	698

Pasal 12

(1) Penentuan *grade* atau kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dilakukan melalui evaluasi jabatan.
(2) Pedoman evaluasi jabatan dan penentuan *grade* atau kelas jabatan masing-masing pejabat pengelola dan pegawai ditetapkan dengan Peraturan Rektor.

Pasal 13

(1) *Grade* atau kelas jabatan pejabat pengelola atau pegawai terbagi dalam 3 (tiga) sub kelas jabatan sesuai unit kerja.
(2) Penentuan *subgrade* atau sub kelas jabatan ditentukan berdasarkan kontribusi pendapatan, jumlah mahasiswa, jumlah program studi yang dikelola dan status akreditasi.
(3) Penentuan unit kerja dan sub kelas jabatan pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB VI

INSENTIF KINERJA PEJABAT PENGELOLA

Pasal 14

(1) Insentif kinerja maksimal untuk Pejabat Pengelola diberikan jika Peringkat Kinerjanya Sangat Baik, Baik Peringkat 1, atau Baik Peringkat 2.
(2) Insentif kinerja normal untuk Pejabat Pengelola diberikan jika Peringkat Kinerjanya Baik Peringkat 3.
(3) Insentif kinerja untuk Pejabat Pengelola tidak dibayarkan jika Peringkat Kinerjanya Kurang (*mis-conduct*).
(4) Perhitungan poin insentif kinerja (P2) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Pasal 15

(1) Pejabat Pengelola sebagai DT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 terdiri atas:
    a. Rektor dan Wakil Rektor;
    b. Dekan dan Wakil Dekan;
    c. Direktur dan Wakil Direktur Program Pascasarjana;
    d. Kepala dan Sekretaris Lembaga;
    e. Ketua dan Sekretaris SPI;
    f. Kepala dan Sekretaris Badan Pengembangan Usaha;
    g. Direktur dan Wakil Direktur RSGMP;
    h. Ketua Jurusan; dan
    i. Kepala Unit Penunjang Akademik.
(2) Dosen Unsoed yang mendapat penugasan sebagai DT di perguruan tinggi lain hanya meliputi rektor, wakil rektor, dekan, dan wakil dekan.

Pasal 16

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

a. Kepala Biro/Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
b. Kepala Bagian/Pejabat Administrator; dan
c. Kepala Subbagian/Pejabat Pengawas.

BAB VII

INSENTIF PUBLIKASI, PENGELOLAAN KERJA SAMA DAN HIBAH

Pasal 17

(1) Pegawai yang melaksanakan publikasi, kerja sama, dan pengelolaan 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 pengelolaan hibah mengikuti ketentuan dalam Peraturan Rektor yang berlaku.

(4) Data pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (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

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

(2) Poin insentif jabatan untuk dosen tugas tambahan lainnya (DL) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Pasal 20

(1) Dosen Tugas Tambahan Lainnya (DL) dan Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) terdiri atas:
   a. Ketua/Sekretaris Senat Universitas
   b. Ketua/Sekretaris Senat Fakultas;
   c. Anggota Satuan Pengawas Internal (SPI);
   d. Koordinator Bidang pada RSGMP;
   e. Koordinator Program Studi;
   f. Koordinator Program Profesi;
   g. Koordinator Pusat pada Lembaga;
   h. Anggota Pusat pada Lembaga;
   i. Kepala Laboratorium;
   j. Koordinator Bidang pada Badan;

k. Koordinator Bidang pada Unit Penunjang Akademik;
l. Ketua Gugus Penjaminan Mutu;
m. Ketua Gugus Kendali Mutu;
n. Ketua Tim Kerja Layanan Internasional; dan
o. Ketua Tim Kerja Tenaga Kependidikan.

(2) Dosen dan tenaga kependidikan yang mendapat tugas tambahan sebagai pengelola keuangan, anggaran, dan Teknologi Informasi antara lain:
a. Kuasa Pengguna Anggaran (KPA);
b. Pejabat Pembuat Komitmen (PPK);
c. Otorisator Perbendaharaan (OP);
d. Otorisator Kegiatan dan Anggaran (OKA);
e. Pejabat Penandatangan 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. Ketua Bidang pada Subbagian Pengadaan Barang dan Jasa;
m. Pejabat Pengadaan;
n. Penanggung Jawab Teknis Kegiatan (PTK);
o. Staf Bendahara Penerimaan;
p. Staf Bendahara Pengeluaran;
q. Pembantu Bendahara Unit BLU (PBUB);
r. Pengolah Data Keuangan; dan
s. Tim Infrastruktur Teknologi Informasi pada universitas.

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 ayat (2) disimpan dalam Sistem Informasi Remunerasi.

BAB X

REMUNERASI DOSEN

Pasal 22

(1) Remunerasi Gaji BLU (P1) diberikan kepada dosen yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), PPPK, atau Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. memiliki predikat penilaian kinerja minimal “baik peringkat 3”;
   b. dosen yang berstatus CPNS mendapatkan P1 sebesar 80% (delapan puluh persen) sesuai *grade*-nya;
   c. dosen yang sedang melaksanakan tugas belajar dengan pembebasan dari kewajiban melaksanakan tugas jabatan diberikan P1 sebesar 100% (seratus persen) selama penugasan studi dengan syarat menyerahkan laporan kemajuan studinya secara periodik yang diketahui oleh pembimbing/pengelola program;
   d. dosen yang habis masa studinya dan belum lulus, diberikan P1 dengan syarat menyerahkan surat keterangan dari penyelenggara;
   e. dosen studi lanjut yang sudah diaktifkan kembali dari tugas belajar berhak atas P1;
   f. dosen PNS yang pindah dari instansi pemerintah lain ke Unsoed diberikan P1 dengan syarat menggunakan hasil kelulusan PKP pada instansi sebelumnya;
   g. dosen CPNS/PPPK yang berasal dari jalur umum/instansi pemerintah di luar Unsoed diberikan P1 setelah lulus PKP di Unsoed;
   h. dosen yang menjabat DT di perguruan tinggi lain dapat diberikan P1; dan
   i. dalam hal terjadi perubahan jabatan dan Keputusan pengangkatan, pemindahan, atau pemberhentian dalam jabatan diterima setelah penetapan data jabatan pada aplikasi LUMIRA untuk bulan berjalan, perubahan jabatan dimaksud diberlakukan berdasarkan Keputusan Rektor Penetapan Pemberian Remunerasi.

(2) Remunerasi Insentif Kinerja (P2) diberikan kepada dosen dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. DS dan DL yang telah memenuhi syarat mendapat P1 berhak atas P2;
   b. dosen yang berstatus CPNS mendapatkan P2 sebesar 100% (seratus persen) sesuai *grade*-nya;
   c. dosen yang berstatus PPPK yang berasal dari instansi pemerintah sebelumnya dan telah lulus PKP diberikan P2;
   d. DT diberikan P2 sesuai *grade* jabatan tugas tambahannya; dan
   e. Perhitungan besaran P2 bagi DS dan DL ditentukan berdasarkan capaian perolehan poin sesuai *grade* atau kelas jabatan.

(3) Dosen yang menjabat DT di perguruan tinggi lain berlaku ketentuan sebagai berikut:
   a. Dosen yang memperoleh penugasan pada PTN lain diberikan remunerasi P1 dan P2 di Unsoed sepanjang tidak menerima remunerasi atau tunjangan kinerja dari PTN tempat penugasan; dan

b. Dosen yang memperoleh penugasan pada PTS diberikan remunerasi P1 dan P2 di Unsoed.

(4) Besaran poin Insentif Kinerja P2 untuk DL dan DS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Pasal 23

Dosen tidak berhak mendapatkan Remunerasi P1 apabila:

a. Predikat PKP "Butuh Perbaikan" atau "Kurang (*misconduct*)";
b. Mengambil cuti di luar tanggungan negara;
c. Diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
d. Sedang menjalani hukuman disiplin tingkat berat;
e. Mengambil Masa Persiapan Pensiun (MPP); dan/atau
f. 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, dibuktikan dengan surat keterangan dari pejabat yang berwenang.

Pasal 24

Dosen tidak berhak mendapatkan Remunerasi P2 apabila:

a. tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan P1; dan/atau
b. sedang melaksanakan tugas belajar dengan pembebasan dari kewajiban melaksanakan tugas jabatan.

BAB XI

REMUNERASI TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 25

(1) Remunerasi Gaji BLU (P1) diberikan kepada Tenaga Kependidikan yang berstatus CPNS, PPPK, atau PNS dengan ketentuan sebagai berikut:
    a. memiliki predikat penilaian kinerja minimal "baik peringkat 3";
    b. Tenaga Kependidikan yang berstatus CPNS mendapatkan P1 sebesar 80% (delapan puluh persen);
    c. Tenaga Kependidikan yang sedang melaksanakan tugas belajar dengan pembebasan dari kewajiban melaksanakan tugas jabatan diberikan P1 sebesar 100% (seratus persen) selama penugasan studi dengan syarat menyerahkan laporan kemajuan studinya secara periodik yang diketahui oleh pembimbing/pengelola program;
    d. Tenaga Kependidikan yang berstatus PNS yang pindah dari instansi pemerintah lain ke Unsoed diberikan P1 dengan menggunakan hasil kelulusan PKP pada instansi sebelumnya;
    e. Tenaga Kependidikan yang berstatus CPNS/PPPK yang berasal dari jalur umum/instansi pemerintah di luar Unsoed diberikan P1 setelah lulus PKP di Unsoed; dan
    f. dalam hal terjadi perubahan jabatan dan Keputusan pengangkatan, pemindahan, atau pemberhentian dalam jabatan diterima setelah

penetapan data jabatan pada aplikasi LUMIRA untuk bulan berjalan, perubahan jabatan dimaksud diberlakukan berdasarkan Keputusan Rektor Penetapan Pemberian Remunerasi.

(2) Remunerasi Insentif Kinerja (P2) bagi Tenaga Kependidikan diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. Besaran insentif kinerja (P2) didasarkan pada hasil capaian PKP;
   b. Tenaga Kependidikan yang berstatus CPNS mendapatkan P2 sebesar 100% (seratus persen) sesuai *grade*-nya;
   c. Capaian PKP untuk semester 2 dibuat pada minggu kedua bulan Desember dengan membuat Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM) dari pimpinan unit;
   d. Indikator Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) terdiri atas unsur perilaku kerja 30% (tiga puluh persen) dan unsur sasaran kinerja pegawai (SKP) 70% (tujuh puluh persen);
   e. Remunerasi berupa insentif kinerja (P2) diberikan kepada tenaga kependidikan jika memenuhi syarat mendapatkan Gaji BLU (P1) sesuai dengan rubrik remunerasi; dan
   f. Perhitungan besaran insentif kinerja (P2) ditentukan menurut level pembayaran sesuai capaian PKP ditambah poin rubrik remunerasi dikalikan Poin Indeks Rupiah (PIR);

(3) Matriks perhitungan pembayaran insentif kinerja (P2) tercantum dalam Lampiran V, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Pasal 26

Tenaga Kependidikan tidak berhak mendapatkan Remunerasi P1 apabila:

a. Predikat PKP “Butuh Perbaikan” atau “Kurang (*misconduct*)”;
b. Diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
c. Mengambil cuti di luar 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 tingkat berat.

Pasal 27

Tenaga Kependidikan tidak berhak mendapatkan Remunerasi P2 apabila:

a. tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan P1; dan/atau
b. sedang melaksanakan tugas belajar dengan pembebasan dari kewajiban melaksanakan tugas jabatan;

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. Sekretaris : 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 tridarma 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 “baik-peringkat 1”, “baik-peringkat 2”, atau “sangat baik” mendapatkan insentif MAKSIMAL;
    b. Kategori nilai “baik-peringkat 3” mendapatkan insentif NORMAL;
    c. Kategori nilai “kurang” (*misconduct*) tidak mendapatkan insentif kinerja.

(2) Kategori/predikat penilaian kontrak kinerja bagi pejabat pengelola dan pegawai tercantum dalam Lampiran I yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

BAB XIV
BESARAN REMUNERASI

Pasal 33

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 34

Insentif Kinerja (P2) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b bernilai MAKSIMAL jika predikat PKP “Baik Peringkat 1” atau “Baik Peringkat 2” atau “Sangat baik” 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 35

Insentif Kinerja (P2) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b bernilai NORMAL jika predikat “Baik Peringkat 3” 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 36

(1) Besaran Insentif Kinerja bagi Pejabat Pengelola dan Tenaga Kependidikan ditentukan berdasarkan capaian Kontrak Kinerja/PKP individu dan poin rubrik remunerasi.

(2) Besaran Insentif Kinerja bagi Dosen ditentukan berdasarkan capaian poin rubrik remunerasi.

Pasal 37

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

Pasal 38

(1) 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.
(2) Penetapan PIR ditetapkan pada awal tahun anggaran.

BAB XVI
PENUNDAAN PEMBAYARAN REMUNERASI

Pasal 39

(1) Pejabat pengelola dan pegawai yang belum melaporkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)/Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) Pajak dan PKP 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.
(3) Pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan pada tahun anggaran remunerasi di mana dilakukan pelaporan oleh yang bersangkutan dan tidak berlaku surut sejak penundaan pembayaran remunerasi.

BAB XVII
PENGURANGAN REMUNERASI

Pasal 40

(1) Ketidakhadiran dan capaian PKP menjadi dasar pengurangan remunerasi P2 bagi pejabat pengelola dan pegawai.
(2) Besaran P2 memperhitungkan jumlah ketidakhadiran dengan pengurangan 1% (satu persen) per hari setelah 5 (lima) hari ketidak-hadiran kerja secara kumulatif dalam 1 (satu) bulan dari besaran P2 sesuai *grade*-nya;
(3) Pegawai yang tidak mengikuti upacara bendera yang diselenggarakan oleh Universitas dikenai pengurangan P2 sebesar 1% (satu persen) untuk setiap ketidakhadiran dalam 1 (satu) bulan dari besaran P2 sesuai dengan grade yang bersangkutan.
(4) Pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat dikecualikan apabila ketidakhadiran dikarenakan menjalankan cuti, menjalankan tugas atau kewajiban yang berkaitan dengan tridarma, atau tugas lain untuk kepentingan universitas dengan surat tugas dari pejabat yang berwenang.

BAB XVIII
MEKANISME PEMBAYARAN

Pasal 41

Gaji BLU (P1) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 dibayarkan setiap bulan melalui mekanisme perbendaharaan BLU.

Pasal 42

(1) Insentif kinerja (P2) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 dan Pasal 35 dapat diberikan secara periodik 4 (empat) kali dalam satu tahun 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 43

Tata kelola remunerasi menjadi tanggung jawab Bidang Keuangan dan Umum.

Pasal 44

(1) Pengelolaan remunerasi diinformasikan melalui Sistem Layanan Unggul Manajemen Insentif dan Remunerasi (LUMIRA).
(2) LUMIRA dikembangkan secara terintegrasi dan berkelanjutan.
(3) Pengelolaan dan pengembangan LUMIRA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi teknologi informasi dan komunikasi Universitas.

Pasal 45

Sistem Informasi Remunerasi LUMIRA 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 46

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

BAB XX
KOMISI REMUNERASI

Pasal 47

(1) Dalam mendukung pelaksanaan remunerasi dibentuk Komisi Remunerasi.
(2) Komisi remunerasi bertugas melakukan monitoring dan evaluasi sistem remunerasi.
(3) Komisi Remunerasi memiliki kewenangan untuk:
    a. menerapkan sistem remunerasi;
    b. mengakses data yang berkaitan dengan remunerasi;
    c. melakukan evaluasi penilaian kinerja pegawai;
    d. menelaah aturan yang terkait langsung dan tidak langsung dengan remunerasi;
    e. mengelola pengaduan dan penyelesaian masalah terkait remunerasi;
    f. melakukan analisis terhadap implementasi kebijakan remunerasi;
    g. memberikan rekomendasi berkelanjutan kepada pimpinan BLU terkait kebijakan remunerasi; dan
    h. melakukan koordinasi dengan Tim Teknis dan Unit kerja terkait remunerasi.

BAB XXI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 48

Dengan diberlakunya Peraturan Rektor ini, maka Peraturan Rektor Nomor 4 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Rektor Nomor 33 Tahun 2025 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 49

Peraturan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2026.

Ditetapkan di Purwokerto
Pada tanggal 14 Januari 2026
REKTOR,

AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN I
PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
NOMOR 3 TAHUN 2026
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 tridarma, 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 PNS dan PPPK 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/atau 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 *grade* dan sub grade jabatannya.
2. Penentuan sub grading berdasarkan beberapa parameter meliputi kontribusi pendapatan, jumlah program studi, status akreditasi, dan jumlah mahasiswa.
3. Sub grading jabatan dengan parameter yang telah ditentukan terdiri dari 3 (tiga) kategori yaitu RENDAH, SEDANG dan TINGGI.
4. Unit kerja dengan kategori RENDAH masuk Sub grade C, SEDANG masuk kategori B, dan TINGGI masuk kategori A.
5. Setiap sub grade jabatan memiliki selisih insentif sebesar 3 (tiga) persen.
6. 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.
7. Sistem remunerasi mencatat semua aktivitas pembayaran terkait dengan pengelola keuangan.

IV. REMUNERASI DOSEN

1. 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.
2. 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 LUMIRA 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 LUMIRA paling lambat pada 15 Februari pada tahun yang sama.
3. 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 Kinerja Pegawai yang dibuat atasan langsung atas dasar prestasi akademik sebagaimana tercantum dalam Kartu Hasil Studi/Transkrip Akademik.
   Bagi dosen yang sudah habis masa tugas belajarnya tetapi belum selesai studinya, dalam hal belum diterbitkannya surat pengaktifan kembali oleh pejabat yang berwenang, status dosen yang bersangkutan dapat diaktifkan kembali dalam sistem LUMIRA untuk keperluan pembayaran P2, dengan ketentuan dosen yang bersangkutan telah menyampaikan LHK dan PKP sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. 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 keputusan pengaktifan kembali dari pejabat yang berwenang, dosen yang bersangkutan dapat melakukan unggah

dokumen di LUMIRA, berdasarkan surat pengajuan pengaktifan kembali dari Fakultas "*homebase*" dosen tersebut.

5. Dosen PNS yang pindah dari instansi pemerintah sebelumnya ke Unsoed dievaluasi kinerjanya secara periodik dan dapat menggunakan kelulusan BKD/nilai PKP semester sebelumnya pada unit kerja lama, dan hasil kelulusan BKD/nilai PKP tersebut digunakan sebagai dasar pembayaran remunerasi P1.
6. Pembayaran P1 bagi dosen PNS yang pindah dari instansi pemerintah lain ke Unsoed dilaksanakan pada bulan berikutnya setelah yang bersangkutan aktif melaksanakan tugas berdasarkan SPMT yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang.
7. P2 April berdasarkan PKP Desember tahun sebelumnya, P2 Juli berdasarkan PKP Januari-Juni tahun berjalan, P2 September berdasarkan PKP bulan Januari-Juni tahun berjalan, dan P2 Desember berdasarkan PKP Juli-Desember tahun berjalan.

V. REMUNERASI TENAGA KEPENDIDIKAN

1. PKP sebagai dasar pembayaran Gaji BLU unsur-unsurnya menggunakan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk kepentingan pembayaran remunerasi, penilaian PKP 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 PKP minimal "baik-peringkat 3" (dari konversi nilai PKP ≥ 90), dengan rincian hasil kerja sesuai ekspektasi dan perilaku kerja sesuai ekspektasi.
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 LUMIRA 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 LUMIRA paling lambat pada tanggal 15 Februari pada tahun yang sama.
5. Sesuai dengan Peraturan Menpan dan RB Nomor 6 Tahun 2022 maka mulai semester 2 Tahun 2022 dan periode berikutnya penilaian kinerja PNS memakai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dengan konversi skoring, khususnya angka dan sebutan atau predikat penilaian kinerja akan berubah menjadi:

a. “Sangat baik”, (skor ≥110 – 120 ditambah dengan ide/cara kerja baru dalam peningkatan kinerja yang bermanfaat bagi organisasi/negara) apabila :
   1. Hasil kerja di atas ekspektasi; dan
   2. Perilaku kerja di atas ekspektasi.
b. “Baik-peringkat 1”, (skor ≥90 – 120) apabila :
   1. Hasil kerja di atas ekspektasi; dan
   2. Perilaku kerja sesuai ekspektasi.
c. “Baik-peringkat 2”, (skor ≥90 – 120) apabila :
   1. Hasil kerja sesuai ekspektasi; dan
   2. Perilaku kerja di atas ekspektasi.
d. “Baik-peringkat 3”, (skor 90-109,99) apabila :
   1. Hasil kerja sesuai ekspektasi; dan
   2. Perilaku kerja sesuai ekspektasi.
e. “Kurang-peringkat 1”, (skor ≥70 – 89,99) apabila :
   1. Hasil kerja di atas ekspektasi; dan
   2. Perilaku kerja di bawah ekspektasi.

6. Penghitungan Insentif Kinerja (P2) tenaga kependidikan yang memperhitungkan nilai PKP dan “poin rubrik” hanya diberikan kepada tenaga kependidikan yang memiliki nilai dengan kategori “baik-peringkat 1”, “baik-peringkat 2”, atau “sangat baik”. Bagi tenaga kependidikan yang nilai PKP hanya dalam kategori “baik-peringkat 3” atau “kurang (*misconduct*-peringkat 1)” 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 diperolah 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.
7. P2 Maret berdasarkan PKP Desember tahun sebelumnya, P2 Juni berdasarkan PKP Januari-Juni tahun berjalan, P2 September berdasarkan PKP bulan Januari-Juni tahun berjalan, dan P2 Desember berdasarkan PKP Juli-Desember tahun berjalan.
8. Tenaga kependidikan PNS yang pindah dari instansi pemerintah sebelumnya ke Unsoed dievaluasi kinerjanya secara periodik dan dapat menggunakan hasil nilai PKP sebelumnya pada unit kerja lama, dan hasil penilaian kinerja tersebut oleh pejabat penilai kinerja di Unsoed digunakan sebagai dasar pembayaran remunerasi P1.
9. Pembayaran P1 bagi tenaga kependidikan PNS yang pindah dari instansi pemerintah lain ke Unsoed dilaksanakan pada bulan berikutnya setelah yang bersangkutan aktif melaksanakan tugas berdasarkan SPMT yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang.

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,



AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN II
PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
NOMOR 3 TAHUN 2026
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA DEWAN PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

TABEL A
POIN INSENTIF KINERJA (P2) PEJABAT PENGELOLA (DT/TS)

No	Jabatan	Grade	Sub Grade	Maksimal Poin
1.	Rektor	17		6758
2.	Wakil Rektor	16		5219
3.	Dekan/Kepala Lembaga	16	A	5219
		16	B	5062
		16	C	4906
4.	Kepala BPU/Direktur Pascasarjana/Kabiro/Ketua SPI	15		4007
5.	Wakil Dekan/Direktur RSGMP	14	A	3299
		14	B	3200
		14	C	3101
6.	Ketua Jurusan/ Wadir Pascasarjana/Wadir RSGMP/Kepala UPA/Sekretaris Lembaga/Sekretaris SPI/Sekretaris BPU	13	A	2500
		13	B	2425
		13	C	2350
7.	Kabag	12	A	2110
8.	Kasubbag	10	A	1823

Ditetapkan di Purwokerto
REKTOR,

AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN III
PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
NOMOR 3 TAHUN 2026
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA DEWAN PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

TABEL B
POIN INSENTIF KINERJA (P2) DOSEN TUGAS TAMBAHAN LAINNYA

No	Jabatan	Grade	Poin
1.	Ketua Senat Universitas	15	1774
2.	Sekretaris Senat Universitas	15	686
3.	Koordinator Program Studi	12	1000
4.	Koordinator Program Profesi	12	750
5.	Koordinator Pusat pada Lembaga	11	200
6.	Ketua Senat Fakultas	11	249
7.	Sekretaris Senat Fakultas		200
8.	Koordinator Bidang pada Badan/UPA/ RSGMP	10	200
9.	Kepala Laboratorium	10	325
10.	Anggota SPI	10	300
11.	Ketua Tim Kerja Layanan Internasional	9	646
12.	Ketua Gugus Penjaminan Mutu	9	250
13.	Ketua Gusus Kendali Mutu	9	200

Catatan:
Perolehan akhir insentif kinerja P2 untuk Dosen Tugas Tambahan Lainnya (DL) ditambahkan dengan poin rubrik aktivitas sesuai dengan batas maksimal poin sesuai grade atau kelas jabatan

Ditetapkan di Purwokerto
REKTOR,

AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN IV
PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
NOMOR 3 TAHUN 2026
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA DEWAN PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

TABEL C
POIN INSENTIF KINERJA DOSEN

No	Grade	Jabatan	Poin Insentif Minimal (25%)	Poin Insentif Normal (100%)	Poin Insentif Maksimal (150%)
1	15	Profesor	668	2.671	4.007
2	13	Lektor Kepala	417	1.667	2.500
3	12	Koorprodi	352	1.407	2.110
4	11	Lektor	347	1.387	2.080
5	10	Kepala Laboratorium	303	1.215	1.823
6	9	Asisten Ahli	261	1.047	1.570
7	8	Dosen	225	898	1.347

Catatan:
Perolehan insentif kinerja dosen diberikan berdasarkan pada poin rubrik remunerasi.

Ditetapkan di Purwokerto
REKTOR,



AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN V
PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
NOMOR 3 TAHUN 2026
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA DEWAN PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

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

No	Grade	Point SKP/PKP			Maksimal Poin
		Baik Peringkat 3	Baik Peringkat 1 - 2	Sangat Baik	
		P2 100%	P2 Maks 150%*	P2 Maks 150%*	
1	2	3	4	5	6
1	13	1.500	1.667	1.833	2.500
2	12	1.266	1.407	1.547	2.110
3	11	1.248	1.387	1.525	2.080
4	10	1.094	1.215	1.337	1.823
5	9	942	1.047	1.151	1.570
6	8	808	898	988	1.347
7	7	577	641	705	962
8	6	509	566	623	849
9	5	463	515	566	772
10	4	433	481	529	722
11	3	419	465	512	698

Catatan:
*) Untuk Nilai poin 150 % dihitung dengan cara penjumlahan nilai poin pada Kolom 4 atau Kolom 5 dengan perolehan rubrik aktivitas pendukung (tidak termasuk rubrik Jabatan), dengan batasan maksimal poin pada Kolom 6.

Ditetapkan di Purwokerto
REKTOR,

AKHMAD SODIQ