



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

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

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
NOMOR 27 TAHUN 2022

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN REKTOR 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 diberlakukannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, perlu dilakukan perubahan predikat penilaian kinerja pegawai yang terdiri atas unsur hasil kerja dan perilaku kerja pegawai;
 - 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, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2022 tentang Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1168);
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 Republik Indonesia 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 Republik Indonesia 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 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;
23. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
24. 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 PERUBAHAN ATAS PERATURAN REKTOR NOMOR 42 TAHUN 2021 TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA, DEWAN PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

Pasal 1

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Rektor Nomor 42 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Jenderal Soedirman diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 angka 11 dan angka 16 diubah sehingga secara keseluruhan Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

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 dibawah 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 Universitas Jenderal Soedirman yang baru.
 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 pembayaran kepada pejabat pengelola, dewan pengawas dan pegawai tetap berstatus CPNS/PNS yang bersumber dari dana PNB BLU Universitas Jenderal Soedirman.
 15. Kinerja adalah prestasi kerja yang diukur berdasarkan indikator tertentu yang dapat diukur, diobservasi dan dicatat.
 16. Penilaian Kinerja Pegawai selanjutnya disingkat PKP adalah penggabungan nilai hasil kerja dan nilai perilaku kerja.
2. Ketentuan Pasal 14 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) Insentif kinerja maksimal untuk DT dan Tenaga Kependidikan dengan jabatan struktural diberikan jika hasil kerja di atas ekspektasi dan perilaku kerja di atas ekspektasi dengan predikat "Sangat Baik", hasil kerja di atas ekspektasi dan perilaku kerja sesuai ekspektasi dengan predikat "Baik Peringkat 1", atau hasil kerja sesuai ekspektasi dan perilaku kerja di atas ekspektasi dengan predikat "Baik Peringkat 2".
- (2) Insentif kinerja normal untuk DT dan Tenaga Kependidikan dengan jabatan struktural diberikan jika hasil kerja sesuai ekspektasi dan perilaku kerja sesuai ekspektasi dengan predikat "Baik peringkat 3"
- (3) Insentif kinerja minimal untuk DT dan Tenaga Kependidikan dengan jabatan struktural diberikan jika hasil kerja di atas ekspektasi dan perilaku kerja di bawah ekspektasi dengan predikat "Kurang-Peringkat 1 / *Misconduct-1*".
- (4) Insentif kinerja untuk DT dan Tenaga Kependidikan dengan jabatan struktural tidak dibayarkan jika hasil kerja sesuai ekspektasi dan perilaku kerja di bawah ekspektasi dengan predikat "Kurang-Peringkat 2 / *Misconduct-2*".
- (5) 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.

3. Ketentuan Bab VII Pasal 17 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

BAB VII
INSENTIF PUBLIKASI, PENGELOLAAN KERJA SAMA, HIBAH, DAN
HONORARIUM PENILAI ANGKA KREDIT NASIONAL

Pasal 17

- (1) Pegawai yang melaksanakan publikasi, kerja sama, usulan hibah, dan kegiatan sebagai tim penilai angka kredit nasional mendapatkan insentif di luar mekanisme remunerasi.
 - (2) Pembayaran dan besaran insentif untuk publikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari pagu anggaran yang dikelola Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
 - (3) Besaran insentif, tata cara, dan mekanisme pemberian insentif publikasi, pengelolaan kerja sama, hibah, dan tim penilai angka kredit nasional mengikuti ketentuan dalam Peraturan Rektor yang berlaku.
 - (4) Data pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), dan (3) disimpan dalam Sistem Informasi Remunerasi.
4. Ketentuan Pasal 25 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

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 PKP 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 kinerja pegawai (PKP) terdiri atas unsur perilaku kerja pegawai 30% (tiga puluh persen) dan unsur hasil kerja pegawai 70% (tujuh puluh persen);
- h. Remunerasi berupa gaji BLU (P1) diberikan kepada tenaga kependidikan yang memiliki hasil paling tidak penilaian 2 (dua) faktor sebagaimana dimaksud huruf g dengan rincian hasil kerja sesuai ekspektasi dan perilaku kerja sesuai ekspektasi dengan predikat baik peringkat 3;

- 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);
- 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.

5. Ketentuan Pasal 27 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 27

Tenaga kependidikan tidak berhak mendapatkan insentif kinerja apabila:

- a. Nilai capaian PKP "Kurang-Peringkat 2/*Misconduct-2*"; dan/atau
- b. Sedang menjalani hukuman disiplin tingkat berat.

6. Ketentuan Pasal 32 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 32

(1) Kategori penilaian kontrak kinerja dan besaran insentif kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kategori nilai "Sangat baik" (konversi nilai $\geq 110 - 120$ ditambah dengan ide/cara kerja baru dalam peningkatan kinerja yang bermanfaat bagi organisasi/negara),"Baik Peringkat 1", dan/atau "Baik Peringkat 2" dengan konversi nilai $\geq 90 - 120$ mendapat insentif MAKSIMAL;
- b. Kategori nilai "Baik Peringkat 3" dengan konversi nilai $90 - 109,99$ mendapat insentif NORMAL;
- c. Kategori nilai "Kurang-Peringkat 1/*Misconduct-1*" dengan konversi nilai $\geq 70 - 89,99$ mendapat insentif MINIMAL.
- d. Kategori nilai "Kurang-Peringkat 2/*Misconduct-2*" dengan konversi nilai $\geq 50 - 70$ 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.

7. Ketentuan Pasal 35 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 35

Insentif Kinerja (P2) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b bernilai MAKSIMAL jika penilaian kontrak kinerja bernilai "Sangat Baik", "Baik Peringkat 1", dan/atau "Baik Peringkat 2" 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

8. Ketentuan Pasal 36 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 36

Insentif Kinerja (P2) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b bernilai NORMAL jika penilaian kontrak kinerja bernilai "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

9. Diantara Pasal 36 dan Pasal 37 disisipkan Pasal 36A:

Pasal 36 A

Insentif Kinerja (P2) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b bernilai MINIMAL jika penilaian kontrak kinerja bernilai "Kurang Peringkat-1/ *Misconduct-1*" dengan besaran minimal sebagai berikut :

a.	Grade 17 adalah sebesar	Rp 3.487.000,00	setiap bulan
b.	Grade 16 adalah sebesar	Rp 2.693.000,00	setiap bulan
c.	Grade 15 adalah sebesar	Rp 2.068.000,00	setiap bulan
d.	Grade 14 adalah sebesar	Rp 1.702.000,00	setiap bulan
e.	Grade 13 adalah sebesar	Rp 1.290.000,00	setiap bulan
f.	Grade 12 adalah sebesar	Rp 1.084.000,00	setiap bulan
g.	Grade 11 adalah sebesar	Rp 801.000,00	setiap bulan
h.	Grade 10 adalah sebesar	Rp 706.000,00	setiap bulan
i.	Grade 9 adalah sebesar	Rp 608.000,00	setiap bulan
j.	Grade 8 adalah sebesar	Rp 521.000,00	setiap bulan
k.	Grade 7 adalah sebesar	Rp 496.000,00	setiap bulan
l.	Grade 6 adalah sebesar	Rp 438.000,00	setiap bulan
m.	Grade 5 adalah sebesar	Rp 398.000,00	setiap bulan
n.	Grade 4 adalah sebesar	Rp 373.000,00	setiap bulan
o.	Grade 3 adalah sebesar	Rp 360.000,00	setiap bulan
p.	Grade 2 adalah sebesar	Rp 327.000,00	setiap bulan
q.	Grade 1 adalah sebesar	Rp 309.000,00	setiap bulan

10. Ketentuan BAB XXI KETENTUAN PERALIHAN Pasal 49 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut :

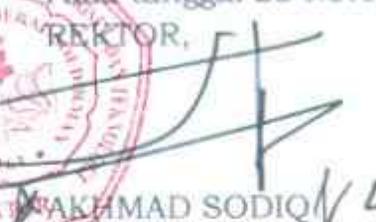
Pasal 49

- (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) 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 hasil kerja dan 30% (tiga puluh persen) untuk perilaku kerja.
- (3) 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.
- (4) Pegawai yang memiliki predikat penilaian kinerja "Sangat Baik" di samping mendapatkan insentif kinerja maksimal juga berhak memperoleh P3 yang besarnya ditetapkan oleh rektor.
- (5) Kategori predikat penilaian kinerja pegawai (PKP) "Baik Peringkat 2" bagi pejabat pengelola dan pegawai BLU dapat memperoleh insentif kinerja maksimal apabila rating indikator kinerja individu "sesuai ekspektasi/di atas ekspektasi" minimal 75 % (tujuh puluh lima persen) terealisasi dari jumlah indikator kinerja individu dan kinerja tambahan kegiatan dengan mempertimbangkan capaian kinerja yang diukur dari indikator pencapaian target sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis, Rincian Tugas Unit dalam organisasi dan tata kerja, klasterisasi perguruan tinggi, indikator kinerja utama universitas, kinerja BLU, penjaminan mutu, dan rencana bisnis dan anggaran serta indikator kinerja lainnya yang ditetapkan oleh kementerian terkait dan universitas.

- (6) Indikator Penilaian kinerja bagi pejabat pengelola dan pegawai BLU dengan mempertimbangkan indikator lain di luar skema SKP dan PKP yang mempengaruhi besaran remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan lebih lanjut oleh rektor.

Pasal II

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal 1 Juli 2022.

Ditetapkan di Purwokerto
pada tanggal 25 November 2022
REKTOR,

AKHMAD SODIQ



LAMPIRAN I
PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
NOMOR
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN REKTOR
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 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 pegawai negeri sipil BLU dan pegawai tetap nonPNS 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 pada semester terdekat.
2. Penghitungan beban LKD didasarkan pada tahun akademik sesuai dengan yang tertera dalam 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 anggaran, 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 Januari tahun berjalan
 - 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".
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.
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 belum selesai/*drop out* apabila yang bersangkutan telah mengajukan usul aktif kembali dan telah lulus LKD semester sebelumnya. 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 "homebase" 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 bestatus 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 penilain 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 penilain 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 dari P1 dengan maksimal penghitungan ketidakhadiran sebanyak-banyaknya 22 hari kerja untuk setiap bulannya. Mekanisme akumulasi pengurangan P1 atas ketidakhadiran dosen tersebut dilakukan pada saat penerimaan insentif kinerja (P2).

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 tridarma 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 kedalam 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 kelas jabatan (*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. PKP sebagai dasar pembayaran Gaji BLU unsur-unsurnya menggunakan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk kepentingan pembayaran remunerasi, penilaian kinerja pegawai 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" 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 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 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 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 / *Misconduct*-1 (skor ≥ 70 -89,99) apabila:
 - 1) Hasil kerja di atas ekspektasi; dan
 - 2) Perilaku kerja di bawah ekspektasi.

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. Mekanisme akumulasi pengurangan P1 atas ketidakhadiran tenaga kependidikan tersebut dilakukan pada saat penerimaan insentif kinerja (P2).

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 "Baik Peringkat 1". Bagi tenaga kependidikan yang nilai PKP hanya dalam kategori "Butuh Perbaikan" 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,

AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN II
 PERATURAN REKTOR
 UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
 NOMOR 27 TAHUN 2022
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN REKTOR
 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 PKP			
				BAIK PERINGKAT 3		SANGAT BAIK/BAIK PERINGKAT 1/BAIK PERINGKAT 2	
				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 UP*)	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 ditetapkan nya Organisasi dan Tata Kerja Unsoed yang baru.

Ditetapkan di Purwokerto
 REKTOR,

 AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN III
 PERATURAN REKTOR
 UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
 NOMOR 27 TAHUN 2022
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN REKTOR
 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	Gaji BLU (12 SKS)	CAPAIAN KINERJA KATEGORI 'BAIK PERINGKAT 1-3'								
			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
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	15	3.545.000	223	445	668	891	1113	1336	1559	1781	2004
2.	13	2.211.000	139	278	416	555	694	833	972	1111	1249
3.	12	1.858.000	117	233	350	467	583	700	817	933	1050
4.	11	1.373.000	115	230	345	460	575	690	805	920	1035
5.	10	1.209.000	101	202	303	404	505	606	707	808	909
6.	9	1.041.000	87	174	262	349	436	523	610	697	784
7.	8	893.000	75	150	225	300	375	450	525	600	675

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

No	GRADE	CAPAIAN KINERJA KATEGOR 'SANGAT BAIK'								
		21.01 s.d 22.00	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
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	15	2227	2449	2672	2895	3117	3340	3563	3786	4007
2.	13	1388	1527	1666	1805	1944	2082	2221	2361	2500
3.	12	1167	1283	1400	1517	1633	1750	1867	1984	2101
4.	11	1150	1265	1380	1495	1610	1725	1840	1955	2070
5.	10	1010	1111	1212	1313	1414	1515	1616	1718	1823
6.	9	871	958	1046	1133	1220	1307	1395	1482	1570
7.	8	750	825	900	975	1050	1125	1200	1274	1347

Ditetapkan di Purwokerto
 REKTOR,



AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN IV
 PERATURAN REKTOR
 UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
 NOMOR 27 TAHUN 2022
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN REKTOR
 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		
			Kurang-Peringkat 1/ <i>Misconduct-1</i>	Baik Peringkat 3	Sangat Baik/ Baik Peringkat 1/Baik Peringkat 2
			Min 25 %	100 %	Maks 150%
1	2	3	4	5	6
1	12	1.858.000	1051	1401	2101
2	11	1.373.000	1035	1380	2071
3	10	1.209.000	911	1215	1823
4	9	1.041.000	785	1047	1570
5	8	893.000	673	898	1347
6	7	851.000	481	641	962
7	6	751.000	424	566	849
8	5	682.000	386	515	772
9	4	638.000	377	481	754
10	3	617.000	349	465	698

Catatan:

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

Ditetapkan di Purwokerto
 REKTOR,

 AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN V
 PERATURAN REKTOR
 UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
 NOMOR 27 TAHUN 2022
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN REKTOR
 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	PREDIKAT CAPAIAN KINERJA	
			BAIK Peringkat 3/KURANG - PERINGKAT 1	SANGAT BAIK/BAIK PERINGKAT 1/BAIK PERINGKAT 2
		Minimal 12 SKS	12.01-21.00	21.01 - 30.00
		Capaian PKP	Hasil Kerja sesuai Ekspektasi/Di atas ekspektasi-Perilaku Kerja Sesuai/di bawah Ekspektasi	Hasil Kerja Di Atas Ekspektasi/Sesuai Ekspektasi, Perilaku Kerja Di Atas Ekspektasi/Sesuai Ekspektasi
1	2	3	4	5
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,

 AKHMAD SODIQ