



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 Facs. 631802 Kode Pos. 53122  
Surel : [info@unsoed.ac.id](mailto:info@unsoed.ac.id) Laman : [www.unsoed.ac.id](http://www.unsoed.ac.id)

---

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN  
NOMOR 6 TAHUN 2023

TENTANG

PERUBAHAN KEDUA 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 berdasarkan Pasal 262 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020, Kepala Satuan Pengawasan Intern (SPI) melakukan pengawasan kebijakan nonakademik dan bertanggung jawab kepada rektor selaku pemimpin Badan Layanan Umum, sehingga terdapat hierarki tugas dan tanggung jawab dan perlu dilakukan perluasan definisi dosen tugas tambahan bagi dosen yang menduduki jabatan pada satuan pengawas internal;
- c. 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 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, perlu dilakukan perubahan predikat penilaian kinerja pegawai yang terdiri atas unsur hasil kerja dan perilaku kerja pegawai;

- d. 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;
- e. 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 Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1337);
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 45 Tahun 2022 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1047);
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 jo Nomor 202/PMK.05/2022 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 525);
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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54);
25. 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 KEDUA 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 I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Rektor Nomor 42 Tahun 2021 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Rektor Nomor 27 Tahun 2022 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 15 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 15

DT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 terdiri atas :

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

2. Ketentuan Pasal 17 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 17

- (1) Pegawai yang melaksanakan publikasi, kerja sama, dan usulan/pengelola hibah mendapatkan insentif di luar mekanisme remunerasi.
- (2) Pembayaran dan besaran insentif sebagaimana diaksud pada ayat (1) berasal dari pagu anggaran yang dikelola oleh unit kerja terkait.
- (3) Besaran insentif, tata cara, dan mekanisme pemberian insentif publikasi, kerja sama, dan usulan/pengelola 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.

3. Ketentuan Pasal 20 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 20

- (1) Dosen Tugas Tambahan Lainnya (DL) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dan tenaga kependidikan yang mendapat tugas tambahan lainnya terdiri atas :
  - a. Ketua dan Sekretaris Senat Universitas;
  - b. Ketua Senat Fakultas;
  - c. Staf Ahli Rektor;
  - d. Auditor/Anggota SPI;
  - e. Wakil Direktur/Koordinator Bidang RSGMP;
  - f. Sekretaris Jurusan/Sekretaris Bagian/Kepala Laboratorium/Koordinator Program Studi Diploma III/S1/S2/S3/Koordinator Program Profesi;
  - g. Koordinator/Anggota Pusat pada Lembaga;
  - h. Koordinator Bidang pada Badan; dan
  - i. Ketua/Sekretaris/Koordinator/Anggota Tim Teknis pada Unit Pelaksana Teknis.
- (2) Dosen dan tenaga kependidikan yang mendapat tugas tambahan sebagai pengelola keuangan dan anggaran antara lain :
  - a. Kuasa Pengguna Anggaran (KPA);
  - b. Pejabat Pembuat Komitmen (PPK);
  - c. Otorisator Perbendaharaan (OP);
  - d. Otorisator Kegiatan dan Anggaran (OKA);
  - e. Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar;
  - f. Penguji Tagihan;
  - g. Penguji Tagihan Unit;
  - h. Bendahara Penerimaan;
  - i. Bendahara Pengeluaran;
  - j. Bendahara Pengeluaran Pembantu/Bendahara Unit BLU;
  - k. Staf Pejabat Pembuat Komitmen (SPPK);
  - l. Kelompok Kerja (Pokja) Pemilihan pada Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa;
  - m. Pejabat Pengadaan;
  - n. Penanggung Jawab Teknis Kegiatan (PTK);

- o. Staf Penguji Tagihan;
- p. Staf Penguji Tagihan Unit;
- q. Staf Bendahara Penerimaan;
- r. Staf Bendahara Pengeluaran;
- s. Pembantu Bendahara Unit BLU (PBUB); dan
- t. Pengolah Data Keuangan.

5. Ketentuan Pasal 48 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Dalam pelaksanaan remunerasi dibentuk Komisi remunerasi
- (2) Komisi Remunerasi bertugas melakukan monitoring dan evaluasi sistem remunerasi.
- (3) Komisi Remunerasi memiliki kewenangan untuk :
  - a. Mengakses data yang berkaitan dengan remunerasi;
  - b. Menelaah aturan yang terkait langsung atau tidak langsung berkaitan dengan remunerasi;
  - c. Melakukan analisis terhadap implementasi kebijakan remunerasi;
  - d. Melakukan uji kelayakan bayar lebih kinerja/kinerja bidang penunjang di luar tugas pokok dan fungsi;
  - e. Memberikan rekomendasi berkerlanjutan kepada pimpinan BLU terkait kebijakan remunerasi.
- (4) Komisi Remunerasi dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d berkoordinasi dengan pejabat terkait yang berwenang menguji lebih kinerja/kinerja bidang penunjang pada unit kerja.

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

## BAB XXI KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 49

- (1) Penilaian kinerja bagi Dosen Tugas Tambahan Lainnya DL dan Dosen (DS) masih dapat menggunakan penilaian BKD minimal 12 sks per semester sampai dengan diberlakukannya pengelolaan penilaian kinerja bagi pejabat fungsional sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 dan peraturan pelaksanaannya.

- (2) Tenaga kependidikan yang memiliki jabatan fungsional dengan tugas tambahan sebagai Koordinator Bidang dan/atau Subkoordinator Bidang masih dapat melaksanakan tugas dan fungsi koordinasi paling lambat tanggal 16 Februari 2023 sesuai ketentuan Pasal 25 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022.
- (3) Penilaian kinerja bagi 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.
- (4) Dalam hal pembayaran P2 bagi pejabat pengelola dan pegawai BLU belum mendasarkan pada indeks kinerja unit, berlaku pembayaran P2 berdasarkan PKP dan/atau lebih SKS 12 BKD.
- (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.
- (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 bulan Desember 2022.

Ditetapkan di Purwokerto

Pada tanggal 17 Februari 2023

REKTOR,



AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN I  
PERATURAN REKTOR  
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN  
NOMOR 6 TAHUN 2023  
TENTANG  
PERUBAHAN KEDUA 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/taqwim, 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 berstatus CPNS dapat memperoleh remunerasi (P2) apabila telah lulus penilaian LKD yang merupakan penilaian periode sebelumnya. Dapat digambarkan dalam contoh berikut:
  - a. Apabila Dosen CPNS dinyatakan lulus dalam penilaian LKD periode tahun Akademik semester gasal, maka pembayaran insentif kinerja (P2) dihitung mulai dari periode 1 Maret sampai dengan Juni.
  - b. Apabila Dosen CPNS dinyatakan lulus dalam penilaian LKD periode tahun Akademik semester genap, maka pembayaran insentif kinerja (P2) dihitung mulai dari periode 1 September sampai dengan Desember tahun yang sama.
  
11. Yang termasuk kategori selain cuti tahunan, meliputi: a. Cuti besar; b. Cuti sakit; c. Cuti melahirkan; d. Cuti karena alasan penting. Atas ketidakhadiran dosen disebabkan jenis-jenis cuti tersebut dikenakan pengurangan 3% per hari 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 berstatus 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 penilaian 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.
14. Keterkaitan kinerja lebih dosen setelah 12 sks apabila penilaian kinerja berdasarkan hasil capaian SKP maka dapat dikonversikan ke dalam PKP adalah sebagai berikut :
- a.  $\leq 12$  sks = Baik peringkat 3
  - b. 12,01-19 sks = Baik peringkat 2
  - c. 20,01-27 sks = Baik peringkat 1
  - d. 28,01-32 sks = Sangat Baik

## 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  $\geq$  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  $\geq 90$  -120) apabila:
    - 1) Hasil kerja di atas ekspektasi; dan
    - 2) Perilaku kerja sesuai ekspektasi
  - c. Baik Peringkat 2 (skor  $\geq 90$  -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  $\geq 70$  -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 6 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 PERUBAHAN KEDUA 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.	Kabiro	15	3.545.000	2671	8.271.000	4007	12.407.000
8.	Wakil Dekan	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/Ketua Bagian	13	2.211.000	1667	5.160.000	2500	7.741.000
13.	Administrator/ Korbid*)	12	1.858.000	1401	4.337.000	2101	6.506.000
14.	Kepala UPT	12	1.858.000	1401	4.337.000	2101	6.506.000
15.	Subkorbid*)	10	1.209.000	1215	3.762.000	1823	5.644.000
16.	Pengawas	9	1.041.000	1047	3.240.000	1570	4.861.000

\*) Tenaga kependidikan fungsional melaksanakan tugas tambahan sebagai Koordinator Bidang (Korbid)/Subkoordinator Bidang (Subkorbid) sampai dengan tanggal 16 Februari 2023.

Ditetapkan di Purwokerto  
 REKTOR,  
  
 AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN III  
 PERATURAN REKTOR  
 UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN  
 NOMOR 6 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 PERUBAHAN KEDUA 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	CAPAIAN KINERJA KATEGORI 'BAIK PERINGKAT 3'				CAPAIAN KINERJA KATEGORI 'BAIK PERINGKAT 2'					
		12.01 s.d 13.00	13.01 s.d 14.00	14.01 s.d 15.00	15.01 s.d 16.00	16.01 s.d 17.00	17.01 s.d 18.00	18.01 s.d 19.00	19.01 s.d 20.00	20.01 s.d 21.00	21.01 s.d 22.00
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	3
1.	15	200	400	600	800	1000	1200	1400	1600	1800	2000
2.	13	125	250	375	500	625	750	875	1000	1125	1250
3.	12	105	210	315	420	525	630	735	840	945	1050
4.	11	104	208	312	416	520	624	728	832	936	1040
5.	10	91	182	273	364	455	546	637	728	819	910
6.	9	79	158	237	316	395	474	553	632	711	790
7.	8	67	134	210	277	344	411	478	545	612	679

TABEL B.2

Matriks Perhitungan Pembayaran Insentif Kinerja (P2) Dosen

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

Ditetapkan di Purwokerto  
 REKTOR,  
  
 AKHMAD SODIQ

LAMPIRAN IV  
 PERATURAN REKTOR  
 UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN  
 NOMOR 6 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 PERUBAHAN KEDUA 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</i> -1	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:

\*1 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 6 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 PERUBAHAN KEDUA 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 Minimal 12 SKS	PREDIKAT CAPAIAN KINERJA	
			BAIK Peringkat 3/KURANG - PERINGKAT 1 12.01-21.00	SANGAT BAIK/BAIK PERINGKAT 1/BAIK PERINGKAT 2 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

REKTOR