



PERATURAN REKTOR  
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG  
NOMOR: 178/IT1.A/PER/2022

TENTANG

**SISTEM REMUNERASI PEGAWAI INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Teknologi Bandung, diamanatkan bahwa ITB wajib memberikan penghasilan bagi pegawai ITB sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja berdasarkan kemampuan keuangan ITB;
- b. bahwa sejalan dengan ketentuan sebagaimana disebut pada huruf a di atas, Pasal 9 Peraturan Rektor Nomor 260/PER/I1.A/HK/2014 tentang Sistem Kepegawaian Institut Teknologi Bandung Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum telah mengatur mengenai Sistem Remunerasi bagi Pegawai ITB;
- c. bahwa merujuk pada ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas, maka dipandang perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Sistem Remunerasi Pegawai Institut Teknologi Bandung.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 65 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Teknologi Bandung;
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Rektor ITB Nomor 260/PER/I1.A/HK/2014 tentang Peraturan Kepegawaian Institut Teknologi Bandung Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
6. Peraturan Rektor ITB Nomor 004/PER/I1.A/KP/2017 tentang Sistem Remunerasi Tenaga Kependidikan Institut Teknologi Bandung Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
7. Keputusan Majelis Wali Amanat ITB Nomor 005/SK/I1-MWA/KP/2020 tentang Pengangkatan Rektor Institut Teknologi Bandung Periode 2020-2025.

**MEMUTUSKAN:**

- Menetapkan : PERATURAN REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG TENTANG SISTEM REMUNERASI PEGAWAI INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG

2

2.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1 Pengertian dan Istilah

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Institut Teknologi Bandung yang selanjutnya disingkat ITB adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
2. Rektor adalah Rektor Institut Teknologi Bandung.
3. Pegawai Institut Teknologi Bandung yang selanjutnya disingkat pegawai adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan ITB yang berstatus sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang dipekerjakan, Pegawai Tetap ITB dan Pegawai Tidak Tetap.
4. Pegawai Tetap Institut Teknologi Bandung yang selanjutnya disingkat Pegawai Tetap adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan ITB yang berstatus sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang dipekerjakan, dan Pegawai Tetap ITB yang diangkat berdasarkan Keputusan Rektor.
5. Pegawai Tidak Tetap Institut Teknologi Bandung yang selanjutnya disingkat Pegawai Tidak Tetap adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan ITB yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian atau Kontrak kerja.
6. Sistem Remunerasi adalah sistem penggajian atau kompensasi dan fasilitas (atau *benefits*) yang diberikan oleh ITB kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
7. Unit Kerja adalah Unit Kerja Akademik dan Unit Kerja Pendukung di lingkungan ITB.
8. Upah Pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pegawai menurut tingkat atau jenis pekerjaan.
9. Tunjangan Tetap adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai secara teratur sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan tidak berkaitan dengan kehadiran.
10. Upah adalah imbalan yang terdiri dari Upah Pokok dan Tunjangan Tetap.
11. Tunjangan Tidak Tetap adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai secara tidak tetap berkaitan dengan kehadiran di tempat kerja atau dasar lain sesuai ketentuan serta dibayarkan dalam satuan waktu yang tidak sama dengan pembayaran upah pokok.
12. Tunjangan Hari Raya Keagamaan adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai, baik Pegawai Tetap maupun Tidak Tetap dalam rangka merayakan Hari Raya Keagamaan.
13. Perlindungan Sosial adalah jaminan sosial yang wajib diikuti oleh ITB baik Ketenagakerjaan maupun Kesehatan. Iuran dari jaminan sosial ini merupakan tanggung jawab bersama antara ITB dan Pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
14. Insentif atau Bonus adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan hasil penilaian atau evaluasi kinerja, baik ITB, Unit Kerja dan Pegawai dalam periode waktu tertentu.
15. Fasilitas (*benefits*) adalah jenis imbalan yang diberikan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan baik berupa tunai maupun non-tunai.

## BAB II KETENTUAN UMUM

### Pasal 2 Tujuan Sistem Remunerasi Pegawai ITB

- (1) Tujuan Sistem Remunerasi ITB adalah memberikan remunerasi yang kompetitif yang dapat menjadi daya tarik bagi pegawai yang dibutuhkan ITB dalam mencapai visi dan misinya, mempertahankan pegawai-pegawai yang terbaik dan potensial, serta memotivasi pegawai untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pembangunan dan implementasi sistem remunerasi di ITB memperhatikan prinsip-prinsip pengarah (*guiding principles*) berikut:
  - a. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan baik yang terkait PNS maupun Non-PNS;
  - b. Komposisi gaji (*pay-mix*) yang berimbang, yaitu perbandingan antara komponen penghasilan yang bersifat tetap (*fixed-pay*) dan bersifat tidak tetap serta berbasis kinerja (*performance-based variable-pay*), yang dapat memberikan rasa aman untuk mendapatkan penghasilan yang cukup, serta dapat memotivasi pegawai untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik;
  - c. Pantas dan adil secara internal (*internal equity*), yaitu setiap pegawai mendapatkan penghasilan sesuai dengan (i) beban kerja, bobot dan tanggung-jawab pekerjaan, (ii) kompetensi yang dimiliki, dan (iii) tingkat kinerja pegawai;
  - d. Memiliki kepatutan secara eksternal (*external competitiveness*), yaitu memiliki daya saing di antara organisasi dan lembaga pendidikan pembeding, sehingga ITB dapat menarik calon pegawai yang berkualitas dan potensial, memotivasi pegawai untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik, serta dapat mempertahankan pegawai yang berkinerja tinggi dan potensial untuk mencapai visi dan misi ITB;
  - e. Hubungan yang jelas antara kompensasi yang diterima dengan golongan, tanggung-jawab, serta kinerja dari pegawai, unit kerja dan organisasi;
  - f. Memberikan nilai insentif yang cukup berbeda dan kompetitif bagi tingkatan atau nilai kinerja yang berbeda untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam menghasilkan karya dan kinerja terbaik;
  - g. Pemberian remunerasi disesuaikan dengan kemampuan keuangan ITB;
  - h. Jenis dan jumlah komponen remunerasi yang diberikan mudah untuk diadministrasikan, termasuk melalui penggunaan nama komponen yang konsisten di seluruh unit kerja.
  - i. Pemanfaatan teknologi untuk memaksimalkan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi administrasi remunerasi.

### Pasal 3 Prinsip Dasar Sistem Remunerasi Pegawai ITB

- Prinsip dasar sistem remunerasi pegawai ITB adalah sebagai berikut:
- a. Penghargaan terhadap kualitas individu (*pay-for-person*) yaitu penghargaan atas tingkat kompetensi atau kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya;
  - b. Penghargaan terhadap posisi (*pay-for-position*) yaitu penghargaan yang diberikan berdasarkan jabatan, posisi atau peran dan tanggung jawab pekerjaan; dan

- c. Penghargaan atas kinerja (*pay-for-performance*) yaitu penghargaan yang diberikan atas dasar kinerja pegawai, unit kerja dan ITB.

### BAB III KOMPONEN DAN NILAI REMUNERASI PEGAWAI

#### Pasal 4 Bentuk Remunerasi Pegawai ITB

- (1) ITB memberikan remunerasi kepada pegawai dalam 2 (dua) bentuk:
  - a. Kompensasi atau penggajian, yang terdiri dari komponen: upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, tunjangan hari raya keagamaan, insentif atau bonus, dan/atau komponen kompensasi lainnya yang diberikan berdasarkan kinerja;
  - b. Fasilitas-fasilitas (*benefits*), yang terdiri dari komponen: fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas komunikasi, dan/atau fasilitas-fasilitas lainnya yang disediakan oleh ITB untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- (2) Bentuk remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Pegawai Tetap.
- (3) Bentuk remunerasi bagi Pegawai Tidak Tetap, disepakati dalam Perjanjian atau Kontrak Kerja antara ITB dengan Pegawai Tidak Tetap.
- (4) Dalam Perjanjian atau Kontrak Kerja Pegawai Tidak Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (3), komponen remunerasi dapat menggunakan bentuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Pasal 5 Nilai Remunerasi Pegawai Tetap

- (1) Nilai remunerasi Pegawai Tetap dari setiap komponen-komponen remunerasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 4, ditentukan berdasarkan golongan, jabatan, tingkat kinerja, lokasi kerja pegawai, ketentuan peraturan perundang-undangan, serta kemampuan keuangan ITB.
- (2) Nilai remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disesuaikan secara berkala berdasarkan tingkat inflasi, tingkat kinerja dan kemampuan keuangan ITB.
- (3) Nilai remunerasi berupa penghasilan pegawai yang diterima setiap bulan dalam bentuk upah pokok, tunjangan tetap dan/atau tunjangan tidak tetap yang merupakan bagian komponen remunerasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (1) huruf a, disebut sebagai Total Kompensasi Tunai atau *Total Guaranteed Cash (TGC)*.
- (4) Nilai remunerasi berupa Total Kompensasi Tunai atau *Total Guaranteed Cash (TGC)* sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditambah dengan insentif atau bonus yang diberikan berdasarkan kinerja yang merupakan bagian komponen remunerasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (1) huruf a, disebut Total Pendapatan atau *Total Cash (TC)*.
- (5) Nilai remunerasi berupa Total Pendapatan atau *Total Cash (TC)* sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ditambah dengan nilai-tunai atau ekivalensi dari nilai-tunai dari fasilitas (*atau benefits*) yang diberikan kepada pegawai yang merupakan bagian komponen remunerasi

2 x.

sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (1) huruf b, disebut Total Remunerasi atau *Total Remuneration (TR)*.

**Pasal 6**  
**Nilai Remunerasi Pegawai Tidak Tetap**

- (1) Nilai Remunerasi bagi Pegawai Tidak Tetap pada prinsipnya dilakukan dengan metode negosiasi, dengan batasan minimum total remunerasi untuk setiap bulannya sekurang-kurangnya senilai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku.
- (2) Hasil kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituliskan dalam Perjanjian atau Kontrak Pegawai Tidak Tetap sebagai Nilai Remunerasi Pegawai tidak Tetap.
- (3) ITB dapat menetapkan batas atas Nilai Remunerasi Pegawai Tidak Tetap.

**Pasal 7**  
**Penetapan Bentuk dan Nilai Remunerasi Pegawai ITB**

- (1) Bentuk dan Nilai Remunerasi Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 dan Pasal 5, ditetapkan dengan Peraturan Rektor.
- (2) Batas atas Nilai Remunerasi Pegawai Tidak Tetap sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (3), ditetapkan dengan Peraturan Rektor.

**BAB IV**  
**TINGKAT DAYA SAING REMUNERASI PEGAWAI**

**Pasal 8**  
**Tingkat Daya Saing Remunerasi Pegawai ITB**

- (1) ITB secara berkala melakukan dan/atau mengikuti survei remunerasi dengan lembaga atau organisasi pembanding untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat daya saing remunerasi di ITB, dibandingkan tingkat remunerasi kelompok organisasi, lembaga atau industri pembanding tertentu.
- (2) ITB menggunakan informasi dari hasil survei remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk:
  - a. memperkuat dan/atau mempertahankan tingkat daya saing remunerasi di ITB untuk membantu ITB mampu menarik, mempertahankan dan memotivasi SDM-SDM yang dibutuhkan untuk mencapai visi, misi dan pelaksanaan rencana strategis organisasi;
  - b. mengkaji, menyusun, dan memperkuat sistem remunerasi ITB.
- (3) ITB dapat mensponsori atau mengikuti survei remunerasi yang diselenggarakan oleh konsultan yang berpengalaman dan kompeten di bidang survei remunerasi, sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam waktu maksimum 5 (lima) tahun.
- (4) Dalam survei remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal ini, ITB melakukan proses pembandingan (*benchmarking*).
- (5) Proses pembandingan (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ITB menetapkan jumlah peserta survei dan/atau organisasi pembanding (*benchmark group*) yang memadai.

➤ x.

- (6) Dasar pemilihan peserta survei dan/atau organisasi pembanding sebagaimana dimaksud pada ayat (5) adalah status lembaga pendidikan (negeri/swasta), ukuran organisasi, lokasi, reputasi dan ranking organisasi.
- (7) Penetapan daftar peserta survei dan/atau organisasi pembanding dalam survei remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), ditetapkan oleh Wakil Rektor ITB yang menangani urusan sumber daya manusia.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9  
Penutup

- (1) Dengan ditetapkannya Peraturan ini, maka:
  - a. Peraturan Rektor ITB Nomor 004/PER/I1.A/KP/2017 tentang Sistem Remunerasi Tenaga Kependidikan Institut Teknologi Bandung Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
  - b. Segala ketentuan lain yang mengatur tentang Sistem Remunerasi Pegawai ITB.Dinyatakan dicabut dan tidak berlaku.
- (2) Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bandung  
pada tanggal 11 Februari 2022

REKTOR,  
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG



Prof. REINI WIRAHADIKUSUMAH, Ph.D.  
NIP. 19681025 199203 2 001

x.