



**PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS PADJADJARAN**

NOMOR 61 TAHUN 2014

TENTANG

**PEDOMAN IMPLEMENTASI REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
UNIVERSITAS PADJADJARAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR UNIVERSITAS PADJADJARAN,

- Menimbang : a. bahwa Universitas Padjadjaran telah ditetapkan sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 260/KMK.05/2008;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Padjadjaran;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1957, tentang Pendirian Universitas Padjadjaran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1422);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);

8. Peraturan Pemerintah 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
10. Peraturan Pemerintah 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1052);
13. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Padjadjaran (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 595);
14. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0436/O/1992, tentang Statuta Universitas Padjadjaran;
15. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum;
16. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 260/KMK.05/2008 tentang Penetapan Universitas Padjadjaran pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
17. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2011 tentang Penataan Sistem Tunjangan Kinerja PNS;
18. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 116/MPN.A4/KP/2011 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Padjadjaran Periode 2011-2015;
19. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 46 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Padjadjaran
20. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya;

- 21 Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 512/KMK.05/2014 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Padjadjaran;
- 22 Peraturan Rektor Universitas Padjadjaran Nomor 46/UN6.RKT/PP/2014 tentang 'Dosen Tetap, Home Base, Pengampu Prodi dan Perhitungan Beban Kerja

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS PADJADJARAN TENTANG PEDOMAN IMPLEMENTASI REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS PADJADJARAN;

Pasal 1

Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Padjadjaran adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Pasal 2

Penetapan besaran rupiah remunerasi setiap pegawai dan pejabat pengelola merujuk Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 512/KMK.05/2014 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Padjadjaran

Pasal 3

Pemberian tambahan gaji dan insentif kinerja dilaksanakan dengan memperhatikan capaian atas kontrak kinerja individu dan memperhatikan kemampuan keuangan PNBPU BLU Unpad. Penetapan besaran Rupiah gaji dan insentif kinerja secara terpisah diatur melalui Surat Keputusan Rektor.

Pasal 4

Peraturan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

Ditetapkan di Jatinangor
Pada Tanggal 29 Desember 2014
REKTOR,


GANJAR KURNIA

**PEDOMAN IMPLEMENTASI REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
UNIVERSITAS PADJADJARAN**

BAB I

KETENTUAN DAN KEBIJAKAN UMUM

1.1. Ketentuan Umum

- (1) **Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Padjadjaran**, yang selanjutnya disebut BLU Unpad, adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
- (2) **Remunerasi** adalah imbalan kerja, dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun. Remunerasi diberikan kepada pejabat pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLU berdasarkan tingkat tanggungjawab dan tuntutan profesionalisme.
- (3) **Sistem remunerasi** adalah suatu sistem kompensasi yang mengintegrasikan pemberian imbalan kerja meliputi gaji, tunjangan, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun. Sumber pendanaan remunerasi yaitu Rupiah Murni dan PNBPU BLU unpad.
- (4) **Pejabat pengelola** adalah unsur Pimpinan BLU yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLU yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat Teknis dan Pejabat Keuangan.
- (5) **Pegawai** terdiri atas pegawai PNS dan pegawai Non PNS. Pegawai PNS adalah pegawai yang diangkat oleh pejabat yang berwenang berdasarkan peraturan kepegawaian, yang bekerja di lingkungan Unpad, dan menerima gaji sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku. Pegawai Non PNS adalah pegawai yang diangkat oleh BLU Unpad atas seijin Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- (6) **Kinerja** dalam konteks tugas adalah sama dengan prestasi kerja. Sedangkan Indikator mengukur tingkat hasil suatu kegiatan dan/atau prestasi atas pelaksanaan kegiatan. Indikator kinerja individu merupakan parameter proses dan/atau hasil kerja yang dapat diukur, diobservasi dan dicatat.

- (7) **Target kinerja operasional BLU Unpad** yang ditetapkan oleh Menteri mempertimbangkan indikator kinerja tridharma perguruan tinggi, indikator kinerja keuangan, dan indikator kinerja mutu dan manfaat bagi masyarakat.
- (8) **Kontrak Kinerja individu dosen** adalah kontrak menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja akademik seorang dosen yang dapat diukur, diobservasi dan dicatat. Penetapan target kinerja akademik dosen terkait dengan indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) Universitas dan Fakultas. Kontrak kinerja per-tahun ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal tahun.
- (9) **Kontrak kinerja individu tenaga kependidikan** adalah kontrak menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja seorang tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan yang dapat diukur, diobservasi dan dicatat. Penetapan target kinerja tenaga kependidikan diturunkan dari indikator kinerja kegiatan (IKK) Universitas dan Fakultas. Kontrak kinerja per-tahun ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal tahun.
- (10) **Kontrak kinerja individu pejabat pengelola** adalah kontrak menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja yang diturunkan dari indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kegiatan (IKK). IKU/IKK meliputi operasional tridharma perguruan tinggi, keuangan, mutu SDM, sarana prasarana dan tata kelola yang baik, serta dampak atau manfaat bagi masyarakat. Kontrak kinerja per-tahun ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal tahun.
- (11) **Tim evaluasi capaian kinerja** adalah tim penilai kinerja individu di bawah koordinasi Wakil Rektor bidang SDM, sarana prasarana dan tata kelola.
- (12) **Tim implementasi remunerasi** adalah tim perumus besaran remunerasi individu berdasarkan hasil capaian kinerja individu dan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLU Unpad. Tim dibawah koordinasi Wakil Rektor bidang Perencanaan, Sistem Informasi dan Keuangan.

1.2. Kebijakan Umum

- (1) **Setiap pegawai dosen** mempunyai satu Fakultas induk. Tugas tridharma dilakukan di fakultas induk dan fakultas lain di lingkungan Unpad. Adapun induk setiap **pegawai tenaga kependidikan** adalah Universitas dengan penugasan dan penempatan di unit kerja di lingkungan Unpad.
- (2) Sesuai KMK Nomor 512/KMK.05/2014 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Padjadjaran, BLU Unpad dapat membayarkan

tambahan gaji dan insentif kinerja dengan memperhatikan **kemampuan pendapatan BLU Unpad**. Pembayaran insentif kinerja didasarkan atas capaian atas kontrak kinerja individu yang dievaluasi berkala tahunan dan triwulanan.

- (3) **Penetapan Kontrak Kinerja** individu baik pejabat maupun pegawai dilakukan di awal tahun. Basis penyusunan target kinerja individu tahun tertentu didasarkan atas kuantitas dan kualitas capaian kinerja tahun sebelumnya. Seorang individu pegawai atau pejabat pengelola dan atasannya dapat melakukan kompromi atas jenis dan besaran target kinerja dengan mempertimbangkan capaian kinerja sebelumnya untuk ditetapkan dan di tandatangani.
- (4) **Besaran tambahan gaji dan insentif kinerja** memperhatikan kemampuan keuangan BLU Unpad dengan mengacu kepada Anggaran remunerasi yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan yaitu maksimal 40% dari PNPB BLU Unpad.
- (5) Anggaran remunerasi sumber PNPB memuat anggaran gaji dan insentif kinerja harus **ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan**. Anggaran gaji memperhatikan asumsi **standar gaji yang berlaku sama** untuk semua unit kerja di lingkungan Universitas Padjadjaran. Anggaran insentif kinerja per-unit kerja pada tahun 2015 memperhatikan jumlah belanja honorarium pada tahun 2014 dan alokasi anggaran unit kerja. Untuk **tahun 2016** dan seterusnya, anggaran insentif kinerja per-unit kerja akan menggunakan **standar biaya insentif** yang sama untuk semua unit kerja. Ada kebijakan alokasi khusus untuk anggaran remunerasi pada unit kerja tertentu menggunakan penyeimbang anggaran BOPTN.
- (6) **Penetapan daftar penerima dan besaran remunerasi** dilakukan setiap awal semester sebagai dasar pembayaran gaji dan insentif kinerja bulanan. Dasar penetapan besaran remunerasi adalah capaian target atas kontrak kinerja individu tahun sebelumnya. Koreksi besaran remunerasi dapat dilakukan atas capaian target kinerja triwulanan atau semesteran.
- (7) Pegawai **dapat menerima fee atas jasa kepakaran dan keahlian** bersumber dari dana kerjasama dengan lembaga mitra yang menggunakan jasa kepakaran dan keahlian pegawai Unpad. Standar biaya jasa kepakaran dan keahlian mengikuti standar yang disepakati oleh para pihak yang melaksanakan kerjasama.
- (8) Selain melakukan kontrak target kinerja individu, **dosen wajib mengisi form Beban Kerja Dosen (BKD)** di awal tahun terinci atas 2 (dua) semester terkait janji melaksanakan Tugas dan Fungsi standar yaitu setara dengan beban minimal 12 sks dan maksimal 16 sks tugas tridharma Perguruan Tinggi. Kewajiban mengisi form BKD adalah untuk basis pembayaran tunjangan sertifikasi dan tunjangan kehormatan profesor bersumber dari anggaran pemerintah. Hasil evaluasi capaian BKD adalah berupa **Laporan kinerja Dosen (LKD)** yang wajib dilakukan di akhir semester.

- (9) **Penetapan kontrak kinerja individu dosen** yang ditandatangani di awal tahun terkait janji melaksanakan pilihan tugas-tugas yaitu: (i) peningkatan kompetensi/keahlian (khususnya studi lanjut dan pelatihan), (ii) produktivitas individu dalam pelaksanaan tridharma terkait pencapaian IKU/IKK, (iii) tugas atas kelebihan beban dharma pendidikan (khususnya mengajar, membimbing dan menguji), dan/atau (iv) tugas manajerial bagi dosen yang mendapat tugas tambahan sebagai pejabat pengelola.
- (10) **Penetapan kontrak kinerja individu Pejabat Pengelola** yang ditandatangani di awal tahun terkait janji target IKU dan IKK mendukung ketercapaian target IKU/IKK Rektor. Kontrak kinerja atas target IKU/IKK Rektor Unpad di tanda tangani oleh Dirjen Dikti Kementerian Ritek-Dikti dan Dirjen Perbendaharaan Kementerian Keuangan. Kontrak kinerja pejabat Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Direktur Program Pascasarjana dan Ketua Lembaga di tandatangani oleh Rektor. Untuk kontrak kinerja pejabat pengelola lainnya ditandatangani oleh atasan langsung.
- (11) **Penetapan kontrak kinerja individu tenaga kependidikan** yang ditandatangani di awal tahun terkait janji melaksanakan pilihan tugas-tugas yaitu: (i) peningkatan kompetensi/keahlian (khususnya studi lanjut dan pelatihan), (ii) pengembangan organisasi berupa tugas pencapaian IKU/IKK, dan/atau (iii) tugas tambahan sebagai pejabat perbendaharaan dan pengadaan barang/jasa. **Selain itu, sebagai Pegawai Negeri Sipil wajib mengisi form Sasaran Kerja Pegawai (SKP)** di awal tahun terkait janji melaksanakan sasaran tugas dan fungsi (TUSI) sesuai jabatannya. Evaluasi capaian SKP dilakukan berkala semesteran dan tahunan.
- (12) Kebijakan pembayaran insentif kinerja merupakan **reward atau penghargaan** atas produktivitas individu pegawai dan pejabat pengelola. Sanksi atau punishment diberlakukan terhadap individu pegawai dan pejabat pengelola sesuai dengan catatan atas evaluasi kerja dan kinerja individu.
- (13) Evaluasi atas prestasi dan produktivitas individu yang berdampak terhadap kinerja universitas akan diberikan insentif extraordinary.

BAB II

PENERIMA, PERSYARATAN DAN KOMPONEN REMUNERASI

2.1. Penerima Remunerasi

Remunerasi diberikan kepada :

- (1) **Pejabat Pengelola BLU**, yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola yaitu Pimpinan BLU yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLU yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat Teknis, Pejabat Keuangan dan Jabatan Lain yang disetarakan.
- (2) **Pegawai** terdiri atas (i) Pendidik/Dosen PNS dan tetap BLU, Tenaga kependidikan (non dosen) PNS dan tetap BLU dan (iii) Tenaga Profesional.

2.1.1. Pemimpin, Pejabat Teknis, Pejabat Keuangan dan Jabatan Lain yang disetarakan

- (1) **Pemimpin** sebagaimana disebut dalam ayat (1) adalah Rektor dan Wakil Rektor.
- (2) **Besaran gaji** Pemimpin BLU ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :
 - (a) Proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran (size) dan jumlah aset yang dikelola BLU serta tingkat pelayanan;
 - (b) Kesetaraan, yaitu dengan memperhatikan industri pelayanan sejenis;
 - (c) Kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan BLU yang bersangkutan;
 - (d) Kinerja operasional BLU yang ditetapkan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga sekurang-kurangnya mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.
- (3) **Pejabat teknis** terdiri atas : Pejabat teknis mengelola PT oleh dosen dengan tugas tambahan dan Pejabat Struktural.
 - (i) Pejabat teknis mengelola akademik terdiri atas Dekan dan Wakil Dekan, Direktur dan wakil Direktur Pascasarjana, Ketua dan sekretaris Lembaga, Ketua Departemen, Koordinator Program Studi, Ketua Laboratorium dan Kepala Pusat. Sedangkan pejabat teknis mengelola non akademik terdiri atas Ketua Satuan Pengawas Internal (SPI), Kepala Badan Pengembangan Usaha (BPU), dan Kepala Unit Pengelola Teknis (UPT).
 - (ii) Pejabat struktural terdiri atas Kepala Biro, Kepala Bagian, dan Kepala Subbagian.
- (4) **Pejabat Keuangan** adalah PNS yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi mengelola keuangan BLU, terdiri atas bendahara penerimaan, bendahara pengeluaran, bendahara pengeluaran

pembantu, pejabat penandatanganan SPM (PSPM), pejabat pembuat komitmen, verifikasi, dan pejabat pengadaan barang dan jasa

(5) **Jabatan lain yang disetarakan** yaitu :

- (i) Pengawasan dan Pertimbangan akademik, yang terdiri dari Ketua Senat Universitas, Sekretaris, Senat Universitas, dan Ketua Senat Fakultas
- (ii) Direktur Rumah Sakit Pendidikan
- (iii) Unit Usaha BLU dibawah koordinasi Badan Pengelola Usaha
- (iv) Pengelola Manajemen Proyek temporer berskala internasional

2.2.1. Tenaga Kependidikan dan Tenaga Profesional

- (1) **Tenaga Kependidikan** terdiri dari Fungsional Umum dan Fungsional tertentu
- (2) **Tenaga Profesional** terdiri dari tenaga yang mempunyai keahlian khusus yang saat ini terbatas jumlahnya. Keahlian dimaksud adalah teknisi komputer, pemrograman, akuntan, keuangan, ahli hukum dan hubungan masyarakat.

2.2. Persyaratan

Individu penerima remunerasi wajib melaksanakan tugas berorientasi pencapaian dan sasaran kerja dan kinerja sesuai jabatannya. Evaluasi atas pelaksanaan kerja akan dilakukan oleh atasan langsung terhadap hasil kerja, capaian kinerja, kedisiplinan dan perilaku dalam bekerja.

Pemberian tugas harus disertai oleh (i) kejelasan hak dan kewajiban yang terukur dan dapat memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan, (ii) memperhatikan optimalisasi prestasi dan kinerja, dan (iii) menjamin prinsip equity atau kesetaraan dan keseimbangan yang dikaitkan dengan kompetensi, prestasi, kompleksitas tugas dan risiko jabatan.

Untuk menjamin tercapainya peningkatan produktivitas digunakan instrumen penetapan target kinerja individu terdiri atas sasaran indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) yang keduanya merupakan *Key Performance Indicator/* KPI. Hak atas insentif kinerja setiap individu yaitu jika mampu mencapai hasil dan prestasi kerja melampaui target KPI individu. Insentif kinerja tidak diberikan untuk pelaksanaan tugas dan fungsi standar.

Evaluasi atas prestasi dan kinerja tugas diberlakukan sistem penghargaan

Bab III

Pembentukan Struktur Jabatan dan Grading

Pembentukan struktur dan skala grading menggunakan metode FES (*Factor Evaluation System*) dan mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan. Evaluasi Jabatan Fungsional Dosen dan Jabatan Fungsional Tenaga Kependidikan menggunakan metode FES jabatan fungsional yang terdiri dari 9 faktor. Sedangkan Evaluasi Jabatan Struktural Tenaga Kependidikan menggunakan metode FES jabatan struktural yang menggunakan 6 faktor dengan mempertimbangkan hasil *assesment* yang dilakukan oleh Kemendikbud

Tabel 3.1 Skala Grading Corporate Pejabat Pengelola BLU dan Pejabat Struktural

CORP. GRADE	RENTANG JOB VALUE			JABATAN	
				PENGELOLA BLU	PEJABAT STRUKTURAL
17	6076	-		Rektor	
16	5401	-	6075	Wakil Rektor	
				Dekan A1	
15	4726	-	5400	Dekan A2	
14	4126	-	4725	Direktur Pascasarjana	
				Wakil Dekan B1	
13	3526	-	4125	Ketua Lembaga	Kepala Biro
				Wakil Dekan B2	
12	3151	-	3525	Ketua SPI	
				Sekretaris Senat	
11	2776	-	3150	Kepala Badan Pengembangan Usaha	
				Direktur Rumah Sakit	
				Ketua (Koordinator) Program Studi C1	
				Wakil Direktur Pascasarjana	
10	2401	-	2775	Kepala Departemen	Kabag Universitas/LPPM
				Sekretaris Lembaga	Kabag TU Fakultas A1
				Ketua (Koordinator) Program Studi C2	Kepala UPT
9	2026	-	2400	Kepala Laboratorium	Kabag TU Fakultas A2
				Kepala Pusat	
8	1651	-	2025		Kasubag Universitas/LPPM
					Kasubag Fakultas A1
7	1276	-	1650		Kasubag Fakultas A2/UPT/ Lembaga

Tabel 3.2 Skala Grading Corporate Jabatan Fungsional Pegawai

CORP. GRADE	RENTANG JOB VALUE			JABATAN	
				FUNGSIONAL	
				DOSEN	TENAGA KEPENDIDIKAN
12	3151	-	3525	Guru Besar	
11	2776	-	3150	Lektor Kepala	
10	2401	-	2775		
9	2026	-	2400	Lektor	
8	1651	-	2025	Asisten Ahli	Fungsional Madya
7	1276	-	1650		Bendahara
					Analisis/Perancang
					Fungsional Muda/Pertama
6	976	-	1275		Fungsional penyelia
					Bendahara Pembantu
5	676	-	975		Fungsional Pelaksana Lanjutan
					Pengelola 1/Pengolah/Penyusun
4	556	-	675		Sekretaris Pimpinan/Protokol
					Pengadministrasi/Pengelola 2
					Teknisi 1
3	451	-	555		Teknisi 2
2	361	-	450		Pramu/Caraka/Pengemudi
					Petugas Kemananan
					Pemelihara Gedung dan Taman
1	285	-	360		

Bab IV
Skema Remunerasi

Skema remunerasi Unpad merupakan implementasi KMK Nomor 512/KMK.05/2014 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Padjadjaran. Anggaran pembayaran remunerasi sumber PNBPN pada tahun berjalan sekitar 40% dari PNBPN BLU Unpad. Sumber PNBPN meliputi pendapatan atas layanan pendidikan dan pendukung pendidikan serta pendapatan atas kerjasama penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Kontribusi fakultas atau unit kerja terhadap PNBPN BLU Unpad merupakan komponen penetapan pagu anggaran insentif pejabat dan pegawai setiap fakultas/unit kerja. Rektor akan menetapkan alokasi dana khusus bersumber dari BOPTN untuk membiayai belanja barang sehingga PNBPN dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan anggaran remunerasi dan dalam rangka menjaga toleransi variasi besaran remunerasi pegawai antar fakultas.

Pembayaran honorarium yang sebelumnya diterima pegawai dan pejabat pengelola akan digantikan menjadi 2 (dua) komponen yaitu tambahan gaji (*fixed*) dan insentif kinerja (variabel). Prinsipnya, setiap pegawai tetap akan mendapatkan tambahan gaji setiap bulan yang bersifat *fixed*. Besarannya berbeda antar jabatan dan grade, ditetapkan dalam Keputusan Rektor. Sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) diimplementasikan melalui instrumen insentif kinerja. Untuk pegawai tidak tetap atau kontrak tidak diberlakukan sistem remunerasi, artinya masih menggunakan skema pembayaran sesuai peraturan yang berlaku.

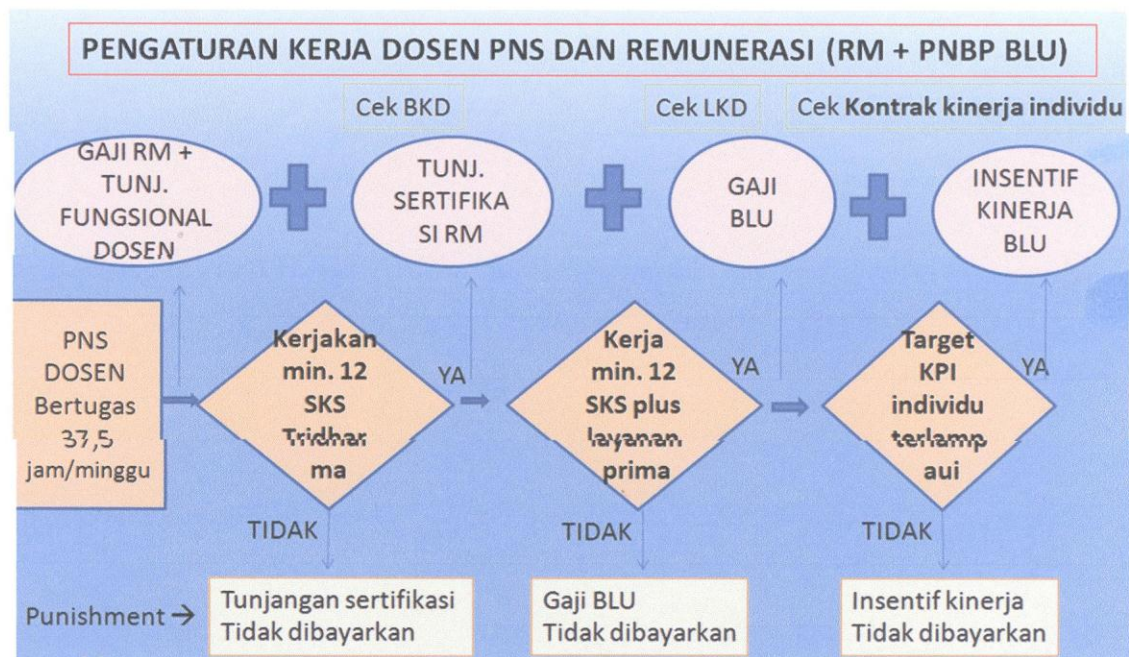
4.1. Perbedaan Sistem Remunerasi dengan Sistem Sebelumnya

Ada perbedaan dalam struktur kompensasi, mekanisme pembayaran dan pertanggung jawaban keuangan.

(1) Pegawai Dosen

Sebelum Implementasi Remunerasi	Implementasi Remunerasi (KMK Remunerasi BLU Unpad - 17 Oktober 2014)
•Gaji RM, tunjangan melekat pada gaji dan tunjangan fungsional serta tunjangan sertifikasi sudah dibayarkan •Pengaturan rencana beban kerja tridharma dalam BKD dan dievaluasi pelaksanaannya dalam laporan kinerja dosen (LKD). Instrumen BKD dan LKD untuk dasar pembayaran tunjangan sertifikasi dan tunjangan kehormatan profesor. •Kelebihan beban pengajaran dibayarkan honorarium sumber PNBPN menggunakan Standar Biaya masukan Lainnya (Surat Keputusan Menkeu). •Rektor dilarang menerbitkan standar biaya yang bersifat menambah penghasilan dosen (PMK 72/2013) padahal SBML dan SBM sangat terbatas. •Capaian kinerja penelitian dibayarkan insentif menggunakan dana PNBPN •Insentif peningkatan kinerja (IPK) dibayarkan pada tengah dan akhir tahun. Besaran sama setiap orang.	•Gaji RM, tunjangan melekat pada gaji dan tunjangan fungsional serta tunjangan sertifikasi tetap dibayarkan •BKD, LKD tetap sebagai dasar pembayaran tunjangan sertifikasi dan tunjangan kehormatan profesor. Plus dapat dibayarkan tambahan gaji sumber PNBPN BLU jika LKD tridharma memuat tingkat capaian janji BKD minimal 100% •Nomenklatur honorarium untuk beban tambahan digantikan dengan insentif kinerja namun harus dikaitkan capaian prestasi kerja dan capaian kinerja •Selain membuat BKD, wajib membuat kontrak kinerja individu memuat target pengembangan individu dan/atau kelembagaan untuk dievaluasi dan sebagai dasar pembayaran insentif kinerja •Pembayaran insentif kinerja dimungkinkan di distribusikan setiap bulan berdasarkan capaian kinerja triwulan sebelumnya •Remunerasi bulan ke-13 akan dibayarkan, menggantikan IPK. Besaran berbeda setiap orang

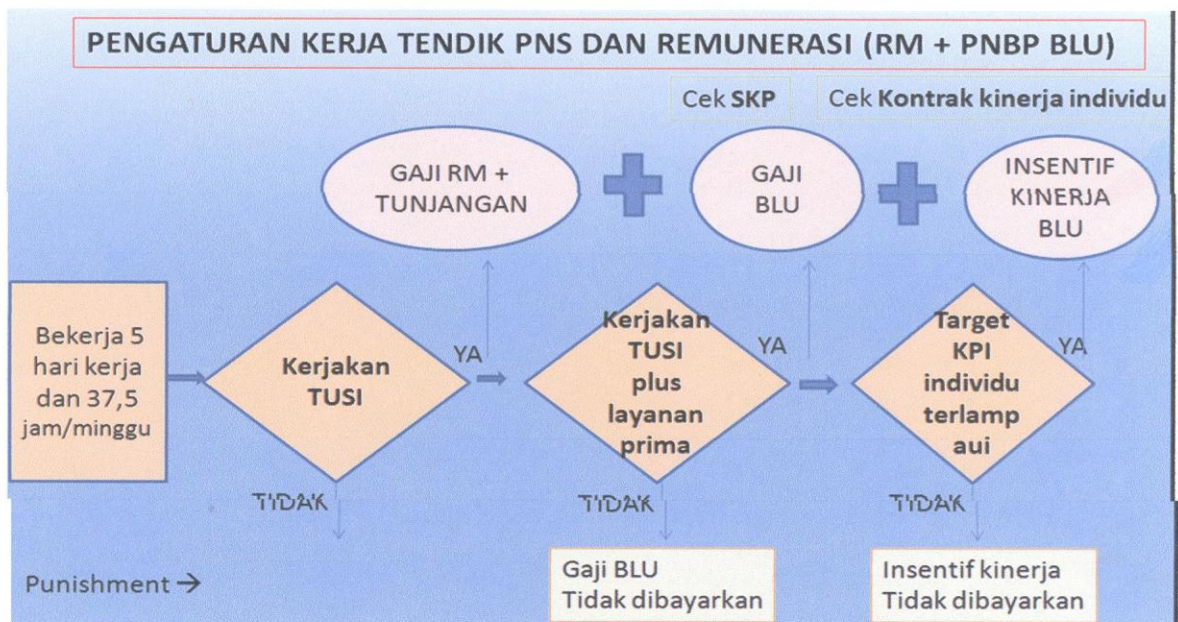
Implementasi remunerasi bagi pegawai dosen wajib mengintegrasikan pengaturan pelaksanaan beban kerja dan kompensasi yang terintegrasi dalam sistem remunerasi sumber dana Rupiah Murni dan PNPB, seperti dalam skema berikut.



(2) Pegawai Tenaga Kependidikan

Sebelum Implementasi Remunerasi
•Gaji RM, tunjangan melekat pada gaji dan tunjangan fungsional sudah dibayarkan •Pengaturan beban dan target kerja diatur melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai) untuk tahun 2014 •Bulan Juli-Des 2013 dibayarkan tunjangan kinerja menggunakan anggaran Dikti Kemendikbud (Rupiah Murni). Keputusan Dikti meminta BLU Unpad membayarkan Remunerasi pengganti tunjangan kinerja untuk tahun 2014. •Sejak pertengahan tahun 2013, dilakukan pengendalian pembayaran honorarium sumber PNPB hanya untuk kegiatan skala universitas •Insentif peningkatan kinerja (IPK) dibayarkan pada tengah dan akhir tahun. Besaran sama setiap orang.

Implementasi Remunerasi (KMK Remunerasi BLU Unpad - 17 Oktober 2014)
•Gaji RM, tunjangan melekat pada gaji dan tunjangan fungsional tetap dibayarkan •Tunjangan kinerja tidak lagi dibayarkan per Januari 2014 (keputusan Dikti), digantikan dengan Remunerasi sumber PNPB •Honorarium kegiatan tidak dibayarkan digantikan oleh insentif kinerja jika mampu menunjukan kinerja individu yang berdampak pada kinerja institusi •Wajib membuat SKP dan kontrak kinerja individu untuk dasar pembayaran tambahan gaji dan insentif kinerja. •Realisasi tambahan gaji memperhitungkan tingkat kehadiran, sedangkan realisasi besaran insentif kinerja memperhatikan capaian target kinerja. •Remunerasi bulan ke-13 akan dibayarkan, menggantikan IPK. Besaran dapat berbeda antar pegawai



4.2. Penetapan gaji

Setiap pegawai dan pejabat pengelola memperoleh tambahan gaji selain gaji Rupiah Murni (anggaran pemerintah). Tambahan gaji tersebut dibayarkan menggunakan PNB BLU Unpad dan besarnya ditetapkan sesuai posisi, jabatan dan grade. Besaran gaji merupakan perkalian *job value* atas position terhadap Indeks Rupiah sesuai kemampuan BLU Unpad. Penetapan tambahan gaji yang diatur dalam Surat Keputusan Rektor adalah besaran maksimum. Pejabat Pembuat Komitmen memutuskan besaran gaji sesuai pangkat dan golongan karena mempertimbangkan tingkat pengenaan pajak penghasilan yang berbeda antar pangkat/golongan.

Tambahan gaji dibayarkan dengan syarat menjalankan tugas pokok standar dengan baik yang dinyatakan dalam Laporan Kinerja Dosen (LKD) berdasarkan rencana Beban Kerja Dosen (BKD) atau Laporan evaluasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk tenaga kependidikan.

Tambahan gaji akan efektif dibayarkan bulanan per-januari 2015. Untuk seseorang yang mendapat jabatan rangkap maka gaji yang dibayarkan memilih salah satunya.

4.3. Penetapan Insentif Kinerja

Besaran insentif kinerja ditentukan atas hasil pelaksanaan beban kerja diatas standar yang terevaluasi tingkat ketercapaian target kinerjanya. Ketercapaian target kinerja individu mencerminkan tingkat dedikasi dalam pelaksanaan tugas, output kerja yang dihasilkan, dan kontribusinya terhadap ketercapaian kinerja institusi.

Prosentase tingkat capaian kinerja yang akan diapresiasi untuk mendapat insentif kinerja adalah jika mempunyai rentang capaian minimal 25% PKPI. Capaian dibawah 25% tidak mendapat insentif kinerja. Tingkat capaian kinerja yang tergolong extraordinary akan mendapat insentif kinerja maksimum 200%.

4.4. Penetapan besaran remunerasi

Besaran rupiah gaji dan insentif kinerja dengan dana sumber PNBPN Unpad ditetapkan melalui Surat Keputusan (SK) Rektor Universitas Padjadjaran dengan memperhatikan KMK Nomor 512/KMK.05/2014 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Padjadjaran. Remunerasi yang diterima adalah total rupiah hasil penjumlahan gaji Rupiah Murni, tambahan gaji PNBPN, tunjangan Rupiah Murni dan insentif kinerja PNBPN.

Bab V

Penugasan dan Kontrak Kinerja Individu

5.1. Penugasan Terkait Tugas dan Fungsi (TUSI) Standar

Seorang PNS dosen berfungsi sebagai aparatur pegawai negeri sipil yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi sesuai jabatan akademiknya. Sedangkan seorang PNS tenaga kependidikan adalah aparatur pegawai negeri sipil yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan tugas pendukung pendidikan yang diatur sesuai jabatannya.

Rencana pelaksanaan tugas dan fungsi standar seorang dosen dinyatakan dalam pengisian formulir Beban Kerja Dosen (BKD). Sedangkan rencana pelaksanaan tugas dan fungsi standar seorang tenaga kependidikan dinyatakan dalam pengisian formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

5.1.1. Formulir Beban Kerja bagi Dosen (BKD)

Pengisian formulir Beban Kerja Dosen (BKD) sesuai format yang ditetapkan universitas dilakukan setiap awal tahun dirinci untuk 2 (dua) semester. Dosen yang berhak mengisi adalah semua dosen PNS ataupun CPNS serta termasuk yang sedang menjalankan studi lanjut. Tugas dan fungsi (TUSI) setiap pegawai dosen meliputi pelaksanaan pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan penunjang pendidikan sesuai jabatan fungsionalnya. Bagi dosen yang sedang menempuh studi lanjut, formulir BKD diisi dengan menyebutkan status dan kemajuan studi pada dharma pendidikan.

Total beban kerja dosen aktif dalam pelaksanaan TUSI standar yaitu melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 sks dengan komposisi bidang pendidikan dan penelitian minimal 9 sks. Selain beban tridharma perguruan tinggi, seorang dosen dapat melaksanakan kewajiban lain sehingga beban kerja dapat mencapai 16 sks. Khusus profesor yang memiliki kewajiban melaksanakan publikasi, penulisan buku dan diseminasi gagasan maka BKD profesor minimal 16 sks. Seorang dosen yang mendapat beban sks tugas tambahan sebagai pimpinan yaitu Rektor sampai dengan kepala jurusan (departemen) dapat melaksanakan dharma pendidikan minimal 3 sks di perguruan tinggi yang bersangkutan dan tetap memperoleh tunjangan profesi (PP Nomor 37 Tahun 2005 Pasal 8 ayat 3).

Beban dosen yang mendapat tugas tambahan sebagai pejabat pengelola yang nomenklaturanya terdapat dalam Organisasi Tata Kerja (OTK) Universitas Padjadjaran dinyatakan dalam sejumlah beban sks termasuk dalam dharma pendidikan. Sedangkan dosen yang mendapat tugas penunjang pelaksanaan pendidikan yang nomenklaturanya tidak terdapat dalam OTK maka beban sks termasuk dalam penunjang kegiatan.

Formulir Beban Kerja Dosen (BKD) Semester Ganjil/Genap Tahun Ajaran				
Nama				
NIP				
Pangkat/Gol.Ruang				
Jabatan Akademik				
Unit Kerja	Fakultas			
Prof/LK/L/AA/Dosen belum punya jabatan akademik				
Bidang Kegiatan	Jenis Kegiatan	Beban kerja		Masa
		Bukti Penugasan	sks	Penugasan
Bidang Pendidikan	Perkuliahan			
	Praktikum			
	Membimbing			
	Menguji			
	Tugas tambahan mengelola Univ			
	Kegiatan lainnya, misal sedang studi lanjut			
	Sub jumlah			
Bidang Penelitian	Penelitian kelompok			
	Penelitian mandiri			
	Menulis buku untuk diterbitkan			
	Sub jumlah			
Bidang Pengabdian pada masyarakat	Pelatihan			
	Pelayanan kepada masyarakat			
Penunjang Kegiatan	Tugas penunjang pelaksanaan pendidikan			
	Panitia/tim tingkat universitas (temporer)			
Jumlah				
Menyetujui, Dekan		Bandung , Dosen,		
Nama		Nama		

5.1.2. Formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi tenaga kependidikan

Pengisian Formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi tenaga kependidikan dilakukan setiap awal tahun. Adapun tugas setiap pegawai tenaga kependidikan adalah pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai jabatan fungsionalnya.

Formulir Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil SKP)										
NO		I. PEJABAT PENILAI		NO		II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI				
1	Nama			1	Nama					
2	NIP			2	NIP					
3	Pangkat/Gol.Ruang			3	Pangkat/Gol.Rua					
4	Jabatan			4	Jabatan					
5	Unit Kerja			5	Unit Kerja					
NO		III. KEGIATAN TUGAS JABATAN		Angka Kredit	TARGET					
					KUANT/OUTPUT		KUAL/MUTU		WAKTU	
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
...										
				Jatinangor, ... Januari 2014						
Pejabat Penilai,				Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai						
Nama				Nama						
NIP				NIP						

5.2. Kontrak Kinerja Individu dan Penilaian

Kontrak kinerja individu bagi dosen dibuat **setelah mengerjakan beban standar** tugas tridharma yang direncanakan dalam Beban Kerja Dosen (BKD) dan dilaksanakan seperti dilaporkan dalam Laporan Kinerja Dosen (LKD). Untuk individu tenaga kependidikan, kontrak kinerja individu dibuat **setelah** melaksanakan tugas dan fungsi seperti direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

5.2.1. Formulir Kontrak kinerja individu dosen dan Penilaian

Kontrak kinerja individu terkait dengan produktivitas tridharma individu dosen dan tugas pengembangan organisasi. Target kinerja individu dosen diukur melalui : (i) peningkatan kompetensi/keahlian dosen melalui studi lanjut dan pelatihan, (ii) produktivitas individu terkait pencapaian IKU/IKK tridharma, (iii) tugas atas kelebihan beban mengajar, membimbing dan menguji, dan/atau (iv) tugas manajerial bagi dosen yang mendapat tugas tambahan sebagai pejabat pengelola atau yang mendapat tugas penunjang.

Metode penilaian atas ketercapaian target kinerja individu yaitu:

- (1) Total nilai capaian kinerja (TNK) merupakan agregasi perkalian prosentase capaian setiap indikator kinerja terhadap bobot. Bobot target setiap indikator kinerja ditentukan sesuai dengan tingkat kesulitan dan jumlah waktu yang dibutuhkan dalam merealisasikan target kinerja.

	Kualitas dan/atau kuantitas Target Indikator Kinerja Dosen
Bobot 5	Publikasi internasional, judul penelitian kompetisi internasional, gelar S3, paten
Bobot 4	Publikasi nasional terakreditasi, judul PPM kompetisi nasional, gelar S2, Haki
Bobot 3	Publikasi nasional, paper dipresentasikan internasional, meluluskan S3, membimbing dan menguji S3
Bobot 2	Sertifikasi pelatihan internasional, paper dipresentasikan internasional, meluluskan S2/Sp, kelebihan beban mengajar pascasarjana, Membimbing dan menguji S2/Sp
Bobot 1	Sertifikasi pelatihan nasional dan internal, meluluskan S1/Diploma, kelebihan beban mengajar S1/Diploma, Membimbing dan menguji S1/Diploma

- (2) Prosentase capaian KPI atau PKPI merupakan prosentase capaian kinerja individu dihitung sebagai perkalian Skor TNK dengan prosentase capaian realisasi BKD yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja Dosen (LKD).

PKPI 5 = Istimewa, untuk tingkat capaian 145%-200%.

PKPI 4 = Sangat Memuaskan, untuk tingkat capaian 115%-144%

PKPI 3 = Memuaskan, untuk tingkat capaian 85%-114%

PKPI 2 = Kurang Memuaskan, untuk tingkat capaian 55%-84%

PKPI 1 = Tidak Memuaskan, untuk tingkat capaian 25%-54%

Pembayaran insentif kinerja adalah jika seseorang mampu mencapai PKPI dengan rentang antara 25% hingga 150% atau hingga 200% untuk capaian terkategori extraordinary. Capaian PKPI dibawah 25% tidak akan mendapat insentif kinerja. Besaran rupiah insentif kinerja merujuk pada besaran 100% PKPI pada SK Rektor tentang Remunerasi Dosen. Contoh: jika insentif kinerja untuk 100% PKPI sebesar Rp. 6.500.000/bulan maka jika PKPI 140% maka besaran insentif kinerja sama dengan $(140\%) \times \text{Rp.} 6.500.000$ atau Rp. 9.100.000/bulan.

Kontrak Kinerja Individu Dosen Tahun 2015			
Nama			
NIP			
Pangkat/Gol.Ruang			
Jabatan Akademik	Prof/LK/L/AA/Dosen belum punya jabatan		
Unit Kerja	Fakultas		
Uraian Tugas/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja	
		Kuantitas/Kualitas	Satuan
Peningkatan kompetensi/keahlian	Studi lanjut Jenjang S2/S3 (pilih)	Gelar pendidikan Tahun	Gelar
	Pelatihan di luar Unpad dalam/luar negeri (pilih)	Jumlah dan jenis pelatihan	Sertifikat
	Pelatihan diselenggarakan Unpad	Jumlah dan jenis pelatihan	Sertifikat
Produktivitas individu terkait pencapaian IKU tridharma	Jumlah mahasiswa dibimbing lulus tepat waktu tahun 2015		
	Diploma	Jumlah lulusan per-tahun	lulusan
	S1	Jumlah lulusan per-tahun	lulusan
	S2/Sp	Jumlah lulusan per-tahun	lulusan
	S3	Jumlah lulusan per-tahun	lulusan
	Jumlah judul penelitian hasil kompetisi tahun 2015		
	Unpad	1 / 2 / 3 (pilih)	judul
	Nasional	1 / 2 / 3 (pilih)	judul
	Internasional	1 / 2 / 3 (pilih)	judul
	Jumlah publikasi tahun 2015		
	Nasional	1 / 2 / 3 (pilih)	publikasi
	Nasional terakreditasi	1 / 2 / 3 (pilih)	publikasi
	Internasional	1 / 2 / 3 (pilih)	publikasi
	Jumlah paper hasil penelitian yang dipresentasikan		
	Unpad	1 / 2 / 3 (pilih)	judul
	Nasional	1 / 2 / 3 (pilih)	judul
	Internasional	1 / 2 / 3 (pilih)	judul
	Jumlah judul pengabdian pada masyarakat hasil kompetisi tahun 2015		
Nasional/internasional	1 / 2 / 3 (pilih)	judul	
Jumlah HaKI yang dihasilkan tahun 2015		1 / 2 / 3 (pilih)	sertifikat
Tugas atas kelebihan beban mengajar, membimbing dan menguji	Kelebihan beban mengajar semester ganjil dan genap		
	Diploma	Jml sesi mengajar/beban sks	sesi / sks
	S1	Jml sesi mengajar/beban sks	sesi / sks
	S2/Sp	Jml sesi mengajar/beban sks	sesi / sks
	S3	Jml sesi mengajar/beban sks	sesi / sks
	Jumlah Mhs dibimbing mencatat Kemajuan studi sesuai jadwal		
	Diploma	jml mhs mencatat kemajuan	mhs
	S1	jml mhs mencatat kemajuan	mhs
	S2/Sp	jml mhs mencatat kemajuan	mhs
	S3	jml mhs mencatat kemajuan	mhs
	Jumlah Mhs yang diuji terkait tugas akhir		
	Diploma	jml mhs yang diuji	mhs
	S1	jml mhs yang diuji	mhs
	S2/Sp	jml mhs yang diuji	mhs
	S3	jml mhs yang diuji	mhs
	Jumlah calon / mhs yang diuji		
	Wawancara calon mahasiswa baru Pasca	Jml calon mhs yang diuji	orang
	Kualifikasi Kandidat doktor	jml mhs yang diuji	mhs
Jumlah naskah disertasi yang ditelaah		jml naskah disertasi	naskah
Jumlah Mhs perwalian		Jml mhs perwalian	mhs
Tugas tambahan	Jabatan sesuai OTK, sebutkan ...	nama jabatan	sks
	Tugas penunjang, sebutkan	nama jabatan	sks
	Tugas kelompok kerja adhoc	fungsi tugas	bulan
	Tugas layanan tertentu pendukung pendidikan	fungsi tugas	bulan
Dekan Pemberi Kontrak		Bandung , Januari 2015	
		Dosen pelaksana kontrak	
Nama		Nama	
NIP		NIP	

Satuan tugas atas kelebihan beban kerja dalam kontrak kinerja mempunyai satuan disetarakan sks atau satuan non sks. Perhitungan insentif kinerja khusus untuk kelebihan beban mengajar termasuk tugas mengajar tatap muka di kelas, pembuatan soal ujian dan pemeriksaan hasil ujian.

5.2.2. Formulir Kontrak kinerja individu Tenaga Kependidikan dan Penilaian

Kontrak kinerja individu terkait dengan produktivitas kerja individu tenaga kependidikan dan prestasi atas tugas pengembangan organisasi. Target kinerja individu tenaga kependidikan diukur melalui: (i) peningkatan kompetensi/keahlian melalui studi lanjut dan pelatihan, (ii) pengembangan Unpad melalui pencapaian target IKU/IKK institusi, dan (iii) tugas khusus sebagai pejabat perbendaharaan dan pengadaan barang/jasa.

Metode penilaian atas ketercapaian target kinerja individu yaitu:

- (1) Total nilai capaian kinerja (TNK) merupakan agregasi perkalian prosentase capaian setiap indikator kinerja terhadap bobot. Bobot target setiap indikator kinerja ditentukan sesuai dengan tingkat kesulitan dan jumlah waktu yang dibutuhkan dalam merealisasikan target kinerja.

	Kualitas dan/atau kuantitas Target Indikator Kinerja Tenaga Kependidikan
Bobot 5	gelar S2
Bobot 4	gelar S1, opini WTP, ranking webometric
Bobot 3	Gelar D3, Sertifikasi pelatihan internasional, mutu layanan prima, prosentase layanan pendukung pendidikan menggunakan elektronik, prosentase pengadaan unit kerja menggunakan e-procurement, jumlah peraturan yang memperkuat tata kelola
Bobot 2	Sertifikasi Pelatihan nasional, Tugas khusus pejabat perbendaharaan dan pengadaan barang/jasa,
Bobot 1	Sertifikasi Pelatihan yang diadakan universitas

- (3) Prosentase capaian KPI atau PKPI merupakan prosentase capaian kinerja individu dihitung sebagai perkalian Skor TNK dengan prosentase capaian SKP.
PKPI 5 = Istimewa, untuk tingkat capaian 125%-150%.
PKPI 4 = Sangat Memuaskan, untuk tingkat capaian 100%-124%
PKPI 3 = Memuaskan, untuk tingkat capaian 75%-99%
PKPI 2 = Kurang Memuaskan, untuk tingkat capaian 50%-74%
PKPI 1 = Tidak Memuaskan, untuk tingkat capaian 25%-49%

Pembayaran insentif kinerja adalah jika seseorang mampu mencapai PKPI dengan rentang antara 25% hingga 150%. Capaian PKPI dibawah 25% tidak akan mendapat insentif kinerja. Besaran rupiah insentif kinerja merujuk pada besaran 100% KPI pada SK Rektor tentang Remunerasi Tenaga Kependidikan. Contoh: jika insentif kinerja untuk 100% PKPI sebesar Rp. 4.500.000/bulan

maka jika PKPI 80% maka besaran insentif kinerja sama dengan (80%)xRp.4.500.000 atau Rp. 3.600.000/bulan.

Kontrak Kinerja Individu Tenaga Kependidikan			
Tahun 2015			
Nama			
NIP			
Pangkat/Gol.Ruang			
Jabatan/Grade			
Unit Kerja			

Uraian Tugas/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja	
		Kuantitas/Kualitas	Satuan
Peningkatan kompetensi/keahlian	Studi lanjut Jenjang S2/S1/D4/D3 (pilih)	Gelar pendidikan Tahun	Gelar
	Pelatihan di luar Unpad dalam/luar negeri (pilih)	Jumlah dan jenis pelatihan	Sertifikat
	Pelatihan diselenggarakan Unpad	Jumlah dan jenis pelatihan	Sertifikat

Prestasi individu terkait pencapaian IKU/IKK Unpad	Hasil audit eksternal terhadap laporan keuangan BLU		
		terbitnya Opini	WTP
		jumlah catatan audit unit kerja	Jml rekomendasi tindakan perbaikan
	Peringkat webometric	updating data webometric	perubahan peringkat (% naik/turun)
			%
		Prosentase ketercapaian standar layanan prima sesuai SOP/POB	%
		Prosentase layanan pendukung pendidikan menggunakan elektronik	%
		Prosentase pengadaan unit kerja menggunakan e-procurement	%
	Jumlah peraturan baru yang memperkuat tata kelola		peraturan

Tugas khusus	Pejabat perbendaharaan		
		tugas PPK	Jml jam per-minggu (termasuk di luar jam kerja)
		tugas Bendahara	Jml jam per-minggu (termasuk di luar jam kerja)
		tugas PPSPM	Jml jam per-minggu (termasuk di luar jam kerja)
	Pejabat pengadaan barang/jasa		Jml jam per-minggu (termasuk di luar jam kerja)
	Pejabat teknis pelaksana kegiatan pengadaan		Jml jam per-minggu (termasuk di luar jam kerja)
	Tugas pendukung pendidikan (di rumah sakit atau sejenis)		Jml jam per-minggu (termasuk di luar jam kerja)

Bandung , Januari 2015

Pemberi Kontrak (Kabiro/Wakil Dekan II /Wadir Pascasarjana)

Tenaga Kependidikan pelaksana kontrak

Nama

NIP

Nama

NIP

5.2.3. Formulir Kontrak kinerja individu Pejabat Pengelola dan Penilaian

Kontrak kinerja individu pejabat pengelola terkait dengan target kinerja terkait IKU dan IKK yang mendukung ketercapaian target IKU/IKK Rektor. Target kinerja adalah sasaran kinerja meliputi: (i) IKU/IKK operasional tridharma perguruan tinggi, (ii) IKU/IKK keuangan, (iii) IKU/IKK mutu SDM, sarana prasarana dan tata kelola yang baik, dan (iv) IKU/IKK terkait dampak atau manfaat bagi masyarakat.

Kuantitas dan kualitas target IKU/IKK yang ditetapkan dalam kontrak kinerja individu didistribusikan dari IKU/IKK kontrak kinerja Rektor. Penetapan target mengkombinasikan *top-down target* dan *bottom-up target*. Jenis IKU/IKK dan besaran target per-jenis jabatan akan diatur dalam kontrak kinerja individu.

Kontrak Kinerja Individu Pejabat Pengelola Tahun 2015			
Nama			
NIP			
Pangkat/Gol.Ruang			
Jabatan Pengelola *			
Unit Kerja	Fakultas		
Kelompok IKU/IKK **	Indikator Kinerja	Target Kinerja	
		Kuantitas/Kualitas	Satuan
IKU/IKK operasional tridharma perguruan tinggi	IKU/IKK Pendidikan		
	IKU/IKK Penelitian		
	IKU/IKK Pengabdian pada masyarakat		
IKU/IKK keuangan	Prosentase pendapatan PNBP dibandingkan total anggaran		%
	Prosentase pendapatan kerjasama dibandingkan PNBP		%
IKU/IKK mutu SDM, sarana prasarana dan tata kelola yang baik	IKU/IKK mutu SDM		
	IKU/IKK mutu sarana prasarana		
	IKU/IKK mutu tata kelola		
IKU/IKK terkait dampak atau manfaat bagi masyarakat	Prosentase mahasiswa miskin		%
	Jumlah kerjasama dengan industri menggunakan paten yang dihasilkan		
	Jumlah kerjasama dengan industri menggunakan hasil penelitian		
* Jabatan WR/Dekan/WD/Dir Pascasarjana/Ka Biro/Ka Lembaga/ Ka Badan/ Kadek/Kood.Prodi			
**WR/Dekan dibebankan 4 kelompok IKU/IKK. Pejabat lain menyesuaikan sesuai lingkup tugas			
		Bandung , Januari 2015	
Rektor/WR/Dekan Pemberi Kontrak		Pejabat pelaksana kontrak	
Nama		Nama	
NIP		NIP	

BAB IV

Penutup dan Aturan Peralihan

Peraturan Rektor tentang Pedoman Implementasi Remunerasi di lingkungan Universitas Padjadjaran efektif dilaksanakan per Januari 2015. Setelah terbit KMK Remunerasi BLU Unpad namun sebelum terbitnya pedoman ini implementasi skema sebagaimana dalam pedoman dilakukan secara parsial bagi tenaga kependidikan periode Januari-Desember 2014 hal tersebut dimaksudkan untuk mengganti tunjangan kinerja yang telah dibayar melalui anggaran Dikti serta untuk kompensasi atas tugas dosen pada tahun 2014 yang menghadapi keterbatasan Standar Biaya Masukan Lainnya (SBML) dan Standar Biaya Masukan (SBM) Kementerian Keuangan.

Pada tahun 2015 akan efektif implementasi remunerasi untuk pegawai meliputi dosen dan tenaga kependidikan serta untuk pejabat pengelola. Prosedur dan perangkat skema remunerasi telah dijelaskan pada pedoman ini. Pembayaran remunerasi terhitung mulai bulan Januari 2015 sesuai anggaran yang telah ditetapkan.

Perhitungan besaran insentif kinerja individu oleh tim Implementasi Remunerasi membutuhkan hasil evaluasi atas capaian kinerja individu yang dilakukan oleh Tim Penilai Kerja. Kedua Tim ini akan efektif melakukan tugasnya per-Januari 2015. Bendahara hanya akan membayarkan sesuai dengan rekomendasi kedua tim tersebut

REKTOR,



GANJAR KURNIA