



**PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS PADJADJARAN
NOMOR 8 TAHUN 2018**

TENTANG

**PEDOMAN IMPLEMENTASI TUNJANGAN KINERJA DOSEN
UNIVERSITAS PADJADJARAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR UNIVERSITAS PADJADJARAN,

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 26 huruf a dan f Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Padjadjaran, dalam menetapkan dan mengelola manajemen di bidang non akademik, salah satunya mengenai kesejahteraan dosen, perlu ditetapkan kebijakan mengenai tunjangan kinerja;
- b. bahwa perlu dilakukan penyusaian terhadap pedoman implementasi tunjangan kinerja bagi dosen di lingkungan Universitas Padjadjaran;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, maka perlu diterbitkan Peraturan Rektor 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 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 43550);
3. 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
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
5. Peraturan Pemerintahan Nomor 37 Tahun 1957 tentang Pendirian Universitas Padjadjaran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1442);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2014 tentang Penetapan Universitas Padjadjaran Sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 301);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Bentuk Dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 110, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5699);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Padjadjaran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 168, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5720);
10. Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 137/M/Kp/IV/2015 Pengangkatan Rektor Universitas Padjadjaran Periode 2015-2019;

11. Peraturan Rektor Universitas Padjadjaran Nomor 11 Tahun 2016 tentang Manajemen Pegawai Universitas Padjadjaran NonPegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Rektor Universitas Padjadjaran Nomor 40 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pengelola Universitas Padjadjaran, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Rektor Universitas Padjadjaran Nomor 20 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Peraturan Rektor Universitas Padjadjaran Nomor 40 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pengelola Universitas Padjadjaran;
13. Peraturan Rektor Nomor 49 Tahun 2016 tentang Pengelolaan Keuangan Universitas Padjadjaran;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS PADJADJARAN TENTANG PEDOMAN IMPLEMENTASI TUNJANGAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PADJADJARAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Padjadjaran, yang selanjutnya disingkat Unpad, adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
2. Statuta Unpad adalah peraturan dasar pengelolaan Unpad yang digunakan sebagai landasan penyusunan peraturan dan prosedur operasional di Unpad.
3. Rektor adalah organ Unpad yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan Unpad.
4. Fakultas adalah himpunan sumber daya pendukung yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik, pendidikan profesi, atau pendidikan vokasi dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan dan teknologi di lingkungan Unpad.
5. Sekolah adalah unsur pelaksana akademik setingkat Fakultas yang bertugas menyelenggarakan dan/atau mengoordinasikan program pascasarjana multidisiplin.
6. Dekan adalah pimpinan Fakultas atau Sekolah di lingkungan Unpad yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan akademik di tiap-tiap Fakultas atau Sekolah.
7. Tunjangan Kinerja Unpad adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Unpad berdasarkan kelas jabatan dan capaian kinerja.
8. Kelas Jabatan adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
9. 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.
10. Target kinerja operasional Unpad yang ditetapkan oleh Menteri mempertimbangkan indikator kinerja tridharma perguruan tinggi, indikator kinerja keuangan, dan indikator kinerja mutu dan manfaat bagi masyarakat.
11. Kontrak Kinerja individu Dosen adalah kontrak yang 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-semester ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal semester.
12. Kontrak kinerja individu Dosen dengan Tugas Tambahan adalah kontrak yang 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-semester ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal semester .
13. Dosen terdiri atas pegawai PNS dan pegawai tetap non PNS. Dosen PNS adalah Dosen yang diangkat oleh pejabat yang berwenang berdasarkan peraturan kepegawaian, yang bekerja di lingkungan Unpad, dan menerima gaji sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku. Dosen tetap non PNS adalah Dosen yang diangkat oleh Unpad sejjin Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

14. Dosen dengan tugas tambahan adalah Dosen yang diberi tambahan tugas untuk memangku jabatan di lingkungan Universitas Padjadjaran sebagai Pejabat Pengelola BLU, Senat Akademik, dan Jabatan Non-Struktural.
15. Departemen adalah unsur dari Fakultas yang mendukung penyelenggaraan kegiatan akademik dalam satu atau beberapa cabang ilmu pengetahuan dan teknologi dalam jenis pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi.
16. Program Studi adalah kesatuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi.
17. Unit Pelaksana Teknis, yang selanjutnya disingkat UPT adalah unsur pengelola yang melaksanakan tugas teknis dan/atau penunjang tertentu yang diperlukan untuk penyelenggaraan kegiatan tridharma perguruan tinggi di lingkungan Unpad.

BAB II PEDOMAN IMPLEMENTASI TUNJANGAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PADJADJARAN

Pasal 2

Pedoman Implementasi Tunjangan Kinerja Dosen Universitas Padjadjaran, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Rektor ini, merupakan satu kesatuan aturan yang tidak terpisahkan dengan Peraturan Rektor ini, terdiri atas:

- a. Bab I Ketentuan Umum
- b. Bab II Penerima, Persyaratan dan Komponen Tunjangan Kinerja
- c. Bab III Pembentukan Struktur Jabatan dan Grading
- d. Bab IV Penugasan dan Kontrak Kinerja Individu
- e. Bab V Skema Tunjangan Kinerja

Pasal 3

Penetapan nilai rupiah gaji dan insentif kinerja ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB III KETENTUAN PENUTUP

Pasal 4

Pada saat Peraturan Rektor ini berlaku:

- (1) Peraturan Rektor Universitas Padjadjaran Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Pedoman Implementasi Tunjangan Kinerja Dosen Universitas Padjadjaran, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Semua Keputusan mengenai Tunjangan Kinerja Dosen Universitas Padjadjaran, dinyatakan masih berlaku selama belum dicabut dan dinyatakan tidak berlaku berdasarkan Peraturan Rektor ini.

Pasal 5

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal 15 Februari 2018.

Ditetapkan di Bandung,
Pada tanggal 14 Februari 2018

/s/ REKTOR,



TRI HANGGONO ACHMAD

Lampiran Peraturan Rektor Universitas Padjadjaran
Nomor 8 Tahun 2018
Tanggal 14 Februari 2018

**PEDOMAN IMPLEMENTASI
TUNJANGAN KINERJA DOSEN
UNIVERSITAS PADJADJARAN**

DAFTAR ISI

BAB I	KETENTUAN UMUM	1
BAB II	PENERIMA, PERSYARATAN DAN KOMPONEN TUNJANGAN KINERJA UNPAD	3
2.1.	Penerima Tunjangan Kinerja Unpad	3
2.1.1	Dosen dengan Tugas Tambahan	3
2.2.	Persyaratan	4
2.3.	Komponen Tunjangan Kinerja Unpad	5
BAB III	PEMBENTUKAN STRUKTUR JABATAN DAN GRADING	6
BAB IV	PENUGASAN DAN KONTRAK KINERJA INDIVIDU	7
4.1.	Penugasan Terkait Tugas dan Fungsi Standar	7
4.1.1.	Formulir Beban Kerja bagi Dosen (BKD)	7
4.2.	Kontrak Kinerja Individu	8
BAB V	SKEMA TUNJANGAN KINERJA UNPAD	11
5.1.	Anggaran Tunjangan Kinerja Unpad	11
5.2.	Penetapan Remunerasi yang bersumber dari pendapatan sumber dana masyarakat	12
5.2.1.	Gaji pegawai Unpad PTNBH	12
5.2.2.	Insentif Kinerja	13
5.2.3.	Perhitungan Poin dalam kontrak kinerja individu	13
5.2.3.1	Perhitungan poin sebagai Dosen	13
5.2.3.2	Perhitungan poin sebagai manajemen	14
5.3.	Satuan poin pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi	14
5.3.1.	Satuan poin pelaksana Pendidikan	14
5.3.2.	Satuan poin pelaksana Penelitian	26
5.3.3.	Penunjang Kegiatan Akademik Dosen	32
5.3.4.	Tugas Tambahan	34
BAB VI	PENUTUP	36

BAB I

KETENTUAN UMUM

- (1) **Universitas Padjadjaran**, yang selanjutnya disebut 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) **Tunjangan Kinerja Unpad** adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai berdasarkan kelas jabatan dan capaian kinerja.
- (3) **Kelas Jabatan** adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
- (4) **Kinerja** adalah prestasi kerja yang diukur melalui Indikator Kinerja. Indikator Kinerja merupakan ukuran tingkat hasil suatu kegiatan dan/atau prestasi atas pelaksanaan kegiatan.
- (5) **Indikator Kinerja Individu** merupakan parameter proses dan/atau hasil kerja yang dapat diukur, diobservasi dan dicatat.
- (6) **Target Kinerja Operasional Unpad** yang ditetapkan oleh Menteri mempertimbangkan indikator kinerja tridharma perguruan tinggi, indikator kinerja keuangan, dan indikator kinerja mutu dan manfaat bagi masyarakat.
- (7) **Kontrak Kinerja Individu Dosen** adalah kontrak yang 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-semester ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal semester.
- (8) **Kontrak Kinerja Individu Dosen dengan Tugas Tambahan** adalah kontrak yang 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.

- (9) **Dosen Unpad** adalah Dosen PNS dan Dosen tetap nonPNS.
- (10) **Dosen PNS** adalah Dosen yang diangkat oleh pejabat yang berwenang berdasarkan peraturan kepegawaian, yang bekerja di lingkungan Unpad, dan menerima gaji sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku.
- (11) **Dosen Tetap nonPNS** adalah Dosen yang diangkat oleh Unpad.
- (12) **Dosen Unpad dengan Tugas Tambahan** adalah Dosen yang diberi tambahan tugas untuk memangku jabatan di lingkungan Unpad sebagai Pejabat Pengelola, Senat Akademik, dan Jabatan Non-Struktural.
- (13) **Pimpinan Senat Akademik** adalah Ketua dan Sekretaris Senat Akademik, serta Ketua dan Sekretaris Komisi pada Senat Akademik Unpad.

BAB II
PENERIMA, PERSYARATAN DAN KOMPONEN
TUNJANGAN KINERJA UNPAD

2.1. PENERIMA TUNJANGAN KINERJA UNPAD

Tunjangan kinerja Unpad diberikan kepada :

- (1) Dosen Tetap PNS dan Dosen Tetap NonPNS
- (2) Dosen dengan tugas tambahan sebagai Pejabat Pengelola, serta Jabatan Non-Struktural.

Setiap Dosen mempunyai Fakultas induk. Tugas Tri Dharma dilakukan di Fakultas induk dan Fakultas lain di lingkungan Unpad.

2.1.1 Dosen dengan Tugas Tambahan

- (1) **Pejabat Pengelola** adalah Dosen Unpad yang mendapat tugas tambahan untuk bertanggung jawab terhadap kinerja operasional Unpad, yang terdiri atas Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Direktur, Kepala Satuan, Wakil Dekan, Kepala Kantor, Wakil Kepala Satuan, Kepala Departemen, Ketua Program Studi, Manajer.
- (2) **Besaran Tunjangan Kinerja Unpad bagi Pejabat Pengelola** ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :
 - a. Proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran (*size*) dan jumlah aset yang dikelola Unpad serta tingkat pelayanan;
 - b. Kesetaraan, yaitu dengan memperhatikan industri pelayanan sejenis;
 - c. Kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan Unpad;
 - d. Kinerja Operasional Unpad yang ditetapkan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga sekurang-kurangnya mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

- (3) **Dosen dengan tugas tambahan yang Non Struktural** adalah dosen Unpad yang mendapat tugas tambahan untuk bertanggung jawab melaksanakan fungsional pada beberapa bidang namun tidak bersifat struktural, terdiri atas Kepala Laboratorium/Studio, Kepala Pusat Studi, Kepala Pusat Riset, Kepala Pusat Unggulan.

2.2. PERSYARATAN

Individu penerima Tunjangan Kinerja Unpad wajib melaksanakan tugas berorientasi pencapaian sasaran kerja dan kinerja sesuai jabatannya yang tertuang dalam Beban Kerja Dosen (BKD) dan Kontrak Kinerja Individu. 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 dapat diperoleh 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 didasarkan pada sistem penghargaan yang mampu mendorong produktivitas dan kreativitas para pejabat dan pegawai serta sistem sanksi atas hasil evaluasi yang terkategori kurang atau tidak sesuai.

2.3. KOMPONEN TUNJANGAN KINERJA UNPAD

Unpad dapat membayarkan tunjangan kinerja Unpad dengan memperhatikan kemampuan keuangan / pendapatan Unpad. Tunjangan kinerja Unpad didasarkan atas capaian kontrak kinerja individu yang dievaluasi berkala setiap semester. Adapun komponen tunjangan kinerja Unpad terdiri dari:

- (1) **Pembayaran atas Jabatan (*Pay for position*)** merupakan gaji yang bersumber dari dana masyarakat, dibayarkan untuk jabatan yang dihitung sesuai dengan *job value* yang dihasilkan oleh suatu jabatan tersebut. Untuk jabatan Dosen, *pay for position* berupa tambahan gaji bersumber dari dana masyarakat dibayarkan atas realisasi beban tugas tridharma di atas standar Beban Kerja Dosen (BKD). Komponen gaji merupakan kompensasi yang bersifat *fixed*. Pembayaran dilakukan dalam bentuk *single salary* yang tergabung dengan *pay for performance*.
- (2) **Pembayaran atas ketercapaian target Kinerja (*Pay for performance*)** merupakan insentif kinerja yang dibayarkan untuk prestasi kerja dan ketercapaian target kinerja kunci atau *key performance indicator/KPI*. Syarat pembayaran insentif kinerja adalah telah memenuhi tugas standar. Insentif kinerja merupakan kompensasi yang bersifat variabel.
- (3) **Perhatian untuk Kesejahteraan (*Pay for people*)** merupakan program *benefit* sebagai bentuk kesejahteraan bersifat individual, seperti beasiswa pendidikan pegawai, jaminan perlindungan kesehatan, dan jaminan hari tua. Unpad akan membayarkan tunjangan kinerja Unpad bulan ke-13.
- (4) **Jasa kepakaran dan keahlian pada kegiatan Kerjasama**
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.

BAB III

PEMBENTUKAN STRUKTUR JABATAN DAN GRADING

Grading Pejabat Pengelola Universitas Padjadjaran PTNBH

No	Grade	Jabatan
1	17	Rektor
2	16	Wakil Rektor Dekan
3	15	Direktur Kepala Satuan Pejabat Pelaksana Anggaran / Pejabat Pembuat Komitmen
4	14	Wakil Dekan Wakil Kepala Satuan
5	12	Kepala Kantor (Dosen; termasuk 12 sks) Kepala Kantor (Tendik) Sekretaris Direktorat Laboratorium Sentral
6	11	Kepala Departemen Ketua Program Studi
7	10	Manajer (Dosen, termasuk 12 sks) Manajer (Tendik)

Grading Jabatan Fungsional Dosen Universitas Padjadjaran

No	Grade	Jabatan
1	12	Profesor
2	11	Lektor Kepala
3	9	Lektor
4	8	Asisten Ahli
		Dosen

BAB IV

PENUGASAN DAN KONTRAK KINERJA INDIVIDU

4.1. PENUGASAN TERKAIT TUGAS DAN FUNGSI STANDAR

Seorang PNS Dosen berfungsi sebagai aparatur pegawai negeri sipil yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan tugas Tri Dharma perguruan tinggi sesuai jabatan akademiknya. Rencana pelaksanaan tugas dan fungsi standar seorang Dosen dinyatakan dalam pengisian formulir Beban Kerja Dosen (BKD).

4.1.1. FORMULIR BEBAN KERJA BAGI DOSEN (BKD)

Dosen wajib mengisi form Beban Kerja Dosen (BKD) di awal semester terkait rencana melaksanakan Tugas dan Fungsi standar yaitu setara dengan beban minimal 12 SKS dan maksimal 16 SKS tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kewajiban mengisi form BKD adalah untuk basis pembayaran tunjangan sertifikasi dan tunjangan kehormatan Profesor yang bersumber dari anggaran pemerintah.

Dosen yang berhak mengisi adalah semua Dosen PNS ataupun CPNS termasuk yang sedang menjalankan studi lanjut serta Dosen tetap nonPNS. Tugas dan fungsi (Tusi) setiap 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 Tri Dharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 SKS dengan komposisi bidang pendidikan dan penelitian minimal 9 SKS, kecuali bagi Dosen dengan tugas tambahan. Beban 12 SKS bagi Dosen dengan tugas tambahan tidak harus meliputi bidang penelitian. Selain beban Tri Dharma perguruan tinggi, seorang Dosen dapat melaksanakan kewajiban lain sehingga beban kerja dapat mencapai maksimal 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 Departemen dan Ketua Program Studi, dapat melaksanakan darma 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) Pengelola Universitas Padjadjaran dinyatakan dalam sejumlah beban SKS termasuk dalam darma pendidikan. Sedangkan Dosen yang mendapat tugas penunjang pelaksanaan pendidikan yang nomenklaturanya tidak terdapat dalam OTK maka beban SKS termasuk dalam penunjang kegiatan.

Hasil evaluasi capaian BKD berupa Laporan Kinerja Dosen (LKD) wajib dilaporkan di akhir semester. Realisasi atas BKD adalah persentase dari jumlah realisasi SKS dalam LKD dibandingkan jumlah SKS dalam BKD. Dosen tetap yang tidak melaksanakan tugas dan fungsi standar yaitu melaksanakan beban kerja minimal 12 SKS tridharma maka tunjangan sertifikasi tidak akan dibayarkan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku serta tidak berhak mendapatkan tunjangan kinerja Unpad Unpad. Bagi Dosen yang telah melaksanakan kerja minimal 12 SKS mendapatkan tunjangan kinerja Unpad atas kelebihan beban kerja di atas standar yang berorientasi pada *output* dan pencapaian target IKU/IKK universitas.

4.2. KONTRAK KINERJA INDIVIDU

- (1) Kontrak Kinerja Individu merupakan pelaksanaan rencana Tugas dan Fungsi setelah Dosen mencapai beban minimal 12 SKS dan maksimal 16 SKS tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang tertuang dalam BKD.
- (2) Penetapan Kontrak Kinerja Individu dilakukan di awal semester. Basis penyusunan target kinerja individu per semester didasarkan atas kuantitas dan kualitas capaian kinerja semester sebelumnya. Seorang Dosen atau pejabat pengelola dan atasannya dapat melakukan kesepakatan atas jenis dan besaran target kinerja dengan mempertimbangkan capaian kinerja sebelumnya untuk ditetapkan dan ditandatangani.

- (3) Penetapan Kontrak Kinerja Individu Dosen yang ditandatangani di awal semester terkait rencana 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.
- (4) Penetapan Kontrak Kinerja Individu Dosen dengan Tugas Tambahan yang ditandatangani di awal semester terkait rencana target IKU dan IKK mendukung ketercapaian target IKU/IKK Rektor. Kontrak kinerja atas target IKU/IKK Rektor Unpad ditandatangani oleh Direktorat Jendral Dikti Kementerian Riset, Teknologi, dan Perguruan Tinggi dan Direktorat Jendral Perbendaharaan Kementerian Keuangan. Penandatanganan kontrak kinerja pejabat lain ditandatangani oleh atasan langsung sesuai dengan tata kerja yang diatur dalam Peraturan Rektor tentang Organisasi dan Tata Kerja Pengelola Unpad.

Kontrak kinerja individu Dosen dengan tugas tambahan terkait dengan target kinerja terkait IKU dan IKK yang mendukung ketercapaian target IKU/IKK Rektor. Target kinerja adalah sasaran kinerja meliputi:

- a. IKU/IKK operasional tridharma perguruan tinggi; dan/atau
- b. IKU/IKK keuangan; dan/atau
- c. IKU/IKK mutu SDM, sarana prasarana dan tata kelola yang baik; dan/atau;
- d. IKU/IKK terkait dampak atau manfaat bagi masyarakat.

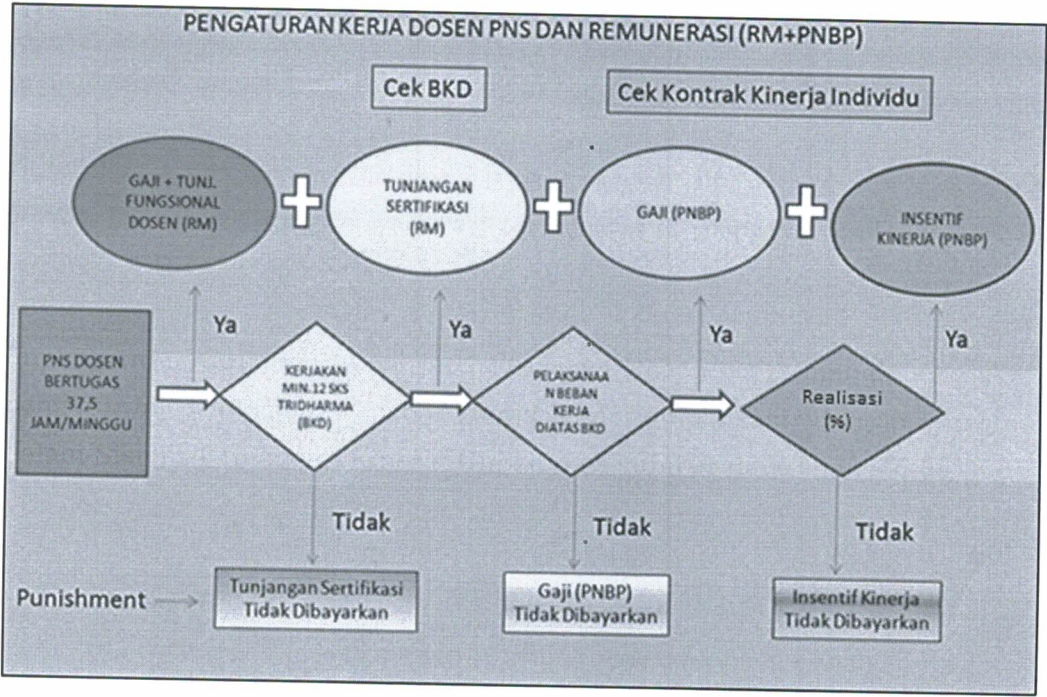
Kuantitas dan kualitas target IKU/IKK yang ditetapkan dalam kontrak kinerja individu didistribusikan dari IKU/IKK kontrak kinerja Rektor. Penetapan target mengkombinasikan *top-down* target dan *bottom-up* target. Jenis IKU/IKK dan besaran target per-jenis jabatan akan diatur dalam kontrak kinerja individu.

- (5) Evaluasi atas capaian kinerja individu yang dilakukan oleh atasan langsung. Bendahara hanya akan membayarkan sesuai dengan rekomendasi dari pihak tersebut tersebut.
- (6) Bentuk BKD dan tata cara pengisiannya dapat diakses pada alamat web <https://staffs.unpad.ac.id>

BAB V

SKEMA TUNJANGAN KINERJA UNPAD

Implementasi tunjangan kinerja Unpad bagi Dosen wajib mengintegrasikan pengaturan pelaksanaan beban kerja dan kompensasi yang terintegrasi dalam Sistem Tunjangan Kinerja Unpad dari sumber dana masyarakat.



5.1. ANGGARAN TUNJANGAN KINERJA UNPAD

- (1) Anggaran Tunjangan Kinerja Unpad yang bersumber dari Dana Masyarakat memuat anggaran tunjangan tetap dan tunjangan variabel yang harus ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan. Anggaran Tunjangan, variabel per-unit kerja menggunakan Standar Biaya Tunjangan Kinerja Unpad yang sama untuk semua unit kerja. Kebijakan alokasi khusus untuk anggaran tunjangan kinerja Unpad pada unit kerja tertentu menggunakan penyeimbang anggaran BP PTNBH.

- (2) Sumber Dana Masyarakat meliputi pendapatan atas layanan pendidikan dan pendukung pendidikan, pendapatan atas kerjasama penelitian dan pengabdian pada masyarakat, Bantuan Pendanaan PTNBH (BP PTNBH), hibah, pendapatan atas pemanfaatan aset, serta pendapatan dari hasil usaha. Rektor dapat menetapkan alokasi dana masyarakat untuk mencukupi kebutuhan anggaran Tunjangan Kinerja Unpad dan dalam rangka menjaga toleransi variasi besaran Tunjangan Kinerja Unpad antar Fakultas.
- (3) Penetapan daftar penerima dan besaran Tunjangan Kinerja Unpad dilakukan setiap awal semester sebagai dasar pembayaran Tunjangan Kinerja Unpad bulanan. Dasar penetapan besaran Tunjangan Kinerja Unpad adalah hasil capaian target atas KKI semester sebelumnya.

5.2 Penetapan Remunerasi yang Bersumber dari Pendapatan Sumber Dana Masyarakat

5.2.1. Gaji Pegawai Unpad Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum

- a. Setiap Dosen memperoleh tambahan gaji selain gaji Rupiah Murni (anggaran pemerintah). Tambahan gaji tersebut dibayarkan menggunakan Dana Masyarakat Unpad dan besarnya ditetapkan sesuai posisi, jabatan dan grade. Dasar pembayaran gaji adalah beban kerja diatas standar beban kerja dosen (BKD) yaitu 12 SKS yang tertuang dalam Kontrak Kinerja Individu dan terevaluasi tingkat ketercapaiannya.
- b. Besaran gaji merupakan perkalian *job value* atas position terhadap Indeks Rupiah sesuai kemampuan keuangan Unpad. Besaran insentif maksimum adalah sebesar 200% dari yang diatur dalam Surat Keputusan .
- c. Untuk seseorang yang mendapat jabatan rangkap maka gaji yang dibayarkan memilih salah satunya.

5.2.2. Insentif Kinerja

- a. Kebijakan pembayaran insentif kinerja merupakan penghargaan atas produktivitas individu pegawai dan pejabat pengelola. Dasar pembayaran insentif kinerja adalah persentase tingkat capaian kinerja yang terevaluasi pada tingkat ketercapaian target kinerjanya. Ketercapaian target kinerja individu mencerminkan tingkat dedikasi dalam pelaksanaan tugas, output kerja yang dihasilkan, dan kontribusinya terhadap ketercapaian kinerja institusi.
- b. Persentase tingkat capaian kinerja yang akan diapresiasi untuk mendapat insentif kinerja adalah jika mempunyai rentang capaian kinerja maksimum 200%.

5.2.3 PERHITUNGAN POIN DALAM KONTRAK KINERJA INDIVIDU

Kontrak kerja individu dibedakan atas 1) kontrak kerja sebagai dosen dalam melakukan tridharma perguruan tinggi diluar kewajiban 12 SKSnya sebagai dosen, 2) kontrak kerja dosen sebagai manajemen. Oleh karenanya untuk dosen yang mendapat tugas tambahan sebagai manajemen harus membuat dua jenis kontak tersebut, yakni kontrak kerja dosen dan kontrak kinerja manajemen, hal tersebut dikarenakan dosen tsb tetap harus melakukan aktifitas tridharma sebagai dosen disamping tugas manajerialnya.

Perhitungan capaian kinerjanya akan dilakukan terpisah untuk masing-masing kontrak, di mana kontrak/capaian kinerja manajemen dihitung dengan faktor pengali Sk Rektor untuk manajemen, sedangkan kontrak/capaian kinerja sebagai dosen dihitung dengan faktor pengali sesuai jabatan fungsionalnya sebagai dosen seperti pada Sk Rektor.

5.2.3.1 Perhitungan poin sebagai dosen

Kinerja Ekstra (kelebihan beban) diluar beban wajib (BKD) bagi Dosen distandarisasi melalui poin. Angka standar ini dihitung berdasarkan *output* kerja yang dihasilkan oleh seorang Dosen guna mendukung tercapainya target kinerja institusi. Kinerja akan dituangkan dalam kontrak kinerja yang dibuat di awal semester dan dievaluasi setiap akhir semesternya. Poin kinerja diperoleh dari aktivitas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada

masyarakat, dan penunjang kegiatan akademik. Sehingga persentase kinerja dapat dihitung dengan membandingkan jumlah poin kinerja seorang Dosen dengan 5.000 poin dikalikan 100%.

Hasil perhitungan dikalikan dengan tarif insentif pada SK Rektor sesuai dengan kelas jabatannya.

Pada akhir semester akan dilakukan evaluasi capaian kinerja Dosen sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, sehingga besaran insentif yang diterima dihitung sesuai dengan capaian tersebut .

5.2.3.2 Perhitungan poin sebagai manajemen

Pada setiap tahun akademik, dosen yang diberikan tugas tambahan sebagai manajemen, dibuatkan kontrak kinerja sebagai manajemen. Kontrak yang dibuat tersebut merupakan yang merupakan *cascade* yang diarahkan untuk mendukung tercapainya target Rektor dalam bentuk IKK dengan kementerian maupun dengan Majelis Wali Amanat (MWA) yang dituangkan dalam sejumlah indikator dalam Renstra/Renop Unpad. Seperti halnya dosen, peran sebagai manajemen dengan berbagai targetnyapun dihitung dalam bentuk poin. Besaran poin standar sebagai manajemen akan berbeda-beda bergantung kepada peran dan fungsinya, seperti ditampilkan dalam tabel 5.17 dan 5.18.

Sehingga persentase capaian kinerja dapat dihitung dengan membandingkan jumlah poin kinerja manajemen yang tercapai dengan poin target pada ke tabel 5.17 dan tabel 5.18 di atas dikalikan 100%.

5.3 SATUAN POIN PELAKSANAAN TRIDHARMA PERGURUAN TINGGI

5.3.1 Satuan Poin Pelaksanaan Pendidikan

1) Satuan Poin Pelaksanaan Perkuliahan

Satuan poin pelaksanaan perkuliahan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1 Satuan Poin Pelaksanaan Perkuliahan

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Mengajar D3	SKS MK	49
2	Mengajar S1/D4	SKS MK	73

3	Mengajar S1/D4 Kelas Internasional	SKS MK	146
4	Mengajar S2/SP/Profesi	SKS MK	97
5	Mengajar S2/SP (Kelas Non-Reguler)	SKS MK	146
6	Mengajar S2/SP1 Kelas Internasional	SKS MK	195
7	Mengajar S3	SKS MK	195
8	Mengajar S3 (Kelas Non-Reguler)	SKS MK	292
9	Mengajar daring	SKS MK	183

Pada akhir semester, capaian kinerja pelaksanaan perkuliahan akan dievaluasi sehingga poin pelaksanaan perkuliahan tercapai maksimal apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melampirkan surat tugas;
2. Kehadiran sesuai dengan yang direncanakan;
3. Penyerahan nilai tepat waktu yaitu 14 hari kerja terhitung sejak diselenggarakannya ujian akhir semester.

Dosen dapat memperoleh poin tambahan dalam pelaksanaan perkuliahan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Memperoleh umpan balik dari mahasiswa yang ditunjukan melalui hasil kuesioner yang menyatakan bahwa sekurang-kurangnya 80% responden menyatakan kegiatan belajar mengajar berada dalam kategori baik.
2. Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang.

Adapun poin tambahan pelaksanaan perkuliahan :

Tabel 5.2 Satuan Poin Tambahan Pelaksanaan Perkuliahan

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan D3	SKS MK	12
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 6 poin	50% x 12 Poin = 6 Poin	

No	Aktivitas	Satuan	Poin
	< 80% dilakukan perhitungan secara proporsional : $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 6 \text{ poin}$		
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 6 Poin - Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 6 Poin - Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 6 \text{ poin}$	50% x 12 Poin =	6 Poin
2	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S1/D4	SKS MK	18
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 9 poin < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 9 \text{ poin}$	50% x 18 Poin =	9 Poin
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 9 Poin - Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 9 Poin - Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 9 \text{ poin}$	50% x 18 Poin =	9 Poin

No	Aktivitas	Satuan	Poin
3	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S1/D4 Kelas Internasional	SKS MK	37
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 18,5 poin < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 18,5 \text{ poin}$	50% x 37 Poin = 18,5 Poin	
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 18,5 Poin - Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 18,5 Poin - Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 18,5 \text{ poin}$	50% x 37 Poin = 18,5 Poin	
4	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S2/SP/Profesi	SKS MK	24
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 12 poin < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 12 \text{ poin}$	50% x 24 Poin = 12 Poin	
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 12 Poin - Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 12 Poin - Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut:	50% x 24 Poin = 12 Poin	

No	Aktivitas	Satuan	Poin
	$\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 12 \text{ poin}$		
5	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S2/SP (Kelas Eksekutif)	SKS MK	37
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 18,5 poin < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 18,5 \text{ poin}$	50% x 37 Poin = 18,5 Poin	
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 18,5 Poin - Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 18,5 Poin - Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 18,5 \text{ poin}$	50% x 37 Poin = 18,5 Poin	
6	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S2/SP1 Kelas Internasional	SKS MK	49
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 24,5 poin < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 24,5 \text{ poin}$	50% x 49 Poin = 24,5 Poin	
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 24,5 Poin	50% x 49 Poin = 24,5 Poin	

No	Aktivitas	Satuan	Poin
	- Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 24,5 Poin - Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 24,5 \text{ poin}$		
7	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S3	SKS MK	49
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 24,5 poin < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 24,5 \text{ poin}$	50% x 49 Poin = 24,5 Poin	
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 24,5 Poin - Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 24,5 Poin - Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 24,5 \text{ poin}$	50% x 49 Poin = 24,5 Poin	
8	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S3 (Kelas Eksekutif)	SKS MK	73
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 36,5 poin < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 36,5 \text{ poin}$	50% x 73 Poin = 36,5 Poin	

No	Aktivitas	Satuan	Poin
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 36,5 Poin - Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 36,5 Poin - Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 36,5 \text{ poin}$	50% x 73 Poin = 36,5 Poin	

2) Satuan Poin Meluluskan Mahasiswa D3/S1/S2/S3

Dosen yang meluluskan mahasiswa merupakan Dosen yang membimbing mahasiswa dalam menghasilkan disertasi/tesis/skripsi/laporan akhir studi baik sebagai ketua pembimbing maupun anggota pembimbing. Satuan poin meluluskan mahasiswa D3/S1/S2/S3 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3 Satuan Poin Meluluskan Mahasiswa

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Ketua Pembimbing Tugas Akhir D3	Mahasiswa	37
2	Anggota Pembimbing Tugas Akhir D3	Mahasiswa	24
3	Ketua Pembimbing Tugas Akhir S1/D4	Mahasiswa	61
4	Anggota Pembimbing Tugas Akhir S1/D4	Mahasiswa	40
5	Ketua Pembimbing Tugas Akhir S2/Profesi	Mahasiswa	122
6	Anggota Pembimbing Tugas Akhir S2/Profesi	Mahasiswa	79
7	Ketua Pembimbing Tugas Akhir S3	Mahasiswa	183
8	Anggota Pembimbing Tugas Akhir S3	Mahasiswa	119
9	Ketua Pembimbing Tugas Akhir S3 (by research)	Mahasiswa	242
10	Anggota Pembimbing Tugas Akhir S3 (by research)	Mahasiswa	177

Pada akhir semester, capaian kinerja meluluskan mahasiswa akan dievaluasi. Sehingga poin meluluskan mahasiswa tercapai maksimal apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Masa bimbingan sesuai dengan kriteria sebagai berikut:
 - Masa bimbingan mahasiswa D3 tidak melebihi dari 2 semester sejak dikeluarkannya SK Pembimbing; atau
 - Masa bimbingan mahasiswa S1 tidak melebihi dari 2 semester sejak dikeluarkannya SK Pembimbing; atau
 - Masa bimbingan mahasiswa S2 tidak melebihi dari 3 semester sejak dikeluarkannya SK Pembimbing; atau
 - Masa bimbingan mahasiswa S3 tidak melebihi dari 4 semester sejak dikeluarkannya SK Pembimbing untuk mahasiswa angkatan 2015/2016 dan sebelumnya. Serta tidak melebihi 8 semester sejak dikeluarkannya SK Pembimbing untuk mahasiswa mulai dari angkatan 2016/2017;
2. Nilai Ujian Sidang Mahasiswa sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh program studi.

3) Menguji

Penguji merupakan Dosen yang ditugaskan untuk melakukan pengujian disertasi/tesis/skripsi/laporan akhir. Tim penguji terdiri atas unsur pembimbing dan Dosen yang ditugaskan oleh Ketua/Sekretaris Program Studi menjadi tim penguji.

Ketua/Sekretaris Program Studi dapat memperoleh poin menguji jika yang bersangkutan termasuk dalam tim penguji. Ketua/Sekretaris Program Studi tidak memperoleh poin jika yang bersangkutan hanya membuka dan menutup sidang. Hal ini disebabkan kegiatan membuka atau menutup sidang merupakan bagian dari tugas pokok dan fungsi Ketua/Sekretaris Program Studi.

Proses pengujian disertasi/tesis/skripsi/laporan akhir dapat melalui beberapa tahap, namun kegiatan menguji yang masuk dalam kategori insentif kinerja adalah kegiatan menguji pada saat pelaksanaan sidang ujian tugas akhir/skripsi/tesis/disertasi. Dengan demikian, Ketua/Sekretaris Program Studi pada saat memberikan penugasan

pengujian perlu mempertimbangkan bahwa pelaksanaan pengujian pada proses ujian usulan penelitian (S1/S2/S3), ujian naskah disertasi (S3) dan pelaksanaan sidang ujian tugas akhir/skripsi/tesis/disertasi dilakukan oleh anggota penguji yang sama.

Satuan poin menguji adalah sebagai berikut:

Tabel 5.4 Satuan Poin Menguji

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Menguji D3 (Dihitung hanya sidang)	Mahasiswa	8
2	Menguji S1/D4 (Dihitung hanya sidang)	Mahasiswa	27
3	Menguji S2 (Dihitung hanya sidang)	Mahasiswa	54
4	Menguji S3 (Dihitung hanya sidang)	Mahasiswa	122

Pada akhir semester, capaian kinerja menguji akan dievaluasi sehingga poin menguji tercapai maksimal apabila penguji memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melampirkan surat tugas;
2. Hadir dalam kegiatan pengujian;
3. Memberikan Penilaian.

4) Satuan Poin Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN)

Satuan poin membimbing KKN adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5 Satuan Poin Membimbing KKN

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Membimbing KKN	Mahasiswa	16

Pada akhir semester, capaian kinerja membimbing KKN akan dievaluasi sehingga poin membimbing KKN tercapai maksimal apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melampirkan surat tugas;
2. Membimbing KKN; dan
3. Menyampaikan laporan kegiatan.

5) Satuan Poin Membimbing Program Kreativitas Mahasiswa (PKM)

Satuan poin membimbing PKM adalah sebagai berikut:

Tabel 5.6 Satuan Poin Membimbing Program Kreativitas Mahasiswa (PKM)

No	Aktivitas	Satuan	Poin per tim pembimbing
1	Membimbing PKM - Proposal hingga upload	Tim	50
2	Membimbing PKM - Proposal Lolos didanai Dikti hingga LPJ	Tim	100
3	Membimbing PKM - Seleksi di Pimnas	Tim	200
4	Membimbing PKM - Memperoleh medali Emas	Tim	1500
5	Membimbing PKM - Memperoleh medali Perak	Tim	500
6	Membimbing PKM - Memperoleh medali Perunggu	Tim	200

Pada akhir semester, capaian kinerja membimbing PKM akan dievaluasi sehingga poin membimbing PKM tercapai maksimal apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melampirkan surat tugas;
2. Membimbing PKM;
3. Menyampaikan laporan kegiatan; dan
4. Tim memperoleh medali dalam suatu kompetisi.

6) Satuan Poin Membimbing Kuliah Lapangan

Satuan poin membimbing kuliah lapangan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7 Satuan Poin Membimbing Kuliah Lapangan

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Membimbing Kuliah Lapangan	Mahasiswa	16

Pada akhir semester, capaian kinerja membimbing kuliah lapangan akan dievaluasi sehingga poin membimbing kuliah lapangan tercapai maksimal apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melampirkan surat tugas;
2. Membimbing kuliah lapangan; dan
3. Menyampaikan laporan kegiatan.

7) Satuan Poin Membimbing Magang

Satuan poin membimbing magang adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8 Satuan Poin Membimbing Magang

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Membimbing Magang	Mahasiswa	16

Pada akhir semester, capaian kinerja membimbing magang akan dievaluasi sehingga poin membimbing magang tercapai maksimal apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melampirkan surat tugas;
2. Membimbing magang; dan
3. Menyampaikan laporan kegiatan.

8) Satuan Poin Membimbing Kegiatan Kemahasiswaan

Ruang lingkup kegiatan kemahasiswaan dalam pedoman ini adalah seluruh kegiatan kemahasiswaan yang dikeluarkan oleh Dirjen Belmawa Ristek Dikti, sebagai berikut :

1. Pengembangan penalaran dan kreativitas
2. Kewirausahaan
3. Pengembangan minat dan bakat
4. Penanaman mental, spriritual dan wawasan kebangsaan/bela negara

Satuan poin membimbing kegiatan kemahasiswaan dalam kegiatan akademik serta pengembangan minat dan bakat adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9 Satuan Poin Membimbing Kegiatan Kemahasiswaan

No	Aktivitas	Satuan	Poin per tim pembimbing
1	Membimbing Kegiatan Kemahasiswaan	Tim	41
2	Pembimbing tingkat Nasional Juara 1	Tim	1,000

3	Pembimbing tingkat Nasional Juara 2	Tim	500
4	Pembimbing tingkat Nasional Juara 3	Tim	250
5	Pembimbing tingkat Internasional Juara 1	Tim	1,500
6	Pembimbing tingkat Internasional Juara 2	Tim	700
7	Pembimbing tingkat Internasional Juara 3	Tim	500

Pada akhir semester, capaian kinerja membimbing kegiatan kemahasiswaan akan dievaluasi sehingga poin membimbing kegiatan kemahasiswaan tercapai maksimal apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melampirkan surat tugas;
2. Membimbing kegiatan kemahasiswaan; dan
3. Menyampaikan laporan kegiatan.
4. Tim memperoleh medali/sertifikat dalam suatu kompetisi.
5. Apabila pembimbing terdiri dari tim pembimbing, maka point dibagi sejumlah anggota tim pembimbing tersebut.

9) Satuan Poin Dosen Wali

Satuan poin dosen wali adalah sebagai berikut:

Tabel 5.10 Satuan Poin Dosen Wali

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Dosen Wali	Mahasiswa	2

Pada akhir semester, capaian kinerja dosen wali akan dievaluasi sehingga poin dosen wali tercapai maksimal apabila dosen memenuhi kriteria melakukan proses perwalian minimal satu kali pertemuan dalam satu semester.

10) Satuan Poin Membimbing Akademik Dosen Di Bawah Jenjang Jabatan

Membimbing akademik dosen di bawah jenjang jabatan adalah Dosen Pembina mata kuliah yang melakukan pembinaan terhadap anggota dosen pengampu mata kuliah di bawah jenjang jabatannya. Adapun satuan poinnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11 Satuan Poin Membimbing Akademik Dosen di Bawah Jenjang Jabatannya

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Membimbing Akademik Dosen di Bawah Jenjang Jabatan	SKS MK	16

5.3.2 Satuan Poin Pelaksanaan Penelitian

1) Satuan Poin Menghasilkan Karya Ilmiah

Satuan poin menghasilkan karya ilmiah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Satuan Poin Karya Ilmiah

No	Aktivitas	Satuan	Poin
Artikel Ilmiah Pada Jurnal Internasional Bereputasi			
1	Scopus Q1 ber-IF (ISI Thomson) > 20 (penulis utama)	karya	9,228
2	Scopus Q1 ber-IF (ISI Thomson) > 20 (penulis pendamping)	karya	6,152
3	Scopus Q1 ber-IF (ISI Thomson) 10 s.d. 20 (penulis utama)	karya	6,921
4	Scopus Q1 ber-IF (ISI Thomson) 10 s.d. 20 (penulis pendamping)	karya	4,614
5	Scopus Q1 ber-IF (ISI Thomson) 5 s.d 9.99 (penulis utama)	karya	4,844
6	Scopus Q1 ber-IF (ISI Thomson) 5 s.d 9.99 (penulis pendamping)	karya	3,229
7	Scopus Q1 atau ber-IF (ISI Thomson) ≥ 3 (penulis utama)	karya	2,628
8	Scopus Q1 atau ber-IF (ISI Thomson) ≥ 3 (penulis pendamping)	karya	1,752
9	Scopus Q2 atau ber-IF (ISI Thomson) 1 s.d. 2.99 (penulis utama)	karya	1,774
10	Scopus Q2 atau ber-IF (ISI Thomson) 1 s.d. 2.99 (penulis pendamping)	karya	1,183
11	Scopus Q3 atau ber-IF (ISI Thomson) 0.1 s.d. 1 (penulis utama)	karya	1,205

No	Aktivitas	Satuan	Poin
12	Scopus Q3 atau ber-IF (ISI Thomson) 0.1 s.d. 1 (penulis pendamping)	karya	803
Artikel Ilmiah Pada Jurnal Internasional Tidak Bereputasi			
1	Scopus Q4 atau terindeks ISI Thomson dengan IF nol (penulis utama)	karya	964
2	Scopus Q4 atau terindeks ISI Thomson dengan IF nol (penulis pendamping)	karya	642
3	Jurnal Internasional terindeks pada lembaga bereputasi sedang* (penulis utama)	karya	438
4	Jurnal Internasional terindeks pada lembaga bereputasi sedang* (penulis pendamping)	karya	292
5	Jurnal Internasional terindeks pada lembaga bereputasi rendah* (penulis utama)	Karya	362
6	Jurnal Internasional terindeks pada lembaga bereputasi rendah* (penulis pendamping)	Karya	244
Artikel Ilmiah Pada Jurnal Nasional			
1	Jurnal Nasional Terakreditasi (penulis utama)	karya	730
2	Jurnal Nasional Terakreditasi (penulis pendamping)	karya	487
3	Jurnal Nasional Ber-ISSN Tidak Terakreditasi (penulis utama)	karya	292
4	Jurnal Nasional Ber-ISSN Tidak Terakreditasi (penulis pendamping)	karya	195
Artikel Ilmiah Pada Prosiding Seminar			
1	Prosiding** Internasional Terindeks Scopus (penulis utama)	karya	867
2	Prosiding** Internasional Terindeks Scopus (penulis pendamping)	karya	577

No	Aktivitas	Satuan	Poin
Buku dan Monograf			
1	Buku Internasional (diterbitkan dan diedarkan min. Di 3 negara) (penulis utama)	karya	1,095
2	Buku Internasional (diterbitkan dan diedarkan min. Di 3 negara) (penulis pendamping)	karya	730
3	Buku Referensi Nasional** (penulis utama)	karya	657
4	Buku Referensi Nasional** (penulis pendamping)	karya	438
5	Buku Ajar** (penulis utama)	karya	475
6	Buku Ajar** (penulis pendamping)	karya	365
7	Book Chapter Internasional** (dibagi anggota tim)	karya	584
8	Book Chapter Nasional** (dibagi anggota tim)	karya	292
9	Monograf**	Output	81
Artikel Pada Media Massa			
1	Artikel Pada Media Massa Internasional (penulis utama)	karya	66
2	Artikel Pada Media Massa Internasional (penulis pendamping)	karya	44
3	Artikel Pada Media Massa Nasional (penulis utama)	karya	44
4	Artikel Pada Media Massa Nasional (penulis pendamping)	karya	29
5	Artikel Pada Media Massa Lokal (penulis utama)	karya	22
6	Artikel Pada Media Massa Lokal (penulis pendamping)	karya	15

Pada akhir semester, capaian kinerja menghasilkan karya ilmiah akan dievaluasi sehingga poin menghasilkan karya ilmiah tercapai apabila Dosen melampirkan bukti karya ilmiah yang dipublikasikan, yaitu artikel terbit (tidak berupa artikel *submitted* atau *accepted*) atau buku yang sudah terbit mendapatkan ISBN melalui penerbit Unpad Press atau penerbit di luar Unpad anggota IKAPI (dapat dilihat pada database Perpustnas).

Keterangan:

- 5. * : Sesuai dengan kategori pengindeks bereputasi pada Pedoman Publikasi Ilmiah, Kemenristekdikti 2017.
- 6. ** : Sesuai dengan definisi pada Pedoman Publikasi Ilmiah, Kemenristekdikti 2017.
- 7. Untuk jurnal internasional yang masuk dalam daftar jurnal yang diragukan reputasinya oleh Kemenristek Dikti pada perhitungan nilai KUM untuk kenaikan pangkat (pak.ristekdikti.go.id), poin disetarakan dengan jurnal internasional terindeks pada lembaga bereputasi rendah.
- 8. Untuk pembuatan KKID yang memasukkan Scopus Q1 ber-IF (ISI Thomson) 5 s.d di atas 20 baik untuk penulis utama maupun pendamping (nomor 1-6), dalam kontrak akan dicatat dan dihitung sebagai Scopus Q1 atau ber-IF (ISI Thomson) ≥ 3 (nomor7-8). Sedangkan pembayaran capaian output penelitian no 1-6 akan dilakukan setelah terbukti bahwa artikel dimaksud terbit pada jurnalnya, dan diperlakukan sebagai reward.
- 9. Q (Quartiles) dan IF (Impact Factor) yang menjadi acuan adalah Q Scopus dan IF ISI Thomson yang terakhir dirilis pada saat verifikasi realisasi kinerja setiap semesternya.
- 10. Poin untuk penulis pendamping akan dibagi kepada jumlah penulis pendamping dalam setiap karya yang diajukan.

2) Satuan Poin Menerjemahkan / Menyadur Buku Ilmiah dan Mengedit / Menyunting Karya Ilmiah

Satuan poin Dosen yang melakukan penerjemahan/penyaduran buku ilmiah dan mengedit/menyunting karya ilmiah adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13 Satuan Poin Menerjemahkan/Menyadur/Mengedit/Menyunting Karya Ilmiah

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Terjemahan/Menyadur Buku Ilmiah (penulis tunggal)	Buku	243
2	Terjemahan/Menyadur Buku Ilmiah (penulis ketua)	Buku	146

No	Aktivitas	Satuan	Poin
3	Terjemahan/Menyadur Buku Ilmiah (penulis pendamping)	Buku	97
4	Menyunting/Mengedit Buku Ilmiah (penulis tunggal)	Buku	183
5	Menyunting/Mengedit Buku Ilmiah (penulis ketua)	Buku	91
6	Menyunting/Mengedit Buku Ilmiah (penulis pendamping)	Buku	91

11. Pada akhir semester, capaian kinerja menghasilkan karya ilmiah akan dievaluasi sehingga poin menghasilkan karya ilmiah tercapai apabila Dosen melampirkan bukti buku ilmiah yang telah diterjemahkan/disadur atau karya ilmiah yang telah diedit/disunting. Buku ilmiah tersebut harus sudah terbit dan mendapatkan ISBN (dapat dilihat pada database Perpustnas) dari penerbit Unpad Press atau penerbit lain yang terdaftar di IKAPI (dapat dilihat pada situs IKAPI). Poin untuk penulis pendamping akan dibagi kepada jumlah penulis pendamping dalam setiap karya yang diajukan.

3) Membuat Rencana dan Karya Teknologi yang Dipatenkan

Satuan poin membuat rencana dan karya teknologi yang dipatenkan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14 Satuan Poin Rencana dan Karya Teknologi yang Dipatenkan

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Paten Internasional <i>Granted</i> (perancang utama)	Karya	584
2	Paten Internasional <i>Granted</i> (perancang pendamping)	Karya	389
3	Paten Internasional <i>Submitted</i> (perancang utama)	Karya	438
4	Paten Internasional <i>Submitted</i> (perancang pendamping)	Karya	292
5	Paten Nasional <i>Granted</i> (perancang utama)	Karya	438
6	Paten Nasional <i>Granted</i> (perancang pendamping)	Karya	292

7	Paten Nasional <i>Submitted</i> (perancang utama)	Karya	219
8	Paten Nasional <i>Submitted</i> (perancang pendamping)	Karya	146
9	Hak Cipta Internasional <i>Granted</i> (perancang utama)	Karya	438
10	Hak Cipta Internasional <i>Granted</i> (perancang pendamping)	Karya	292
11	Hak Cipta Nasional <i>Granted</i> (perancang utama)	Karya	219
12	Hak Cipta Nasional <i>Granted</i> (perancang pendamping)	Karya	146
13	Merk Internasional <i>Granted</i> (perancang utama)	Karya	329
14	Merk Internasional <i>Granted</i> (perancang pendamping)	Karya	219
15	Merk Nasional <i>Granted</i> (perancang utama)	Karya	219
16	Merk Internasional <i>Granted</i> (perancang pendamping)	Karya	146
17	Varietas Tanaman <i>Granted</i> (perancang utama)	Karya	219
18	Varietas Tanaman <i>Granted</i> (perancang pendamping)	Karya	146
19	Prototipe TTG (perancang utama)	Karya	439
20	Prototipe TTG (perancang pendamping)	Karya	292

Pada akhir semester, capaian kinerja membuat rencana dan karya teknologi yang dipatenkan akan dievaluasi, dan poin akan tercapai jika Dosen melampirkan bukti Hak Kekayaan Intelektual (HKI) yaitu sertifikat dari Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia atau kantor Kekayaan Intelektual di negara dimana KI didaftar.

Bukti paten nasional atau internasional berstatus *submitted* yang dilampirkan adalah surat pemberitahuan persyaratan formalitas telah telah dipenuhi dari Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia atau kantor paten di negara dimana paten didaftar.

Teknologi Tepat Guna (TTG) adalah teknologi yang diciptakan untuk memenuhi kebutuhan hidup atau meningkatkan kualitas hidup manusia, dan dapat mempunyai nilai ekonomi. Sebelum didaftarkan untuk

mendapatkan poin, prototipe TTG yang dihasilkan harus didatarkan dan diverifikasi oleh Direktorat Riset, Pengabdian Kepada Masyarakat, dan Inovasi Universitas Padjadjaran.

Poin untuk perancang pendamping akan dibagi terhadap jumlah perancang pendamping dalam setiap karya yang diajukan

5.3.3 Penunjang Kegiatan Akademik Dosen

Satuan poin penunjang kegiatan akademik dosen adalah sebagai berikut:

5.16 Satuan Poin Penunjang Kegiatan Akademik Dosen

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Ketua Bidang/Ketua Seksi pada Kegiatan pada Level Program Studi	Kegiatan	27
2	Ketua Bidang/Ketua Seksi pada Kegiatan Level Fakultas	Kegiatan	55
3	Ketua Bidang/Ketua Seksi pada Kegiatan Level Universitas	Kegiatan	82
4	Ketua Bidang/Ketua Seksi pada Kegiatan Seminar/Kongres/Lokakarya Level Nasional	Kegiatan	73
5	Ketua Bidang/Ketua Seksi pada Kegiatan Seminar/Kongres/Lokakarya Level Internasional	Kegiatan	122
6	Ketua Panitia pada Kegiatan Level Program Studi	Kegiatan	46
7	Ketua Panitia pada Kegiatan Level Fakultas	Kegiatan	91
8	Ketua Panitia pada Kegiatan Level Universitas	Kegiatan	137
9	Ketua Panitia pada Kegiatan Seminar/Kongres/Lokakarya Level Nasional	Kegiatan	122
10	Ketua Panitia pada Kegiatan Seminar/Kongres/Lokakarya Level Internasional	Kegiatan	183
11	Anggota Panitia pada Kegiatan Level Program Studi	Kegiatan	18
12	Anggota Panitia pada Kegiatan Level Fakultas	Kegiatan	37
13	Anggota Panitia pada Kegiatan Level Universitas	Kegiatan	55
14	Anggota Panitia pada Kegiatan	Kegiatan	49

No	Aktivitas	Satuan	Poin
	Seminar/Kongres/Lokakarya Level Nasional		
15	Anggota Panitia pada Kegiatan Seminar/Kongres/Lokakarya Level Internasional	Kegiatan	61
16	Narasumber pada Kegiatan Internal Unpad (level fakultas)	Kegiatan	61
17	Narasumber pada Kegiatan Internal Unpad (level universitas)	Kegiatan	81
18	Penyusunan Output Penunjang Akademik Dewan Profesor	Output/orang	81
19	Penyusunan Output Penunjang Akademik Senat Fakultas	Output/orang	81
20	Penyusunan Output Penunjang Akademik Senat Universitas	Output/orang	81
21	Proofreader pada klinik manuskrip	Karya	153
22	Reviewer Akreditasi	Output	91
23	Reviewer Jurnal Nasional	Artikel	46
24	Reviewer Jurnal Internasional	Artikel	91
25	Reviewer Komite Etika Penelitian Kesehatan	Proposal	15
26	Reviewer Proposal Riset (SK Universitas)	Proposal	27
27	Reviewer Prosiding Terindeks Scopus untuk Seminar Ilmiah Yang Diselenggarakan Unpad	Artikel	46
28	Reviewer/Penilai Kelayakan Buku	Naskah buku	91
29	Tim Ad Hoc Level Program Studi	Tim/Output	973
30	Tim Ad Hoc Level Fakultas	Tim/Output	1.460
31	Tim Ad Hoc Level Universitas	Tim/Output	1.947
32	Tim Percepatan Kenaikan JabFung (LK/GB)	Ajuan	15
33	Tutor pada klinik manuscript	Karya	153
34	Wawancara Calon Mahasiswa Pasca	Peserta	13
35	Ketua Tim Serdos Universitas	Kontrak/Sem	156
36	Anggota Tim Serdos Universitas	Kontrak/Sem	62
37	Auditor SPI / SPM	Output	243
38	Editor Jurnal Internal	Jurnal	183

No	Aktivitas	Satuan	Poin
39	Kerjasama Penelitian Internasional (dibagi jumlah anggota tim)	PKS	584
40	Editor Prosiding Terindeks Scopus untuk Seminar Ilmiah Yang Diselenggarakan Unpad	Prosiding	183

Poin pada Tim *Ad Hoc* merupakan poin tim yang akan dibagikan sesuai dengan jumlah anggota pada tim tersebut. Distribusi pembagian poin sekurang-kurangnya mempertimbangkan kriteria sebagai berikut:

1. Jabatan dalam Tim; dan
2. Kontribusi anggota Tim dalam pencapaian output. Besaran kontribusi dapat dinyatakan dalam persentase dengan mempertimbangkan kinerja anggota Tim selama proses kegiatan berlangsung.

Pada akhir semester, capaian kinerja penunjang kegiatan akademik dosen akan dievaluasi sehingga poin penunjang kegiatan akademik dosen tercapai maksimal apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melampirkan surat tugas; dan
2. Menyampaikan laporan kegiatan/hasil kerja.

5.3.4 Tugas Tambahan

Dosen dengan tugas tambahan baik sebagai Pejabat Pengelola Unpad, Senat Akademik, maupun Jabatan Non-Struktural memiliki angka kewajaran kinerja per semester yang disesuaikan dengan tugas, fungsi serta tanggung jawabnya, adapun satuan poin dosen dengan tugas tambahan adalah sebagai berikut:

5.17 Satuan Poin Dosen dengan Tugas Tambahan Pengelola

No	Aktivitas	Poin Tugas Tambahan
1	Rektor	5,000
2	Wakil Rektor	3.550

3	Dekan	3,370
4	Direktur	3,145
5	Kepala Satuan	3,145
6	Pejabat Pelaksana Anggaran	3,145
7	Wakil Dekan	2,921
8	Wakil Kepala Satuan	2,921
9	Kepala Kantor Pangandaran	2,921
10	Kepala Kantor	2,425
11	Kepala Departemen	2,247
12	Ketua Program Studi	2,247
13	Sekretaris Kantor Pangandaran	2,247
14	Manajer (Dosen)	2,054
15	Laboratorium Sentral	1,348

5.18 Satuan Poin Dosen dengan Tugas Tambahan Penunjang

No.	Aktivitas	Poin Tugas Tambahan
1	Kepala Pusat Unggulan	1348
2	Sekretaris Pusat Unggulan	1213
3	Kepala Pusat Riset	1,123
4	Kepala Pusat Studi	1,011
5	Kepala Laboratorium/Studio	1,006

Pada akhir semester, capaian kinerja dosen dengan tugas tambahan akan dievaluasi. Realisasi persentase capaian dosen dengan tugas tambahan dihitung melalui mekanisme perbandingan realisasi poin sesuai dengan jenis IKK/IKU yang ditetapkan dengan rencana poin sesuai dengan jenis IKK/IKU yang ditetapkan di awal kontrak (seperti tabel 5.17 dan 5.18)

BAB VI

PENUTUP

Pada saat Peraturan Rektor Tentang Pedoman Implementasi Tunjangan Kinerja Dosen Universitas Padjadjaran ini mulai berlaku maka Peraturan Rektor Universitas Padjadjaran Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Pedoman Implementasi Tunjangan Kinerja Dosen Universitas Padjadjaran dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal 15 Februari 2018.

 REKTOR,



 TRI HANGGONO ACHMAD