

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS JAMBI  
NOMOR 4 TAHUN 2023

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS JAMBI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

REKTOR UNIVERSITAS JAMBI,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penetapan, evaluasi dan penilaian kinerja Pejabat Pengelola, Dosen dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan remunerasi di lingkungan Universitas Jambi, diperlukan pedoman pelaksanaan remunerasi;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Jambi tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi di Lingkungan Universitas Jambi;
- Mengingat : 1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5);
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. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4263) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 164);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No 4864);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
9. 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 No 5016);
10. Peraturan ...

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 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5500);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No 6676);
15. Peraturan Presiden Nomor 131 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 236);
16. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor Per/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
17. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
19. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya;
20. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
21. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jambi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 366);

22. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 20 Tahun 2017 tentang Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 173);
23. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 40 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Minimum Universitas Jambi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 780);
24. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri keuangan Nomor 202/PMK.05/2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1300);
25. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Statuta Universitas Jambi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1352);
26. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);
27. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 47);
28. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
29. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 616);
30. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 782/KMK.05/2017 tentang Penetapan Universitas Jambi pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
31. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 209/KMK.05/2020 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai badan Layanan Umum di Lingkup DiRektorat Jenderal Pendidikan Tinggi pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
32. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 10399/MPK/RHS/KP/2020 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Rektor Universitas Jambi Periode Tahun 2020-2024;
33. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3/M/2021 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
34. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen;

35. Peraturan Rektor Universitas Jambi Nomor 9 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Rektor Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Universitas Jambi Tahun 2020-2024.

Memperhatikan : Notula Rapat Tim Pengelola Remunerasi Universitas Jambi tanggal 5 November 2022;

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS JAMBI TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS JAMBI

#### BAB 1

#### KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor Universitas Jambi ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas adalah Universitas Jambi.
2. Rektor adalah Rektor Universitas Jambi.
3. Badan Layanan Umum selanjutnya disingkat BLU adalah Badan Layanan Umum Universitas Jambi pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang berkedudukan di Jambi.
4. Remunerasi adalah imbalan kerja yang berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, yang diakumulasikan dalam bentuk gaji dan insentif atas prestasi kerja yang dicapai.
5. Sistem remunerasi adalah suatu sistem kompensasi yang mengintegrasikan pemberian imbalan kerja meliputi gaji, tunjangan, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun yang bersumber pada Rupiah Murni dan PNBPU BLU UNJA.
6. Unit Kerja adalah Fakultas, Pascasarjana, Lembaga, Biro, Satuan Pengawasan Internal, Dewan Pertimbangan, Badan Pengelola Usaha, dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Universitas Jambi.
7. Pejabat Pengelola BLU yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pegawai negeri sipil dan/atau tenaga profesional non pegawai negeri sipil yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional dan keuangan BLU, yang terdiri dari pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis.
8. Pejabat Pengelola adalah PNS yang diberi tugas manajerial di semua tingkatan, baik universitas, fakultas maupun jurusan yang terdiri atas Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Direktur Pascasarjana, Wakil Direktur Pascasarjana, Ketua Lembaga, Sekretaris Lembaga, Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan, Koordinator/Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi, Ketua, Sekretaris dan Koordinator Satuan Pengawasan Internal, Ketua dan Sekretaris Dewan Pertimbangan, Direktur/Ketua dan Sekretaris Badan Pengelola Usaha, Ketua dan Sekretaris Senat Universitas, Kepala UPT, Kepala Laboratorium/Studio/Bengkel/Kebun Percobaan/Kandang Percobaan, Koordinator Bidang Satuan Pengawasan Internal, Manajer/Ketua Departemen Badan Pengelola Usaha, dan Koordinator/Kepala Pusat pada Lembaga.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak pegawai kepada instansi.
10. Dewan Pengawas BLU yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ BLU yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Pejabat Pengelola BLU dalam menjalankan pengelolaan BLU.

11. Pegawai...

11. Pegawai BLU Universitas Jambi adalah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mendukung kinerja BLU sesuai dengan kebutuhan BLU.
12. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan jabatan akademik minimal tenaga pengajar.
13. Tenaga Kependidikan adalah pegawai yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan di Universitas Jambi.
14. Indikator Kinerja adalah indikator yang memberikan informasi sejauh mana pegawai telah mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja.
15. Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah sasaran kinerja dan target kinerja yang ditetapkan oleh Universitas berdasarkan Perjanjian/Kontrak Kinerja Rektor Universitas Jambi dengan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, serta Menteri Keuangan.
16. Indikator Kinerja Tambahan (IKT) adalah sasaran kinerja dan target kinerja yang ditetapkan oleh Rektor sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Universitas Jambi Tahun 2020-2024.
17. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) adalah sasaran kinerja dan target kinerja setiap unit kerja dan individu yang ditetapkan oleh Rektor sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Universitas Jambi Tahun 2020-2024.
18. Insentif kinerja adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji/honorarium, yang diterima oleh pejabat pengelola, pegawai, dekan/pengawas, dan sekretaris dekan/pengawas.
19. Insentif Kinerja Luar Biasa adalah tambahan insentif dalam hal capaian kinerja melebihi target yang ditetapkan dalam kontrak kinerja.
20. Ekuivalensi Waktu Kerja Penuh (EWKP) adalah satuan kinerja bagi tenaga kependidikan sebagai ukuran yang digunakan untuk melakukan kuantifikasi atas aktivitas pekerjaan.
21. Ekuivalensi Waktu Mengajar Penuh (EWMP) adalah satuan kinerja bagi pegawai tenaga pendidik/dosen sebagai ukuran yang digunakan untuk melakukan kuantifikasi atas aktivitas pekerjaan.
22. Kinerja Standar adalah capaian kinerja normal dalam 1 (satu) semester untuk memperoleh pembayaran remunerasi sebesar 100% yang merupakan hasil penjumlahan antara kinerja minimal dan kinerja lebih.
23. Kinerja Minimal adalah capaian minimal yang dinyatakan dalam Ekuivalensi Waktu Kerja Penuh (EWKP) bagi Pejabat Pengelola dan pegawai tenaga kependidikan serta Ekuivalensi Waktu Mengajar Penuh (EWMP) bagi pegawai tenaga pendidik/dosen untuk memperoleh hak pembayaran gaji PNB 30% (tiga puluh persen).
24. Kinerja Lebih adalah capaian kinerja pejabat pengelola dan pegawai di atas kinerja minimal dalam 1 (satu) periode penilaian atas aktivitas pelaksanaan tugas yang diberikan oleh institusi.
25. Kinerja Luar Biasa (*extraordinary performance*) adalah capaian kinerja dari pejabat pengelola dan pegawai yang melampaui kinerja standar yang diukur berdasarkan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Tambahan (IKT), dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Universitas dan Unit Kerja.
26. Kontrak Kinerja adalah perjanjian ketetapan sasaran kinerja antara Pejabat Pengelola dan Pegawai dengan masing-masing atasan langsung secara penjenjangan (*cascading*) berdasarkan sasaran strategis, Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Tambahan (IKT), dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Universitas Jambi.
27. Kontrak Kinerja Individu Dosen adalah kontrak kinerja dalam satu tahun yang dievaluasi setiap semester ditandatangani oleh individu dosen dengan atasan langsung setiap awal tahun yang menyatakan sasaran kinerja dan target capaian kinerja akademik dosen yang diukur, diobservasi, dan dicatat terkait dengan Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Tambahan (IKT), dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Universitas dan Unit Kerja.

28. Kontrak Kinerja Tenaga Kependidikan adalah Kontrak Kinerja dalam satu tahun yang dievaluasi setiap semester ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal tahun yang menyatakan sasaran kinerja dan target capaian kinerja tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan yang dapat diukur, diobservasi dan dicatat yang penetapannya diturunkan dari Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Tambahan (IKT), dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Universitas dan Unit Kerja.
29. Kontrak Kinerja Pejabat Pengelola adalah Kontrak Kinerja dalam satu tahun yang dievaluasi setiap semester ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal tahun yang menyatakan sasaran kinerja dan target capaian kinerja, diturunkan dari Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Tambahan (IKT), dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Universitas dan Unit Kerja yang meliputi operasional tridharma perguruan tinggi, keuangan, mutu sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, dan tata kelola yang baik.
30. Kelas Jabatan (*grading*) adalah klasifikasi jabatan dalam satuan organisasi yang ditetapkan dalam suatu keputusan sebagai dasar pemberian remunerasi.
31. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.
32. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.
33. Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
34. Realisasi adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target.
35. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai adalah penilaian terhadap perilaku dan capaian kinerja.
36. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
37. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja dengan menggunakan format SKP Remunerasi dan BKD Remunerasi.
38. Indeksasi capaian kinerja adalah ukuran kualitas dan kuantitas kinerja yang diukur berdasarkan capaian kinerja individu dan unit kerja terkait yang mendukung IKU, IKT, dan IKK Universitas Jambi.
39. SKP Remunerasi adalah rencana dan target kinerja berdasarkan kontrak kinerja pegawai yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya untuk perhitungan remunerasi.
40. Beban Kerja Dosen (BKD) Remunerasi adalah satuan kinerja bagi dosen sebagai ukuran yang digunakan untuk melakukan kuantifikasi atas aktivitas pekerjaan untuk perhitungan remunerasi kinerja minimal dosen.
41. Uraian Tugas adalah suatu paparan semua tugas jabatan yang merupakan tugas pokok pemangku jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dengan menggunakan perangkat kerja dalam kondisi tertentu.
42. Tugas Jabatan adalah tugas pekerjaan yang wajib dilakukan dalam rangka pelaksanaan fungsi jabatan.
43. Tugas Tambahan adalah tugas lain atau tugas-tugas yang ada hubungannya dengan tugas jabatan yang bersangkutan.
44. Kreativitas adalah kemampuan pegawai untuk menciptakan sesuatu gagasan/metode pekerjaan yang bermanfaat bagi unit kerja, organisasi, atau negara.
45. Pejabat Penilai Kinerja PNS adalah atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
46. Penetapan Kinerja adalah perjanjian/kontrak kinerja yang akan dilaksanakan pada tahun berjalan yang ditandatangani antara individu dengan atasan langsung.
47. Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang Menerima Delegasi Kewenangan kepada ASN melalui pendidikan formal.

48. Tugas Belajar dapat dilaksanakan dengan pembebasan dari kewajiban melaksanakan tugas jabatan selanjutnya disebut dengan Tugas Belajar dengan Pembebasan.
49. Tugas Belajar dengan pembiayaan mandiri yang disediakan oleh calon Pegawai Pelajar dengan tetap melaksanakan tugas jabatan atau izin belajar selanjutnya disebut dengan Tugas Belajar tanpa Pembebasan.
50. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh pejabat pengelola dan pegawai setiap bulan.
51. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas setiap bulan.
52. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, yang diterima oleh pimpinan BLU setiap bulan.
53. Tim Evaluasi Capaian Kinerja adalah tim yang diangkat oleh Rektor yang terdiri atas tim verifikator, validator dan tim implementasi remunerasi yang operasionalnya di bawah koordinasi wakil Rektor bidang umum dan keuangan dengan tugas pokok menilai kinerja individu pegawai BLU Universitas Jambi.
54. Tim Verifikator Remunerasi adalah tim yang diangkat oleh Rektor untuk melakukan verifikasi data yang dimasukkan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
55. Tim Validator Remunerasi adalah tim yang diangkat oleh Rektor untuk melakukan validasi atas data yang sudah diverifikasi.
56. Tim Implementasi Remunerasi adalah tim yang diangkat oleh Rektor dengan tugas pokok merumuskan besaran remunerasi individu pegawai BLU Universitas Jambi berdasarkan hasil capaian kinerja individu dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan Universitas Jambi.
57. Harga Jabatan (*job value*) adalah besaran rupiah sebagai dasar untuk pembayaran per periode.
58. Faktor Kelayakan adalah faktor yang nilainya dari 0 dan 1 yang bertujuan untuk merasionalkan nilai jabatan agar didapatkan PIR yang layak.
59. Nilai Jabatan Layak adalah hasil perkalian nilai jabatan dengan faktor kelayakan.
60. Poin Indek Rupiah (PIR) adalah nilai rupiah yang didapatkan dari besar rupiah alokasi remunerasi BLU per bulan dibagi dengan total nilai jabatan layak.
61. Koefisien Penyeimbang adalah koefisien yang digunakan untuk menyeimbangkan perolehan remunerasi standar setiap jabatan setelah PIR ditentukan.

## BAB II PRINSIP, MAKSUD, ASAS DAN TUJUAN REMUNERASI

### Bagian Pertama Prinsip-Prinsip

#### Pasal 2

Prinsip-prinsip remunerasi Universitas Jambi adalah:

- a. kelayakan; memenuhi kewajiban tingkat kehidupan pegawai dalam memenuhi kebutuhan fisik maupun sosial di lingkungan tempat pegawai ditugaskan bekerja;
- b. keadilan; penghargaan individu diperhitungkan berdasarkan nilai pekerjaan (*job value*) sesuai prinsip "*equal for jobs of equal value*" yaitu untuk nilai pekerjaan yang sama remunerasinya juga dihargai dengan nilai yang sama pula;
- c. menarik; remunerasi diharapkan mendorong pencapaian harapan dari pegawai BLU Universitas Jambi dan tujuan dari organisasi;
- d. realistis; dalam perencanaan keuangan organisasi remunerasi diharapkan tidak melebihi kemampuan keuangan BLU dan harus sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku; dan
- e. kontrol; memiliki sistem kontrol terhadap kepatuhan ketentuan pelaksanaannya.

## Bagian Kedua Maksud

### Pasal 3

Remunerasi dimaksudkan sebagai imbalan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas manajerial, tridharma perguruan tinggi dan dukungan pendidikan serta operasional rutin BLU untuk dapat menjalankan fungsinya secara optimal dalam memberikan layanan jasa pendidikan tinggi kepada masyarakat.

## Bagian Ketiga Asas

### Pasal 4

Asas remunerasi Universitas Jambi adalah:

- a. penghargaan (*fee for performance/fee for service*); adalah imbalan yang diberikan kepada unit/individu yang menghasilkan produk atau jasa pelayanan kepada masyarakat. Semakin banyak yang bisa dihasilkan semakin besar imbalan yang akan diterima;
- b. kebersamaan (*team building/cross function team*); kebersamaan untuk menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan, rasa memiliki dan rasa tanggung jawab bersama, sehingga apapun yang dikerjakan dan dihasilkan oleh salah satu unit/individu dapat dirasakan oleh unit/individu lainnya, sesuai dengan perannya sehingga kebersamaan dapat mencegah timbulnya arogansi unit/individu; dan
- c. keterbukaan (*pay fairness*); prinsip keterbukaan ini bercirikan adanya mekanisme transparansi/*fair* penghasilan, termasuk besarnya jasa pelayanan yang dihasilkan oleh masing-masing unit/individu dan terbuka untuk diketahui oleh pegawai.

## Bagian Keempat Tujuan

### Pasal 5

Tujuan diberikannya remunerasi adalah:

- a. meningkatkan kinerja pelayanan;
- b. meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas pegawai;
- c. meningkatkan disiplin dan profesional pegawai;
- d. memenuhi rasa keadilan (*equal pay for equal job*);
- e. mendorong perubahan kultur pegawai menjadi lebih positif; dan
- f. mendorong terbangunnya *merit system* yang berdasarkan profesionalisme, akuntabilitas dan efisiensi;
- g. memenuhi indikator kinerja utama, indikator kinerja tambahan, dan indikator kinerja kegiatan yang tertuang di dalam kontrak kinerja.

## BAB III KONSEP DASAR DAN KOMPONEN REMUNERASI

### Pasal 6

Komponen remunerasi terdiri atas:

- a. *pay for position* (P<sub>1</sub>), yaitu jumlah uang yang diberikan kepada pegawai yang besarnya didasarkan pada posisi, *grading*, lama kerja, pangkat/golongan dan jabatan;
- b. *pay for performance* (P<sub>2</sub>), yaitu jumlah uang yang diberikan kepada pegawai yang besarnya disesuaikan dengan capaian prestasi atau kinerja setiap individu atau unit kerja;
- c. honorarium, komponen remunerasi untuk dewan pengawas.

Pasal 7...



#### Pasal 7

1. Perhitungan remunerasi *Pay for Position* ( $P_1$ ), yang besarnya tetap dan dibayarkan setiap bulan berdasarkan kertas kerja Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagai dasar penetapan Keputusan Menteri Nomor 209/KMK.05/2020.
2. Besaran *Pay for Position* ( $P_1$ ) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a adalah 30% (tiga puluh persen) dari total nilai remunerasi per jabatan sesuai ketentuan pasal 6 huruf a, dengan syarat telah melaksanakan kerja minimal.
3. Perhitungan remunerasi *Pay for Performance* ( $P_2$ ), yang besarnya bervariasi untuk setiap *grade*, didasarkan pada capaian kinerja masing-masing dan dibayarkan paling lambat akhir Juli untuk semester satu dan akhir Januari tahun berikutnya untuk semester dua.
4. Besaran insentif *Pay for Performance* ( $P_2$ ) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b adalah 70% (tujuh puluh persen) dari total nilai remunerasi per jabatan, dengan syarat pegawai telah melaksanakan kinerja standar.
5. Rektor dapat memberikan insentif kinerja tambahan untuk kinerja luar biasa (*extraordinary performance*) yang dicapai Pegawai dengan besaran sebagai berikut:
  - a. Maksimal 150% (seratus lima puluh persen) dari total nilai remunerasi per jabatan untuk Dosen dengan Tugas Tambahan dan Tenaga Kependidikan;
  - b. Maksimal 200% (dua ratus persen) dari total nilai remunerasi per jabatan untuk dosen biasa.
6. Insentif kinerja tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat 5 dilaksanakan berdasarkan capaian kinerja yang melampaui target yang ditetapkan pada kontrak kinerja, serta dilakukan indeksasi capaian kinerja untuk setiap unit kerja; dan
7. Indeksasi capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat 6 diatur lebih lanjut dalam Keputusan Rektor.

### BAB IV GOLONGAN DAN ANALISIS JABATAN

#### Pasal 8

Remunerasi diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai sesuai dengan *grade* atau kelas jabatan.

#### Pasal 9

*Grade* atau kelas jabatan sebagai pejabat pengelola dan pegawai beserta nilai jabatannya adalah sebagai berikut:

<i>grade</i> 17	nilai jabatan antara	5.801	sampai dengan	7.202
<i>grade</i> 16	nilai jabatan antara	4.856	sampai dengan	5.800
<i>grade</i> 15	nilai jabatan antara	4.116	sampai dengan	4.855
<i>grade</i> 14	nilai jabatan antara	3.486	sampai dengan	4.115
<i>grade</i> 13	nilai jabatan antara	2.949	sampai dengan	3.485
<i>grade</i> 12	nilai jabatan antara	2.501	sampai dengan	2.948
<i>grade</i> 11	nilai jabatan antara	2.125	sampai dengan	2.500
<i>grade</i> 10	nilai jabatan antara	1.801	sampai dengan	2.124
<i>grade</i> 9	nilai jabatan antara	1.501	sampai dengan	1.800
<i>grade</i> 8	nilai jabatan antara	1.302	sampai dengan	1.500
<i>grade</i> 7	nilai jabatan antara	1.111	sampai dengan	1.301
<i>grade</i> 6	nilai jabatan antara	995	sampai dengan	1.110
<i>grade</i> 5	nilai jabatan antara	894	sampai dengan	994
<i>grade</i> 4	nilai jabatan antara	805	sampai dengan	893
<i>grade</i> 3	nilai jabatan antara	725	sampai dengan	804

## Pasal 10

Penentuan *grade* atau kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dilakukan melalui analisis dan evaluasi jabatan sesuai dengan peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011.

## BAB V KONTRAK KINERJA

### Pasal 11

- (1) Rektor menetapkan Kontrak Kinerja dengan pejabat pengelola pada setiap awal tahun.
- (2) Para pejabat pengelola menetapkan Kontrak Kinerja dengan para pegawai pada setiap unit kerja pada setiap awal tahun yang dilakukan dengan penjenjangan kinerja.
- (3) Kontrak kinerja dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dibuat berdasarkan kontrak kinerja Rektor dengan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dan Menteri Keuangan serta Rencana Strategis Bisnis Universitas Jambi.
- (4) Basis penyusunan target kinerja individu didasarkan atas kuantitas dan kualitas yang disepakati individu dengan atasan langsung dengan mempertimbangkan IKU/IKT/IKK Universitas dan Unit Kerja, serta capaian kinerja tahun sebelumnya.
- (5) Evaluasi capaian kinerja dilakukan setiap semester yang menjadi dasar pemberian gaji remunerasi dan insentif.

### Pasal 12

- (1) Dosen, selain membuat kontrak target kinerja individu yang mendukung IKU-PT, wajib mengisi *form* Beban Kerja Dosen (BKD) pada awal tahun terdiri atas 2 (dua) semester terkait janji melaksanakan tugas dan fungsi standar yaitu setara dengan beban minimal 12 sks tugas tridharma perguruan tinggi.
- (2) Kontrak Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan penjenjangan kinerja dari atasan langsung yang berisi indikator-indikator sasaran kinerja dengan format kontrak kinerja.
- (3) Format Kontrak Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam panduan remunerasi Universitas Jambi.
- (4) Pengisian BKD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai basis pembayaran tunjangan sertifikasi dan tunjangan kehormatan profesor yang bersumber dari anggaran pemerintah /APBN.
- (5) Hasil penilaian capaian BKD adalah berupa Laporan Kinerja Dosen (LKD) yang wajib dilakukan di akhir semester sebagai dasar pemberian gaji remunerasi di semester berikutnya.

### Pasal 13

- (1) Pimpinan Universitas Jambi wajib menandatangani kontrak kinerja atas target IKU/IKT/IKK.
- (2) Penandatanganan kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sebagai berikut:
  - a. Rektor ditandatangani oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dan Direktur Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan;
  - b. Wakil Rektor, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ketua Lembaga, Kepala Biro, Ketua Satuan Pengawasan Internal, Kepala Unit Pelaksana Teknis, Ketua Senat Universitas, Ketua Dewan Pertimbangan, dan Direktur/Ketua Badan Pengelola Usaha ditandatangani oleh Rektor;
  - c. Pejabat Pengelola, Dosen dan Tenaga Kependidikan ditandatangani oleh atasan langsung yang bersangkutan.

Pasal 14...

#### Pasal 14

- (1) Kontrak Kinerja Pejabat Pengelola yang ditandatangani pada awal tahun atau awal menjabat terkait janji target IKU, IKT, dan IKK dalam mendukung ketercapaian target IKU/IKT/IKK Rektor.
- (2) Kontrak kinerja Dosen yang ditandatangani pada awal tahun terkait janji melaksanakan tugas-tugas:
  - a. peningkatan kompetensi/keahlian; dan
  - b. tridharma perguruan tinggi dan penunjang yang mendukung capaian IKU/IKT/IKK universitas dan unit kerja.
- (3) Kontrak Kinerja Tenaga Kependidikan yang ditandatangani pada awal tahun atau awal mutasi terkait janji melaksanakan tugas-tugas:
  - a. peningkatan kompetensi/keahlian; dan
  - b. pendukung pencapaian IKU/IKT/IKK dan Rencana Strategis Bisnis.

### BAB VI PENETAPAN KINERJA

#### Pasal 15

- (1) Pejabat Pengelola, Dosen, dan Tenaga Kependidikan wajib menyusun kontrak kinerja berdasarkan sasaran strategis Universitas Jambi dan turunan IKU/IKT dengan jangka waktu 1 (satu) tahun yang dievaluasi melalui penilaian SKP Remunerasi dan penilaian BKD Remunerasi yang dilakukan per 6 (enam) bulan.
- (2) Evaluasi terhadap capaian kinerja menjadi dasar untuk menetapkan Insentif P2.

#### Pasal 16

- (1) Rektor wajib menyusun Kontrak Kinerja dan SKP Remunerasi dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi serta merealisasikan penetapan capaian kinerja.
- (2) Wakil Rektor, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ketua Lembaga, Kepala Biro, Ketua Satuan Pengawasan Internal, Kepala Unit Pelaksana Teknis, Ketua Senat Universitas, Ketua Dewan Pertimbangan, dan Direktur/Ketua Badan Pengelola Usaha wajib menyusun Kontrak Kinerja dan SKP Remunerasi dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi serta merealisasikan sebagian kontrak kinerja individu dan kontrak kinerja Rektor.
- (3) Pejabat Pengelola dan Tenaga Kependidikan ditandatangani oleh atasan langsung yang bersangkutan wajib menyusun Kontrak Kinerja dan SKP Remunerasi dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi serta merealisasikan sebagian kontrak kinerja individu dan kontrak kinerja atasan langsung yang bersangkutan.
- (4) Dosen wajib menyusun Kontrak Kinerja dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi serta merealisasikan kontrak kinerja individu yang bersangkutan.

#### Pasal 17

- (1) Penyusunan dan penandatanganan Kontrak Kinerja dilakukan pada awal tahun berjalan atau awal menjabat.
- (2) Penyusunan dan Penandatanganan SKP Remunerasi dilakukan pada awal semester atau awal menjabat.
- (3) Penandatanganan Kontrak Kinerja dan SKP Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan.
- (4) Kontrak Kinerja dan SKP Remunerasi semua jabatan merupakan satu kesatuan yang terintegrasi dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi Universitas Jambi serta merealisasikan penetapan kinerja dan Indikator Kinerja Utama Universitas.

BAB VII  
PENERIMA DAN SKEMA REMUNERASI

Bagian Pertama  
Penerima Remunerasi

Pasal 18

- (1) Remunerasi diberikan kepada pejabat pengelola, pegawai, dan dewan pengawas.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Sekretaris dewan pengawas.
- (3) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Rupiah Murni (RM) dan/atau Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) BLU.
- (4) Universitas Jambi dapat membayar remunerasi berupa gaji, insentif kinerja dan honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dengan memperhatikan kemampuan PNBP.
- (5) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada Daftar Isian Pagu Anggaran (DIPA) Universitas Jambi.
- (6) Pembayaran gaji dan insentif kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas capaian kontrak kinerja individu yang dievaluasi berkala setiap semester dan setiap tahun.

Pasal 19

- (1) Rektor menetapkan penerima dan besaran gaji remunerasi didasarkan pada tercapainya beban kerja individu semester sebelumnya.
- (2) Rektor menetapkan penerima dan besaran remunerasi pegawai BLU Universitas Jambi didasarkan pada:
  - a. pejabat pengelola, ketercapaian kontrak kinerja, sikap perilaku kerja dan kegiatan tridharma perguruan tinggi;
  - b. dosen, ketercapaian kegiatan tridharma perguruan tinggi dan kontrak kinerja yang mendukung capaian IKU/IKT/IKK Universitas dan unit kerja; dan
  - c. tenaga kependidikan, ketercapaian jumlah kehadiran, kontrak kinerja dan sikap perilaku kerja.

Pasal 20

- (1) Rektor dapat menunjuk pegawai BLU Universitas Jambi untuk melaksanakan tugas-tugas di luar tugas pokok dan fungsinya.
- (2) Penunjukan pegawai BLU Universitas Jambi untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihargai dan dihitung sebagai tugas tambahan yang diakumulasi sebagai insentif kinerja atau dibayarkan.

Bagian Kedua  
Skema Remunerasi

Pasal 21

- (1) Remunerasi BLU Universitas Jambi merupakan implementasi Keputusan Menteri Keuangan Nomor 782/KMK.05/2017 tentang Penetapan Universitas Jambi pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
- (2) Penetapan Remunerasi BLU Universitas Jambi didasarkan pada Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 209/KMK.05/2020 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai badan Layanan Umum di Lingkup Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

(3) Anggaran...

- (3) Anggaran pembayaran remunerasi bersumber dari PNPB Universitas Jambi.
- (4) Besaran remunerasi antar jabatan dan *grade* ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (5) Sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) diimplementasikan melalui instrumen insentif kinerja.

## BAB VIII MEKANISME PENENTUAN REMUNERASI

### Pasal 22

- (1) Data pada sistem aplikasi remunerasi (<https://siremun.unja.ac.id>) diperoleh secara terintegrasi dari sejumlah aplikasi terkait yang ada di Universitas Jambi.
- (2) Dalam menguji kebenaran data Rektor mengangkat tim verifikasi dan tim validasi remunerasi.
- (3) Tim verifikasi melakukan verifikasi kinerja pegawai BLU yang telah diinput pada sistem aplikasi siremun.
- (4) Tim validasi melakukan validasi bukti kinerja Pegawai BLU telah diverifikasi oleh verifikator.
- (5) Jika ada bukti fisik yang tidak valid maka tim verifikasi dan tim validasi dapat menolak bukti tersebut dan dikembalikan kepada pegawai BLU bersangkutan untuk diperbaiki.

### Pasal 23

- (1) Dalam pelaksanaan remunerasi dibentuk komisi/pengelola remunerasi.
- (2) Komisi/pengelola remunerasi bertugas melakukan monitoring dan evaluasi sistem remunerasi.
- (3) Komisi/pengelola remunerasi memiliki kewenangan untuk:
  - a. mengakses data yang berkaitan dengan remunerasi;
  - b. menelaah aturan yang terkait langsung dan tidak langsung dengan remunerasi;
  - c. melakukan analisis terhadap implementasi kebijakan remunerasi; dan
  - d. memberikan rekomendasi berkelanjutan kepada pimpinan BLU terkait kebijakan remunerasi.

### Pasal 24

Rubrik dan Tata cara perolehan data, verifikasi dan validasi dokumen kinerja, perhitungan, mekanisme pembayaran, dan pengurangan besaran remunerasi diatur lebih lanjut dalam Keputusan Rektor.

## BAB IX KEGIATAN YANG TIDAK DIPERHITUNGGAN DALAM REMUNERASI

### Pasal 25


Kegiatan dan/atau program yang telah dibayar dalam bentuk honorarium dengan tarif sesuai aturan yang berlaku.

BAB X  
PENUTUP

Pasal 26

- (1) Dengan berlakunya Peraturan Rektor ini, maka Peraturan Rektor Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Universitas Jambi dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jambi,  
pada tanggal 10 JAN 2023  
REKTOR



Prof. Drs. H. SUTRISNO, M.Sc., Ph.D.  
NIP 196612311991021005

Salinan disampaikan kepada:

1. Sekjen Kemdikbudristek di Jakarta;
2. Irjen Kemdikbudristek di Jakarta;
3. Dirjen Dikti Kemdikbudristek di Jakarta;
4. Para Wakil Rektor Universitas Jambi;
5. Para Dekan Fakultas Universitas Jambi;
6. Direktur Pascasarjana Universitas Jambi;
7. Para Ketua Lembaga Universitas Jambi;
8. Para Kepala Biro Universitas Jambi;
9. Ketua Satuan Pengawasan Internal;
10. Para Kepala UPT Universitas Jambi;
11. Bendahara Pengeluaran Universitas.