



UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

**KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR:10TAHUN 2019**

**TENTANG
PERUBAHAN KEDUA ATAS KEPUTUSAN REKTOR NOMOR 5 TAHUN 2018
TENTANG PEDOMAN IMPLEMENTASI REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

- Menimbang:
- a. bahwa dalam rangka menindaklanjuti Keputusan Menteri Keuangan Nomor 342/KMK.05/2017 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama, perlu dibuat Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - b. bahwa dalam pelaksanaan Keputusan Rektor Nomor 15 Tahun 2018 tentang Perubahan Kesatu Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan beberapa pertimbangan mengharuskan dilakukannya perubahan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Rektor tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Rektor Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1997 Tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 43);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4286);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4301);
4. Undang-Undang Nomor 01 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara;

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 1 --		

5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen;
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)
12. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
14. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 Tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
15. Peraturan Presiden Nomor 154 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama; 2016
16. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 Tentang Pedoman umum Reformasi Birokrasi;
17. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 293/KMK.05/2011 Tentang Penetapan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Departemen Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
18. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 Tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah;
19. Peraturan Menteri Agama Nomor 12 tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
20. Peraturan Menteri Keuangan No. 237/PMK.05/2015 Tentang Tarif Layanan Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Pada Kementerian Agama;
21. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 tahun 2015 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
22. Peraturan Menteri Agama Nomor 29 tahun 2016 tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama;
23. Peraturan Menteri Agama Nomor 5 Tahun 2017, Tentang Jam Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan;
24. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum;
25. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 56/PMK.05/2018 tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya dalam Tahun Anggaran 2018

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 2 --		

- kepada Pejabat Pengelola, Dewas Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum;
26. Keputusan Menteri Agama Nomor 702 Tahun 2016.....
27. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 342/KMK.05/2017 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS KEPUTUSAN REKTOR NO 5 TAHUN 2018 TENTANG PEDOMAN IMPLEMENTASI REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
- Pertama : Perubahan Kedua Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh adalah sebagaimana terdapat dalam Lampiran Keputusan Rektor ini yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Keputusan Rektor ini;
- Kedua : Perubahan Kedua Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sebagaimana dimaksud dalam diktum Pertama merupakan pedoman dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap semua kebijakan, program dan kegiatan Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Ketiga : Perubahan Kedua Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sebagaimana dimaksud dalam diktum Pertama dapat dilakukan perubahan sesuai dengan dinamika pelaksanaan, kebutuhan serta perkembangan tugas dan fungsi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Keempat : Pemberian remunerasi dilaksanakan dengan memperhatikan capaian kinerja dan memperhatikan kemampuan keuangan Pendapatan Negara Bukan Pajak Badan Layanan Umum UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Kelima : Keputusan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal 2 Januari 2019;
- Keenam : Dengan berlakunya keputusan ini maka Keputusan Rektor Nomor 15 Tahun 2018 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- Ketujuh : Semua peraturan dan ketentuan yang ada, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Keputusan Rektor ini.
- Kedelapan : Apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh
 Pada Tanggal 26 Februari 2019

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 3 --		

Rektor,

Warul Walidin AK

Tembusan:

1. Sekretaris Jenderal Kementerian Agama RI di Jakarta;
2. Dirjen. Pendidikan Islam Kementerian Agama di Jakarta;
3. Direktur Pendidikan Tinggi Islam Kementerian Agama di Jakarta;
4. Direktur Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Kementerian Keuangan di Jakarta;
5. Para Wakil Rektor dalam lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
6. Para Dekan dalam lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Direktur Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Kepala Biro AUPK dan AAKK UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Ketua Dewan Pengawas Badan Layanan Umum UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
10. Kepala Satuan Pengawasan Internal UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
11. Ketua Lembaga, dan Kepala UPT dalam lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;



LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 4 --		

LAMPIRAN:
 KEPUTUSAN REKTOR UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
 NOMOR 10 TAHUN 2019
 TENTANG
 PERUBAHAN KEDUA ATAS KEPUTUSAN REKTOR NOMOR 5 TAHUN 2018
 TENTANG PEDOMAN IMPLEMENTASI REMUNERASI
 BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH

BAB I
KETENTUAN UMUM

A. Latar Belakang

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh selanjutnya disebut UIN Ar-Raniry, adalah Satuan Kerja Pemerintah yang berstatus Badan Layanan Umum (BLU) yang melaksanakan tugas dan fungsi bidang pendidikan di lingkungan Kementerian Agama. Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh selanjutnya disebut BLU UIN Ar-Raniry, adalah instansi Pemerintah di bawah Kementerian Agama yang berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 293/KMK.05/2011 ditetapkan sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Remunerasi adalah imbalan yang diberikan kepada Dewan Pengawas dan Pegawai BLU atas pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme terdiri atas honorarium dan insentif kinerja. Sistem remunerasi adalah suatu sistem kompensasi yang mengintegrasikan pemberian imbalan kerja dalam bentuk honorarium atau insentif kinerja. Pendapatan Negara Bukan Pajak yang selanjutnya disebut PNPB adalah semua pendapatan BLU UIN Ar-Raniry yang berasal dari masyarakat, jasa layanan, kerjasama, hibah, dan usaha lainnya. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 342/KMK.05/2017 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama.

Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 15 Tahun 2018 tentang perubahan kesatu Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh perlu dibuat penyempurnaan dan diatur kembali pedoman implementasi Remunerasi yang sesuai kondisi terkini pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud : Perubahan Kedua Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dimaksudkan sebagai penyempurnaan pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Tujuan : Perubahan Kedua Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh bertujuan sebagai pedoman dan panduan Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 5 --		

C. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup keputusan ini meliputi:

1. Kebijakan Umum;
2. Penerima, komponen, dan persyaratan remunerasi
3. Skema remunerasi
4. Penetapan skala grading jabatan
5. Pengurangan besaran remunerasi
6. Indikator, pengukuran, dan periode penilaian remunerasi
7. Penilaian dan tata cara pembayaran
8. Indikator penilaian kinerja
9. Jabatan dan Kegiatan yang tidak diperhitungkan dalam sistem remunerasi

D. Pengertian Umum

Dalam Keputusan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh selanjutnya disebut UIN Ar-Raniry, adalah Satuan Kerja Pemerintah yang berstatus Badan Layanan Umum (BLU) yang melaksanakan tugas dan fungsi bidang pendidikan di lingkungan Kementerian Agama;
2. Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh selanjutnya disebut BLU UIN Ar-Raniry, adalah instansi Pemerintah di bawah Kementerian Agama yang berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 293/KMK.05/2011 ditetapkan sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
3. Remunerasi adalah imbalan yang diberikan kepada Dewan Pengawas dan Pegawai BLU atas pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme terdiri atas honorarium dan insentif kinerja;
4. Sistem remunerasi adalah suatu sistem kompensasi yang mengintegrasikan pemberian imbalan kerja dalam bentuk honorarium atau insentif kinerja;
5. Pendapatan Negara Bukan Pajak yang selanjutnya disebut PNBPN adalah semua pendapatan BLU UIN Ar-Raniry yang berasal dari masyarakat, jasa layanan, kerjasama, hibah, dan usaha lainnya;
6. Dewan Pengawas BLU Ar-Raniry, yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas (Dewas) adalah organ BLU yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengurusan BLU;
7. Pegawai adalah Pegawai BLU UIN Ar-Raniry, yang terdiri atas pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai bukan-Pegawai Negeri Sipil (bukan-PNS);
8. Dosen biasa (DS) adalah pegawai sebagai tenaga pendidik yang berfungsi sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
9. Dosen dengan tugas tambahan (DT) adalah Dosen Tetap PNS dan bukan PNS yang diberi tugas tambahan;
10. Tenaga kependidikan adalah pegawai yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 6 --		

teknis untuk menunjang proses pendidikan diUIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang terdiri atas Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional Umum (JFU), dan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT);

11. Sasaran kerja adalah rencana kerja dan target kinerja yang akan dicapai oleh seorang Pegawai sesuai dengan tugas jabatan yang bersifat nyata dan dapat diukur dalam periode tertentu (lihat PP 46 Tahun 2011);
12. Rencana kerja adalah uraian tertulis tentang program dan kegiatan yang akan dikerjakan seorang pegawai dalam periode tertentu;
13. Target kinerja adalah sasaran atau batas ketentuan kinerja yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam periode tertentu;
14. Indeks Kinerja (IKU/IKK) adalah ukuran yang akan memberikan informasi tentang hasil yang dicapai Pegawai dalam mewujudkan sasaran kerja, tujuan, dan kegiatan dalam periode tertentu;
15. Kinerja adalah prestasi Pegawai yang dapat diukur, diobservasi, dan dicatat dari hasil suatu kegiatan dan/atau prestasi atas pelaksanaan kegiatan;
16. Capaian Kinerja adalah akumulasi kinerja Pegawai yang direalisasikan selama 1 (satu) periode tertentu berdasarkan Perjanjian Kinerja;
17. Perjanjian kinerja adalah dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan yang lebih tinggi kepada pimpinan yang lebih rendah atau dari atasan kepada bawahan untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja;
18. Perjanjian Kinerja Dosen DT adalah perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh dosen DT dengan atasan langsung pada awal tahun yang isinya menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja (IKU/IKK);
19. Perjanjian Kinerja Dosen DS adalah perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh dosen DS dengan atasan langsung pada setiap awal semester, dalam bentuk Rencana Kerja Dosen (RBKD [Rencana Beban Kerja Dosen untuk memperoleh tunjangan profesi] dan RBKR [Rencana Beban Kerja Remunerasi untuk memperoleh insentif kinerja]) yang isinya menyatakan Sasaran Kerja;
20. Perjanjian Kinerja Tenaga Kependidikan jabatan struktural adalah perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh tenaga kependidikan yang bersangkutan dengan atasan langsung pada awal tahun, dalam bentuk IKU/IKK yang isinya menyatakan Sasaran Kerja dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan;
21. Perjanjian Kinerja Tenaga Kependidikan JFU adalah perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh Tenaga Kependidikan yang bersangkutan dengan atasan langsung pada awal tahun, dalam bentuk Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang isinya menyatakan Sasaran Kerja dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan;
22. Tim Penilai Capaian Kinerja adalah Tim yang diangkat oleh Rektor untuk memverifikasi Laporan Kinerja Pegawai;
23. Nilai Perilaku kerja yang diberikan atasan langsung adalah nilai perilaku kerja periode penilaian;

BAB II

KEBIJAKAN UMUM

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 7 --		

1. Remunerasi diberikan kepada Dewan Pengawas dan Pegawai sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 342/KMK.05/2017. Dalam Keputusan Rektor ini Pejabat Pengelola masuk dalam kategori Pegawai.
2. Penerima remunerasi wajib menandatangani Perjanjian Kinerja kecuali Dewan Pengawas.
3. Penerima remunerasi wajib melaksanakan tugas yang berorientasi pada pencapaian Sasaran Kerja yang telah disetujui oleh atasan langsung.
4. Atasan langsung dalam memberikan tugas harus disertai dengan (i) kejelasan tugas dan fungsi yang terukur dan dapat memacu produktivitas, (ii) memperhatikan optimalisasi prestasi dan kinerja, dan (iii) menjamin prinsip kesetaraan dan keseimbangan yang dikaitkan dengan kompetensi, prestasi, kompleksitas tugas, dan risiko jabatan;
5. Atasan langsung dan penerima remunerasi menjamin tercapainya peningkatan produktivitas dengan menggunakan instrumen penetapan target kinerja yang terdiri atas Sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU)/Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan RBKR serta RKFT yang merupakan *Key Performance Indicator* (KPI).
6. Implementasi remunerasi UIN Ar-Raniry didasarkan atas jabatan, ketercapaian target kinerja dan kesejahteraan.
7. Penetapan besaran remunerasi didasarkan pada pertimbangan proporsionalitas, kepatutan, kesetaraan, dan kinerja operasional Universitas dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLU UIN Ar-Raniry.
8. Besaran insentif kinerja yang akan diterima Pegawai ditetapkan setiap akhir periode penilaian berdasarkan capaian kinerja yang bersangkutan.
9. Dalam hal terjadi perubahan kelas jabatan bagi pejabat struktural karena mutasi, penyesuaian remunerasi dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal berlakunya SK jabatan.
10. Pegawai dapat menerima *fee* atau jasa kepakaran dan keahlian (*professional fee*) yang bersumber dari dana kerjasama dengan lembaga mitra.
11. Standar biaya jasa kepakaran dan keahlian mengikuti standar yang disepakati oleh para pihak yang melaksanakan kerja sama. Mekanisme terkait *fee* atau jasa kepakaran dan keahlian diatur dalam aturan tersendiri.
12. Kebijakan pembayaran insentif kinerja merupakan penghargaan atas produktivitas individu Pejabat Pengelola dan Pegawai.
13. Pegawai yang telah menerima remunerasi tidak diperkenankan menerima honorarium dari BLU UIN Ar-Raniry walaupun syarat dan ketentuan dalam regulasi standar biaya terpenuhi, kecuali kegiatan yang disebutkan dalam Bab IX.
14. Pelaksanaan tugas tri dharma perguruan tinggi oleh dosen dapat dilakukan di Fakultas *home base* maupun pada Fakultas lain, UPT. Pusat Pengembangan Bahasa dan Pascasarjana di lingkungan UIN Ar-Raniry.
15. Rencana Kerja Dosen (RKD) yang terdiri atas Rencana Beban Kerja Dosen (RBKD) dan Rencana Beban Kerja Remunerasi (RBKR) diisi pada awal semester terkait tugas dan fungsi dengan beban minimal 12 SKS untuk BKD dan maksimal 28 Satuan Kerja Remunerasi (SKR/poin) untuk Beban Kerja Remunerasi (BKR) dari tugas-tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi dan Penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi.
16. Form RBKD dan RBKR yang sudah diisi dan disetujui oleh Prodi adalah basis pelaporan BKD dan BKR.

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 8 --		

17. Perjanjian Kinerja atas target IKU Rektor ditandatangani oleh Rektor dan Direktur Jenderal Pendidikan Islam atas nama Menteri Agama.
18. Perjanjian Kinerja atas target IKU Wakil Rektor, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ketua Lembaga, Kepala Biro, Kepala Satuan Pengawas Internal, dan Wakil Koordinator Kopertais ditandatangani oleh yang bersangkutan dengan Rektor.
19. Perjanjian Kinerja atas target IKU/IKK Kepala Unit Pelayanan Teknis (UPT) ditandatangani oleh yang bersangkutan dengan Wakil Rektor terkait.
20. Capaian Kinerja atas target IKU/IKK Dosen DT dan Tenaga Kependidikan Jabatan Struktural ditandatangani oleh yang bersangkutan dengan atasan langsung.
21. Capaian Kinerja Dosen DS dan tenaga kependidikan JFU dan JFT ditandatangani oleh yang bersangkutan dengan atasan langsung.
22. Tenaga Kependidikan pindahan dari Instansi lain dapat dibayarkan remunerasi dengan masa tunggu selama 2 (dua) tahun sejak Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT);
23. Tenaga Kependidikan bukan PNS dibayarkan remunerasi setelah melewati masa percobaan.



LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 9 --		

BAB III

PENERIMA, KOMPONEN, DAN PERSYARATAN REMUNERASI

A. Penerima Remunerasi

Remunerasi BLU UIN Ar-Raniry diberikan kepada:

1. Pegawai BLU UIN Ar-Raniry meliputi:
 - a. Dosen DT, terdiri dari Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Direktur Pascasarjana, Wakil Dekan, Wakil Direktur Pascasarjana, Ketua dan Sekretaris Lembaga, Kepala dan Sekretaris Satuan Pengawas Internal, Ketua dan Sekretaris Program Studi, Ketua Laboratorium, Kepala Pusat, Kepala Unit Pelaksana Teknis, Wakil Koordinator dan Sekretaris Kopertais.
 - b. Tenaga Kependidikan, yaitu Jabatan Struktural (Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Subbagian), Jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional Tertentu.
 - c. Dosen DS, mencakup Dosen DS bersertifikat, Dosen DS belum bersertifikat, Calon Dosen, dan Dosen Tetap bukan-PNS.
2. Dewan Pengawas BLU UIN Ar-Raniry meliputi: Ketua, Anggota, dan Sekretaris.

B. Komponen Remunerasi

Komponen Remunerasi terdiri atas:

1. Insentif kinerja P1 yaitu pembayaran atas jabatan (*pay for position*), yang bersumber dari PNBPN. Jumlah insentif yang diberikan kepada individu didasarkan pada kehadiran setiap bulan bagi tenaga kependidikan dan dosen DT; sedang untuk dosen DS didasarkan pada Laporan BKD setiap semester.
2. Insentif Kinerja P2 yaitu pembayaran atas ketercapaian target kinerja (*pay for performance*), yang bersumber dari PNBPN diberikan kepada individu yang didasarkan pada capaian kinerja dan nilai perilaku kerja.
3. Insentif untuk Dewan Pengawas.

C. Uraian Komponen Remunerasi

1. Pembayaran atas Insentif kinerja P1 bagi dosen DT dan tenaga kependidikan dihitung sesuai dengan kehadiran yang didasarkan pada Keputusan Rektor tentang jam kerja bagi dosen DT dan tenaga kependidikan di lingkungan UIN Ar-Raniry.
2. Pembayaran atas insentif kinerja P1 bagi dosen DS dihitung berdasarkan ketercapaian BKD 12 SKS.
3. Pembayaran insentif kinerja P2 bagi Pegawai dihitung berdasarkan ketercapaian target IKU/IKK, SKP, BKR, dan BKFT serta Penilaian Perilaku kerja oleh atasan langsung.
4. Pembayaran insentif bagi Dewan Pengawas (ketua, anggota, dan sekretaris) diberikan berdasarkan capaian kinerja Rektor.
5. BLU UIN Ar-Raniry Banda Aceh dapat memberi insentif kinerja P1 dan insentif kinerja P2 bulan ke 13 kepada Pegawai.

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 10 --		

6. Pembayaran insentif kinerja P1 dan insentif kinerja P2 bulan ke 13 dibayarkan pada bulan November berdasarkan capaian kinerja periode sebelumnya.
7. BLU UIN Ar-Raniry Banda Aceh dapat memberi insentif kinerja P1 dan insentif kinerja P2 bulan ke 14 (THR) kepada Pegawai.
8. Pembayaran insentif kinerja P1 dan insentif kinerja P2 bulan ke 13 dibayarkan pada bulan Juli berdasarkan capaian kinerja periode sebelumnya.

D. Persyaratan Penerima Remunerasi

1. Membuat Perjanjian Kinerja pada awal periode sesuai dengan jabatan masing-masing kecuali Dewan Pengawas.
 1. Jabatan Struktural membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja yang memuat IKU/IKK.
 2. JFU membuat dan menandatangani perjanjian kinerja dalam bentuk rencana pelaksanaan tugas dengan mengisi formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP).
 3. JFT membuat dan menandatangani perjanjian kinerja dalam bentuk penandatanganan RBKFT (maksimal 40 poin SKR).
 4. Dosen DT membuat dan menandatangani perjanjian kinerja dalam bentuk RBKD (mengajar mandiri minimal enam SKS) dan Perjanjian Kinerja yang memuat IKU/IKK.
 5. Dosen DS (sudah bersertifikasi dan belum bersertifikasi) membuat dan menandatangani perjanjian kinerja dalam bentuk RBKD (mengajar mandiri minimal 10 SKS) dan RBKR (mengajar dan penunjang perguruan tinggi maksimal 28 poin SKR).
2. Membuat Laporan Kegiatan kecuali Dewan Pengawas
 1. Jabatan Struktural membuat laporan kinerja dalam bentuk *selfassessment* Perjanjian Kinerja.
 2. JFU membuat laporan kinerja dalam bentuk Laporan Kerja Harian (LKH) yang disetujui oleh atasan langsung.
 3. JFT membuat laporan kinerja dalam bentuk Laporan BKFT (maksimal 40 poin SKR).
 4. Dosen DT membuat laporan kinerja dalam bentuk Laporan BKD (mengajar mandiri minimal enam SKS) dan *self assessment* Perjanjian Kinerja.
 5. Dosen DS (sudah bersertifikasi dan belum bersertifikasi) membuat laporan kinerja dalam bentuk Laporan BKD (mengajar mandiri minimal 10 SKS) dan Laporan BKR (mengajar dan penunjang perguruan tinggi maksimal 28 poin SKR).
3. Laporan Nilai Perilaku Kerja Pegawai yang diberikan oleh atasan langsung masing-masing.
4. Persyaratan Kehadiran bagi Pegawai
 - a. Pegawai wajib masuk kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang dibuktikan dengan pengisian daftar hadir secara elektronik;
 - b. Pengisian daftar hadir secara elektronik bagi Pegawai, kecuali dosen DS dilakukan sebanyak dua kali dalam satu hari kerja, yaitu pada saat masuk dan pulang kerja;

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 11 --		

- c. Pengisian daftar hadir secara elektronik dosen DS dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku, (tidak mempunyai hubungan langsung dengan pembayaran remunerasi);
- d. Pengisian daftar hadir secara elektronik dapat digantikan dengan pengisian daftar hadir secara manual sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- e. Pegawai dinyatakan tidak melanggar ketentuan jam kerja apabila:
 - 1) sakit selama 1 (satu) hari, dengan kewajiban memberitahukan kepada atasan langsungnya dan menyampaikan surat pemberitahuan paling lambat 1 (satu) hari kerja berikutnya;
 - 2) sakit selama 2 (dua) hari, dengan kewajiban memberitahukan kepada atasan langsungnya dan menyampaikan surat keterangan sakit dari dokter paling lambat 1 (satu) hari kerja berikutnya;
 - 3) sakit lebih dari 2 (dua) sampai dengan 14 (empat belas) hari, dengan ketentuan bahwa yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang dengan melampirkan surat keterangan dokter; dan
 - 4) sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak cuti sakit, dengan ketentuan bahwa yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang dengan melampirkan keterangan dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan.

BAB IV SKEMA REMUNERASI

A. Penetapan Besaran Remunerasi

Besaran remunerasi berupa insentif kinerja P1 dan insentif kinerja P2 serta insentif Dewan Pengawas ditetapkan dengan Keputusan Rektor berdasarkan *Keputusan Menteri Keuangan Nomor 342/KMK.05/2017 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama.*

B. Pembayaran Insentif Kinerja P1

1. Pembayaran insentif kinerja P1 bagi dosen DS didasarkan pada capaian kinerja 12 SKS yang dinyatakan dalam Laporan BKD (yang tidak mencapai kinerja 12 SKS insentif kinerja P1 tidak dibayar).
2. Pembayaran insentif kinerja P1 bagi tenaga kependidikan Dosen DT didasarkan pada kehadiran minimal satu hari pada bulan tersebut.

C. Pembayaran Insentif Kinerja P2

1. Pembayaran insentif kinerja P2 dosen DS berdasarkan kelebihan capaian kinerja 12SKS laporan BKD.
2. Capaian poin tertinggi dosen DS yang dapat diperhitungkan untuk pembayaran insentif kinerja P2 adalah 28 poin (sesudah terpenuhi 12 SKS BKD).
3. Besaran pembayaran insentif kinerja P2 dosen DS ditetapkan berdasarkan poin yang diperoleh dalam RKD dosen yang bersangkutan. Rumus

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 12 --		

perhitungannya sebagaimana yang tersebut pada Penjelasan Lampiran Keputusan Rektorini.

4. Pembayaran insentif kinerja P2 dosen DT ditetapkan berdasarkan:
 - a. ketercapaian beban mengajar 6 SKS secara mandiri
 - b. ketercapaian IKU/IKK
 - c. nilai perilaku kerja yang diberikan oleh atasan langsung; kecuali Rektor oleh Ketua Senat Univeristas.
5. Besaran pembayaran insentif kinerja P2 dosen DT ditetapkan berdasarkan tingkat/persentase ketercapaian semua unsur pada angka 4, maksimal 100 persen.
6. Pembayaran insentif Kinerja P2 tenaga kependidikan JFUditetapkan berdasarkan capaian poin LKH dan nilai perilaku kerja yang diberikan oleh atasan langsung mulai;
7. Besaran pembayaran insentif Kinerja P2 tenaga kependidikan JFUditetapkan berdasarkan:
 - a. ketercapaian maksimal 100 poin LKH per tahun (25 poin per triwulan)
 - b. nilai perilaku kerja yang diberikan oleh atasan langsung dengan menggunakan sistem interval sebagai berikut:
 1. Nilai perilaku 86s.d 100 = 100 %
 2. Nilai perilaku 76 s.d. 85 = 80 %
 3. Nilai perilaku 50 s.d. 75 = 50 %
 4. Nilai perilaku 26 s.d. 49 = 25 %
 5. Nilai perilaku 0 s.d. 25 = 0 %
8. Pembayaran insentif Kinerja P2 tenaga kependidikan jabatan strukturalditetapkan berdasarkan:
 - a. ketercapaian IKU/IKK
 - b. nilai perilaku kerja yang diberikan oleh atasan langsung dengan menggunakan sistem interval sebagai berikut:
 1. Nilai perilaku 86s.d 100 = 100 %
 2. Nilai perilaku 76 s.d. 85 = 80 %
 3. Nilai perilaku 50 s.d. 75 = 50 %
 4. Nilai perilaku 26 s.d. 49 = 25 %
 5. Nilai perilaku 0 s.d. 25 = 0 %
9. Besaran pembayaran insentif kinerja P2 tenaga kependidikan jabatan struktural ditetapkan berdasarkan tingkat/persentase ketercapaian semua unsur pada angka 8, maksimal 100 persen.
10. Pembayaran insentif kinerja P2 tenaga kependidikan JFT ditetapkan berdasarkan:
 - a. ketercapaian maksimal 40 poin LKFT.
 - b. nilai perilaku kerja yang diberikan oleh atasan langsung.
11. Besaran pembayaran insentif kinerja P2 tenaga kependidikan JFT ditetapkan berdasarkan tingkat/persentase ketercapaian semua unsur pada angka 10, maksimal 100 persen.

E. Besaran Remunerasi Dosen DS yang berstatus Cados, CPNS, Dosen Tetap Bukan PNS dan JFU Tenaga Kontrak

1. Besaran remunerasi bagi dosen DS berstatus calon dosen, dan CPNS, dan Dosen Tetap Bukan PNS yang belum fungsional adalah 90% dari grade yang

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 13 --		

bersangkutan.

2. Dosen Tetap Bukan PNS yang belum fungsional adalah 80% dari 90% grade yang bersangkutan.
3. Besaran Remunerasi bagi JFU Tenaga Kontrak adalah 50% dari grade yang bersangkutan.

F. Harga Kegiatan dan Besaran Poin

1. Harga/honor setiap kegiatan dosen DS didasarkan kepada SK Rektor tentang Satuan Biaya Khusus (SBK) Nomor 01 Tahun 2018 Tanggal 4 Januari 2018
2. Harga setiap poin kegiatan dosen DS ditentukan Rp. 340.000,- berdasarkan perhitungan kegiatan mengajar 50 menit Lektor Kepala pada program D3/S1 per 1 - 40 mahasiswa.
3. Besaran poin untuk JFU didasarkan pada perhitungan waktu efektif bekerja dalam setahun dibagi dengan 100 poin (untuk tahun 2018 waktu kerja efektif adalah 72.080 menit (212 hari x 340 menit) dibagi 100 poin, sama dengan 720.8 menit bekerja untuk satu poin).
4. Besaran poin untuk JFT ditetapkan berdasarkan KUM dibagi enam.
5. Poin untuk JFU yang terlibat dalam kegiatan penunjang tridharma perguruan tinggi akan diperhitungkan sebagai penugasan atasan dengan hitungan waktu.

BAB V

PENETAPAN SKALA GRADING JABATAN

1. Penetapan skala grading jabatan didasarkan atas:
 - a. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah;
 - b. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2014 tentang Nilai dan Kelas Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional pada Kementerian Agama;
 - c. Metode 10 (sepuluh) faktor sebagai alat penimbang nilai/harga jabatan, yang merupakan bagian dari 3 (tiga) kelompok besar, yaitu (1) *input required (know how)*, (2) *thinking process involved (problem solving)*, dan (3) *output expected (accountability)* dalam bentuk nilai wewenang kelola harta;
 - d. Arahan/persetujuan Direktorat Pembinaan Pengelola Keuangan Badan Layanan Umum Kementerian Keuangan ketika pembahasan proposal Remunerasi UIN Ar-Raniry.
2. Metode dan pentahapan penyusunan Sistem Remunerasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan mandiri dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi SDM yang ada. Metode dan pentahapan penyusunan Sistem Remunerasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh dilakukan oleh Tim Penyusun Proposal Remunerasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang melakukan evaluasi harga atas sebuah jabatan.
3. Evaluasi Jabatan merupakan bagian dari proses Manajemen Sumber Daya Manusia (Managemen SDM) yang digunakan untuk memberi bobot suatu jabatan untuk menghasilkan nilai jabatan (*job value*) dan kelas jabatan (*job class*). Nilai dan kelas suatu jabatan digunakan untuk menentukan besaran

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 14 --		

remunerasi yang adil dan layak selaras dengan beban pekerjaan dan tanggungjawab setiap jabatan tersebut.

4. Skala nilai jabatan, grade dan tarif remunerasi bagi Pegawai ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB VI

PENGURANGAN BESARAN REMUNERASI

1. Besaran insentif kinerja P1 yang dibayarkan kepada dosen DT dan tenaga kependidikan dapat dikurangi dalam hal:
 - a. tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas;
 - b. terlambat masuk kerja;
 - c. pulang sebelum waktunya;
 - d. tidak melakukan rekam kehadiran elektronik masuk kerja dan/atau pulang kerja atau tidak mengisi daftar hadir;
 - e. dikenakan hukuman disiplin tingkat sedang dan ringan;
 - f. tidak mengikuti upacara/apel/kegiatan kampus lainnya yang wajib mengisi daftar hadir khusus.
2. Pengurangan besaran remunerasi (P1 atau P2) yang dibayarkan dinyatakan dalam persentase (%), dan dihitung secara akumulatif dalam 1 (satu) bulan dengan ketentuan paling banyak 100% (seratus persen).
3. Pegawai kecuali dosen DS yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebelum waktunya serta tidak mengikuti kegiatan kelembagaan, diberlakukan pengurangan remunerasi dari komponen P1 yang seharusnya diterima dalam satu bulan sebagai berikut:
 - a. terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebelum waktunya, 1 – 30 menit per hari diberlakukan pengurangan remunerasi sebesar 0.5%;
 - b. terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebelum waktunya, 31 – 60 menit per hari diberlakukan pengurangan remunerasi sebesar 1%;
 - c. terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebelum waktunya, 61 – 90 menit per hari diberlakukan pengurangan remunerasi sebesar 1.25%;
 - d. terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebelum waktunya, di atas 90 menit per hari diberlakukan pengurangan remunerasi sebesar 1.50%;
 - e. Pegawai kecuali dosen DS yang tidak masuk kerja tanpa keterangan/izin, diberlakukan pengurangan remunerasi sebesar 3% untuk setiap hari.
 - f. Pegawai kecuali dosen DS yang tidak masuk kerja dengan keterangan/izin, diberlakukan pengurangan remunerasi sebesar 1,5% untuk setiap hari tidak masuk kerja.
4. Pegawai yang mendapat tugas (surat tugas) melakukan perjalanan dinas di dalam/luar kota dan mendapatkan biaya yang dibebankan pada APBN/APBD/pihak lain, yang tidak melakukan pengisian daftar hadir (masuk/pulang kerja) tidak diberlakukan pengurangan remunerasi P1.
5. Pegawai kecuali dosen DS yang melaksanakan tugas di luar kantor pada hari dan jam kerja dan tidak mendapat surat tugas melakukan perjalanan dinas di dalam/luar kota yang karena satu dan lain hal tidak memungkinkan untuk mengisi daftar hadir (masuk/pulang kerja), dengan bukti surat keterangan dari atasan langsung tidak diberlakukan pengurangan remunerasi P1.

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 15 --		

6. Pengurangan remunerasi (P1 dan P2) diberlakukan kepada Pegawai yang mendapat nilai kinerja SKP di bawah nilai baik **(76 - 90)** pada tahun sebelumnya, sebagai berikut:
 - a. yang mendapat nilai kinerja cukup **(61-75)** pada tahun sebelumnya maka pada tahun berjalan dilakukan pengurangan remunerasi sebesar 25% dari remunerasi yang berhak diterimanya.
 - b. yang mendapat nilai kinerja kurang **(51 - 60)** pada tahun sebelumnya maka pada tahun berjalan dilakukan pengurangan remunerasi sebesar 50% dari remunerasi yang berhak diterimanya.
 - c. yang mendapat nilai kinerja buruk **(50 ke bawah)** pada tahun sebelumnya maka pada tahun berjalan dilakukan pengurangan remunerasi sebesar 75% dari remunerasi yang berhak diterimanya.
7. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan dikenakan pengurangan remunerasi (P1 dan P2) sebagai berikut:
 - a. sebesar 20% selama 1 (satu) bulan jika dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
 - b. sebesar 20% selama 2 (dua) bulan dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; dan
 - c. sebesar 20% selama 3 (tiga) bulan dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
8. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dikenakan pengurangan remunerasi (P1 dan P2) sebagai berikut:
 - a. sebesar 30% selama 1 (satu) bulan jika dijatuhi hukuman disiplin berupa Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 tahun;
 - b. sebesar 30% selama 2 (dua) bulan jika dijatuhi hukuman disiplin berupa Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 tahun;
 - c. sebesar 30% selama 3 (tiga) bulan jika dijatuhi hukuman disiplin berupa Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah selama 1 tahun.
9. Pegawai yang diberhentikan sementara dari jabatan negeri karena terkena kasus hukum dan/atau dilakukan penahanan oleh pihak yang berwajib tidak diberikan remunerasi (P1 dan P2) terhitung sejak ditetapkannya keputusan pemberhentian sementara dari jabatan negeri. Apabila berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, Pegawai tersebut dinyatakan tidak bersalah, maka remunerasinya (P1 dan P2) dibayarkan kembali mulai bulan berikutnya.
10. Remunerasi (P1 dan P2) tidak dibayarkan apabila penerima remunerasi:
 - a. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat sampai selesai menjalani hukuman;
 - b. sedang diperbantukan/dipekerjakan/ditugaskan pada instansi lain di luar UIN Ar-Raniry;
 - c. sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - d. sedang menjalani masa persiapan pensiun (MPP);
 - e. tidak melaksanakan tugas dengan alasan apapun lebih dari 6 (enam) bulan. diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan.
11. Dosen sebagaimana dimaksud pada angka 11 huruf b, yang mempunyai kelebihan tugas pendidikan dan pengajaran akan dibayar sebagai jam lebih sesuai dengan SBK UIN Ar-Raniry.

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 16 --		

BAB VII
INDIKATOR, PENGUKURAN, DAN PERIODE PENILAIAN REMUNERASI

A. Indikator dan Pengukuran

1. Indikator dan pengukuran pembayaran remunerasi terhadap Kinerja JFU adalah sebagai berikut:
 - a. Pembayaran insentif kinerja P1 (30%) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran.
 - b. Pembayaran insentif kinerja P2 (70%) dihitung berdasarkan:
 - 1) Capaian Laporan Kinerja Pegawai (LKP) dengan bobot 90 persen berupa kegiatan beserta target dan output, mutu, serta waktu;
 - 2) Perilaku Kerja berdasarkan penilaian atasan langsung pada periode berjalan dengan bobot 10 persen, yang terdiri dari:
 - Orientasi pelayanan,
 - Integritas,
 - Komitmen,
 - Disiplin, dan
 - Kerjasama.
2. Indikator pembayaran remunerasi terhadap Tenaga Kependidikan Jabatan Struktural adalah sebagai berikut:
 - a. Pembayaran insentif kinerja P1 (30%) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran.
 - b. Pembayaran insentif kinerja P2 (70%) dihitung berdasarkan:
 - 1) Ketercapaian IKU/IKK dengan bobot 90 persen;
 - 2) Perilaku Kerja berdasarkan penilaian atasan langsung pada periode berjalan dengan bobot 10 persen, yang terdiri dari:
 - Orientasi pelayanan,
 - Integritas,
 - Komitmen,
 - Disiplin,
 - Kerjasama dan
 - Kepemimpinan.
3. Indikator pembayaran remunerasi terhadap Dosen DT adalah sebagai berikut:
 - a. Pembayaran insentif kinerja P1 (30%) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran.
 - b. Pembayaran insentif kinerja P2 (70%) dihitung berdasarkan:
 - 1) Ketercapaian 12 SKS BKD, ditambah kewajiban mengajar mandiri minimal 3 SKS dengan bobot 30 persen;
 - 2) Nilai Progress IKU/IKK semester dengan bobot 60 persen;
 - 3) Perilaku Kerja berdasarkan penilaian atasan langsung pada periode berjalan dengan bobot 10 persen, yang terdiri dari:
 - Orientasi pelayanan,
 - Integritas,

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 17 --		

- Komitmen,
 - Disiplin,
 - Kerjasama dan
 - Kepemimpinan.
4. Indikator pembayaran remunerasi terhadap Dosen DS sudah bersertifikasi:
 - a. Pembayaran insentif kinerja P1 (30%) didasarkan pada ketercapaian 12 SKS BKD, ditambah kewajiban mengajar mandiri minimal 4 SKS;
 - b. Pembayaran insentif kinerja P2 (70%), diperoleh dari Nilai Laporan BKR 100% (maksimal 28 poin).
 5. Indikator pembayaran remunerasi terhadap dosen DS belum bersertifikasi dan calon dosen:
 - a. Pembayaran insentif kinerja P1 (30%) didasarkan pada ketercapaian 10 SKS mengajar mandiri ditambah 2 SKS kegiatan tridharma lainnya;
 - b. Pembayaran insentif kinerja P2 (70%), diperoleh dari Nilai Laporan BKR 100% (maksimal 28 poin).
 6. Indikator pembayaran remunerasi terhadap JFT (Pustakawan, Dokter, Perawat, Perawat Gigi, Dokter Gigi, Asisten Apoteker, Pranata Komputer, Auditor, Analis Kepegawain, dan Perencana) adalah sebagai berikut:
 - a. Pembayaran insentif kinerja P1 (30%) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran.
 - b. Pembayaran insentif kinerja P2 (70%) dihitung berdasarkan:
 - 1) Nilai Progress Semesteran dengan bobot 90% (maksimal 40 poin);
 - 2) Perilaku Kerja berdasarkan penilaian atasan langsung pada periode berjalan dengan bobot 10 persen, yang terdiri dari:
 - Orientasi pelayanan,
 - Integritas,
 - Komitmen,
 - Disiplin, dan
 - Kerjasama.
 -

B. Periode Penilaian

1. Periode penilaian kinerja untuk Pegawai JFU dan jabatan struktural dilakukan setiap triwulan terhitung mulai 1 Januari.
2. Periode penilaian kinerja untuk JFT dilakukan setiap semester terhitung mulai 1 Januari.
3. Periode penilaian kinerja untuk dosen dilakukan setiap semester akademik.

C. Tata Cara Penghitungan

Rumus dan tata cara penghitungan besaran Insentif tetap (P1) dan Insentif Kinerja (P2) sebagaimana pada Penjelasan Lampiran Keputusan Rektor ini.

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 18 --		

BAB VIII PENILAIAN DAN TATA CARA PEMBAYARAN

A. Tim Penilai

Tim penilai dibedakan kepada lima unsur:

1. SPI untuk penilaian IKU/IKK Dosen DT dan Jabatan Struktural.
2. Ketua Prodi untuk penilaian BKR.
3. Atasan langsung untuk penilaian Laporan Capaian Kinerja Harian (LCKH) Tenaga Kependidikan JFU dan LKFT Tenaga Kependidikan JFT.
4. Atasan langsung untuk penilaian perilaku bagi dosen DT, Tenaga Kependidikan JFU dan JFT, dan Jabatan Struktural.
5. Ketua Senat UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk penilaian perilaku Rektor.

B. Tata Cara Pelaporan dan Mekanisme Penilaian

1. Pegawai menyiapkan laporan tentang capaian kinerja dengan dukungan data sesuai posisi/tugas masing-masing.
2. Atasan langsung melakukan verifikasi atas laporan yang disampaikan terkait dengan kelengkapan bukti/dokumen.
3. Atasan langsung akan memberikan persetujuan apabila laporan sesuai dengan format yang disediakan dan bukti/dokumennya lengkap.
4. Masing-masing unit kerja meneruskan hasil verifikasi atasan langsung kepada Tim Penilai yaitu:
 - a. SPI untuk penilaian IKU/IKK
 - b. Ketua Prodi untuk penilaian BKR
 - c. Bagian Organisasi dan Kepegawaian untuk penilaian Laporan Capaian Kinerja Harian (LCKH) Tenaga Kependidikan JFU dan LKFT Tenaga Kependidikan JFT.
5. Tim penilai berdasarkan bukti/dokumen yang ada melakukan penilaian atas Laporan Kinerja Pegawai.
6. Pegawai memiliki hak untuk mengajukan keberatan atas hasil penilaian Tim Penilai kalau dianggap keliru dengan mekanisme dan dalam waktu yang akan ditentukan oleh Tim Penilai.
7. Pegawai yang merasa keberatan dapat mengajukan bukti/dokumen baru kepada Tim Penilai dalam waktu yang ditentukan.
8. Tim penilai berdasarkan bukti baru/tambahan yang memenuhi syarat melakukan revisi atas hasil penilaian kinerja Pegawai yang mengajukan keberatan.
9. Tim penilai (SPI, Ketua Prodi, dan Bagian Organisasi dan Kepegawaian) menyampaikan rekap hasil pemeriksaan kinerja Pegawai kepada unit kerja masing-masing.

C. Tata Cara Pembayaran

1. Remunerasi diberikan kepada Pegawai berdasarkan Grade dan penilaian kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
2. Remunerasi yang diberikan kepada Pegawai terdiri dari:

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 19 --		

- a. Remunerasi unsur insentif kinerja P1;
 - b. Remunerasi unsur insentif kinerja P2;
 - c. Remunerasi bulan ke 13.
3. Remunerasi insentif kinerja P1 dibayarkan setiap bulan bagi dosen DT, JFT, JFU, dan jabatan struktural.
 4. Remunerasi insentif kinerja P2 jabatan struktural dibayarkan setiap 3 (tiga) bulan, sesuai dengan hasil evaluasi capaian IKU/IKK dan penilaian perilaku.
 5. Remunerasi insentif kinerja P2 JFU dibayarkan setiap 3 (tiga) bulan, sesuai dengan hasil evaluasi LKH triwulan dan penilaian perilaku.
 6. Remunerasi insentif kinerja P2 JFT dibayarkan setiap 6 (enam) bulan, sesuai dengan hasil evaluasi capaian kinerja LKFT dan penilaian perilaku.
 7. Remunerasi insentif kinerja P1 dan insentif kinerja P2 dosen DS dibayarkan setiap 6 (enam) bulan, sesuai dengan hasil evaluasi capaian kinerja Laporan BKR semester berjalan.
 8. Remunerasi insentif kinerja P2 dosen DT dibayarkan setiap 6 (enam) bulan, sesuai dengan hasil evaluasi capaian kinerja Laporan BKR, IKU/IKK, dan penilaian perilaku.
 9. Remunerasi bagi dosen dan tenaga kependidikan yang dibebaskan dari jabatan karena melaksanakan tugas belajar, akan dibayar sebesar 100% dari jumlah remunerasi yang seharusnya dia terima dalam jabatannya sampai bulan keenam terhitung sejak SK Rektor tentang tugas belajar dikeluarkan, dengan syarat menyampaikan laporan kemajuan studi kepada Rektor dengan tembusan kepada Dekan.
 10. Remunerasi Insentif kinerja P1 (30%) bagi Dosen yang dibebaskan dari tugas tambahan (Dosen DT), tidak harus memenuhi kewajiban mengajar mandiri 10 SKS (6 SKS Sertifikasi dan 4 SKS Remunerasi).
 11. Remunerasi bulan ke 13 dibayar pada bulan November berdasarkan capaian kinerja periode sebelumnya.
 12. Remunerasi yang dibayarkan kepada Pegawai dikenakan pajak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 13. Remunerasi yang belum dibayarkan pada tahun anggaran sebelumnya dapat dibayarkan pada tahun anggaran berikutnya.

AR - RANIRY

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 20 --		

BAB X
JABATAN DAN KEGIATAN YANG TIDAK DIPERHITUNGKAN
DALAM SISTEM REMUNERASI

Jabatan dan kegiatan yang tidak diperhitungkan dalam sistem remunerasi dibayar dalam bentuk honorarium dengan tarif sesuai Standar Biaya Masukan (SBM) berdasarkan Keputusan Menteri dan/atau Keputusan Rektor, sebagai berikut:

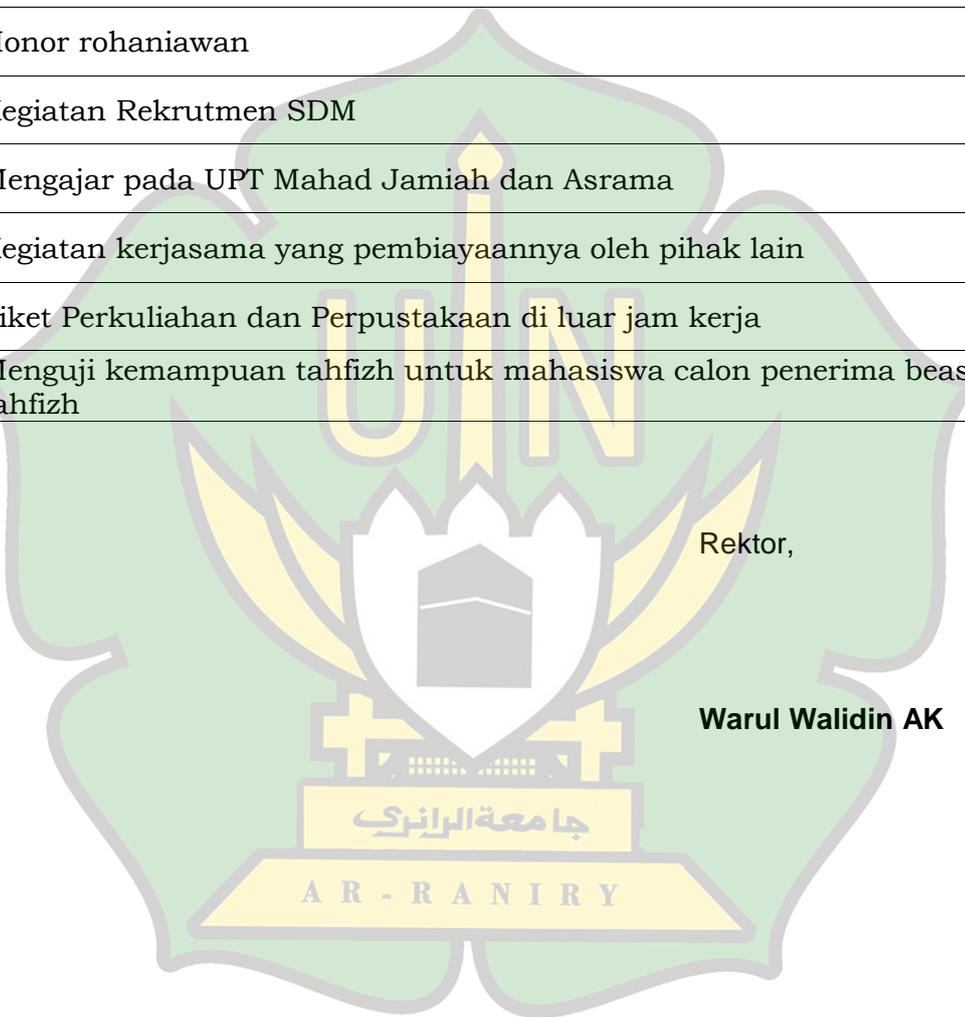
NO	JENIS JABATAN
1	Pejabat Perbendaharaan/Pengelola Keuangan
	a. Kuasa Pengguna Anggaran
	b. Pejabat Penanda-tangan SPM dan SP2D
	c. Pejabat Pembuat Komitmen
	d. Bendahara/BPP
	e. PPABP (Petugas Pengelola Administrasi Belanja Pegawai)
	f. Pengelola Keuangan
	g. Pengelola PNBP
2	Pejabat pengadaan barang/jasa
3	Pengelola Unit Layanan Pengadaan (ULP)
4	Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan
5	Pengelola Sistem Akuntansi Instansi (SAI)
6	Pengurus/penyimpan barang milik negara
7	Sekretaris pada UPT Ma'had Jamiah dan Asrama

No.	JENIS KEGIATAN
1.	Panitia/Kelompok Kerja pengadaan barang/jasa
2.	Panitia Penerima Hasil Pekerjaan
3.	Tim Pendukung Pembangunan Gedung
4.	Penyelenggaraan seleksi penerimaan mahasiswa baru (S0, S1, S2, S3)
5.	Program Pengenalan Kehidupan Kampus kepada Mahasiswa

No.	JENIS KEGIATAN
6.	Penyelenggaraan wisuda/yudisium
7.	Audit khusus, kinerja dan investigasi bagi dosen
8.	Rapat (Sidang) Senat Universitas
9.	Panitia / Kelompok Kerja Pengadaan Barang/ Jasa
10.	Panitia Penerima Hasil Pekerjaan
11.	Honor rohaniawan
12.	Kegiatan Rekrutmen SDM
13.	Mengajar pada UPT Mahad Jamiah dan Asrama
14.	Kegiatan kerjasama yang pembiayaannya oleh pihak lain
15.	Piket Perkuliahan dan Perpustakaan di luar jam kerja
16.	Menguji kemampuan tahfizh untuk mahasiswa calon penerima beasiswa tahfizh

Rektor,

Warul Walidin AK



P E N J E L A S A N
LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR 05 TAHUN 2018 TANGGAL 28 MARET 2018

TENTANG

PEDOMAN IMPLEMENTASI REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH

A. CARA PENGHITUNGAN REMUNERASI DOSEN DS

1. Kinerja Dosen DS dinilai melalui rubrik penilaian kinerja semester.
2. Rubrik penilaian kinerja berisi rincian kegiatan dan nilai poin.
3. Capaian kinerja P1 (30%) adalah terpenuhinya BKD 12 SKS atau setara 12 poin.
4. Capaian kinerja P2 (70%) adalah:

$$P2 = \frac{70\%}{30\%} \times 12 \text{ poin} = 28 \text{ poin}$$

5. Total poin yang menjadi kinerja 100% adalah 12 poin + 28 poin = 40 poin
6. Besaran insentif tetap (P1) dihitung berdasarkan capaian kinerja 12 poin
7. Besaran insentif kinerja (P2) dihitung dengan rumus:

$$P2 = (\text{total poin} - 12 \text{ poin}) \times \text{harga per poin}$$

Harga per poin dihitung dengan rumus:

$$\text{Hargaperpoin} = \frac{\text{Nilai Rupiah Grade}}{40}$$

$$\text{Nilai remun 6 bulan} = (\text{total poin} - 12 \text{ poin}) \times \text{harga per poin} \times 6 \text{ bulan}$$

Contoh perhitungan remunerasi:

Seorang Dosen DS dengan jabatan edukatif Lektor Kepala, grade 7 dengan nilai rupiah Rp 2,920,000,- memiliki capaian kinerja sebanyak 40 poin (maksimal). Remunerasi yang diterima dosen tersebut sebagai berikut:

$$\begin{aligned} P1 \text{ per bulan} &= 30\% \times \text{Rp. } 2.920.000,- = \text{Rp. } 876.000,- \\ P1 \text{ per semester} &= \text{Rp. } 876.000,- \times 6 \text{ bulan} \\ &= \text{Rp. } 5.256.000,- \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P2 \text{ per semester} &= (40 - 12 \text{ SKS}) \times (\text{Rp. } 2,920,000,- / 40) \times 6 \text{ bulan} \\ &= 28 \times \text{Rp. } 73.000,- \times 6 \text{ bulan} \\ &= \text{Rp. } 12.264.000,- \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total P1 dan P2 per semester} \\ P1 &= \text{Rp. } 5.256.000,- \\ P2 &= \text{Rp. } 12.264.000,- \end{aligned}$$

$$\text{Total} = \text{Rp. } 17.520.000,-$$

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 23 --		

B. CARA PENGHITUNGAN REMUNERASI DOSEN DT

1. Kinerja Dosen DT dinilaimelalui presensi perbulan dan rubrikpenilaiankinerjasemester.
2. Rubrik penilaian kinerja berisi rincian kegiatan BKD dan IKU/IKK.
3. Capaian kinerja P1 (30%) dihitung berdasarkan 100% jumlah keharusan hadir.
4. Capaian kinerja P2 (70%) adalah:
 - a. Terpenuhinya BKD 12 SKS (30%)
 - b. Nilai Progress IKU/IKK semester maksimal 100% (60%)
 - c. Nilai Perilaku Kerja semester mencapai angka 100 (10%)
5. Besaran insentif tetap (P1) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran dalam sebulan.
6. Besaran insentif kinerja (P2) dihitung denganrumus:

$$\mathbf{P2 = BKD 12 SKS (30\%) + IKU 100\% (60\%) + Perilaku Kerja angka 100 (10\%)}$$
$$\mathbf{Nilai remun 6 bulan = (BKD [30\%] + IKU [60\%]) + (Perilaku Kerja [10\%]) \times 6 bulan}$$

Contoh perhitunganremunerasi:

Seorang Dosen DT dengan jabatan Ketua Prodi, pangkat Pembina (IV/a), grade 11 dengan nilai rupiah Rp 5.820.000,- memiliki capaian kinerja 100% (maksimal). Remunerasi yang diterima dosen tersebut sebagaiberikut:

$$P1 \text{ perbulan} = 30\% \times \text{Rp. } 5.820.000,- = \text{Rp. } 1.746.000,-$$

$$P2 = 70\% \times \text{Rp. } 5.820.000,- = \text{Rp. } 4.074.000,-, \text{ dengan rincian:}$$

$$\text{a. } 30\% \times \text{Rp. } 4.074.000,- = \text{Rp. } 1.222.200,-$$

$$\text{b. } 60\% \times \text{Rp. } 4.074.000,- = \text{Rp. } 2.444.400,-$$

$$\text{c. } 10\% \times \text{Rp. } 4.074.000,- = \text{Rp. } 407.400,-$$

$$P2 \text{ per semester} = \text{Rp. } 4.074.000 \times 6 \text{ bulan dengan rincian:}$$

$$P2 \text{ per semester} = (\text{BKD} = \text{Rp. } 1.222.200,-) + (\text{nilai IKU} \times \text{Rp. } 2.444.400,-) + (\text{nilai perilaku} \times [407.400,-/100]) \times 6 \text{ bulan}$$

$$= (\text{BKD} = \text{Rp. } 1.222.200,-) + (100\% \times \text{Rp. } 2.444.400,-)$$

+

$$\Delta (100 \times \text{Rp. } 4.074,-) \times 6 \text{ bulan}$$

$$= (\text{Rp. } 1.222.200,- + \text{Rp. } 2.444.400,- + 407.400,-) \times 6 \text{ Bulan}$$

$$= \text{Rp. } 4.074.000,- \times 6 \text{ bulan}$$

$$= \mathbf{\text{Rp. } 24.444.000,-}$$

C. CARA PENGHITUNGAN REMUNERASI JABATAN STRUKTURAL

1. Kinerja Pegawai Jabatan Struktural dinilaimelalui presensi perbulan dan rubrikpenilaiankinerja triwulan.
2. Rubrik penilaian kinerja berisi IKU/IKK.
3. Capaian kinerja P1 (30%) dihitung berdasarkan 100% jumlah keharusan hadir.
4. Capaian kinerja P2 (70%) adalah:
 - a. Nilai Progress IKU/IKK semester maksimal 100% (90%)
 - b. Nilai Perilaku Kerja semester mencapai angka 100 (10%)

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 24 --		

- Besaran insentif tetap (P1) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran dalam sebulan.
- Besaran insentif kinerja (P2) dihitung dengan rumus:

$$P2 = \text{IKU/IKK } 100\% (90\%) + \text{Perilaku Kerja angka } 100 (10\%)$$

Nilai remun 3 bulan = (IKU/IKK 100% [90%] + Perilaku Kerja angka 100 [10%]) x 3 bulan

Contoh perhitungan remunerasi:

Seorang Pegawai Jabatan Struktural dengan jabatan Kepala Bagian, pangkat Pembina (IV/a), grade 11 dengan nilai rupiah Rp 5.820.000,- memiliki capaian kinerja 100% (maksimal). Remunerasi yang diterima dosen tersebut sebagai berikut:

P1 per bulan = 30% x Rp. 5.820.000,- = Rp. 1.746.000,-

P2 = 70% x Rp. 5.820.000,- = Rp. 4.074.000,-, dengan rincian:

a. 90% x Rp. 4.074.000,- = Rp. 3.666.600,-

b. 10% x Rp. 4.074.000,- = Rp. 407.400,-

P2 per triwulan = (nilai IKU/IKK x Rp. 3.666.600,-) + (nilai perilaku x [407.400,-/100]) x 3 bulan
 = (100% x Rp. 3.666.600,-) + (100 x Rp. 4.074,-) x 3 Bulan
 = (Rp. 3.666.600,- + 407.400,-) x 3 bulan
 = Rp. 4.074.000,- x 3 bulan
 = **Rp. 12.222.000,-**

D. CARA PENGHITUNGAN REMUNERASI JFU

- Kinerja Pegawai JFU dinilai melalui presensi perbulan dan rubrik penilaian kinerja triwulan.
- Rubrik penilaian kinerja berisi rincian kegiatan dan nilai poin.
- Capaian kinerja P1 (30%) dihitung berdasarkan 100% jumlah keharusan hadir.
- Capaian kinerja P2 (70%) adalah:
 - Nilai poin LKP 100% (90%)
 - Nilai Perilaku Kerja angka 100 (10%)
- Total poin yang menjadi kinerja 100% Triwulan adalah 100/4 = 25 poin
- Besaran insentif tetap (P1) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran dalam sebulan.
- Besaran insentif kinerja (P2) dihitung dengan rumus:

$$P2 = \text{total poin} \times \text{harga per poin}$$

Harga per poin dihitung dengan rumus:

$$\text{Harga per poin} = \frac{\text{Nilai Rupiah Grade}}{25}$$

Nilai remunerasi 3 bulan = (total poin x harga per poin [90% dari 70% P2]) + (nilai perilaku x harga per poin [10% dari 70% P2]) x 3 bulan

Contoh perhitungan remunerasi:

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 25 --		

Seorang Pegawai JFU dengan jabatan Pengelola, pangkat Penata Muda (III/a), grade 6 dengan nilai rupiah Rp 3.455.000,- memiliki capaian kinerja 100% (maksimal). Remunerasi yang diterima JFU tersebut sebagaiberikut:

$$\begin{aligned}
 P1 \text{perbulan} &= 30\% \times \text{Rp. } 3.455.000,- = \text{Rp. } 1.036.500,- \\
 P2 &= 70\% \times \text{Rp. } 3.455.000,- = \text{Rp. } 2.411.500,-, \text{ dengan rincian:} \\
 &\quad \text{a. } 90\% \times \text{Rp. } 2.411.500,- = \text{Rp. } 2.170.350,- \\
 &\quad \text{b. } 10\% \times \text{Rp. } 2.411.500,- = \text{Rp. } 241.150,-
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 P2 \text{ per triwulan} &= (\text{total poin} \times [\text{Rp. } 2.170.350,- / 25]) + (\text{nilai perilaku} \times \\
 &\quad [\text{Rp. } 241.150 / 100]) \times 3 \text{ bulan} \\
 &= (25 \times \text{Rp. } 86.814,-) + (100 \times \text{Rp. } 2.411,5) \times 3 \text{ bulan} \\
 &= (\text{Rp. } 2.170.350,- + 241.150) \times 3 \text{ bulan} \\
 &= \text{Rp. } 2.411.500 \times 3 \text{ bulan} \\
 &= \text{Rp. } \mathbf{7.234.500,-}
 \end{aligned}$$

E. CARA PENGHITUNGAN REMUNERASI JFT

1. Kinerja Pegawai JFT dinilai melalui presensi perbulan dan rubrik penilaian kinerja semester.
2. Rubrik penilaian kinerja berisi rincian kegiatan dan nilai poin.
3. Capaian kinerja P1 (30%) dihitung berdasarkan 100% jumlah keharusan hadir.
4. Capaian kinerja P2 (70%) adalah:
 - a. Nilai Progress Semester 100% (90%)
 - b. Nilai Perilaku Kerja angka 100 (10%)
5. Total poin yang menjadi kinerja semester 100% adalah 40 poin.
6. Besaran insentif tetap (P1) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran dalam sebulan.
7. Besaran insentif kinerja (P2) dihitung dengan rumus:

$$\mathbf{P2 = \text{total poin} \times \text{harga per poin}}$$

Harga per poin dihitung dengan rumus:

$$\text{Hargaperpoin} = \frac{\text{Nilai Rupiah Grade}}{40}$$

$$\text{Nilai remun 6 bulan} = (\text{total poin} \times \text{harga per poin [90\% dari 70\% P2]}) + (\text{nilai perilaku} \times \text{harga per poin [10\% dari 70\% P2]}) \times 6 \text{ bulan}$$

Contoh perhitungan remunerasi:

Seorang Pegawai JFT dengan jabatan Pustakawan Terampil Pelaksana Lanjutan, pangkat Penata Muda (III/a), grade 6 dengan nilai rupiah Rp 3.455.000,- memiliki capaian kinerja 100% (maksimal). Remunerasi yang diterima JFT tersebut sebagaiberikut:

$$\begin{aligned}
 P1 \text{perbulan} &= 30\% \times \text{Rp. } 3.455.000,- = \text{Rp. } 1.036.500,- \\
 P2 &= 70\% \times \text{Rp. } 3.455.000,- = \text{Rp. } 2.411.500,-, \text{ dengan rincian:} \\
 &\quad \text{a. } 90\% \times \text{Rp. } 2.411.500,- = \text{Rp. } 2.170.350,- \\
 &\quad \text{b. } 10\% \times \text{Rp. } 2.411.500,- = \text{Rp. } 241.150,-
 \end{aligned}$$

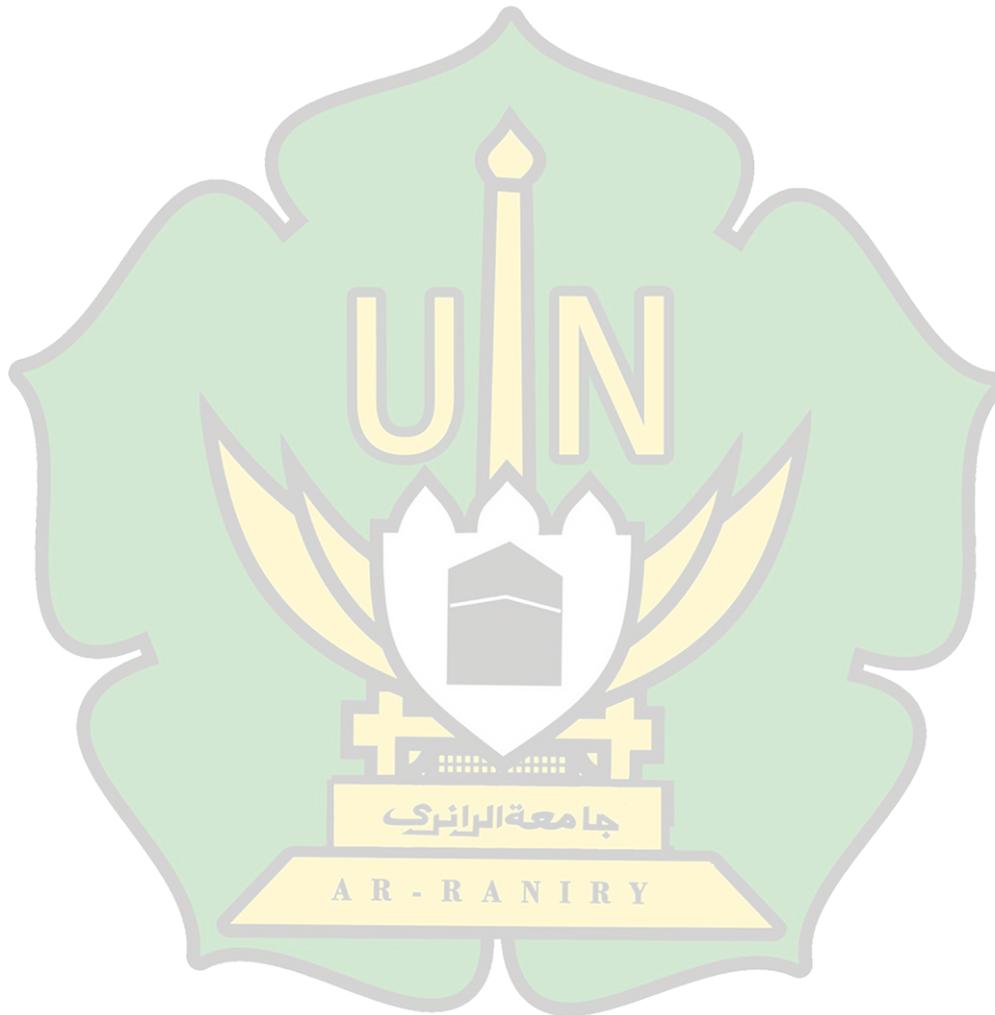
$$P2 \text{ persemester} = (\text{total poin} \times [\text{Rp. } 2.170.350,- / 40]) + (\text{nilai perilaku} \times$$

LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 26 --		

$$\begin{aligned}
& [\text{Rp. } 241.150/100] \times 6 \text{ bulan} \\
& = (40 \times \text{Rp. } 54.258,75) + (100 \times \text{Rp. } 2.411,5) \times 6 \text{ bulan} \\
& = (\text{Rp. } 2.170.350,- + 241.150) \times 6 \text{ bulan} \\
& = \text{Rp. } 2.411.500 \times 6 \text{ bulan} \\
& = \text{Rp. } 14.469.000,-
\end{aligned}$$

Rektor,

Farid Wajdi Ibrahim



LPM	KARO AUPK	Halaman	SPI	WAREK II
		-- 27 --		