



KEPUTUSAN REKTOR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR 35 TAHUN 2025

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 97 Tahun 2024 tentang Perubahan 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 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4400);

6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4586);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5336);
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5340);
10. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5500);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6340);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6718);
13. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 Tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 159);
14. Peraturan Presiden Nomor 130 Tahun 2018 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 159);
15. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 21);
16. Peraturan Menteri Agama Nomor 12 tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 44 Tahun 2022 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 904);
17. Peraturan Menteri Keuangan No. 237/PMK.05/2015 Tentang Tarif Layanan Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Pada Kementerian Agama;
18. Peraturan Menteri Agama Nomor 5 Tahun 2017, Tentang Jam Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 160);

19. Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2019 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 580);
20. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046);
21. Peraturan Menteri Agama Nomor 71 Tahun 2022 tentang Perubahan Keenam atas Peraturan Menteri Agama Nomor 51 tahun 2014 tentang Nilai dan Kelas Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional pada Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 945);
22. 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;
23. Keputusan Menteri Agama Nomor 702 Tahun 2016 tentang Pedoman Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja pada Kementerian Agama;
24. 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 PEDOMAN IMPLEMENTASI REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
- Pertama : 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 : 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 : 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 Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;

- Kelima : Keputusan Rektor ini mulai berlaku tanggal 1 Januari 2025.
- Keenam : Dengan berlakunya keputusan ini maka Keputusan Rektor Nomor 97 Tahun 2024 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 15 Januari 2025

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH,

MUJIBURRAHMAN

LAMPIRAN:

KEPUTUSAN REKTOR UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

NOMOR 35 TAHUN 2025

TENTANG

**PERUBAHAN 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 PNBP 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 97 Tahun 2024 tentang Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh perlu dibuat penyesuaian dan diatur kembali pedoman implementasi Remunerasi yang sesuai kondisi terkini pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

B. Maksud dan Tujuan

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

Tujuan : 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.

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 PNBP 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 menyebarluaskan 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. Pusat Pelayanan Kesehatan adalah Fasilitas Kesehatan yang berada di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang memberikan menyelenggarakan pelayan medis berupa medis dasar dan atau medis spesialistik kepada pasien baik dari internal maupun dari eksternal;
11. Kepala Pusat Pelayanan Kesehatan adalah Tenaga Fungsional yang ditetapkan oleh Rektor untuk bertugas untuk bertanggung jawab dalam pengelolaan Pusat Pelayanan Kesehatan;
12. Tenaga kependidikan adalah pegawai yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang terdiri atas Jabatan Struktural, Jabatan Pelaksana, dan Jabatan Fungsional (JF);
13. Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan;
14. Dosen PPPK adalah dosen yang diangkat dengan status pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan;
15. 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;
16. Rencana kerja adalah uraian tertulis tentang program dan kegiatan yang akan dikerjakan seorang pegawai dalam periode tertentu;
17. Target kinerja adalah sasaran atau batas ketentuan kinerja yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam periode tertentu;
18. 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;
19. Kinerja adalah prestasi Pegawai yang dapat diukur, diobservasi, dan dicatat dari hasil suatu kegiatan dan/atau prestasi atas pelaksanaan kegiatan;
20. Capaian Kinerja adalah akumulasi kinerja Pegawai yang direalisasikan selama 1 (satu) periode tertentu berdasarkan Perjanjian Kinerja;
21. 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;
22. 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);
23. 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;

24. 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;
25. Perjanjian Kinerja Tenaga Kependidikan Jabatan Fungsional Tertentu adalah perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh Tenaga Kependidikan Jabatan Fungsional yang bersangkutan dengan atasan langsung pada awal tahun, dalam bentuk SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang isinya menyatakan Sasaran Kerja dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan;
26. Perjanjian Kinerja Tenaga Kependidikan 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;
27. Nilai Perilaku kerja yang diberikan atasan langsung adalah nilai perilaku kerja periode penilaian;

BAB II

KEBIJAKAN UMUM

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 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.
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 X.
14. Pelaksanaan tugas tri dharma perguruan tinggi oleh dosen yang diperhitungkan dalam BKR dilakukan di Fakultas *home base* maupun pada unit kerja lainnya 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.
17. Perjanjian Kinerja atas target 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 Jabatan Pelaksana dan JF ditandatangani oleh yang bersangkutan dengan atasan langsung.
22. Tenaga Kependidikan pindahan dari Instansi lain dapat dibayarkan remunerasi setelah 2 (dua) tahun sejak SK Penempatan dengan melampirkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT) dari unit kerja;
23. PNS dari instansi lain yang diperbantukan sebagai dosen dengan tugas tambahan dapat diberikan remunerasi berdasarkan kelas jabatan pada jabatan tersebut;
24. Tenaga Kependidikan bukan PNS dibayarkan remunerasi setelah melewati 3 (tiga) bulan masa percobaan.
25. Dalam hal capaian kinerja Pejabat Pengelola/Pegawai melebihi target yang ditetapkan dalam kontrak kinerja, Pemimpin BLU dapat memberikan Insentif kinerja atas kelebihan capaian kinerja.
26. Khusus untuk Pemimpin BLU, pemberian kelebihan Insentif kinerja atas kelebihan capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 24 harus mendapatkan persetujuan Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perbendaharaan atas usulan Pemimpin BLU.
27. Pemimpin BLU dapat memberikan Insentif tambahan berupa penghargaan kepada: a. Pejabat Pengelola dan Pegawai yang melakukan publikasi jurnal ilmiah internasional, yang dananya bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU; dan b. Pejabat Pengelola dan Pegawai yang terlibat dalam kerja sama penelitian, pendidikan, dan/ atau pengabdian kepada masyarakat, yang dananya bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU yang dihasilkan dari kontrak kerja sama tersebut.
28. Pemberian Insentif tambahan sebagaimana dimaksud pada angka 26 dilaksanakan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLU dan terpenuhinya capaian kinerja Pejabat Pengelola dan Pegawai bersangkutan.

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, Ketua dan Sekretaris Senat, 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, Ketua Gugus Jaminan Mutu, Kepala Pusat, Kepala Unit Pelaksana Teknis, Sekretaris UPT, Pusat Pengembangan Bisnis, Wakil Koordinator dan Sekretaris Kopertais.
 - b. Tenaga Kependidikan, yaitu Jabatan Struktural (Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Subbagian), Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional.
 - 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 PNBP. 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 PNBP diberikan kepada individu yang didasarkan pada capaian kinerja dan nilai perilaku kerja, dan;
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, LKH dan BKR 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 dapat memberi insentif kinerja P1 dan insentif kinerja P2 bulan ke 13 dan Tunjangan Hari Raya kepada Pegawai.

6. Pembayaran insentif kinerja P1 dan insentif kinerja P2 bulan ke 13 dan Tunjangan Hari Raya dapat dibayarkan berdasarkan keputusan Pemimpin BLU.

D. Persyaratan Penerima Remunerasi

1. Membuat Perjanjian Kinerja pada awal periode sesuai dengan jabatan masing-masing kecuali Dewan Pengawas.
 - a. Jabatan Struktural membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja yang memuat IKU/IKK.
 - b. Jabatan Pelaksana membuat dan menandatangani perjanjian kinerja dalam bentuk rencana pelaksanaan tugas dengan mengisi formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP).
 - c. JF membuat dan menandatangani perjanjian kinerja dalam bentuk penandatanganan Kontrak Kinerja (sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penilaian angka kredit jabatan fungsional).
 - d. Dosen DT membuat dan menandatangani perjanjian kinerja dalam bentuk RBKD (mengajar mandiri minimal enam SKS) dan Perjanjian Kinerja yang memuat IKU/IKK.
 - e. 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).
 - f. Kepala Pusat Pelayanan Kesehatan membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja yang memuat IKU/IKK.
2. Membuat Laporan
 - a. Jabatan Struktural membuat laporan kinerja dalam bentuk *self assessment* Perjanjian Kinerja.
 - b. Jabatan Pelaksana membuat laporan kinerja dalam bentuk Laporan Kerja Harian (LKH) yang disetujui oleh atasan langsung.
 - c. JF membuat laporan kinerja (poin minimal SKR sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penilaian angka kredit jabatan fungsional).
 - d. Dosen DT membuat laporan kinerja dalam bentuk Laporan BKD (mengajar mandiri minimal enam SKS) dan *self assessment* Perjanjian Kinerja.
 - e. 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).
 - f. Dewan Pengawas membuat laporan pengawasan semesteran.
 - g. Kepala Pusat Pelayanan Kesehatan membuat laporan kinerja dalam bentuk *self assessment* Perjanjian Kinerja.
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 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;
- 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 P1 dan insentif 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 P1

1. Pembayaran insentif 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 P1 bagi tenaga kependidikan dan Dosen DT didasarkan pada kehadiran minimal satu hari pada bulan tersebut.

C. Pembayaran Insentif Kinerja P2

1. Pembayaran insentif P2 dosen DS berdasarkan kelebihan capaian kinerja 12 SKS laporan BKD.
2. Capaian poin tertinggi dosen DS yang dapat diperhitungkan untuk pembayaran insentif P2 adalah 28 poin (sesudah terpenuhi 12 SKS BKD).
3. Besaran pembayaran insentif P2 dosen DS ditetapkan berdasarkan poin yang diperoleh dalam capaian kinerja laporan BKD dosen yang bersangkutan.
Rumus perhitungannya sebagaimana yang tersebut pada Penjelasan Lampiran Keputusan Rektor ini.
4. Pembayaran insentif P2 untuk pemimpin BLU dibayarkan berdasarkan capaian kinerja tahunan sesuai Kontrak Kinerja dengan Direktur Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan RI.
5. Pembayaran insentif P2 dosen DT ditetapkan berdasarkan:
 - a. ketercapaian beban mengajar 6 SKS secara mandiri
 - b. ketercapaian target kinerja
 - c. hasil Predikat Kinerja Pegawai yang diberikan oleh atasan langsunghasil Predikat Kinerja Pegawai yang diberikan oleh atasan langsung dengan menggunakan sistem interval sebagai berikut:
 - a. Hasil Predikat Kinerja Baik dan Sangat Baik = 100 %
 - b. Hasil Predikat Kinerja Butuh Perbaikan = 75 %
 - c. Hasil Predikat Kinerja Kurang = 50 %
 - d. Hasil Predikat Kinerja Sangat Kurang = 25 %
5. Besaran pembayaran insentif P2 dosen DT ditetapkan berdasarkan tingkat/persentase ketercapaian semua unsur pada angka 4, maksimal 100 persen.
6. Pembayaran insentif P2 tenaga kependidikan Jabatan Pelaksana ditetapkan berdasarkan capaian poin LKH dan nilai perilaku kerja yang diberikan oleh atasan langsung melalui aplikasi e-SKP;

7. Besaran pembayaran insentif P2 tenaga kependidikan Jabatan Pelaksana ditetapkan 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 86 s.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 P2 tenaga kependidikan jabatan struktural ditetapkan berdasarkan:
 - a. ketercapaian target kinerja
 - b. nilai perilaku kerja yang diberikan oleh atasan langsung dengan menggunakan sistem interval sebagai berikut:
 1. Nilai perilaku 86 s.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 P2 tenaga kependidikan jabatan struktural ditetapkan berdasarkan tingkat/persentase ketercapaian semua unsur pada angka 8, maksimal 100 persen.
 10. Pembayaran insentif P2 tenaga kependidikan JF ditetapkan berdasarkan:
 - a. ketercapaian poin minimal SKR sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penilaian angka kredit jabatan fungsional.
 - b. hasil Predikat Kinerja Pegawai yang diberikan oleh atasan langsung hasil Predikat Kinerja Pegawai yang diberikan oleh atasan langsung dengan menggunakan sistem interval sebagai berikut:
 1. Hasil Predikat Kinerja Baik dan Sangat Baik = 100 %
 2. Hasil Predikat Kinerja Butuh Perbaikan = 75 %
 3. Hasil Predikat Kinerja Kurang = 50 %
 4. Hasil Predikat Kinerja Sangat Kurang = 25 %
 11. Besaran pembayaran insentif P2 tenaga kependidikan JF ditetapkan berdasarkan tingkat/persentase ketercapaian semua unsur pada angka 10, maksimal 100 persen.
- E. Besaran Remunerasi bagi Dosen DS, Calon Dosen, Calon JF, CPNS, Dosen PPPK, Dosen Tetap Bukan PNS, Jabatan Fungsional PPPK dan Jabatan Pelaksana Tenaga Kontrak
1. Besaran Remunerasai bagi Dosen DS adalah 90% dari grade yang bersangkutan dengan kewajiban membuat laporan kinerja.
 2. Besaran remunerasi bagi calon dosen adalah 90% dari grade yang bersangkutan dengan kewajiban membuat laporan kinerja.
 3. Besaran remunerasi bagi calon JF adalah 90% dari grade yang bersangkutan dengan kewajiban membuat laporan kinerja.

4. Besaran remunerasi bagi CPNS adalah 80% dari grade yang bersangkutan dengan kewajiban membuat laporan kinerja.
5. Besaran remunerasi Dosen PPPK dan Dosen Tetap Bukan PNS adalah 90% grade yang bersangkutan dengan kewajiban membuat laporan kinerja.
6. Besaran Remunerasi bagi Tenaga Kependidikan PPPK adalah 50% dari grade yang bersangkutan dengan kewajiban membuat laporan kinerja.
7. Bagi PPPK dan CPNS Formasi Tahun 2024 belum dapat dibayarkan remunerasi dikarenakan regulasi efisiensi anggaran dari Pemerintah Pusat, dan akan dibayarkan setelah ada regulasi baru terkait efisiensi anggaran.

F. Harga Kegiatan dan Besaran Poin

1. Harga/honor setiap kegiatan dosen DS didasarkan kepada SK Rektor tentang Satuan Biaya Khusus (SBK) yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Harga setiap poin kegiatan dosen DS ditentukan Rp. 70.000,- 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 (waktu kerja efektif di hitung berdasarkan peraturan menteri yang mengatur tentang waktu kerja efektif)
4. Besaran poin untuk JF ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur tentang petunjuk teknis penetapan angka kredit bagi JF di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
5. Poin untuk Jabatan Pelaksana yang terlibat dalam kegiatan penunjang tridharma perguruan tinggi akan diperhitungkan sebagai penugasan atas dengan hitungan waktu.
6. Pejabat fungsional hasil penyetaraan yang beri tugas sebagai Ketua Tim diperhitungkan poin 25% dari kewajiban minimum capaian persemester.

BAB V

PENETAPAN SKALA GRADING JABATAN

1. Penetapan skala grading jabatan didasarkan atas:
 - a. Peraturan Menteri Negara Pendaagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah;
 - b. Peraturan Menteri Agama Nomor 8 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketujuh atas Peraturan Menteri Agama 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 Banda Aceh.
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 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 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.
 - g. Pegawai kecuali dosen DS yang tidak mengikuti upacara/apel/kegiatan kampus lainnya yang wajib mengisi daftar hadir khusus diberlakukan pengurangan remunerasi sebesar 2%.
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.
6. 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.
7. 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.

8. Pegawai yang diberhentikan sementara dari jabatan 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. 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.
9. 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 Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan ketentuan :
 1. bagi pejabat fungsional dihentikan jabatan fungsional sementara;
 2. bagi pejabat pelaksana setelah ditetapkannya keputusan penugasan pada instansi lain.
 - 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*
10. Dosen sebagaimana dimaksud pada angka 10 huruf b, yang mempunyai kelebihan tugas pendidikan dan pengajaran akan dibayar sebagai jam lebih sesuai dengan SBK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
11. Bagi Jabatan Pelaksana dan JF yang terlambat melakukan pelaporan kinerja pada periode pelaporan berjalan harus melampirkan surat rekomendasi Kepala Biro AUPK untuk dapat dinilai pelaporannya.
12. Bagi DS yang terlambat melakukan pelaporan kinerja pada periode pelaporan berjalan harus melampirkan surat rekomendasi Wakil Rektor I untuk dapat dinilai pelaporannya.
13. Dosen DT dan Pejabat Struktural yang terlambat melakukan pelaporan kinerja pada periode pelaporan berjalan harus melampirkan surat rekomendasi rektor untuk dapat dinilai pelaporannya oleh asesor.
14. Hasil penilaian yang dilakukan oleh asesor bagi dosen DT dan Pejabat struktural yang terlambat melakukan pelaporan kinerja dikurangi 5 % dari nilai capaian kinerjanya.

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 P1 (30%) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran.
 - b. Pembayaran insentif 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 P1 (30%) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran.
 - b. Pembayaran insentif P2 (70%) dihitung berdasarkan:
 - 1) Nilai capaian target kinerja 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 Kepala Pusat Pelayanan Kesehatan sebagai berikut:
 - c. Pembayaran insentif P1 (30%) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran.
 - d. Pembayaran insentif P2 (70%) dihitung berdasarkan:
 - 1) Nilai capaian target kinerja 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.
4. Indikator pembayaran remunerasi terhadap Dosen DT adalah sebagai berikut:
 - a. Pembayaran insentif P1 (30%) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran.
 - b. Pembayaran insentif P2 (70%) dihitung berdasarkan:
 - 1) Ketercapaian IKU/IKK (60%)
 - 2) Keterpenuhan 3 SKS mengajar mandiri setelah memenuhi kewajiban BKD bagi Dosen DT (30%)
 - 3) Perilaku Kerja berdasarkan penilaian atasan langsung pada periode berjalan dengan bobot 10 persen, berdasarkan capaian nilai SKP tahun sebelumnya.
 5. Indikator pembayaran remunerasi terhadap Dosen DS sudah bersertifikasi:
 - a. Pembayaran insentif P1 (30%) didasarkan pada :
 - 1) Ketercapaian 12 SKS BKD, dengan kewajiban mengajar mandiri minimal 10 SKS (100%);
 - 2) Setiap ketidaktercapaian 1 SKS mengajar mandiri di kurang 10%;
 - b. Pembayaran insentif P2 (70%), diperoleh dari Nilai Laporan BKR 100% (maksimal 28 poin).
 6. Indikator pembayaran remunerasi terhadap dosen DS belum bersertifikasi dan calon dosen:
 - a. Pembayaran insentif P1 (30%) didasarkan pada ketercapaian 10 SKS mengajar mandiri ditambah 2 SKS kegiatan tridharma lainnya;
 - b. Pembayaran insentif P2 (70%), diperoleh dari Nilai Laporan BKR 100% (maksimal 28 poin).
 7. Indikator pembayaran remunerasi terhadap JF adalah sebagai berikut:
 - a. Pembayaran insentif P1 (30%) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran.
 - b. Pembayaran insentif P2 (70%) dihitung berdasarkan:
 - 1) Nilai capaian target kinerja semesteran dengan bobot 90% (isi dengan punya di atas);
 - 2) Perilaku Kerja berdasarkan penilaian atasan langsung pada periode berjalan dengan bobot 10 persen, berdasarkan nilai SKP tahun sebelumnya

B. Periode Penilaian

1. Periode penilaian kinerja untuk Pegawai JFU dilakukan setiap triwulan terhitung mulai 1 Januari.
2. Periode Penilaian kinerja untuk Jabatan Struktural dilakukan setiap semester terhitung mulai 1 Januari s.d. 31 Desember tahun berjalan.
3. Periode penilaian kinerja untuk Jabatan fungsional tertentu dilakukan setiap semester terhitung mulai 1 Januari s.d. 31 Desember tahun berjalan.
4. 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.

BAB VIII

PENILAIAN DAN TATA CARA PEMBAYARAN

A. Penilai

Penilai dibedakan kepada lima unsur:

1. Penilaian capaian kinerja Dosen DT dilakukan oleh SPI
2. Penilaian capaian kinerja Jabatan Struktural dilakukan oleh SPI
3. Penilaian capaian kinerja Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana dilakukan oleh atasan langsung;
4. Penilaian capaian kinerja Dosen DS dilakukan oleh Ketua Prodi;
5. Penilaian perilaku bagi dosen DT, Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana dilakukan oleh atasan langsung;
6. Penilaian Capaian Kinerja Rektor selaku pemimpin BLU didasarkan pada hasil kontrak kinerja tahunan dengan Direktur Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan RI.

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. Penilai berdasarkan bukti/dokumen yang ada melakukan penilaian atas Laporan Kinerja Pegawai.
5. Pegawai memiliki hak untuk mengajukan keberatan atas hasil penilaian Penilai kalau dianggap keliru dengan mekanisme dan dalam waktu yang akan ditentukan oleh Penilai.
6. Pegawai yang merasa keberatan dapat mengajukan bukti/dokumen baru kepada Penilai dalam waktu yang ditentukan.
7. Penilai berdasarkan bukti baru/tambahan yang memenuhi syarat melakukan revisi atas hasil penilaian kinerja Pegawai yang mengajukan keberatan.
8. Lembaga Penjaminan Mutu menyampaikan rekap hasil pemeriksaan kinerja BKR Dosen kepada unit kerja masing-masing.
9. Biro AUPK menyampaikan rekap hasil pemeriksaan kinerja DT, Pejabat Struktural, JF dan Pelaksana 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:
 - a. Remunerasi unsur insentif kinerja P1;
 - b. Remunerasi unsur insentif kinerja P2;
 - c. Remunerasi bulan ke 13;
 - d. Tunjangan Hari Raya;
 - e. Insentif Tambahan.
3. Pembayaran insentif P1 dapat dilakukan setiap bulan bagi Pemimpin BLU, Dosen DT, Dosen DS, Jabatan Fungsional, Jabatan Pelaksana, dan jabatan struktural.
4. Pembayaran insentif P2 dapat dilakukan setiap bulan berdasarkan capaian kinerja periode sebelumnya.
5. Pembayaran insentif P2 sebagaimana yang dimaksud pada ayat 4 bagi Jabatan Pelaksana yang sedang dalam proses Pembinaan tidak mempunyai capaian kinerja periode sebelumnya dapat dibayarkan berdasarkan capaian kinerja periode berjalan dengan melampirkan Surat Keterangan dari Kepala Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan;
6. Pembayaran pertama insentif P2 bagi CPNS dapat dibayarkan berdasarkan capaian kinerja periode berjalan, untuk selanjutnya pembayaran insentif P2 berdasarkan sebagaimana yang dimaksud pada ayat 4.
7. Pembayaran pertama insentif P2 bagi dosen DT yang diperbantukan dari instansi lain dapat dibayarkan berdasarkan capaian kinerja periode berjalan, untuk selanjutnya pembayaran insentif P2 berdasarkan sebagaimana yang dimaksud pada ayat 4.
8. Pembayaran pertama insentif P2 bagi dosen DS yang diaktifkan kembali jabatan fungsionalnya dapat dibayarkan berdasarkan capaian kinerja periode berjalan, untuk selanjutnya pembayaran insentif P2 berdasarkan sebagaimana yang dimaksud pada ayat 4.
9. Pembayaran insentif P1 dan insentif P2 dosen DS dapat dibayarkan setiap bulan, sesuai dengan hasil evaluasi capaian kinerja Laporan BKR semester sebelumnya.
10. Pembayaran insentif P1 dan insentif P2 dosen DT dapat dibayarkan setiap bulan, sesuai dengan hasil evaluasi capaian kinerja Laporan BKR, IKU/IKK, dan penilaian perilaku periode sebelumnya.
11. Remunerasi Insentif 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).
12. Remunerasi bulan ke 13 dan Tunjangan Hari Raya dibayar sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan Kementerian Keuangan.
13. Remunerasi yang dibayarkan kepada Pegawai dikenakan pajak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
14. Remunerasi yang belum dibayarkan pada tahun anggaran sebelumnya dapat dibayarkan pada tahun anggaran berikutnya.

BAB IX
INDIKATOR PENILAIAN KINERJA

- A. Indikator Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional Tertentu Tenaga Kependidikan didasarkan pada indikator Penilaian yang ditetapkan oleh Instansi Pembina.
- B. Indikator penilaian kinerja dosen DS sebagai berikut:

NO	UNSUR TRIDHARMA	SATUAN	TARIF (RP)	POIN	BUKTI FISIK
1.	Mengajar pada program D3/S1 per 1 - 40 mahasiswa	Per SKS	70.000	1,00	1. Kutipan SK Rektor 2. Daftar Nilai Akhir 3. Presensi kehadiran 4. SAP
2.	Mengajar pada program S2 per 1 - 20 mahasiswa	Per SKS	250.000	3,57	1. Kutipan SK Rektor 2. Daftar Nilai Akhir 3. Presensi kehadiran 4. SAP
3.	Mengajar pada program S3 per 1 - 10 mahasiswa	Per SKS	450.000	6,43	1. Kutipan SK Rektor 2. Daftar Nilai Akhir 3. Presensi kehadiran 4. SAP
4.	Membimbing KKL/ Magang/ PKL/ Kerja Praktek/KPM	Per Kegiatan	100.000	1,43	Surat Keterangan Kegiatan sudah selesai oleh Ketua Prodi atau Kepala Pusat P2M
5.	Asisten bimbingan praktikum	Per Kegiatan	100.000	1,43	Surat Keterangan Ketua Lab dan Daftar peserta praktikum/ presensi
6.	Menguji Komprehensif S1	Per Kegiatan	17.000	0,24	SK Dekan atau Surat Keterangan Ketua Prodi
7.	Membimbing skripsi/LTA	Per Lulusan	125.000	1,79	SK Dekan atau Surat Keterangan Ketua Prodi
8.	Membimbing Tesis	Per Lulusan	210.000	3,00	SK Direktur atau Surat Keterangan Ketua Prodi Pascasarjana
9.	Membimbing Disertasi	Per Lulusan	600.000	8,57	SK Direktur Atau Surat Keterangan Ketua Prodi Pascasarjana

NO	UNSUR TRIDHARMA	SATUAN	TARIF (RP)	POIN	BUKTI FISIK
10.	Menguji proposal/seminar proposal skripsi	Orang/ Bulan	9.000	0,13	SK Dekan atau Surat Keterangan Ketua Prodi
11.	Menguji Proposal Tesis	Per Orang	17.000	0,24	SK Direktur Atau Surat Keterangan Ketua Prodi Pascasarjana
12.	Menguji Proposal Disertasi	Per Orang	33.000	0,47	SK Direktur Atau Surat Keterangan Ketua Prodi Pascasarjana
13.	Menguji seminar hasil penelitian tesis	Per Orang	58.000	0,83	SK Direktur atau Surat Keterangan Ketua Prodi Pascasarjana
14.	Menguji seminar hasil penelitian disertasi	Per Orang	83.000	1,19	SK Direktur Atau Surat Keterangan Ketua Prodi Pascasarjana
15.	Menguji Skripsi/LTA	Per Orang	17.000	0,24	SK Dekan atau Surat Keterangan Ketua Prodi
16.	Menguji Tesis	Per Orang	58.000	0,83	SK Direktur atau Surat Keterangan Ketua Prodi Pascasarjana
17.	Menguji Disertasi Tertutup	Per Orang	83.000	1,19	SK Direktur atau Surat Keterangan Ketua Prodi Pascasarjana
18.	Menguji Disertasi Terbuka	Per Orang	83.000	1,19	SK Direktur atau Surat Keterangan Ketua Prodi Pascasarjana
19.	Penasehat Akademik S0 dan S1	Per Orang	10.000	0,14	SK Dekan atau Surat Keterangan Ketua Prodi
20.	Penasehat Akademik S2 dan S3	Per Orang	10.000	0,14	SK Direktur atau Surat Keterangan Ketua Prodi Pascasarjana
21.	Mengajar pada Pusat Pengembangan Bahasa	Per SKS	70.000	1,00	Surat Keterangan Unit Kerja
22.	Penulisan Buku Daras	Per halaman	9.000	0,13	Surat Tugas dan Buku Daras

NO	UNSUR TRIDHARMA	SATUAN	TARIF (RP)	POIN	BUKTI FISIK
23.	Penerjemahan Bahasa Asing ke Bahasa Indonesia dan sebaliknya	Per halaman	16.000	0,23	Surat Tugas dan dokumen hasil terjemahan
24.	Pembina/Pendamping Lembaga Kemahasiswaan/ UKM	Per Bulan	300.000	4,29	SK Rektor
25.	Pembimbing Program Kreatifitas karya ilmiah mahasiswa tingkat nasional	Per Judul	167.000	2,39	Surat Keterangan LP2M atau Surat Keterangan Dekan
26.	Ketua Pengelola GJM (Fakultas)	Per Bulan	350.000	5,00	SK Dekan
27.	Sekretaris Pengelola GJM (Fakultas)	Per Bulan	300.000	4,29	SK Dekan
28.	Anggota Pengelola GJM (Fakultas)	Per Bulan	300.000	4,29	SK Dekan
29.	Dosen/cados sebagai anggota pengelola Lembaga atau UPT	Per Bulan	500.000	7,14	SK Rektor
30.	Tim Pengelola Jurnal (per terbit)	Per Terbit	50.000	0,71	SK Dekan dan Copy cover jurnal terbit
31.	Ketua Komisi Senat Universitas	Per Bulan	600.000	8,57	SK Ketua Senat
32.	Ketua, Sekretaris dan Anggota MPA/ DPA pada Pascasarjana	Per Bulan	50.000	0,71	SK Direktur
33.	Pengurus Pusat Strategis pada Universitas dan Fakultas	Per Bulan	50.000	0,71	SK Rektor atau SK Dekan
34.	Penilai Angka Kredit tingkat Universitas	Per Artikel	25.000	0,36	SK Rektor
35.	Operator data Prodi	Per Bulan	500.000	7,14	SK Rektor
36.	Asesor Serdos	Per Orang	100.000	1,43	SK Rektor
37.	Asesor BKD	Per Orang	100.000	1,43	SK Rektor / Surat Tugas LPM
38.	Auditor AIMA	Per Prodi	150.000	2,14	SK Rektor / Surat Tugas LPM
39.	Ketua Unit PPL	Per Bulan	50.000	0,71	SK Rektor
40.	Sekretaris PPL	Per Bulan	40.000	0,57	SK Rektor
41.	Kepanitiaan dalam suatu kegiatan internal UIN Ar-Raniry	Per Kegiatan	25.000	0,36	Copy Surat Keputusan

NO	UNSUR TRIDHARMA	SATUAN	TARIF (RP)	POIN	BUKTI FISIK
42.	Narasumber kegiatan Internal UIN Ar-Raniry	Per Jam	85.000	1,21	Surat Keterangan Wakil Dekan I
43.	Fasilitator / Tutor Internal (UIN Ar-Raniry Banda Aceh) (60 menit)	Per Jam	42.000	0,60	Surat Keterangan Wakil Dekan I
44.	Konversi nilai mahasiswa pindahan	Per Orang	4.000	0,06	Surat keterangan Wakil Dekan I dan Hasil konversi nilai

BAB X

JABATAN DAN KEGIATAN YANG TIDAK DIPERHITUNGKAN DALAM SISTEM REMUNERASI

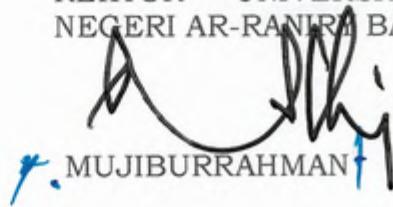
Jabatan dan kegiatan yang tidak diperhitungkan dalam sistem remunerasi dibayar dalam bentuk honorarium dengan tarif sesuai Standar Biaya Masukan (SBM) berdasarkan Keputusan Menteri dan/atau Keputusan Rektor, sebagai berikut:

NO	JENIS JABATAN
1	Pejabat Perbendaharan/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 Sistem Akuntansi Instansi (SAI)
4	Pengurus/penyimpan barang milik Negara

No.	JENIS KEGIATAN
1.	Tim Pendukung Pembangunan Gedung
2.	Penyelenggaraan seleksi penerimaan mahasiswa baru (S0, S1, S2, S3)
3.	Program Pengenalan Kehidupan Kampus kepada Mahasiswa
4.	Penyelenggaraan wisuda/yudisium
5.	Rapat (Sidang) Terbuka Senat Universitas
6.	Mengajar pada UPT Ma'had Jamiah dan Asrama
7.	Kegiatan kerjasama yang pembbiayaannya oleh pihak lain

No.	JENIS KEGIATAN
8.	Piket Perkuliahan dan Perpustakaan di luar jam kerja
9.	Menguji kemampuan tahfizh untuk mahasiswa calon penerima beasiswa tahfizh
10.	Penyelenggaraan Pembelajaran Semester Antara
11.	Kegiatan Placement Test Bahasa Asing bagi mahasiswa baru
12.	Kegiatan penelurusan kemampuan baca al-Qur'an pada UPT. Ma'had Al Jamiah dan Asrama

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI AR-RANIRI BANDA ACEH,



MUJIBURRAHMAN

P E N J E L A S A N
LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR 35 TAHUN 2025 TANGGAL 15 JANUARI 2025

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 12 SKS BKD, dengan kewajiban mengajar mandiri minimal 4 SKS bagi Dosen DS yang sudah bersertifikasi;
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 kinerja (P2) dihitung dengan rumus:

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

Harga per poin dihitung dengan rumus:

$$\text{Harga per poin} = \frac{\text{Nilai Rupiah Grade}}{40}$$

Nilai remun 6 bulan = (total poin - 12 poin) x harga perpoin x 6 bulan

Contoh perhitungan remunerasi:

Seorang Dosen DS dengan jabatan edukatif Lektor Kepala, grade 7b dengan nilai rupiah Rp 3,585,000,- memiliki capaian kinerja sebanyak 40 poin (maksimal). Remunerasi yang diterima dosen tersebut sebagai berikut:

$$\begin{aligned} P1 \text{ per bulan} &= 30\% \times \text{Rp. 3,585,000,-} = \text{Rp. 1.075.000,-} \\ P1 \text{ per semester} &= \text{Rp. 1.075.000,-} \times 6 \text{ bulan} \\ &= \text{Rp. 6.453.000,-} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P2 \text{ per semester} &= (40 - 12 \text{ SKS}) \times (\text{Rp. 3,585,000,-} / 40) \times 6 \text{ bulan} \\ &= 28 \times \text{Rp. 89.625,-} \times 6 \text{ bulan} \\ &= \text{Rp. 15.057.000,-} \end{aligned}$$

Total P1 dan P2 per semester

$$\begin{aligned} P1 &= \text{Rp. 6.453.000,-} \\ P2 &= \text{Rp. 15.057.000,-} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total} &= \text{Rp. 21.510.000,-} \end{aligned}$$

B. CARA PENGHITUNGAN REMUNERASI DOSEN DT

1. Kinerja Dosen DT dinilai melalui presensi perbulan dan rubrik penilaian kinerja semester.
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 mengajar mandiri 6 SKS (30%)
 - b. Nilai Progress IKU/IKK semester maksimal 100% (60%)
 - c. Hasil Predikat Kinerja Baik dan Sangat Baik (10%)
5. Besaran insentif tetap (P1) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran dalam sebulan.
6. Besaran insentif kinerja (P2) dihitung dengan rumus:

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

Contoh perhitungan remunerasi:

Seorang Dosen DT dengan jabatan Ketua Prodi, pangkat Pembina (IV/a), grade 11b dengan nilai rupiah Rp 5.624.333,- memiliki capaian kinerja 100% (maksimal). Remunerasi yang diterima dosen tersebut sebagai berikut:

$$P1 \text{ per bulan} = 30\% \times \text{Rp. } 5.624.333,- = \text{Rp. } 1.687.299,-$$

$$P2 = 70\% \times \text{Rp. } 5.624.333,- = \text{Rp. } 3.937.033,- \text{ dengan rincian:}$$

- a. $30\% \times \text{Rp. } 3.937.033,- = \text{Rp. } 1.181.110,-$
- b. $60\% \times \text{Rp. } 3.937.033,- = \text{Rp. } 2.362.220,-$
- c. $10\% \times \text{Rp. } 3.937.033,- = \text{Rp. } 393.703,-$

$$P2 \text{ per semester} = \text{Rp. } 3.937.033,- \times 6 \text{ bulan dengan rincian:}$$

$$\begin{aligned} P2 \text{ per semester} &= (\text{BKD} = \text{Rp. } 1.181.110,-) + (\text{nilai IKU} \times \text{Rp. } 2.362.220,-) + (\text{nilai perilaku} \times [393.703,-/100]) \times 6 \text{ bulan} \\ &= (\text{BKD} = \text{Rp. } 1.181.110,-) + (100\% \times \text{Rp. } 2.362.220,-) + (100 \times \text{Rp. } 393.703,-) \times 6 \text{ bulan} \\ &= (\text{Rp. } 1.181.110,-) + (\text{Rp. } 2.362.220,-) + (393.703,-) \times 6 \text{ Bulan} \\ &= \text{Rp. } 3.937.033,- \times 6 \text{ bulan} \\ &= \text{Rp. } 23.622.129,- \end{aligned}$$

C. CARA PENGHITUNGAN REMUNERASI JABATAN STRUKTURAL

1. Kinerja Pegawai Jabatan Struktural dinilai melalui presensi perbulan dan rubrik penilaian kinerja 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 triwulan maksimal 100% (90%)
 - b. Nilai Perilaku Kerja Triwulan minimal 86 (10%)
5. Besaran insentif tetap (P1) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran dalam sebulan.
6. Besaran insentif kinerja (P2) dihitung dengan rumus:

$$P2 = IKU/IKK 100\% (90\%) + Perilaku Kerja minimal 86 (10\%)$$

Nilai remun 3 bulan = $(IKU/IKK 100\% [90\%] + Perilaku Kerja minimal 86 [10\%]) \times 3$ 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:

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

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

- a. $90\% \times \text{Rp. } 4.074.000,- = \text{Rp. } 3.666.600,-$
- b. $10\% \times \text{Rp. } 4.074.000,- = \text{Rp. } 407.400,-$

$$\begin{aligned} P2 \text{ per triwulan} &= (\text{nilai IKU/IKK} \times \text{Rp. } 3.666.600,-) + (\text{nilai perilaku} \times [407.400,-/100]) \times 3 \text{ bulan} \\ &= (100\% \times \text{Rp. } 3.666.600,-) + (100 \times \text{Rp. } 4.074,-) \times 3 \text{ bulan} \\ &= (\text{Rp. } 3.666.600,- + 407.400,-) \times 3 \text{ bulan} \\ &= \text{Rp. } 4.074.000,- \times 3 \text{ bulan} \\ &= \text{Rp. } 12.222.000,- \end{aligned}$$

D. CARA PENGHITUNGAN REMUNERASI JFU

1. Kinerja Pegawai JFU dinilai melalui presensi perbulan dan rubrik penilaian kinerja triwulan.
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 LKH 100% (90%)
 - b. Nilai Perilaku Kerja minimal 86 (10%)
5. Total poin yang menjadi kinerja 100% Triwulan adalah $100/4 = 25$ poin
6. Besaran insentif tetap (P1) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran dalam sebulan.

7. 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 perpoin [90% dari 70% P2]) + (nilai perilaku x harga perpoin [10% dari 70% P2]) x 3 bulan

Contoh perhitungan remunerasi:

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 sebagai berikut:

$$P1 \text{ per bulan} = 30\% \times \text{Rp. } 3.455.000,- = \text{Rp. } 1.036.500,-$$

$$P2 = 70\% \times \text{Rp. } 3.455.000,- = \text{Rp. } 2.411.500,- \text{ dengan rincian:}$$

- a. $90\% \times \text{Rp. } 2.411.500,- = \text{Rp. } 2.170.350,-$
- b. $10\% \times \text{Rp. } 2.411.500,- = \text{Rp. } 241.150,-$

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

E. CARA PENGHITUNGAN REMUNERASI TENAGA KEPENDIDIKAN JF

1. Kinerja Pegawai JF 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. Hasil Predikat Kinerja Baik dan Sangat Baik (10%)
5. Kinerja semester 100% adalah capaian poin minimal yang disyaratkan dalam peraturan yang ditetapkan oleh instansi pembina masing-masing JF tersebut.
6. Besaran insentif tetap (P1) dihitung berdasarkan jumlah waktu kehadiran dalam sebulan.

7. Besaran insentif kinerja (P2) dihitung dengan rumus:

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

Harga per poin dihitung dengan rumus:

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

Nilai remun 6 bulan = (poin minimal x harga per poin [90% dari 70% P2]) + (nilai perilaku x harga per poin [10% dari 70% P2]) x 6 bulan

Contoh perhitungan remunerasi:

Seorang Pegawai JF dengan jabatan Analis Kepegawaian Ahli Muda, pangkat Penata Muda (III/c), grade 9b dengan nilai rupiah Rp 4.238.333,- memiliki capaian kinerja 100% (maksimal). Remunerasi yang diterima JFT tersebut sebagai berikut:

$P1 \text{ per bulan} = 30\% \times \text{Rp. } 4.238.333,- = \text{Rp. } 1.271.500,-$

$P2 = 70\% \times \text{Rp. } 4.238.333,- = \text{Rp. } 2.966.833,-$, dengan rincian:

a. $90\% \times \text{Rp. } 2.966.833,- = \text{Rp. } 2.670.150,-$

b. $10\% \times \text{Rp. } 2.966.833,- = \text{Rp. } 296.683,-$

$$\begin{aligned} P2 \text{ per semester} &= (\text{total poin} \times [\text{Rp. } 2.670.150,-/10]) + (\text{nilai perilaku} \times [\text{Rp. } 296.683/100]) \times 6 \text{ bulan} \\ &= (10 \times \text{Rp. } 267.015,-) + (100 \times \text{Rp. } 2.966.83,-) \times 6 \text{ bulan} \\ &= (\text{Rp. } 2.670.150 + \text{Rp. } 296.683) \times 6 \text{ bulan} \\ &= \text{Rp. } 2.966.833 \times 6 \text{ bulan} \\ &= \text{Rp. } 17.800.999,- \end{aligned}$$

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI AR-RANiry BANDA ACEH,



MUJIBURRAHMAN