

**PEDOMAN
IMPLEMENTASI
REMUNERASI
DOSEN
UNIVERSITAS
PADJADJARAN**

Maret 2016

DAFTAR ISI

Salinan Peraturan Rektor

Lampiran : Pedoman Implementasi Remunerasi Dosen Universitas Padjadjaran

Bab I Ketentuan Umum

Bab II Penerima, Persyaratan dan Komponen Remunerasi

Bab III Pembentukan Struktur Jabatan dan Grading

Bab IV Penugasan dan Kontrak Kinerja Individu

Bab V Skema Remunerasi

Bab VI Penutup

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS PADJADJARAN

NOMOR xx TAHUN 2016

TENTANG

PEDOMAN IMPLEMENTASI REMUNERASI DOSEN UNIVERSITAS PADJADJARAN

BAB I

KETENTUAN UMUM

- (1) **Universitas Padjadjaran**, yang selanjutnya disebut Unpad, adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
- (2) **Remunerasi Dosen** adalah imbalan kerja, dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun. Remunerasi diberikan kepada Dosen dan Dosen dengan tugas tambahan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme.
- (3) **Sistem remunerasi** adalah suatu sistem kompensasi yang mengintegrasikan pemberian imbalan kerja meliputi gaji, tunjangan, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun. Sumber pendanaan remunerasi yaitu Rupiah Murni dan PNBPN BLU unpad.
- (4) **Dosen** terdiri atas pegawai PNS dan pegawai tetap non PNS. Dosen PNS adalah Dosen yang diangkat oleh pejabat yang berwenang berdasarkan peraturan kepegawaian, yang bekerja di lingkungan Unpad, dan menerima gaji sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku. Dosen tetap non PNS adalah Dosen yang diangkat oleh Unpad sejalan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
- (5) **Dosen** dengan tugas tambahan adalah Dosen yang diberi tambahan tugas untuk memangku jabatan di lingkungan Universitas Padjadjaran sebagai Pejabat Pengelola BLU, Senat Akademik, dan Jabatan Non-Struktural.
- (6) **Kinerja** dalam konteks tugas adalah sama dengan prestasi kerja. Sedangkan Indikator mengukur tingkat hasil suatu kegiatan dan/atau

prestasi atas pelaksanaan kegiatan. Indikator kinerja individu merupakan parameter proses dan/atau hasil kerja yang dapat diukur, diobservasi dan dicatat.

- (7) **Target kinerja operasional Unpad** yang ditetapkan oleh Menteri mempertimbangkan indikator kinerja tridharma perguruan tinggi, indikator kinerja keuangan, dan indikator kinerja mutu dan manfaat bagi masyarakat.
- (8) **Kontrak Kinerja individu Dosen** adalah kontrak yang menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja akademik seorang Dosen yang dapat diukur, diobservasi dan dicatat. Penetapan target kinerja akademik Dosen terkait dengan indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) Universitas dan Fakultas. Kontrak kinerja per-semester ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal semester.
- (9) **Kontrak kinerja individu Dosen dengan Tugas Tambahan** adalah kontrak yang menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja yang diturunkan dari indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kegiatan (IKK). IKU/IKK meliputi operasional tridharma perguruan tinggi, keuangan, mutu SDM, sarana prasarana dan tata kelola yang baik, serta dampak atau manfaat bagi masyarakat. Kontrak kinerja per-semester ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal semester .

BAB II

PENERIMA, PERSYARATAN DAN KOMPONEN REMUNERASI

2.1. Penerima Remunerasi

Remunerasi diberikan kepada:

- (1) Dosen PNS dan Dosen Non PNS Unpad
- (2) Dosen dengan tugas tambahan sebagai Pejabat Pengelola BLU, Senat Akademik, dan Jabatan Non-Struktural.

Setiap pegawai Dosen mempunyai satu Fakultas induk. Tugas tridharma dilakukan di fakultas induk dan fakultas lain di lingkungan Unpad.

2.1.1. Dosen dengan Tugas Tambahan

Berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Padjadjaran Nomor 469/UN6.RKT/KU/2016 tentang Penetapan Gaji dan Insentif Kinerja Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Padjadjaran pengelompokan Dosen dengan tugas tambahan adalah sebagai berikut **Pejabat Pengelola BLU, Senat Akademik dan Jabatan Non-Struktural**

- (1) Pejabat Pengelola BLU merupakan pejabat tambahan untuk bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLU yang terdiri atas Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Direktur, Wakil Dekan, Kepala Staf Khusus Rektor, Staf Khusus Rektor Bidang Keuangan, Kepala Pusat Penelitian Unggulan, Kepala Satuan Penjaminan Mutu (SPM), Kepala Satuan Pengawas Internal (SPI), Kepala Unit Layanan Pengaduan (ULP), Ketua Departemen, Ketua Program Studi, Anggota Staf Khusus Rektor, wakil Kepala Satuan Penjaminan Mutu (SPM), Wakil Kepama Satuan Pengawas Interna; (SPI), Sekretaris unit Layanan Pengadaan (ULP), Kepala Laboratorium Sentral, Kepala Laboratorium, Kepala Pusat Penelitian/Pusat Studi, Manajer, Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT), Sekretaris Departemen, Sekretaris Program Studi, Sekretaris Pusat Penelitian Unggulan, Kepala Unit Penjaminan Mutu, dan Staf Khusus Dekan.

- (2) Besaran gaji Pejabat Pengelola BLU ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :
- a. Proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran (*size*) dan jumlah aset yang dikelola BLU serta tingkat pelayanan;
 - b. Kesetaraan, yaitu dengan memperhatikan industri pelayanan sejenis;
 - c. Kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan BLU yang bersangkutan;
 - d. Kinerja operasional BLU yang ditetapkan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga sekurang-kurangnya mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.
- (3) Senat Akademik terdiri atas Ketua Senat Akademik, Ketua Dewan Profesor, Sekretariat Senat Akademik, Sekretaris Dewan Profesor, Ketua Komisi Senat Akademik, Ketua Komisi Dewan Profesor, Ketua Senat Fakultas, Sekretaris Komisi Senat Akademik, Sekretaris Komisi Dewan Profesor, dan Sekretaris Senat Fakultas.
- (4) Jabatan Non Struktural yang terdiri atas Direktur Rumah Sakit, Kepala Klinik dan Kepala Kantor.

2.2. Persyaratan

Individu penerima remunerasi wajib melaksanakan tugas berorientasi pencapaian sasaran kerja dan kinerja sesuai jabatannya yang tertuang dalam Beban Kerja Dosen (BKD) dan Kontrak Kinerja Individu. Evaluasi atas pelaksanaan kerja akan dilakukan oleh atasan langsung terhadap hasil kerja, capaian kinerja, kedisiplinan, dan perilaku dalam bekerja.

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

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

Evaluasi atas prestasi dan kinerja tugas didasarkan pada sistem penghargaan yang mampu mendorong produktivitas dan kreativitas para pejabat dan pegawai serta sistem sanksi atas hasil evaluasi yang terkategori kurang atau tidaksesuai.

2.3. Komponen Remunerasi

Sesuai KMK Nomor 512/KMK.05/2014 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Padjadjaran, BLU Unpad dapat membayarkan tambahan gaji dan insentif kinerja dengan memperhatikan **kemampuan pendapatan BLU Unpad**. Pembayaran insentif kinerja didasarkan atas capaian atas kontrak kinerja individu yang dievaluasi berkala setiap semester. Adapun komponen remunerasi terdiri dari:

- (1) Pembayaran atas Jabatan (*Pay for position*) merupakan gaji yang terdiri atas gaji sumber RM dan sumber PNBPN. Gaji yang bersumber dari PNBPN dibayarkan untuk jabatan yang dihitung sesuai dengan *job value* yang dihasilkan oleh suatu jabatan tersebut. Untuk jabatan Dosen, *pay for position* berupa tambahan gaji bersumber dari PNBPN dibayarkan atas realisasi beban tugas tridharma diatas standar beban kerja dosen (BKD). Komponen gaji merupakan kompensasi yang bersifat *fixed*. Pembayaran dilakukan setiap pertengahan bulan.
- (2) Pembayaran atas ketercapaian target Kinerja (*Pay for performance*) merupakan insentif kinerja yang dibayarkan untuk prestasi kerja dan ketercapaian target kinerja kunci atau *key performance indicator/KPI*. Syarat pembayaran insentif kinerja adalah telah memenuhi tugas standar dan terevaluasi mencapai

realisasi 25% atas target kinerja diatas beban tugas standar. Insentif kinerja merupakan kompensasi yang bersifat variabel.

- (3) Perhatian untuk Kesejahteraan (*Pay for people*) merupakan program benefit sebagai bentuk kesejahteraan bersifat individual, seperti beasiswa pendidikan pegawai, perlindungan keamanan, dan pesangon- Unpad akan membayarkan remunerasi bulan ke-13 yang terdiri atas gaji ke-13 dan insentif ke-13.
- (4) Pegawai **dapat menerima fee atas jasa kepakaran dan keahlian** bersumber dari dana kerjasama dengan lembaga mitra yang menggunakan jasa kepakaran dan keahlian pegawai Unpad. Standar biaya jasa kepakaran dan keahlian mengikuti standar yang disepakati oleh para pihak yang melaksanakan kerjasama.

BAB III

PEMBENTUKAN STRUKTUR JABATAN DAN GRADING

Pembentukan struktur dan *grading* menggunakan metode *Factor Evaluation System* (FES) modifikasi dengan mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan. Berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Padjadjaran Nomor 469/UN6.RKT/KU/2016 tentang Penetapan Gaji dan Insentif Kinerja Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Padjadjaran maka susunan *corporate grade* sebagai berikut:

Tabel 3.1 Grading Pejabat Pengelola BLU Universitas Padjadjaran

Grade	Jabatan
17	Rektor
16	Wakil Rektor
	Dekan
15	Direktur
14	Wakil Dekan
	Kepala Staf Khusus Rektor
12	Staf Khusus Rektor Bidang Keuangan
	Kepala Pusat Penelitian Unggulan
	Kepala Satuan Penjaminan Mutu (SPM)
	Kepala Satuan Pengawas Internal (SPI)
	Kepala Unit Layanan Pengadaan (ULP)
11	Kepala Departemen
	Ketua Program Studi
	Anggota Staf Khusus Rektor
	Wakil Kepala Satuan Penjaminan Mutu (SPM)
	Wakil Kepala Satuan Pengawas Internal (SPI)
	Sekretaris Unit Layanan Pengadaan (ULP)
10	Kepala Laboratorium Sentral
9	Kepala Laboratorium
	Kepala Pusat Penelitian/Pusat Studi
	Manajer
8	Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT)
	Sekretaris Departemen
	Sekretaris Program Studi
	Sekretaris Pusat Penelitian Unggulan
	Kepala Unit Penjaminan Mutu
	Staf Khusus Dekan

Tabel 3.2 *Grading* Jabatan Fungsional Dosen Universitas Padjadjaran

Grade	Jabatan
12	Profesor
11	Lektor Kepala
9	Lektor
8	Asisten Ahli
	Dosen

BAB IV

PENUGASAN DAN KONTRAK KINERJA INDIVIDU

4.1. Penugasan Terkait Tugas dan Fungsi Standar

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

4.1.1. Formulir Beban Kerja bagi Dosen (BKD)

Dosen wajib mengisi form Beban Kerja Dosen (BKD) di awal tahun terinci atas 2 (dua) semester terkait janji melaksanakan Tugas dan Fungsi standar yaitu setara dengan beban minimal 12 sks dan maksimal 16 sks tugas tridharma Perguruan Tinggi. Kewajiban mengisi form BKD adalah untuk basis pembayaran tunjangan sertifikasi dan tunjangan kehormatan profesor yang bersumber dari anggaran pemerintah.

Dosen yang berhak mengisi adalah semua Dosen PNS ataupun CPNS termasuk yang sedang menjalankan studi lanjut serta Dosen tetap non PNS. Tugas dan fungsi (Tusi) setiap pegawai Dosen meliputi pelaksanaan pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan penunjang pendidikan sesuai jabatan fungsionalnya. Bagi Dosen yang sedang menempuh studi lanjut, formulir BKD diisi dengan menyebutkan status dan kemajuan studi pada dharma pendidikan.

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

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

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

4.2. Kontrak Kinerja Individu

- (1) **Kontrak Kinerja Individu merupakan pelaksanaan** janji melaksanakan Tugas dan Fungsi setara dengan 5.000 poin setelah Dosen mencapai beban minimal 12 sks dan maksimal 16 sks tugas tridharma Perguruan yang tertuang dalam BKD.
- (2) Penetapan kontrak kinerja individu dilakukan di awal semester. Basis penyusunan target kinerja individu semesteran didasarkan atas kuantitas dan kualitas capaian kinerja semester sebelumnya. Seorang Dosen atau pejabat pengelola dan atasannya dapat melakukan kesepakatan atas jenis dan besaran target kinerja dengan mempertimbangkan capaian kinerja sebelumnya untuk ditetapkan dan di tandatangani.
- (3) **Penetapan kontrak kinerja individu Dosen** yang ditandatangani di awal semester terkait janji melaksanakan pilihan tugas-tugas yaitu: (i) peningkatan kompetensi/keahlian (khususnya studi lanjut dan pelatihan), (ii) produktivitas individu dalam pelaksanaan tridharma terkait pencapaian IKU/IKK, (iii) tugas atas kelebihan beban dharma pendidikan (khususnya

mengajar, membimbing dan menguji), dan/atau (iv) tugas manajerial bagi Dosen yang mendapat tugas tambahan sebagai pejabat pengelola.

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

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

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

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

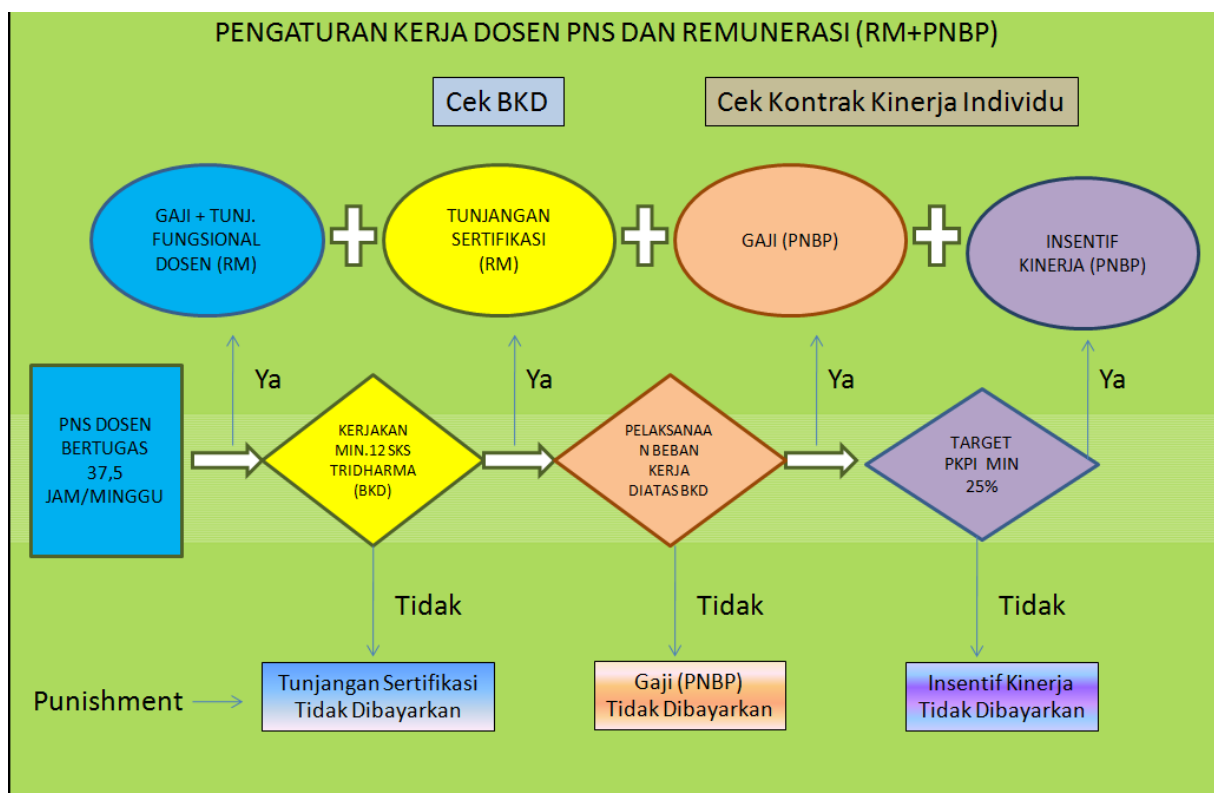
- (5) Evaluasi atas capaian kinerja individu yang dilakukan oleh atasan langsung. Bendahara hanya akan membayarkan sesuai dengan rekomendasi dari pihak tersebut tersebut.

Adapun bentuk BKD dan tata cara pengisiannya dapat diakses pada alamat web <https://staffs.unpad.ac.id>

BAB V

SKEMA REMUNERASI

Implementasi remunerasi bagi pegawai Dosen wajib mengintegrasikan pengaturan pelaksanaan beban kerja dan kompensasi yang terintegrasi dalam sistem remunerasi sumber dana Rupiah Murni dan PNBP. Remunerasi yang diterima adalah total rupiah hasil penjumlahan gaji Rupiah Murni, tambahan gaji PNBP, tunjangan Rupiah Murni dan insentif kinerja PNBP.



Skema remunerasi Unpad merupakan implementasi KMK Nomor 12/KMK.05/2014 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Padjadjaran. Besaran rupiah gaji dan insentif kinerja dengan dana sumber PNBP Unpad ditetapkan melalui Surat Keputusan (SK) Rektor Universitas Padjadjaran dengan memperhatikan KMK Nomor 512/KMK.05/2014 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Padjadjaran.

Pembayaran remunerasi sumber PNBPN menggantikan pembayaran honorarium sebelumnya diterima. Komponen remunerasi sumber PNPB terdiri dari 2 (dua) komponen yaitu tambahan gaji dan insentif kinerja. Prinsipnya, setiap pegawai tetap akan mendapatkan tambahan gaji setiap bulan yang besarnya berbeda antarjabatan sesuai dengan grade ditetapkan dalam Keputusan Rektor. Sistem penghargaan dan sanksi diimplementasikan melalui instrumen insentif kinerja. Untuk pegawai tidak tetap atau kontrak tidak diberlakukan sistem remunerasi, artinya masih menggunakan skema pembayaran sesuai peraturan yang berlaku.

5.1. Anggaran Remunerasi

- (1) Anggaran remunerasi sumber PNBPN memuat anggaran gaji dan insentif kinerja yang harus **ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan**. Anggaran gaji memperhatikan asumsi **standar gaji yang berlaku sama** untuk semua unit kerja di lingkungan Universitas Padjadjaran. Anggaran insentif kinerja per-unit kerja pada tahun 2015 memperhatikan jumlah belanja honorarium pada tahun 2014 dan alokasi anggaran unit kerja. Untuk **tahun 2016** dan seterusnya, anggaran insentif kinerja per-unit kerja akan menggunakan **standar biaya insentif** yang sama untuk semua unit kerja. Kebijakan alokasi khusus untuk anggaran remunerasi pada unit kerja tertentu menggunakan penyeimbang anggaran BOPTN.
- (2) Sumber PNBPN meliputi pendapatan atas layanan pendidikan dan pendukung pendidikan serta pendapatan atas kerjasama penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Kontribusi fakultas atau unit kerja terhadap PNBPN BLU Unpad merupakan komponen penetapan pagu anggaran insentif pejabat dan pegawai setiap fakultas/unit kerja. Rektor akan menetapkan alokasi dana khusus bersumber dari BOPTN untuk membiayai belanja barang sehingga PNBPN dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan anggaran remunerasi dan dalam rangka menjaga toleransi variasi besaran remunerasi antar fakultas.
- (3) **Penetapan daftar penerima dan besaran remunerasi** dilakukan setiap awal semester sebagai dasar pembayaran gaji dan insentif kinerja bulanan. Dasar penetapan besaran remunerasi adalah capaian target atas kontrak kinerja individu semester sebelumnya. Koreksi besaran remunerasi dapat dilakukan atas capaian target kinerja triwulanan atau semesteran.

5.2 Penetapan Remunerasi yang Bersumber dari Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP)

5.2.1. Gaji (PNBP)

Setiap Dosen memperoleh tambahan gaji selain gaji Rupiah Murni (anggaran pemerintah). Tambahan gaji tersebut dibayarkan menggunakan PNBP BLU Unpad dan besarnya ditetapkan sesuai posisi, jabatan dan grade. Dasar pembayaran gaji adalah beban kerja **diatas** standar beban kerja dosen (BKD) yaitu 12 SKS yang tertuang dalam Kontrak Kinerja Individu dan terevaluasi tingkat ketercapaiannya.

Besaran gaji merupakan perkalian *job value* atas position terhadap Indeks Rupiah sesuai kemampuan keuangan BLU Unpad. Penetapan tambahan gaji yang diatur dalam Surat Keputusan Rektor adalah besaran maksimum. Pejabat Pembuat Komitmen memutuskan besaran gaji sesuai pangkat dan golongan karena mempertimbangkan tingkat pengenaan pajak penghasilan yang berbeda antar pangkat/golongan.

Untuk seseorang yang mendapat jabatan rangkap maka gaji yang dibayarkan memilih salah satunya.

5.2.2. Insentif Kinerja (PNBP)

Kebijakan pembayaran insentif kinerja merupakan **penghargaan** atas produktivitas individu pegawai dan pejabat pengelola. Dasar pembayaran insentif kinerja adalah persentase tingkat capaian kinerja yang terevaluasi tingkat ketercapaian target kinerjanya. Ketercapaian target kinerja individu mencerminkan tingkat dedikasi dalam pelaksanaan tugas, output kerja yang dihasilkan, dan kontribusinya terhadap ketercapaian kinerja institusi.

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

5.2.3. Perhitungan Poin dalam Kontrak Kinerja Individu

Setiap Dosen memiliki angka kewajaran kinerja per semester diluar BKD disetarakan dengan 5.000 poin. Angka kewajaran ini dihitung berdasarkan output kerja yang dapat dihasilkan oleh seorang Dosen guna mencapai target kinerja

institusi. Kinerja akan dituangkan dalam kontrak kinerja dan dievaluasi setiap semesternya. Adapun 5.000 poin dapat diperoleh dari aktivitas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, penunjang kegiatan akademik, dan tugas tambahan.

Estimasi tertinggi pembayaran insentif remunerasi Dosen per-bulan adalah proyeksi persentase capaian kinerja Dosen dengan membandingkan poin proyeksi capaian kinerja (pada kontrak kinerja) dan poin kinerja standar (5.000 poin) dikali tarif insentif pada SK Rektor sesuai dengan jabatannya.

Pada akhir semester akan dilakukan evaluasi capaian kinerja Dosen sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, maka besaran insentif akan dilakukan penyesuaian pada semester berikutnya sesuai dengan tingkat capaian kinerja Dosen.

5.2.4. Satuan Poin Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi

5.2.4.1 Satuan Poin Pelaksanaan Pendidikan

1) Satuan Poin Pelaksanaan Perkuliahan

Satuan poin pelaksanaan perkuliahan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Satuan Poin Pelaksanaan Perkuliahan

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Mengajar D3	SKS MK	49
2	Mengajar S1/D4	SKS MK	73
3	Mengajar S1/D4 Kelas Internasional	SKS MK	146
4	Mengajar S2/SP/Profesi	SKS MK	97
5	Mengajar S2/SP (Kelas Eksekutif)	SKS MK	146
6	Mengajar S2/SP1 Kelas Internasional	SKS MK	195
7	Mengajar S3	SKS MK	195
8	Mengajar S3 (Kelas Eksekutif)	SKS MK	292

Pada akhir semester, capaian kinerja pelaksanaan perkuliahan akan dievaluasi sehingga 100% poin pelaksanaan perkuliahan tercapai apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melampirkan surat tugas;
2. Kehadiran 100% sesuai dengan yang direncanakan;
3. Nilai rata-rata mahasiswa memenuhi kriteria sebagai berikut:
 - D3 : 2,75;
 - S1 : 3; dan
 - S2/S3 : 3,25;

4. Penyerahan nilai tepat waktu yaitu 14 hari kerja terhitung sejak diselenggarakannya ujian akhir semester.

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

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

Adapun poin tambahan pelaksanaan perkuliahan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Satuan Poin Tambahan Pelaksanaan Perkuliahan

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan D3	SKS MK	12
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 6 poin <ul style="list-style-type: none"> < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional : $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 6 \text{ poin}$ 	50% x 12 Poin = 6 Poin	
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 6 Poin <ul style="list-style-type: none"> Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 6 Poin Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 6 \text{ poin}$ 	50% x 12 Poin = 6 Poin	
2	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S1/D4	SKS MK	18
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 9 poin <ul style="list-style-type: none"> < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 9 \text{ poin}$ 	50% x 18 Poin = 9 Poin	
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 9 Poin <ul style="list-style-type: none"> Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 9 Poin Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: 	50% x 18 Poin = 9 Poin	

	$\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 9 \text{ poin}$		
3	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S1/D4 Kelas Internasional	SKS MK	37
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 18,5 poin <ul style="list-style-type: none"> < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 18,5 \text{ poin}$ 	50% x 37 Poin = 18,5 Poin	
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 18,5 Poin <ul style="list-style-type: none"> Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 18,5 Poin Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 18,5 \text{ poin}$ 	50% x 37 Poin = 18,5 Poin	
4	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S2/SP/Profesi	SKS MK	24
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 12 poin <ul style="list-style-type: none"> < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 12 \text{ poin}$ 	50% x 24 Poin = 12 Poin	
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 12 Poin <ul style="list-style-type: none"> Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 12 Poin Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 12 \text{ poin}$ 	50% x 24 Poin = 12 Poin	
5	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S2/SP (Kelas Eksekutif)	SKS MK	37
	80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 18,5 poin <ul style="list-style-type: none"> < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 18,5 \text{ poin}$ 	50% x 37 Poin = 18,5 Poin	
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 18,5 Poin <ul style="list-style-type: none"> Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 18,5 Poin Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan 	50% x 37 Poin = 18,5 Poin	

	<p>perhitungan secara proporsional sebagai berikut:</p> $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 18,5 \text{ poin}$		
6	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S2/SP1 Kelas Internasional	SKS MK	49
	<p>80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 24,5 poin</p> <ul style="list-style-type: none"> < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 24,5 \text{ poin}$	50% x 49 Poin = 24,5 Poin	
	<p>Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 24,5 Poin</p> <ul style="list-style-type: none"> Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 24,5 Poin Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 24,5 \text{ poin}$	50% x 49 Poin = 24,5 Poin	
7	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S3	SKS MK	49
	<p>80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 24,5 poin</p> <ul style="list-style-type: none"> < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 24,5 \text{ poin}$	50% x 49 Poin = 24,5 Poin	
	<p>Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 24,5 Poin</p> <ul style="list-style-type: none"> Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 24,5 Poin Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 24,5 \text{ poin}$	50% x 49 Poin = 24,5 Poin	
8	Tambahan poin dalam pelaksanaan perkuliahan S3 (Kelas Eksekutif)	SKS MK	73
	<p>80-100% responden memberikan umpan balik dalam kategori baik = 36,5 poin</p> <ul style="list-style-type: none"> < 80% dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\% \text{ Capaian}}{\% \text{ Target}} \times 36,5 \text{ poin}$	50% x 73 Poin = 36,5 Poin	
	Jumlah mahasiswa per-kelas melebihi 40 orang = 36,5 Poin	50% x 73 Poin = 36,5 Poin	

	<ul style="list-style-type: none"> • Kelebihan (1 s.d. 40 mahasiswa) = 36,5 Poin • Kelebihan > 40 mahasiswa dilakukan perhitungan secara proporsional sebagai berikut: $\frac{\text{Jumlah mahasiswa}}{40} \times 36,5 \text{ poin}$ 	
--	--	--

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

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

Tabel 4.3 Satuan Poin Meluluskan Mahasiswa

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Ketua Pembimbing Tugas Akhir D3	Mahasiswa	37
2	Anggota Pembimbing Tugas Akhir D3	Mahasiswa	24
3	Ketua Pembimbing Tugas Akhir S1	Mahasiswa	61
4	Anggota Pembimbing Tugas Akhir S1	Mahasiswa	40
5	Ketua Pembimbing Tugas Akhir S2	Mahasiswa	122
6	Anggota Pembimbing Tugas Akhir S2	Mahasiswa	79
7	Ketua Pembimbing Tugas Akhir S3	Mahasiswa	183
8	Anggota Pembimbing Tugas Akhir S3	Mahasiswa	119

Pada akhir semester, capaian kinerja meluluskan mahasiswa akan dievaluasi sehingga 100% poin meluluskan mahasiswa tercapai apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

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

3) Menguji

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

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

Proses pengujian disertasi/tesis/skripsi/laporan akhir dapat melalui beberapa tahap, namun kegiatan menguji yang masuk dalam kategori insentif kinerja adalah kegiatan menguji pada saat pelaksanaan sidang ujian tugas akhir/skripsi/tesis/disertasi. Dengan demikian, Ketua/Sekretaris Program Studi pada saat memberikan penugasan pengujian perlu mempertimbangkan bahwa pelaksanaan pengujian pada proses ujian usulan penelitian (S1/S2/S3), ujian naskah disertasi (S3) dan pelaksanaan sidang ujian tugas akhir/skripsi/tesis/disertasi dilakukan oleh anggota penguji yang sama.

Satuan poin menguji adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Satuan Poin Menguji

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

Pada akhir semester, capaian kinerja menguji akan dievaluasi sehingga 100% poin menguji tercapai apabila penguji memenuhi kriteria sebagai berikut:

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

4) Satuan Poin Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN)

Satuan poin membimbing KKN adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Satuan Poin Membimbing KKN

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Membimbing KKN	Mahasiswa	16

Pada akhir semester, capaian kinerja membimbing KKN akan dievaluasi sehingga 100% poin membimbing KKN tercapai apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

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

5) Satuan Poin Membimbing Program Kreativitas Mahasiswa (PKM)

Satuan poin membimbing PKM adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Satuan Poin Membimbing PKM

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Membimbing PKM	Tim	122

Pada akhir semester, capaian kinerja membimbing PKM akan dievaluasi sehingga 100% poin membimbing PKM tercapai apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

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

6) Satuan Poin Membimbing Kuliah Lapangan

Satuan poin membimbing kuliah lapangan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Satuan Poin Membimbing Kuliah Lapangan

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Membimbing Kuliah Lapangan	Mahasiswa	16

Pada akhir semester, capaian kinerja membimbing kuliah lapangan akan dievaluasi sehingga 100% poin membimbing kuliah lapangan tercapai apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melampirkan surat tugas;

2. Membimbing kuliah lapangan; dan
3. Menyampaikan laporan kegiatan.

7) Satuan Poin Membimbing Magang

Satuan poin membimbing magang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Satuan Poin Membimbing Magang

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Membimbing Magang	Mahasiswa	16

Pada akhir semester, capaian kinerja membimbing magang akan dievaluasi sehingga 100% poin membimbing magang tercapai apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

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

8) Satuan Poin Membimbing Kegiatan Kemahasiswaan

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

Tabel 4.9 Satuan Poin Membimbing Kegiatan Kemahasiswaan

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Membimbing Kegiatan Kemahasiswaan	Mahasiswa	41

Pada akhir semester, capaian kinerja membimbing kegiatan kemahasiswaan akan dievaluasi sehingga 100% poin membimbing kegiatan kemahasiswaan tercapai apabila pembimbing memenuhi kriteria sebagai berikut:

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

9) Satuan Poin Dosen Wali

Satuan poin dosen wali adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Satuan Poin Membimbing Dosen Wali

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Dosen Wali	Mahasiswa	2

Pada akhir semester, capaian kinerja dosen wali akan dievaluasi sehingga 100% poin dosen wali tercapai apabila dosen memenuhi kriteria melakukan proses perwalian minimal satu kali pertemuan dalam satu semester.

10) Satuan Poin Membimbing Akademik Dosen Di Bawah Jenjang Jabatan

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

Tabel 4.11 Satuan Poin Membimbing Akademik Dosen di Bawah Jenjang Jabatannya

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

5.2.4.2. Satuan Poin Pelaksanaan Penelitian

1) Satuan Poin Menghasilkan Karya Ilmiah

Satuan poin menghasilkan karya ilmiah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Satuan Poin Karya Ilmiah

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Artikel lokal (penulis utama)	karya	22
2	Artikel lokal (penulis pendamping)	karya	15
3	Artikel Nasional (penulis utama)	karya	44
4	Artikel Nasional (penulis pendamping)	karya	29
5	Artikel Internasional (penulis utama)	karya	66
6	Artikel Internasional (penulis pendamping)	karya	44
7	Prosiding Internasional Terindeks Scopus (penulis utama)	karya	1.314
8	Prosiding Internasional Terindeks Scopus (penulis pendamping)	karya	876
9	Prosiding Nasional (penulis utama)	karya	657
10	Prosiding Nasional (penulis pendamping)	karya	438
11	Prosiding Nasional (penulis utama)	karya	329
12	Prosiding Nasional (penulis pendamping)	karya	219
13	Buku Referensi Nasional (penulis utama)	karya	657
14	Buku Referensi Nasional (penulis pendamping)	karya	438
15	Buku Internasional (diterbitkan dan diedarkan min. Di 3 negara) (penulis utama)	karya	1.095
16	Buku Internasional (diterbitkan dan diedarkan min. Di 3 negara) (penulis pendamping)	karya	730

17	Jurnal Nasional (Ber-ISSN) (penulis utama)	karya	584
18	Jurnal Nasional (Ber-ISSN) (penulis pendamping)	karya	389
19	Jurnal Nasional (Terakreditasi) (penulis utama)	karya	730
20	Jurnal Nasional (Terakreditasi) (penulis pendamping)	karya	487
21	Jurnal Internasional Q1 (penulis utama)	karya	2.190
22	Jurnal Internasional Q1 (penulis pendamping)	karya	1.460
23	Jurnal Internasional Q2 (penulis utama)	karya	1.314
24	Jurnal Internasional Q2 (penulis pendamping)	karya	876
25	Jurnal Internasional Q3 (penulis utama)	karya	1.096
26	Jurnal Internasional Q3 (penulis pendamping)	karya	730
27	Jurnal Internasional Q4 (penulis utama)	karya	876
28	Jurnal Internasional Q4 (penulis pendamping)	karya	584
29	Penulis Monograf Lokal	karya	81
31	<i>Chapter in Book</i> (Buku Internasional)	karya	584

Pada akhir semester, capaian kinerja menghasilkan karya ilmiah akan dievaluasi sehingga 100% poin menghasilkan karya ilmiah tercapai apabila Dosen melampirkan bukti karya ilmiah yang dipublikasikan.

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

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

Tabel 4.13 Satuan Poin Menerjemahkan/Menyadur/Mengedit/Menyunting Karya Ilmiah

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Penerjemah Buku Ilmiah	buku	243
2	Reviewer Jurnal Nasional	buku	46
3	Reviewer Jurnal Internasional	buku	91
4	Editor Buku	buku	183

Pada akhir semester, capaian kinerja menghasilkan karya ilmiah akan dievaluasi sehingga 100% poin menghasilkan karya ilmiah tercapai apabila Dosen melampirkan bukti buku ilmiah yang telah diterjemahkan/disadur atau karya ilmiah yang telah diedit/disunting.

3) Membuat Rencana dan Karya Teknologi yang Dipatenkan

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

Tabel 4.14 Satuan Poin Rencana dan Karya Teknologi yang Dipatenkan

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Paten Internasional (perancang utama)	Karya	730
2	Paten Internasional (perancang pendamping)	Karya	487
3	Paten Nasional (perancang utama)	Karya	548
4	Paten Nasional (perancang pendamping)	Karya	365
5	Hak Cipta Internasional (perancang utama)	Karya	548
6	Hak Cipta Internasional (perancang pendamping)	Karya	365
7	Hak Cipta Nasional (perancang utama)	Karya	438
8	Hak Cipta Nasional (perancang pendamping)	Karya	292
9	Merk Internasional (perancang utama)	Karya	329
10	Merk Internasional (perancang pendamping)	Karya	219
11	Merk Nasional (perancang utama)	Karya	219
12	Merk Internasional (perancang pendamping)	Karya	146

Pada akhir semester, capaian kinerja membuat rencana dan karya teknologi yang dipatenkan akan dievaluasi sehingga 100% poin membuat rencana dan karya teknologi yang dipatenkan tercapai dengan jika Dosen melampirkan bukti paten berupa sertifikat atau dokumen yang disetarakan lainnya.

5.2.4.3 Satuan Poin Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

Satuan poin pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat adalah sebagai berikut:

4.15 Satuan Poin Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Narasumber pada Kegiatan Internal Unpad (level program studi)	kegiatan	41
2	Narasumber pada Kegiatan Internal Unpad (level fakultas)	kegiatan	61
3	Narasumber pada Kegiatan Internal Unpad (level universitas)	kegiatan	81
4	Narasumber Seminar Lokal	kegiatan	122
5	Narasumber Seminar Nasional	kegiatan	162
6	Narasumber Seminar Internasional	kegiatan	243
7	Moderator pada Kegiatan Internal Unpad (level program studi)	kegiatan	20
8	Moderator pada Kegiatan Internal Unpad (level fakultas)	kegiatan	30
9	Moderator pada Kegiatan Internal Unpad (level universitas)	kegiatan	41
10	Moderator Seminar Lokal	kegiatan	61

11	Moderator Seminar Nasional	kegiatan	82
12	Moderator Seminar Internasional	kegiatan	122

Pada akhir semester, capaian kinerja pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat akan dievaluasi sehingga 100% poin pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat tercapai apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melampirkan surat tugas; dan
2. Menyampaikan laporan kegiatan.

5.2.4.4. Penunjang Kegiatan Akademik Dosen

Satuan poin penunjang kegiatan akademik dosen adalah sebagai berikut:

4.16 Satuan Poin Penunjang Kegiatan Akademik Dosen

No	Aktivitas	Satuan	Poin
1	Ketua Panitia pada Kegiatan Level Program Studi	kegiatan	46
2	Ketua Bidang/Ketua Seksi pada Kegiatan pada Level Program Studi	kegiatan	27
3	Anggota Panitia pada Kegiatan Level Program Studi	kegiatan	18
4	Ketua Panitia pada Kegiatan Level Fakultas	kegiatan	91
5	Ketua Bidang/Ketua Seksi pada Kegiatan Level Fakultas	kegiatan	55
6	Anggota Panitia pada Kegiatan Level Fakultas	kegiatan	37
7	Ketua Panitia pada Kegiatan Level Universitas	kegiatan	137
8	Ketua Bidang/Ketua Seksi pada Kegiatan Level Universitas	kegiatan	82
9	Anggota Panitia pada Kegiatan Level Universitas	kegiatan	55
10	Ketua Panitia pada Kegiatan Seminar/Kongres/Lokakarya Level Nasional	kegiatan	122
11	Ketua Bidang/Ketua Seksi pada Kegiatan Seminar/Kongres/Lokakarya Level Nasional	kegiatan	73
12	Anggota Panitia pada Kegiatan Seminar/Kongres/Lokakarya Level Nasional	kegiatan	49
13	Ketua Panitia pada Kegiatan Seminar/Kongres/Lokakarya Level Internasional	kegiatan	183
14	Ketua Bidang/Ketua Seksi pada Kegiatan Seminar/Kongres/Lokakarya Level Internasional	kegiatan	122
15	Anggota Panitia pada Kegiatan Seminar/Kongres/Lokakarya Level Internasional	kegiatan	61
16	Tim Ad Hoc Level Program Studi	Tim/Output	973
17	Tim Ad Hoc Level Fakultas	Tim/Output	1.460

18	Tim Ad Hoc Level Universitas	Tim/Output	1.947
19	Penyusunan Output Penunjang Akademik Senat Universitas	Output	81
20	Penyusunan Output Penunjang Akademik Senat Fakultas	Output	81
21	Penyusunan Output Penunjang Akademik Dewan Profesor	Output	81
22	Reviewer Akreditasi	Output	91
23	Reviewer Proposal	Output	27

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

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

Pada akhir semester, capaian kinerja penunjang kegiatan akademik dosen akan dievaluasi sehingga 100% poin penunjang kegiatan akademik dosen tercapai apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

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

5.2.4.5. Tugas Tambahan

Dosen dengan tugas tambahan baik sebagai Pejabat Pengelola BLU, Senat Akademik, maupun Jabatan Non-Struktural memiliki angka kewajaran kinerja per semester yang sama dengan jabatan fungsional Dosen yaitu sebesar 5.000 poin. Untuk Dosen dengan tugas tambahan, poin tersebut selain diperoleh dari kinerjanya sebagai fungsional dosen (5.2.4.1. s.d. 5.2.4.4) juga diperoleh dari poin jabatan (tugas tambahan) sesuai dengan penugasannya. Adapun satuan poin dosen dengan tugas tambahan adalah sebagai berikut:

4.17 Satuan Poin Dosen dengan Tugas Tambahan

No	Aktivitas	Poin Tugas Tambahan	Poin Fungsional
1	Rektor	5.000	-
2	Wakil Rektor	3.550	1.450
3	Dekan	3.370	1.630
4	Ketua Senat Akademik	3.189	1.811
5	Direktur	3.145	1.855
6	Wakil Dekan	2.921	2.079
7	Ketua Dewan Profesor	2.842	2.158
8	Kepala Staf Khusus Rektor	2.842	2.158
9	Anggota Staf Khusus Rektor Bidang Keuangan	2.831	2.169
10	Anggota Staf Khusus Rektor	2.786	2.214
11	Kepala SPM, Kepala SPI	2.526	2.474
12	Kepala Departemen, Ketua Program Studi, Kepala Pusat Penelitian Unggulan	2.247	2.753
13	Kepala UPT, Kepala ULP, Kepala Laboratorium Sentral	2.225	2.775
14	Wakil Kepala SPM, Wakil Kepala SPI, Sekretaris Senat Akademik, Sekretaris Dewan Profesor	2.157	2.843
15	Ketua Komisi Senat Akademik, Ketua Komisi Dewan Profesor, Kepala Pusat Penelitian, Direktur Rumah Sakit (RSP dan RSGM)	2.157	2.843
16	Manajer	2.054	2.946
17	Ketua Senat Fakultas	2.022	2.978
18	Sekretaris Departemen, Sekretaris Program Studi, Sekretaris Pusat Penelitian Unggulan, Sekretaris ULP	2.022	2.978
19	Sekretaris Komisi Senat Akademik, Sekretaris Dewan Profesor	1.883	3.117
20	Kepala Unit Penjaminan Mutu	1.814	3.186
21	Kepala Laboratorium/Studio, Kepala Pusat Studi	1.677	3.323
22	Staf Khusus Dekan	1.677	3.323
23	Sekretaris Senat Fakultas	1.677	3.323

Pada akhir semester, capaian kinerja dosen dengan tugas tambahan akan dievaluasi sehingga realisasi poin tugas tambahan sesuai dengan persentase capaian terhadap IKK/IKU dosen dengan tugas tambahan. Adapun capaian poin fungsional akan dihitung sesuai dengan kriteria yang telah dijelaskan pada sub bab 5.2.4.1. s.d. 5.2.4.4. dalam bab ini.

BAB VI

PENUTUP

Peraturan Rektor tentang Pedoman Implementasi Remunerasi di lingkungan Universitas Padjadjaran ini mulai berlaku maka Peraturan Rektor Universitas Padjadjaran Nomor 61 Tahun 2014 Tentang Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum Universitas Padjadjaran dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.