



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA  
NOMOR 1 TAHUN 2023

TENTANG

SISTEM APRESIASI KINERJA PEGAWAI  
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA,

**Menimbang** : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 70 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Surabaya;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Negeri Surabaya tentang Sistem Apresiasi Kinerja Pegawai Universitas Negeri Surabaya;

**Mengingat**

1. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
2. 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 Nomor 6340);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2015 tentang Bentuk dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6461);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Surabaya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6825);
5. Keputusan Majelis Wali Amanat Nomor 001/SK/MWA/KP/2022 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Surabaya Periode Tahun 2022-2027;

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA TENTANG SISTEM APRESIASI KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Negeri Surabaya yang selanjutnya disebut UNESA adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
2. Rektor adalah pemimpin UNESA yang menyelenggarakan dan mengelola UNESA.
3. Pegawai UNESA adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan UNESA.

4. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
5. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dengan tugas utama menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi di UNESA.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Pegawai Non ASN UNESA adalah pegawai yang diangkat oleh Rektor berdasarkan perjanjian kerja dan/atau kontrak.
10. Sistem Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA untuk selanjutnya disebut SAKU adalah suatu sistem kompensasi yang mengintegrasikan pemberian tunjangan jabatan dan insentif kinerja setiap bulan, yang didasarkan pada Kelas Jabatan sesuai dengan capaian prestasi kinerja Pegawai setiap bulan.
11. Indikator Kinerja Kunci/*Key Performance Indicator* untuk selanjutnya disingkat KPI adalah indikator yang memberikan informasi sejauh mana seorang pegawai telah mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja;

12. Kontrak Kinerja adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai dalam waktu satu tahun oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dan atasan langsung pegawai;
13. Kontrak Kinerja Individu Dosen adalah kontrak kinerja per tahun ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal tahun yang menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja akademik seorang dosen yang dapat diukur, diobservasi, dan dicatat terkait dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Universitas dan Fakultas;
14. Kontrak Kinerja Individu Tenaga Kependidikan adalah Kontrak kinerja per tahun ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal tahun yang menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja seorang tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan (diturunkan dari Indikator Kinerja Kegiatan/IKK Universitas dan Fakultas);
15. Skor Jabatan adalah nilai yang diperoleh dari proses evaluasi jabatan yang mencerminkan kompleksitas tugas jabatan;
16. Harga Jabatan adalah besaran rupiah untuk setiap satu skor jabatan yang digunakan sebagai penentu besaran remunerasi setiap jabatan.

## BAB II

### ASAS DAN TUJUAN

#### Bagian Kesatu

#### Asas Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA

#### Pasal 2

Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA Pegawai Unesa didasarkan pada asas:

- (1) Kelayakan yaitu memenuhi kewajaran tingkat kehidupan pegawai dalam memenuhi kebutuhan fisik maupun sosial di lingkungan tempat pegawai ditugaskan bekerja.

- (2) Keadilan yaitu penghargaan pegawai diperhitungkan berdasarkan nilai pekerjaan (*job value*) sesuai prinsip *equal pay for jobs of equal value* yaitu untuk nilai pekerjaan yang sama apresiasi juga dihargai dengan nilai yang sama pula.
- (3) Proporsional, yaitu pemberian Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA pegawai UNESA yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- (4) Kesetaraan, yaitu dengan memperhatikan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai UNESA.
- (5) Kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan UNESA.
- (6) Realistis, yaitu pemberian apresiasi kinerja disesuaikan dengan kemampuan keuangan UNESA berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Akuntabilitas, yaitu setiap kegiatan dan hasil akhir dari kinerja pegawai UNESA dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Bagian Kedua

### Tujuan Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA

#### Pasal 3

Tujuan diberikannya Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA adalah:

- (1) Meningkatkan kinerja pegawai UNESA;
- (2) Memenuhi rasa keadilan (*equal pay for equal job*);
- (3) Meningkatkan kesejahteraan pegawai UNESA.

**BAB III**  
**PENERIMA, PERSYARATAN DAN DASAR PEMBERIAN**  
**APRESIASI KINERJA PEGAWAI UNESA**

**Bagian Kesatu**  
**Penerima Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA**

**Pasal 4**

Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA diberikan kepada pegawai UNESA dengan status:

- a Dosen PNS;
- b Dosen Tetap Non PNS dan/atau PPPK;
- c Tenaga kependidikan PNS; dan
- d Tenaga kependidikan Tetap Non PNS dan/atau PPPK.

**Bagian Kedua**  
**Persyaratan**

**Pasal 5**

Persyaratan untuk menerima apresiasi kinerja Pegawai UNESA:

- a. Pegawai UNESA yang berstatus PNS dan/atau tetap;
- b. Tidak sedang menerima sanksi disiplin berat;
- c. Tidak sedang dalam tugas belajar dengan biaya beasiswa;
- d. Tidak sedang menjalani cuti diluar tanggungan negara;
- e. Tidak sedang diberhentikan sementara menjadi pegawai UNESA.

**Bagian Ketiga**  
**Dasar Pemberian Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA**

**Pasal 6**

- (1) Capaian kinerja dijadikan sebagai dasar utama perhitungan Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA.

- (2) Perhitungan capaian kinerja didasarkan pada rubrik insentif kinerja pegawai sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan rektor ini.

**BAB IV**  
**KELAS DAN APRESIASI JABATAN**

**Bagian Kesatu**  
**Kelas Jabatan**

**Pasal 7**

- (1) Kelas Jabatan tertinggi adalah 17 (tujuh belas) dan terendah 3 (tiga), dan
- (2) Kelas dan nama jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan rektor.

**Bagian Kedua**  
**Apresiasi Jabatan**

**Pasal 8**

Besaran apresiasi setiap jabatan merupakan perkalian antara skor jabatan, harga jabatan atau Poin Indeks Rupiah (PIR) dan koefisien pembayaran.

**Pasal 9**

- (1) Skor jabatan dijadikan sebagai dasar dalam perhitungan besaran apresiasi jabatan;
- (2) Skor jabatan diperoleh dari proses evaluasi jabatan yang mencerminkan kompleksitas tugas jabatan;
- (3) Skor jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan diatur dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan rektor ini.

#### Pasal 14

- (1) Tunjangan jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 13 diberikan secara bulanan yang besarnya sesuai dengan kelas jabatan (grading).
- (2) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan diatur dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan rektor ini.

#### Pasal 15

- (1) Insentif kinerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 12 diberikan kepada:
  - a. dosen yang melaksanakan kegiatan pengajaran, publikasi karya ilmiah, dan kegiatan penunjang.
  - b. tendik yang melaksanakan kegiatan publikasi karya ilmiah dan kegiatan penunjang.
- (2) Insentif kinerja dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara bulanan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari nilai insentif standar per jabatan.
- (3) Capaian insentif lebih kinerja dosen akan diberikan pada akhir semester, begitu juga dengan tambahan insentif kinerja tenaga kependidikan.
- (4) Perhitungan insentif kinerja lebih bagi dosen dan insentif kinerja tambahan bagi tendik sebagaimana tersebut dalam ayat (4) akan diatur dalam Pedoman Apresiasi (Insentif) Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan rektor ini.

### BAB VI

#### GAJI KE 13 DAN TUNJANGAN HARI RAYA

#### Pasal 16

- (1) Penerima gaji ke -13 adalah pejabat pengelola UNESA dan pegawai sebagaimana dimaksud Pasal 4.



Pasal 10

- (1) Harga jabatan atau PIR dijadikan sebagai dasar dalam perhitungan besaran apresiasi jabatan; dan
- (2) Harga jabatan atau PIR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan diatur dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan rektor ini.

Pasal 11

- (1) Koefisien pembayaran setiap jabatan dijadikan dasar dalam penetapan besaran tunjangan atau insentif jabatan; dan
- (2) Koefisien pembayaran setiap jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan diatur dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan rektor ini.

BAB V

BENTUK APRESIASI KINERJA PEGAWAI UNESA

Pasal 12

Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA terdiri dari tunjangan jabatan dan insentif kinerja pegawai Unesa.

Pasal 13

Tunjangan jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 12 diberikan kepada:

- (a) Dosen dengan tugas tambahan;
- (b) Tenaga kependidikan (tendik) dengan tugas tambahan;
- (c) Tendik dengan jabatan fungsional tertentu/umum.

- (2) Besaran gaji ke-13 ditentukan lebih lanjut dengan keputusan rektor.

#### Pasal 17

- (1) Penerima Tunjangan Hari Raya adalah pejabat pengelola UNESA dan pegawai sebagaimana dimaksud Pasal 4.
- (2) Besaran Tunjangan Hari Raya ditentukan lebih lanjut dengan keputusan rektor.

### BAB VII PENDANAAN

#### Pasal 18

- (1) Sumber pendanaan Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA berasal dari dana di luar Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).
- (2) Anggaran Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAT).
- (3) Anggaran Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA dilakukan secara sentralisasi pada tingkat Universitas dengan menggunakan prinsip subsidi silang antar unit kerja.

### BAB VIII KEWAJIBAN DAN HAK

#### Bagian Kesatu Kewajiban

#### Pasal 19

- (1) Universitas berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA yang dianggarkan melalui anggaran Universitas yang tercantum dalam RKAT.

- (2) Setiap pegawai berkewajiban untuk berkinerja sesuai dengan kontrak kinerja.

## Bagian Kedua

### Hak

#### Pasal 20

- (1) Setiap pegawai sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 berhak mendapatkan Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA sesuai dengan capaian kinerja pegawai.
- (2) Pegawai dengan status CPNS mendapatkan Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA sebesar 80% (delapan puluh persen).

## BAB IX

### SANKSI

#### Pasal 21

- (1) Pegawai yang melanggar disiplin pegawai akan mendapatkan sanksi pengurangan Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA.
- (2) Pengurangan Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB X

### KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 22

- (1) Hasil perhitungan dan pembayaran Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA pegawai akan ditetapkan dalam keputusan Rektor.
- (2) Capaian kinerja individu dihitung dan divalidasi oleh tim sub direktorat data kinerja dan remunerasi.
- (3) Pembayaran tunjangan jabatan dan insentif kinerja dilaksanakan terpusat oleh Bagian Keuangan Universitas.

- (4) Sistem Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA Unesa (SAKU) ini dapat ditinjau dan diubah secara periodik dengan mempertimbangkan:
  - a. Anggaran UNESA yang bersumber dari dana Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP);
  - b. Perubahan kebijakan pembayaran tunjangan kinerja (tukin) perguruan tinggi satuan kerja (satker) pemerintah;
  - c. Perubahan kebijakan dan kemampuan anggaran UNESA; dan
  - d. Usulan perubahan SAKU, disusun oleh tim sub direktorat data kinerja dan remunerasi Unesa yang dibentuk oleh Rektor.
- (5) Usulan perubahan dimaksud pada huruf (d) yang telah disetujui oleh Rektor disampaikan kepada Majelis Wali Amanat (MWA) untuk mendapatkan penetapan.

BAB XI

PENUTUP

Pasal 23

- (1) Dengan berlakunya peraturan ini, Peraturan Rektor Nomor 34 Tahun 2022 tentang Sistem Remunerasi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Surabaya dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Peraturan Rektor tentang Sistem Apresiasi Kinerja Pegawai UNESA (SAKU) ini berlaku sejak ditetapkan.

Ditetapkan di Surabaya

tanggal 16 Januari 2023

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI  
SURABAYA,

Salinan sesuai dengan aslinya.

ttd

Direktur Hukum dan Ketatalaksanaan,

NURHASAN

