



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA  
NOMOR 34 TAHUN 2022  
TENTANG  
SISTEM REMUNERASI  
PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN HUKUM  
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA,

- Menimbang : a. bahwa dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Surabaya, maka Universitas Negeri Surabaya mempunyai kewenangan penuh untuk mengelola bidang non akademis Universitas;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Negeri Surabaya tentang Sistem Remunerasi Pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Surabaya;
- Mengingat
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
  2. 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);

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 Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 43141/MPK.A/KP.07.00/2022 tentang Pemberhentian Rektor Universitas Negeri Surabaya Periode Tahun 2018-2022 dan Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Surabaya Periode Tahun 2022-2026;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN HUKUM 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 yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi;

2. Rektor UNESA yang selanjutnya disebut Rektor adalah organ UNESA yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan UNESA;
3. Wakil Rektor adalah pembantu rektor dalam penyelenggaraan dan pengelolaan UNESA pada bidang strategis tertentu;
4. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan UNESA 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 untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi di UNESA.
6. PNS adalah pegawai yang diangkat oleh pejabat yang berwenang berdasarkan peraturan kepegawaian, yang bekerja di lingkungan Unesa, dan menerima gaji sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku,
7. Pegawai Non PNS adalah pegawai yang diangkat oleh Pemimpin PTN BH Unesa yang berwenang di bidang kepegawaian,
8. Sistem Remunerasi adalah suatu sistem kompensasi yang mengintegrasikan pemberian imbalan kerja meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan pesangon yang bersumber pada pendapatan non APBN Unesa,
9. Gaji adalah upah dasar yang bersumber dari APBN dan/atau Non APBN bagi PNS dan Pejabat Pengelola/Pegawai Non PNS,
10. Insentif adalah penghargaan kepada pegawai atas kinerjanya di atas kinerja minimal yang disebut insentif kinerja, dan bersifat variabel.

11. Indikator Kinerja Kunci *Key Performance Indicator* (KPI) adalah indikator yang memberikan informasi sejauh mana seorang pegawai telah mewujudkan target kerja yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja,
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. Kontrak kinerja individu pejabat pengelola adalah kontrak kinerja per tahun ditandatangani oleh individu dengan atasannya setiap awal tahun yang menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja, diturunkan dari IKU dan IKK, IKU/IKK meliputi operasional tridharma perguruan tinggi, keuangan, mutu SDM, sarana prasarana, dan tata kelola yang baik, serta dampak atau manfaat bagi masyarakat,
16. Tim Penilai Prestasi Kerja adalah tim yang bertugas melakukan penilaian capaian kinerja pegawai,
17. Skor jabatan adalah nilai yang diperoleh dari proses evaluasi jabatan yang mencerminkan kompleksitas tugas jabatan,

18. Harga jabatan adalah besaran rupiah untuk setiap satu skor jabatan yang digunakan sebagai penentu besaran remunerasi setiap jabatan, dan
19. Penilaian Kinerja Khusus adalah mekanisme penilaian yang diberikan oleh Rektor guna memberikan rekomendasi pembayaran berkaitan dengan sanksi penundaan pembayaran insentif remunerasi bagi pegawai.

## BAB II

### PRINSIP-PRINSIP DAN TUJUAN REMUNERASI

#### Bagian Kesatu

#### Prinsip-Prinsip Remunerasi

#### Pasal 2

Prinsip-prinsip remunerasi Unesa adalah:

- (1) Kelayakan yaitu memenuhi kewajiban tingkat kehidupan pegawai dalam memenuhi kebutuhan fisik maupun sosial dilingkungan tempat pegawai ditugaskan bekerja,
- (2) Keadilan yaitu penghargaan individu diperhitungkan berdasarkan nilai pekerjaan (*job value*) sesuai prinsip *equal pay for jobs of equal value* yaitu untuk nilai pekerjaan yang sama remunerasinya juga dihargai dengan nilai yang sama pula,
- (3) Menarik yaitu remunerasi diharapkan mendorong pencapaian harapan dari pegawai dan tujuan dari organisasi,
- (4) Realistis yaitu dalam perencanaan keuangan organisasi remunerasi diharapkan tidak melebihi kemampuan keuangan Unesa dan harus sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku, dan
- (5) Kontrol yaitu memiliki sistem kontrol terhadap kepatuhan ketentuan pelaksanaannya.

Bagian Kedua  
Tujuan Remunerasi

Pasal 3

Tujuan diberikannya remunerasi adalah:

- (1) Meningkatkan kinerja layanan pendidikan;
- (2) Memenuhi rasa keadilan (*equal pay for equal job*).

BAB III

PENERIMA DAN PERSYARATAN REMUNERASI

Bagian Kesatu  
Penerima Remunerasi

Pasal 4

Remunerasi diberikan kepada:

- (1) Pejabat pengelola Universitas Negeri Surabaya, yang terdiri atas:
  - a. pimpinan;
  - b. pejabat pelaksana akademik;
  - c. pejabat penunjang akademik atau sumber belajar;
  - d. pejabat pelaksana penjaminan mutu;
  - e. pejabat pengembang dan pelaksana tugas strategis;
  - f. pejabat pelaksana administrasi;
  - g. pejabat pelaksana pengawasan internal;
  - h. pejabat pengelola usaha; dan
  - i. pejabat lain yang diperlukan.

(2) Pegawai, yang terdiri atas:

- a. Dosen PNS,
- b. Dosen Tetap Non PNS,
- c. Tenaga kependidikan PNS, dan
- d. Tenaga kependidikan Tetap Non PNS.

## Bagian Kedua

### Persyaratan

#### Pasal 5

Besaran gaji remunerasi ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- (1) Proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran (*size*) dan jumlah aset yang dikelola serta tingkat pelayanan,
- (2) Kesetaraan, yaitu dengan memperhatikan industri pelayanan sejenis,
- (3) Kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan Unesa, dan
- (4) Kinerja operasional Unesa yang ditetapkan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga sekurang-kurangnya mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat.

#### Pasal 6

- (1) Penilaian kinerja dijadikan sebagai dasar utama perhitungan remunerasi, dan
- (2) Penilaian prestasi kerja seperti yang tersebut dalam ayat 1, diatur dalam pedoman pelaksanaan remunerasi sebagaimana terlampir dalam lampiran peraturan ini.

BAB IV  
KOMPONEN, KELAS JABATAN, DAN PERHITUNGAN  
REMUNERASI

Bagian Kesatu

Komponen

Pasal 7

Komponen remunerasi terdiri dari:

- (1) *Pay for Position* yaitu penghargaan atas kesediaan pegawai untuk bekerja pada peran jabatannya sesuai dengan organisasi dan tata kerja Unesa dan dikaitkan dengan harga jabatan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Unesa,
- (2) *Pay for Performance* yaitu penghargaan atas kinerja pencapaian target hasil kerja sebagaimana yang telah dikontrak kinerjakan dan dikaitkan dengan kinerja unit kerja dalam Unesa, dan
- (3) *Pay for People* yaitu penghargaan yang diberikan kepada perorangan sesuai dengan penugasan organisasi yang bersifat khusus dan dikaitkan dengan kondisi perorangan/perilaku berdasarkan ketentuan yang ditetapkan Unesa.

Bagian Kedua

Kelas Jabatan

Pasal 8

- (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 Ketiga

### Perhitungan

#### Pasal 9

Besaran remunerasi setiap jabatan merupakan perkalian antara skor jabatan dan harga jabatan atau Poin Indeks Rupiah (PIR).

#### Pasal 10

- (1) Skor jabatan dijadikan sebagai dasar dalam perhitungan besaran remunerasi,
- (2) Skor jabatan diperoleh dari proses evaluasi jabatan yang mencerminkan kompleksitas tugas jabatan, dan
- (3) Skor jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 ditetapkan dengan keputusan Rektor.

#### Pasal 11

- (1) Harga jabatan dijadikan sebagai dasar dalam perhitungan besaran remunerasi, dan
- (2) Harga jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 ditetapkan dengan keputusan Rektor setiap tahun berjalan.

#### Pasal 12

- (1) Perhitungan remunerasi berdasarkan *Pay for Position* merupakan penghargaan atas kesediaan pegawai untuk bekerja pada peran jabatannya.
- (2) Penghitungan remunerasi berdasarkan *pay for position* sebagaimana dimaksud pada ayat 1 besarnya tetap dan dibayarkan rutin (*fixed*) setiap bulan,

- (3) Besaran *pay for position* sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah 30% (tiga puluh persen) dari total nilai remunerasi per jabatan, dan
- (4) Syarat pembayaran besaran *pay for position* mempertimbangkan:
  - (a) Perilaku kerja,
  - (b) Pelaksanaan kerja, dan
  - (c) Kehadiran kerja.

### Pasal 13

- (1) Perhitungan remunerasi berdasarkan *pay for performance* merupakan pembayaran atas kinerja lebih pegawai atas capaian prestasi kerja pegawai yang merupakan KPI yang diperjanjikan dalam Kontrak Kinerja,
- (2) Perhitungan remunerasi berdasarkan *pay for performance* sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dibayarkan berupa insentif dan/atau penghargaan (insentif tambahan),
- (3) Besaran *pay for performance* sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah 70% (tujuh puluh persen) dari total nilai remunerasi per jabatan, dan
- (4) Besaran *pay for performance* sebagaimana dimaksud pada ayat 1 untuk dosen, dosen dengan tugas tambahan, dan tenaga kependidikan dapat dicapai dengan aktivitas-aktivitas yang dikuantifikasikan dalam rubrik sebagaimana terlampir dalam lampiran peraturan ini.

### Pasal 14

Perhitungan remunerasi berdasarkan *pay for people* bagi pegawai tetap Non PNS dihitung dengan mengaitkan penghargaan untuk perorangan/individu, berupa premi asuransi, pesangon, dan pensiun.

BAB IV  
BENTUK REMUNERASI

Pasal 15

Remunerasi yang diterima oleh Pejabat Pengelola, dan Pegawai berupa gaji, insentif, dan insentif tambahan berupa penghargaan.

Pasal 16

- (1) Insentif kinerja sebagaimana tersebut dalam Pasal 14 diberikan kepada Pejabat Pengelola/Pegawai berdasarkan capaian *Key Performance Indicator* (KPI) pegawai yang bersangkutan yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja dengan masing-masing atasan langsung yang bersangkutan,
- (2) Insentif tambahan berupa penghargaan sebagaimana tersebut dalam Pasal 14 lebih lanjut diatur dalam peraturan tersendiri,
- (3) Pembayaran unsur insentif bagi dosen berdasarkan kinerja pelaksanaan pengajaran, publikasi karya ilmiah dan kegiatan penunjang,
- (4) Pembayaran unsur insentif bagi tenaga kependidikan berdasarkan pada penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan
- (5) Pembayaran unsur insentif bagi dosen dengan tugas tambahan (DT) berdasarkan pada penilaian SKP dan kinerja pelaksanaan pengajaran, publikasi karya ilmiah, dan kegiatan penunjang.

### Pasal 17

Dosen dan tenaga kependidikan dengan status tugas belajar hanya mendapatkan gaji remunerasi sampai dengan enam semester untuk jenjang S2 dan sampai dengan sepuluh semester untuk jenjang S3.

## BAB V

### PENDANAAN

#### Pasal 18

- (1) Sumber pendanaan remunerasi berasal dari Non APBN,
- (2) Anggaran remunerasi sebagaimana pada ayat 1 ditetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAT), dan
- (3) Anggaran remunerasi dilakukan sentralisasi pada tingkat Universitas dengan menggunakan prinsip subsidi silang antar unit kerja.

## BAB VI

### KEWAJIBAN DAN HAK

#### Bagian Kesatu

#### Kewajiban

#### Pasal 19

- (1) Universitas berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk remunerasi pegawai Unesa yang dianggarkan melalui anggaran Universitas yang tercantum dalam RKAT, dan
- (2) Setiap pegawai berkewajiban untuk berkinerja sesuai dengan kontrak kinerja.

## Bagian Kedua

### Hak

#### Pasal 20

- (1) Setiap pegawai Unesa berhak mendapat remunerasi sesuai dengan capaian prestasi kerja pegawai yang merupakan KPI,
- (2) Pegawai dengan status calon pegawai tetap PTNBH mendapatkan remunerasi sebesar 80%, dan
- (3) Pegawai yang mengambil cuti di luar tanggungan negara tidak mendapatkan remunerasi.

## BAB VII

### SANKSI

#### Pasal 21

- (1) Pegawai yang melanggar disiplin pegawai akan mendapatkan sanksi pengurangan insentif remunerasi,
- (2) Pengurangan insentif sebagaimana tercantum pada ayat 1 diatur dengan Peraturan Rektor tersendiri,
- (3) Pegawai yang tidak mencapai kinerja minimal (12 poin) akan diberikan sanksi berupa penundaan pembayaran gaji remunerasi,
- (4) Tenaga kependidikan yang memperoleh nilai SKP kategori "cukup" pada tahun berjalan, pembayaran insentif remunerasi semester berikutnya akan ditunda sampai dengan terpenuhinya penilaian SKP dalam kategori "baik",
- (5) Sanksi penundaan pembayaran gaji dan insentif remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat 3 dan 4 dapat dicabut apabila pegawai tersebut lolos penilaian kinerja khusus dari Rektor.

BAB VIII  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 22

- (1) Hasil perhitungan dan pembayaran remunerasi akan diatur dalam keputusan Rektor,
- (2) Capaian kinerja individu dihitung dan divalidasi oleh tim penilai prestasi kerja,
- (3) Pembayaran insentif dilaksanakan terpusat oleh Bagian Keuangan Universitas,
- (4) Sistem Remunerasi ini dapat ditinjau dan direvisi secara periodik dengan mempertimbangkan:
  - a. Perubahan keadaan makro dan mikro ekonomi,
  - b. Perubahan kebijakan pembayaran tunjangan kinerja (tukin) perguruan tinggi satker pemerintah,
  - c. Perubahan kebijakan dan kemampuan anggaran Unesa, dan/atau
  - d. Usulan perubahan/revisi dimaksud disusun oleh Tim Remunerasi yang dibentuk oleh Rektor.
- (5) Usulan perubahan/revisi dimaksud pada huruf (d) yang telah disetujui oleh Rektor disampaikan kepada Majelis Wali Amanah (MWA) untuk mendapatkan penetapan.

BAB IX  
PENUTUP

Pasal 23

Dengan berlakunya peraturan ini, maka Keputusan Rektor Universitas Negeri Surabaya Nomor 980/UN38/HK/KU/2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Universitas Negeri Surabaya Periode 20192 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku

Pasal 24

Hal-hal yang belum dimuat dalam Peraturan ini akan diatur dalam Peraturan Rektor tersendiri.

Pasal 25

Peraturan Rektor tentang Sistem Remunerasi ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Surabaya

tanggal 12 Desember 2022

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA,

Salinan sesuai dengan aslinya.

Plt. Wakil Rektor Bidang Umum dan  
Keuangan,

ttd

NURHASAN

