

SALINAN

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS SYIAH KUALA  
NOMOR 18 TAHUN 2019

TENTANG

PENGUKURAN DAN PENILAIAN KINERJA BAGI PEJABAT PENGELOLA,  
DEWAN PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM  
UNIVERSITAS SYIAH KUALA

REKTOR UNIVERSITAS SYIAH KUALA,

- Menimbang: a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 506/KMK.05/2019 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Syiah Kuala, perlu adanya ketentuan yang mengatur untuk itu;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Pengukuran dan Penilaian Kinerja bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Syiah Kuala;

- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
2. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 77 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengusulan dan Pemberian Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai pada Perguruan Tinggi Negeri yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1134);
3. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 48 Tahun 2015 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2050) sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 124 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 48 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Syiah Kuala (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 2050);
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 99 Tahun 2016 tentang Statuta Universitas Syiah Kuala (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1951);



5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1701);
6. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 361/KMK.05/2018 tentang Penetapan pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Universitas Syiah Kuala sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
7. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 506/KMK.05/2019 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum Badan Layanan Umum pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi;
8. Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 94/M/KPT.KP/2018 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Rektor Universitas Syiah Kuala Periode Tahun 2018-2022;
9. Peraturan Rektor Universitas Syiah Kuala Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pedoman Remunerasi Pegawai Badan Layanan di Lingkungan Universitas Syiah Kuala;

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR TENTANG PENGUKURAN DAN PENILAIAN KINERJA BAGI PEJABAT PENGELOLA, DEWAN PENGAWAS, DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS SYIAH KUALA.

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Syiah Kuala yang selanjutnya disebut Unsyiah adalah Perguruan Tinggi Negeri yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU).
2. Rektor adalah organ Unsyiah yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan Unsyiah.
3. Dosen adalah Pegawai Negeri Sipil pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora, olahraga, dan seni secara institusional melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
4. Tenaga Kependidikan adalah Pegawai Negeri Sipil yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain pustakawan, tenaga administrasi, laboran, teknisi, serta pranata teknik informasi pada Unsyiah.
5. Dosen dengan tugas tambahan adalah Dosen yang diberi tugas tambahan memimpin perguruan tinggi.
6. Unit Kerja adalah Fakultas, Pascasarjana, Biro, Lembaga, dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Unsyiah.
7. Pejabat Pengelola BLU yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah Pimpinan BLU yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLU yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat Keuangan, Pejabat Teknis, dan jabatan lain yang disetarakan.
8. Pegawai BLU adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Unsyiah.



9. Kinerja adalah prestasi kerja yang diukur dari tingkat hasil suatu kegiatan dan/atau prestasi atas pelaksanaan kegiatan dalam bentuk poin.
10. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang harus dicapai setiap tahun.
11. Uraian Tugas adalah suatu paparan semua tugas jabatan yang merupakan tugas pokok pemangku jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dengan menggunakan perangkat kerja dalam kondisi tertentu.
12. Target Kinerja Operasional adalah target kinerja operasional Unsyiah yang ditetapkan oleh Menteri dan mempertimbangkan indikator kinerja Tridharma Perguruan Tinggi.
13. Kontrak Kinerja Individu Dosen adalah perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh Dosen dengan atasan langsungnya pada awal tahun yang isinya menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja akademik seorang Dosen yang dapat diukur, diobservasi dan dicatat serta berkaitan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Universitas dan Fakultas.
14. Kontrak Kinerja Individu Tenaga Kependidikan adalah perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh Tenaga Kependidikan dengan atasan langsungnya pada awal tahun yang isinya menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja Tenaga Kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan yang dapat diukur, diobservasi dan dicatat serta merupakan turunan dari IKK Universitas dan Fakultas.
15. Kontrak Kinerja Individu Pejabat Pengelola adalah perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh pejabat pengelola dengan atasan langsungnya pada awal tahun yang isinya menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja yang diturunkan dari IKU dan IKK yang meliputi operasional Tridharma Perguruan Tinggi, keuangan, mutu sumber daya manusia, sarana prasarana dan tata kelola yang baik.
16. Kontrak Kinerja Individu Dewan Pengawas adalah perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh Dewan Pengawas pada awal tahun yang isinya menyatakan sasaran kerja dan target capaian kinerja yang diturunkan dari IKU dan IKK.
17. Beban Kerja Dosen adalah kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi yang dilakukan oleh Dosen yang meliputi bidang Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat, dan Penunjang Kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi.

## BAB II KEBIJAKAN

### Pasal 2

Penetapan besaran remunerasi didasarkan pada prinsip proporsionalitas, kepatutan, kesetaraan, dan kinerja operasional Unsyiah.

### Pasal 3

- (1) Pembayaran gaji BLU dan insentif kinerja didasarkan atas capaian kontrak kinerja individu yang dievaluasi secara berkala.
- (2) Penetapan penerima dan besaran gaji dilakukan setiap minggu keempat sebagai dasar pembayaran gaji bulanan pada bulan berikutnya.
- (3) Penetapan penerima dan besaran insentif kinerja Dosen dilakukan pada akhir semester berjalan.
- (4) Penetapan penerima dan besaran insentif kinerja bagi Tenaga Kependidikan dilakukan pada setiap minggu keempat sebagai dasar pembayaran insentif bulanan pada bulan berikutnya.



#### Pasal 4

- (1) Untuk kepentingan administrasi, penghitungan besaran remunerasi individu Dosen berada di bawah universitas dengan penugasan dan penempatan pada Unit Kerja di lingkungan Unsyiah.
- (2) Pelaksanaan tugas Tridharma Dosen dapat dilakukan pada fakultas induk maupun unit lainnya di lingkungan Unsyiah.
- (3) Untuk kepentingan administrasi, penghitungan besaran remunerasi individu Tenaga Kependidikan berada di bawah universitas dengan penugasan dan penempatan pada Unit Kerja di lingkungan Unsyiah.
- (4) Penetapan kontrak target kinerja Dosen dengan tugas tambahan dan Tenaga Kependidikan dilakukan pada awal bulan Januari.
- (5) Penilaian capaian kinerja dilakukan pada bulan Juni dan Desember.
- (6) Dasar penyusunan target kinerja individu mengacu pada kuantitas dan kualitas capaian kinerja tahun sebelumnya.

#### Pasal 5

- (1) Kontrak Kinerja atas target IKU dan IKK Rektor ditandatangani oleh Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi dan Direktur Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan.
- (2) Kontrak Kinerja Wakil Rektor, Dekan, Direktur Pascasarjana, Ketua Lembaga, Kepala Biro, Ketua Satuan Pengawas Internal, Ketua Badan Pengembangan Bisnis dan Kepala Unit Pelaksana Teknis ditandatangani oleh Rektor.
- (3) Kontrak Kinerja Pejabat Pengelola selain yang dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditandatangani oleh atasan langsung.
- (4) Kontrak Kinerja Individu Pejabat Pengelola berdasarkan pencapaian target IKU dan IKK Rektor.
- (5) Kontrak Kinerja Individu Dosen meliputi:
  - a. peningkatan kompetensi/keahlian;
  - b. produktivitas individu dalam pelaksanaan Tridharma dalam pencapaian IKU dan IKK;
  - c. tugas atas kelebihan beban dharma pendidikan (khususnya mengajar, membimbing, dan menguji); dan/atau
  - d. tugas manajerial bagi Dosen yang mendapat tugas tambahan sebagai Pejabat Pengelola.
- (6) Kontrak Kinerja Individu Tenaga Kependidikan terkait pelaksanaan tugas dan fungsi didasarkan pada jabatan.

#### Pasal 6

- (1) Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil mengisi formulir SKP di awal tahun terkait pelaksanaan sasaran tugas dan fungsi sesuai jabatannya.
- (2) Evaluasi capaian Prestasi Kerja/SKP untuk Dosen dengan Tugas Tambahan dan Tenaga Kependidikan dilakukan berkala setiap 6 (enam) bulan.
- (3) Kebijakan pembayaran insentif kinerja merupakan penghargaan atas produktivitas individu Pegawai BLU dan Pejabat Pengelola.
- (4) Sanksi diberlakukan terhadap individu Pegawai BLU dan Pejabat Pengelola sesuai dengan catatan atas evaluasi kerja dan kinerja individu.



BAB III  
PENERIMA, KOMPONEN DAN PERSYARATAN REMUNERASI

Pasal 7

- (1) Remunerasi dapat diberikan kepada:
  - a. Pejabat Pengelola;
  - b. Dewan Pengawas; dan
  - c. Pegawai BLU.
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
  - a. Pemimpin yaitu Rektor dan Wakil Rektor.
  - b. Pejabat Teknis yaitu:
    1. Pejabat Teknis Pengelola Akademik terdiri atas Dekan, Direktur Pascasarjana, Wakil Dekan, Wakil Direktur Pascasarjana, Ketua dan Sekretaris Lembaga, Ketua dan Sekretaris Jurusan/Bagian, Koordinator Program Studi, dan Kepala Pusat Pengembangan dibawah lembaga;
    2. Pejabat Teknis Pengelola non Akademik terdiri atas Ketua dan Sekretaris Satuan Pengawas Internal, Ketua Badan Pengembangan Bisnis, dan Kepala Unit Pelaksana Teknis;
    3. Pejabat Struktural terdiri atas Kepala Biro, Kepala Bagian, dan Kepala Subbagian.
  - c. Jabatan lain yang disetarakan yaitu Ketua dan Sekretaris Senat Universitas.
- (3) Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi: Ketua, Anggota, dan Sekretaris.
- (4) Pegawai BLU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
  - a. Dosen; dan
  - b. Tenaga Kependidikan yang terdiri dari Fungsional Umum dan Fungsional tertentu.

Pasal 8

- (1) Penerima remunerasi memenuhi persyaratan:
  - a. melaksanakan tugas berorientasi pencapaian sasaran kerja dan kinerja sesuai dengan jabatan;
  - b. pemberian tugas harus disertai dengan:
    1. kejelasan hak dan kewajiban yang terukur dan dapat memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan;
    2. memperhatikan optimalisasi prestasi dan kinerja; dan
    3. menjamin prinsip kesetaraan dan keseimbangan yang dikaitkan dengan kompetensi, prestasi, kompleksitas tugas, dan risiko jabatan.
  - c. menjamin tercapainya peningkatan produktivitas dengan menggunakan instrumen penetapan target kinerja individu yang terdiri atas sasaran IKU dan IKK; dan
  - d. mampu mencapai hasil dan prestasi kerja sesuai target IKU dan IKK individu.
- (2) Remunerasi tidak dibayarkan apabila:
  - a. sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
  - b. sedang diperbantukan/dipekerjakan/ditugaskan pada instansi lain di luar Unsyiah;
  - c. sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara;
  - d. sedang menjalani Masa Persiapan Pensiun (MPP);
  - e. Dosen yang tidak mencapai kinerja minimal 12 (dua belas) poin dua semester berturut-turut; dan
  - f. Tenaga Kependidikan yang tidak memenuhi jumlah kehadiran dan tidak ada nilai kinerja.



BAB IV  
PENGURANGAN BESARAN REMUNERASI

Pasal 9

- (1) Dosen dan Tenaga Kependidikan masuk kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja yang dibuktikan dengan pengisian daftar hadir secara elektronik.
- (2) Pengisian daftar hadir secara elektronik dilakukan dengan sidik jari pada tempat yang disediakan.
- (3) Pengisian daftar hadir secara elektronik Dosen dan Dosen dengan Tugas Tambahan dilakukan sebanyak 1 (satu) kali.
- (4) Pengisian daftar hadir secara elektronik bagi Tenaga Kependidikan dilakukan sebanyak 4 (empat) kali dalam satu hari kerja yaitu pada saat masuk kerja, istirahat, masuk setelah istirahat dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 10

- (1) Besaran remunerasi yang dibayarkan bagi Dosen dengan Tugas Tambahan dan Tenaga Kependidikan dapat dikurangi apabila:
  - a. penerima remunerasi tidak memenuhi jumlah jam kerja yang berlaku;
  - b. penerima remunerasi tidak memenuhi jumlah hari kerja yang berlaku;
  - c. penerima remunerasi sedang menjalani hukuman disiplin tingkat ringan;
  - d. penerima remunerasi sedang menjalani cuti diluar cuti tahunan; dan
  - e. penerima remunerasi Tenaga Kependidikan yang tidak memenuhi kinerja bulanan.
- (2) Penghitungan jumlah ketidakhadiran dalam jam kerja didasarkan pada:
  - a. bagi Tenaga Kependidikan dilakukan dengan menghitung jumlah waktu terlambat datang (TL) dan pulang sebelum waktunya (PSW) dan berlaku kumulatif pada hari yang sama;
  - b. bagi Tenaga Kependidikan yang tidak mengikuti apel hari Senin akan dipotong 10% (sepuluh persen) dibagi dengan jumlah apel pagi senin pada bulan tersebut.
  - c. bagi Tenaga Pendidikan dan Dosen dengan Tugas Tambahan yang tidak mengisi Laporan Harta Kekayaan akan dipotong 30% dari unsur perilaku.
  - d. bagi Dosen yang tidak mengisi Laporan Harta Kekayaan akan dipotong 3,5% (tiga koma lima persen) dari poin kinerja.
- (3) Pengurangan besaran remunerasi yang dibayarkan dinyatakan dalam persentase (%) dan dihitung secara akumulatif dalam 1 (satu) bulan dengan ketentuan paling banyak sebesar 100% (seratus persen).
- (4) Pengurangan besaran remunerasi karena tidak memenuhi jumlah jam kerja dan/atau hari kerja tidak dilakukan apabila yang bersangkutan dapat membuktikan secara tertulis adanya alasan yang sah yang didukung dengan:
  - a. surat keterangan atasan langsung bagi pegawai yang tidak berada di tempat tugas tanpa alasan yang sah;
  - b. surat permohonan izin;
  - c. surat keterangan penugasan;
  - d. surat keterangan bagi Dosen dengan Tugas Tambahan dan Tenaga Kependidikan yang lupa mengisi daftar hadir datang;
  - e. surat pernyataan atasan langsung bagi Dosen dengan Tugas Tambahan dan Tenaga Kependidikan yang lupa mengisi daftar hadir pulang;



- f. surat permohonan izin keluar kantor pada jam kerja yang disampaikan kepada pejabat yang menangani daftar hadir paling lambat 5 (lima) hari kerja setelah tanggal terjadinya ketidakhadiran, tidak berada di tempat tugas, dan/atau tidak mengisi daftar hadir.

#### Pasal 11

- (1) Dosen dengan Tugas Tambahan dan Tenaga Kependidikan yang sedang menjalani hukuman disiplin tingkat ringan dikenakan pengurangan remunerasi sebagai berikut:
  - a. sebesar 20% (dua puluh persen) selama 1 (satu) bulan jika Dosen dan Tenaga Kependidikan dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
  - b. sebesar 30% (tiga puluh persen) selama 2 (dua) bulan jika Dosen dan Tenaga Kependidikan dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; dan
  - c. sebesar 40% (empat puluh persen) selama 3 (tiga) bulan jika Dosen dan Tenaga Kependidikan dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (2) Dosen dan Tenaga Kependidikan yang diberhentikan sementara dari jabatan Pegawai Negeri Sipil karena terkena kasus hukum dan/atau dilakukan penahanan oleh pihak yang berwajib tidak diberikan remunerasi terhitung sejak ditetapkannya keputusan pemberhentian sementara dari jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Apabila berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, Dosen dan Tenaga Kependidikan tersebut dinyatakan tidak bersalah, maka remunerasinya dibayarkan kembali pada bulan berikutnya.

#### Pasal 12

- (1) Pejabat yang menangani fungsi kepegawaian menyampaikan laporan rekapitulasi kehadiran Dosen dengan Tugas Tambahan dan Tenaga Kependidikan kepada pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan pembayaran remunerasi paling lambat pada hari kerja terakhir pada bulan berjalan.
- (2) Pengurangan insentif tersebut tidak dilakukan apabila:
  - a. terjadi kerusakan atau gangguan sistem pada server dan/atau jaringan IT Unsyiah; dan
  - b. apabila terjadi keadaan kahar/forcemajeure berupa bencana alam dan/atau kerusakan sehingga pemasukan nilai tidak dapat dilakukan sebagaimana mestinya.

### BAB V SKEMA REMUNERASI

#### Pasal 13

- (1) Besaran insentif kinerja ditentukan atas hasil pelaksanaan beban kerja diatas standar yang dievaluasi tingkat ketercapaian target kinerjanya.
- (2) Ketercapaian target kinerja individu mencerminkan tingkat dedikasi dalam pelaksanaan tugas, *output* kerja yang dihasilkan dan kontribusinya terhadap ketercapaian kinerja institusi.
- (3) Insentif Kinerja Dosen didasarkan pada kelebihan capaian kinerja 30% (tiga puluh persen) atau setara 28 (dua puluh delapan) poin.
- (4) Insentif Kinerja Tenaga Kependidikan didasarkan pada pengukuran nilai Prestasi Kerja/SKP minimal dalam kategori Baik.



- (5) Perhitungan poin didasarkan pada aktivitas yang dilakukan oleh setiap Dosen yang tertuang dalam indikator Kinerja Dosen.
- (6) Perhitungan poin untuk pengelola BLU Unsyiah didasarkan pada kinerja individu dan kinerja pengelolaan.
- (7) Capaian kinerja standar merupakan capaian poin tertinggi Dosen, Dosen dengan Tugas Tambahan dan Tenaga Kependidikan yang dapat diperhitungkan dalam penentuan insentif kinerja adalah 40 (empat puluh) poin atau 100% (seratus persen).
- (8) Dosen dapat mencapai kinerja luar biasa sebesar 68 poin atau 200% (dua ratus) poin.
- (9) Capaian kinerja luar biasa untuk Dosen dengan tugas tambahan dan Tenaga Kependidikan sebesar 54 (lima puluh empat) poin atau 150% (seratus lima puluh persen).
- (10) Indikator Penilaian Kinerja Dosen ditetapkan melalui rubrik yang ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

## BAB VI PENUGASAN DAN KONTRAK KINERJA INDIVIDU

### Pasal 14

- (1) Dosen Pegawai Negeri Sipil adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi sesuai dengan jabatan akademik.
- (2) Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan tugas pendukung pendidikan yang diatur sesuai dengan jabatan.
- (3) Rencana pelaksanaan tugas dan fungsi standar seorang Tenaga Kependidikan dinyatakan dalam pengisian formulir SKP.
- (4) Tugas dan fungsi Dosen meliputi pelaksanaan pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan penunjang pendidikan sesuai dengan jabatan fungsional.

## BAB VII TATA CARA PENGUKURAN DAN PENILAIAN KINERJA

### Pasal 15

Satuan kinerja untuk Dosen dengan tugas tambahan dan Tenaga Kependidikan dinyatakan dalam poin Ekuivalensi Waktu Kerja Penuh (EWKP) sedangkan satuan kinerja untuk Dosen dinyatakan dalam poin Ekuivalensi Waktu Mengajar Penuh (EWMP).

### Pasal 16

- (1) Capaian Kinerja merupakan jumlah perolehan poin setiap Pegawai BLU selama 1 (satu) periode penilaian.
- (2) Capaian kinerja Pegawai BLU sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (6) diklasifikasikan ke dalam 3 (tiga) kategori yaitu kinerja minimal, kinerja lebih dan kinerja luar biasa.
- (3) Jenis dan jumlah poin kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan adalah:

No.	Jenis Kinerja	Jumlah Poin	
		Dosen	Tenaga Kependidikan
1	Kinerja Minimal	12	12
2	Kinerja Lebih	28	28
3	Kinerja Luar Biasa	28	14
<b>Jumlah</b>		<b>68</b>	<b>54</b>



- (4) Jenis dan jumlah poin Kinerja Dosen dengan Tugas Tambahan adalah:

No.	Jenis Kinerja	Capaian Kinerja			
		Grade 17-16	Grade 15-14	Grade 13-12	Grade 11-9
1	Kinerja Minimal	12	12	12	12
2	a. Kinerja Lebih SKP Jabatan DT	25	22	19	16
	b. Kinerja Lebih Tridharma	3	6	9	12
3	Kinerja Luar Biasa	14	14	14	14
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>54</b>

- (5) Penilaian capaian sasaran kinerja Tenaga Kependidikan dan Dosen dengan Tugas Tambahan adalah:

No.	Nilai SKP	Nilai Capaian SKP %	Nilai Poin
1	$\geq 85,00$	100	100% x Nilai Maksimal Kinerja Lebih (SKP)
2	80,00-84,99	90	90% x Nilai Maksimal Kinerja Lebih (SKP)
3	75,00-79,00	80	80% x Nilai Maksimal Kinerja Lebih (SKP)
4	70,00-74,99	70	70% x Nilai Maksimal Kinerja Lebih (SKP)
5	65,00-69,00	60	60% x Nilai Maksimal Kinerja Lebih (SKP)
6	64,99 ke bawah	50	50% x Nilai Maksimal Kinerja Lebih (SKP)

- (6) Penilaian capaian sasaran kinerja Tenaga Kependidikan adalah nilai capaian SKP ditambah dengan jumlah capaian e-kinerja dibagi dua.  
 (7) Penilaian capaian prilaku Dosen dengan Tugas Tambahan dan Tenaga Kependidikan adalah:

No.	Nilai Prilaku	Nilai Capaian Prilaku %	Nilai Poin
1	$\geq 85,00$	100	100% x Nilai Maksimal nilai prilaku
2	80,00-84,99	90	90% x Nilai Maksimal nilai prilaku
3	75,00-79,00	80	80% x Nilai Maksimal nilai prilaku
4	70,00-74,99	70	70% x Nilai Maksimal nilai prilaku
5	65,00-69,00	60	60% x Nilai Maksimal nilai prilaku
6	64,99 ke bawah	50	50% x Nilai Maksimal nilai prilaku

- (8) Penilaian capaian kehadiran Dosen dengan Tugas Tambahan adalah:

No.	Persentase Kehadiran (dalam 6 bulan)	Nilai Capaian Prilaku %	Nilai Poin
1	$\geq 85,00$	100	100% x Nilai poin Maksimal kehadiran
2	80,00-84,99	90	90% x Nilai poin Maksimal kehadiran
3	75,00-79,00	80	80% x Nilai poin Maksimal kehadiran
4	70,00-74,99	70	70% x Nilai poin Maksimal kehadiran
5	65,00-69,00	60	60% x Nilai poin Maksimal kehadiran
6	64,99 ke bawah	50	50% x Nilai poin Maksimal kehadiran

#### Pasal 17

Setiap Dosen dan Tenaga Kependidikan menyerahkan capaian kinerja/prestasi kinerja yang sudah disetujui oleh pimpinan Unit Kerja yang bersangkutan dan menginputkan nilainya kedalam Sistem Informasi Kepegawaian.



- (2) Standar biaya jasa kepakaran dan keahlian mengikuti standar yang disepakati oleh para pihak yang melaksanakan kerjasama.

BAB VIII  
PENUTUP

Pasal 19

Pedoman Pengukuran dan Penilaian Kinerja bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Syiah Kuala dapat dilakukan perubahan sesuai dengan dinamika pelaksanaan, kebutuhan serta perkembangan tugas dan fungsi BLU Unsyiah pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

Pasal 20

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Banda Aceh  
pada tanggal 2 Juli 2019

REKTOR UNIVERSITAS SYIAH KUALA,

TTD.

PROF. DR. IR. SAMSUL RIZAL, M.ENG  
NIP 196208081988031003

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Umum dan Keuangan  
Universitas Syiah Kuala,



Maimun, S.T., MM.  
NIP 197207011995121001