



SALINAN
PERATURAN
REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR
NOMOR 18 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN SISTEM REMUNERASI INSTITUT PERTANIAN BOGOR

REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

- Menimbang : a. bahwa sehubungan dengan adanya perubahan nomenklatur pada Sistem Imbal Jasa menjadi Sistem Remunerasi Institut Pertanian Bogor berdasarkan Pasal 75 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor, maka Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor 18/IT3/KP/2019 tentang Pedoman Sistem Imbal Jasa Institut Pertanian Bogor perlu dicabut dan perlu ditetapkan Sistem Remunerasi Institut Pertanian Bogor;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor tentang Pedoman Sistem Remunerasi Institut Pertanian Bogor;
- 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 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5453);
3. 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);

4. Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 28/MWA-IPB/P/2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor;
5. Keputusan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 72/K/MWA-IPB/2023 tentang Pengangkatan Rektor Institut Pertanian Bogor Periode 2023-2028;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR TENTANG PEDOMAN SISTEM REMUNERASI INSTITUT PERTANIAN BOGOR.

Pasal 1

Menetapkan Pedoman Sistem Remunerasi Institut Pertanian Bogor sebagaimana diatur dalam Lampiran Peraturan Rektor ini.

Pasal 2

Pedoman Sistem Remunerasi Institut Pertanian Bogor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Peraturan Rektor ini digunakan sebagai acuan pemberian remunerasi bagi dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Institut Pertanian Bogor.

Pasal 3

Nama, kelas, dan nilai jabatan; bobot dan poin kegiatan; besaran pengali nilai jabatan, pengali poin, dan insentif setiap sks; tunjangan bagi pejabat pengelola; insentif pengelola kegiatan pada unit kerja; insentif pengelola anggaran dan keuangan; serta insentif bendahara dan pengelola keuangan unit/kegiatan di lingkungan Institut Pertanian Bogor yang merupakan bagian dari Sistem Remunerasi Institut Pertanian Bogor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 yang telah ditetapkan masih berlaku sepanjang belum ditetapkan yang baru.

Pasal 4

Dengan berlakunya Peraturan Rektor ini, maka Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor 18/IT3/KP/2019 tentang Pedoman Sistem Imbal Jasa Institut Pertanian Bogor dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 5

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 1 September 2023
REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

Ttd.

ARIF SATRIA
NIP 197109171997021003

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM IPB,



WIDODO BAYU AJIE
NIP 197111142005011002

LAMPIRAN
PERATURAN REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR
NOMOR 18 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN SISTEM REMUNERASI INSTITUT PERTANIAN BOGOR

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Institut Pertanian Bogor (IPB) telah ditetapkan sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN BH) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dan dikukuhkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor. Sesuai dengan Pasal 63 dan 64 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, otonomi pengelolaan perguruan tinggi dilaksanakan berdasarkan prinsip akuntabilitas, transparansi, nirlaba, penjaminan mutu, efektifitas dan efisiensi, baik di bidang akademik maupun non akademik. Otonomi di bidang akademik meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Otonomi pengelolaan di bidang non akademik meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan program kerja di bidang organisasi, keuangan, kemahasiswaan, ketenagaan, dan sarana prasarana.

IPB telah mencapai beberapa *outstanding achievement* antara lain : (1) akreditasi Institusi dengan predikat A dan program studi terakreditasi nasional dan internasional, (2) kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan eksternal dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), (3) penerapan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dengan sistem evaluasi kinerja individu, (4) peningkatan kinerja keuangan dan pencapaian opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas laporan keuangan, (5) tata kelola dan sistem manajemen program menuju *World Class University* (WCU), (6) program pendidikan yang menghasilkan lulusan dengan kompetensi unggul, (7) riset yang menghasilkan inovasi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi, (8) pengabdian kepada masyarakat yang memberdayakan dan mensejahterakan, (9) restrukturisasi dan

penataan organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran, dan (10) *reward system* dengan pola meritokrasi berdasarkan kinerja dan kompetensi.

Walaupun sudah mencapai *outstanding achievement* seperti tersebut di atas, IPB masih menghadapi berbagai persoalan antara lain sangat tingginya keragaman ketentuan pemberian remunerasi kepada dosen/tenaga kependidikan antar unit kerja dan kepastian pendanaan untuk komponen remunerasi yang berbasis kinerja. Selanjutnya, dalam Pasal 75 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor dinyatakan bahwa setiap pegawai berhak memperoleh remunerasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, IPB perlu mengembangkan Sistem Remunerasi untuk mengatur pemberian remunerasi bagi dosen dan tenaga kependidikan IPB. Sistem Remunerasi yang dikembangkan di IPB berlandaskan pada prinsip-prinsip meritokratik, berkeadilan, mendorong peningkatan kinerja, realistis, dan mudah disesuaikan.

Dengan tersistemnya penentuan remunerasi maka perhitungan besarnya dana yang dibutuhkan untuk peningkatan remunerasi bagi dosen/tenaga kependidikan di seluruh unit kerja di lingkungan IPB dapat dilakukan dengan lebih mudah. Selanjutnya, perencanaan kebutuhan dosen/tenaga kependidikan maupun penugasannya di seluruh unit kerja di lingkungan IPB juga dapat dilakukan dengan lebih akurat.

Sistem Remunerasi IPB dikembangkan berdasarkan konsep 3P yang meliputi *pay for person*, *pay for position*, dan *pay for performance*. Dalam Sistem Remunerasi IPB, dana yang berasal dari APBN maupun Dana Masyarakat dikelola secara terpadu sehingga dana dari kedua sumber tersebut saling melengkapi. Konsep yang merupakan rumusan bersama sebelas PTN BH ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan IPB untuk mendukung peningkatan kinerja dosen dan tenaga kependidikan, dan organisasi IPB secara keseluruhan.

B. Tujuan

Sistem Remunerasi IPB dikembangkan dengan tujuan untuk mewujudkan *reward system* yang lebih baik yaitu dengan prinsip-prinsip meritokratik, berkeadilan, mendorong peningkatan kinerja, realistis, dan mudah disesuaikan.

C. Manfaat

1. Dalam bekerja, dosen dan tenaga kependidikan IPB lebih fokus pada tugas, pokok dan fungsi yang berorientasi output untuk mendukung pencapaian kinerja IPB.
2. Jenjang karir tenaga kependidikan IPB lebih terarah ke jabatan fungsional tertentu, sehingga mereka profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat ditingkatkan.
3. Penyusunan anggaran belanja pegawai IPB dapat dilakukan dengan lebih akurat karena komponen dan jenis belanja pegawai tidak terlalu beragam.
4. Anggaran belanja pegawai IPB terkonsolidasi dengan lebih baik, dapat dihitung dengan lebih cepat dan mudah, terkontrol dengan lebih baik, transparan, dan akuntabel.
5. Pengawasan atas realisasi anggaran belanja pegawai IPB dapat dilakukan dengan lebih mudah.
6. Jika perlu dilakukan perubahan atas sistem maupun struktur remunerasi bagi dosen dan tenaga kependidikan IPB maka proses perubahan tersebut dapat dilakukan secara lebih cepat.

BAB II

PRINSIP DAN KONSEP

A. Prinsip Sistem Remunerasi IPB

1. Meritokratik

Prinsip meritokratik dalam Sistem Remunerasi IPB adalah keadaan dimana pemberian penghargaan kepada dosen/tenaga kependidikan IPB ditentukan berdasarkan kompetensi, kinerja, dan prestasi. Penghargaan diberikan dalam bentuk remunerasi yang merupakan bagian dari *reward system* IPB. Pemberian penghargaan dalam Sistem Remunerasi IPB merupakan bagian dari pembinaan budaya kerja yang sehat. Penerapan Sistem Remunerasi yang meritokratik diharapkan akan mendorong dosen/tenaga kependidikan IPB agar selalu berprestasi pada tingkat produktivitas yang tinggi, mendorong pembentukan budaya profesional. Dengan demikian iklim kerja yang kondusif bagi lahirnya prestasi secara terus menerus akan dapat diwujudkan.

2. Berkeadilan

Prinsip berkeadilan dalam Sistem Remunerasi IPB menyatakan bahwa beban kerja, nilai jabatan, kelas jabatan, dan kehadiran dijadikan pertimbangan secara proporsional dalam perhitungan remunerasi. Dosen/tenaga kependidikan IPB dengan jabatan lebih tinggi dan beban kerja yang lebih berat mendapatkan remunerasi lebih besar dibanding dosen/tenaga kependidikan IPB dengan jabatan lebih rendah dan beban kerja yang lebih ringan. Dosen/tenaga kependidikan IPB yang memiliki tugas risiko tinggi mendapatkan remunerasi yang lebih besar dibandingkan dengan dosen/tenaga kependidikan IPB dengan risiko rendah. Selanjutnya dengan penerapan Sistem Remunerasi IPB ini, beban tugas setiap dosen/tenaga kependidikan IPB diharapkan dapat lebih mudah didistribusikan dengan lebih baik dan lebih berkeadilan.

3. Mendorong Peningkatan Kinerja

Sistem Remunerasi IPB yang dibangun harus mampu mendorong peningkatan kinerja serta menumbuhkan motivasi dan komitmen dosen/tenaga kependidikan IPB untuk lebih produktif dan lebih kontributif. Sistem Remunerasi IPB diharapkan merupakan *reward system* yang sensitif terhadap kebutuhan dosen/tenaga kependidikan baik berupa finansial maupun non-finansial. Dengan demikian, Sistem Remunerasi IPB juga diharapkan menjadi sistem yang mengutamakan penghargaan atas produktifitas dan kontribusi dosen/tenaga kependidikan IPB. Selanjutnya dengan mengutamakan penghargaan itu, Sistem Remunerasi IPB diharapkan akan mampu menumbuhkan kepuasan bekerja, sehingga dapat menjaga loyalitas dan komitmen dosen/tenaga kependidikan IPB.

4. Realistis

Penentuan besarnya remunerasi dalam Sistem Remunerasi IPB harus realistis, artinya harus memperhatikan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup dosen/tenaga kependidikan IPB yang disesuaikan dengan kemampuan anggaran IPB. Perbandingan anggaran untuk kebutuhan imbalan/remunerasi dengan kebutuhan lain harus dijaga agar tetap berada dalam proporsi yang baik sehingga secara keseluruhan kebijakan IPB dalam alokasi anggaran tetap efektif dalam meningkatkan kinerja institusi. Alokasi anggaran untuk remunerasi berasal dari APBN dan Dana Institut yang dikelola secara tersistem sehingga komponen remunerasi dari kedua sumber itu bersifat saling melengkapi.

5. Mudah Disesuaikan

Sistem Remunerasi IPB menganut prinsip sederhana, yaitu menggunakan cara perhitungan yang terstandar untuk semua unit kerja, mudah diperbaiki ketika terjadi ketidaksesuaian antara kinerja dan remunerasi, mudah disesuaikan dengan perubahan anggaran dan organisasi, serta mudah dipahami oleh dosen/tenaga kependidikan. Kesederhanaan Sistem Remunerasi IPB tercermin dari agregasi komponen honorarium/insentif yang selama ini diberikan dengan variasi yang tinggi dan besaran yang kecil-kecil. Dengan penerapan sistem ini, komponen honorarium/insentif yang sangat bervariasi dan kecil-kecil itu dihapuskan untuk digantikan dengan imbalan yang agregatif sehingga perencanaan anggaran, pelaksanaan pembayaran, dan pertanggung-jawaban keuangan menjadi jauh lebih sederhana. Selain itu dengan penerapan sistem ini, kebutuhan dana untuk peningkatan remunerasi dapat dihitung dengan lebih mudah. Ketika kebijakan peningkatan remunerasi bagi dosen/tenaga kependidikan IPB atas kinerja tertentu sudah diambil maka kepastian terlaksananya akan lebih tinggi dengan adanya penerapan sistem ini. Disamping itu, monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan kebijakan tersebut juga dapat lebih mudah dilaksanakan.

B. Konsep Sistem Remunerasi IPB

Sistem Remunerasi IPB dikembangkan berdasarkan konsep kesatuan dari komponen-komponen 3P yang meliputi *pay for person* (P1), *pay for position* (P2), dan *pay for performance* (P3). *Pay for person* adalah remunerasi yang bersifat individual dan diberikan karena yang bersangkutan adalah dosen/tenaga kependidikan IPB. *Pay for position* adalah remunerasi yang terkait dengan posisi jabatan yang diduduki oleh dosen/tenaga kependidikan IPB.

Pay for performance bagi dosen IPB adalah remunerasi atas kinerja yang telah dicapai oleh seorang dosen yang bersangkutan pada suatu semester yaitu meliputi insentif kinerja, insentif beban lebih pendidikan, insentif representasi/tim, insentif publikasi internasional, insentif inovasi/diseminasi, insentif pemberdayaan masyarakat, dan insentif prestasi istimewa. *Pay for performance* bagi tenaga kependidikan IPB adalah remunerasi atas kinerja yang telah dicapai oleh seorang tenaga kependidikan IPB pada suatu semester yaitu meliputi insentif kinerja,

insentif representasi/tim, insentif prestasi istimewa, insentif lembur dan insentif kehadiran tepat waktu.

Besaran *pay for performance* bagi dosen/tenaga kependidikan IPB ditentukan oleh kinerja dosen/tenaga kependidikan yang bersangkutan dan keadaan keuangan IPB yang tercermin dari besaran faktor pengali yang meliputi pengali nilai jabatan, pengali insentif setiap sks, dan pengali poin. Dari segi waktu pembayaran, *pay for performance* yang dibayarkan dalam suatu semester ditentukan berdasarkan kinerja pada semester sebelumnya.

BAB III KOMPONEN REMUNERASI

A. *Pay for Person*

Pay for person yang diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang berstatus PNS dan Pegawai Tetap Non PNS IPB meliputi:

1. Gaji Pokok;
2. Gaji ke-13;
3. Tunjangan Hari Raya (gaji ke-14);
4. Tunjangan Jabatan Fungsional;
5. Tunjangan Kesehatan;
6. Uang Makan;
7. Insentif Tambahan;
8. BPJS Kesehatan; dan
9. Dana Pensiun.

Pay for person yang diberikan kepada Pegawai Tidak Tetap Non PNS IPB meliputi:

1. Gaji Pokok;
2. Gaji ke-13;
3. Tunjangan Hari raya;
4. Uang Makan; dan
5. BPJS Kesehatan.

B. *Pay for Position*

Di IPB *pay for position* yang diberikan kepada dosen/tenaga kependidikan meliputi:

1. Tunjangan Profesi

Tunjangan profesi diberikan kepada dosen PNS dan dosen tetap Non PNS IPB yang telah lulus sertifikasi dan memenuhi ketentuan telah melaksanakan tugas sebagai dosen dengan Beban Kerja Dosen (BKD) minimal 12 sks.

BKD dihitung berdasarkan Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional pada tanggal 12 Januari 2010.

2. Tunjangan Kehormatan

Tunjangan kehormatan diberikan kepada dosen PNS dan dosen tetap Non PNS IPB yang menduduki jabatan akademik sebagai guru besar dan memenuhi ketentuan telah melaksanakan tugas sebagai dosen dengan Beban Kerja Dosen (BKD) 12 sks.

3. Tunjangan Pejabat Pengelola

Tunjangan bagi pejabat pengelola diberikan kepada dosen/tenaga kependidikan IPB yang mendapat tugas sebagai pejabat IPB yang telah dilantik/ditetapkan berdasarkan Ketetapan Majelis Wali Amanat/Keputusan Rektor.

4. Insentif Pengelola Kegiatan

Insentif pengelola kegiatan diberikan kepada dosen/tenaga kependidikan IPB yang ditugaskan untuk menjadi pengelola kegiatan unit kerja di lingkungan IPB berdasarkan Keputusan Rektor. Insentif pengelola kegiatan ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

Bagi dosen/tenaga kependidikan yang memiliki jabatan rangkap baik sebagai pejabat pengelola maupun pengelola kegiatan, termasuk perangkat kerja pada lingkup Majelis Wali Amanat, Senat Akademik, dan Dewan Guru Besar, perhitungan tunjangan/insentif yang diberikan adalah 100% (seratus persen) untuk jabatan pertama dan 0% (nol persen) untuk jabatan selanjutnya dengan urutan dari nilai jabatan yang paling tinggi.

C. *Pay for Performance*

Pay for performance untuk PNS dan Pegawai Tetap Non PNS IPB terdiri atas unsur-unsur pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, manajemen, dan kerjasama. Untuk mempermudah perhitungan *pay for*

performance maka digunakan satuan kredit semester (sks) untuk kegiatan pendidikan dan poin untuk menyatakan nilai kegiatan lainnya. Dengan penggunaan poin maka nilai antar kegiatan dapat diperbandingkan dan selanjutnya perbaikan perbandingan antar kegiatan dapat dilakukan dengan lebih mudah. Komponen-komponen remunerasi pegawai IPB untuk *pay for person* (P1), *pay for position* (P2), dan *pay for performance* (P3) secara keseluruhan disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Gaji, Tunjangan, Uang Makan, dan Insentif Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan IPB sebagai Komponen Remunerasi IPB

No.	Komponen Remunerasi	Kelompok Penugasan	Komponen Remunerasi		
			PNS	Pegawai Tetap Non PNS	Pegawai Tidak Tetap Non PNS
1	<i>Pay for Person</i> (P1)	Dosen	<ol style="list-style-type: none"> Gaji Pokok Gaji ke-13 Tunjangan Hari Raya (gaji ke-14) Tunjangan Jabatan Fungsional Tunjangan Kesehatan Uang Makan Insentif Tambahan BPJS Kesehatan Dana Pensiun 	<ol style="list-style-type: none"> Gaji Pokok Gaji ke-13 Tunjangan Hari Raya (gaji ke-14) Tunjangan Jabatan Fungsional Tunjangan Kesehatan Uang Makan Insentif Tambahan BPJS Kesehatan Dana Pensiun 	<ol style="list-style-type: none"> Gaji Pokok Gaji ke-13 Tunjangan Hari Raya Uang Makan BPJS Kesehatan
		Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> Gaji Pokok Gaji ke-13 Tunjangan Hari raya (gaji ke-14) Tunjangan Jabatan Fungsional Tunjangan Kesehatan Uang Makan Insentif Tambahan BPJS Kesehatan Dana Pensiun 	<ol style="list-style-type: none"> Gaji Pokok Gaji ke-13 Tunjangan Hari raya (gaji ke-14) Tunjangan Jabatan Fungsional Tunjangan Kesehatan Uang Makan Insentif Tambahan BPJS Kesehatan Dana Pensiun 	<ol style="list-style-type: none"> Gaji pokok Gaji ke-13 Tunjangan Hari Raya Uang Makan BPJS Kesehatan
2	<i>Pay for Position</i> (P2)	Dosen	<ol style="list-style-type: none"> Tunjangan Profesi dan atau Tunjangan Kehormatan Tunjangan Pejabat Pengelola Insentif Pengelola Kegiatan 	<ol style="list-style-type: none"> Tunjangan Profesi dan atau Tunjangan Kehormatan Tunjangan Pejabat Pengelola Insentif Pengelola Kegiatan 	<ol style="list-style-type: none"> Insentif Pengelola Kegiatan
		Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> Tunjangan Pejabat Pengelola Insentif Pengelola Kegiatan 	<ol style="list-style-type: none"> Tunjangan Pejabat Pengelola Insentif Pengelola Kegiatan 	<ol style="list-style-type: none"> Insentif Pengelola Kegiatan
3	<i>Pay for Performance</i> (P3)	Dosen	<ol style="list-style-type: none"> Insentif Kinerja Bulanan Insentif Beban Lebih Pendidikan Insentif Representasi Tim Insentif Publikasi Internasional Insentif Inovasi Diseminasi Insentif Pemberdayaan Masyarakat Insentif Prestasi Istimewa 	<ol style="list-style-type: none"> Insentif Kinerja Bulanan Insentif Beban Lebih Pendidikan Insentif Representasi Tim Insentif Publikasi Internasional Insentif Inovasi Diseminasi Insentif Pemberdayaan Masyarakat Insentif Prestasi Istimewa 	<ol style="list-style-type: none"> Insentif Beban Lebih Pendidikan Insentif Representasi/Tim
		Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> Insentif Kinerja Bulanan Insentif Representasi/Tim Insentif Kehadiran Tepat Waktu Insentif Prestasi Istimewa Uang Lembur 	<ol style="list-style-type: none"> Insentif Kinerja Bulanan Insentif Representasi/Tim Insentif Kehadiran Tepat Waktu Insentif Prestasi Istimewa Uang Lembur 	<ol style="list-style-type: none"> Insentif Representasi/Tim Insentif Prestasi Istimewa Uang Lembur

Pay for performance yang diberikan kepada dosen/tenaga kependidikan IPB meliputi:

1. Insentif Kinerja Bulanan

Insentif kinerja bulanan diberikan kepada dosen/tenaga kependidikan PNS dan Pegawai Tetap Non PNS IPB sebagai penghargaan atas capaian kinerja pada semester sebelumnya. Sebesar 70% dari insentif kinerja bulanan pada suatu semester tertentu diberikan pada awal semester berikutnya sedangkan 30% dari insentif kinerja bulanan pada semester tertentu tersebut diberikan setiap bulan pada semester berikutnya.

Insentif kinerja bulanan diberikan kepada dosen PNS dan dosen tetap Non PNS IPB yang telah melaksanakan tugas sebagai dosen dengan BKD minimal 12 sks pada semester sebelumnya, dan kepada tenaga kependidikan yang telah mencapai kinerja minimal 76%. Dosen dan tenaga kependidikan PNS dan Pegawai Non PNS IPB yang sedang melaksanakan tugas belajar tidak berhak memperoleh insentif kinerja bulanan tetapi dosen dan tenaga kependidikan yang sedang belajar dengan ijin belajar dapat memperoleh insentif kinerja bulanan.

Dosen/tenaga kependidikan PNS dan Pegawai Tetap Non PNS IPB yang memasuki masa pensiun diberikan insentif kinerja atas capaian kinerja semester sebelumnya sebesar 100% dari insentif kinerja bulanan pada semester tersebut dan diberikan pada awal semester berikutnya.

Dosen/tenaga kependidikan PNS dan Pegawai Tetap Non PNS IPB yang diaktifkan kembali dari tugas belajar, dosen diperbantukan/dipekerjakan diberikan insentif kinerja atas capaian kinerja semester sebelumnya terhitung mulai tanggal diaktifkan kembali.

2. Insentif Beban Lebih Pendidikan

Insentif beban lebih pendidikan diberikan kepada dosen IPB sebagai penghargaan atas kelebihan beban kerja di bidang pendidikan yang telah dilaksanakannya pada suatu semester dengan BKD minimal 12 sks. Insentif beban lebih bidang pendidikan dihitung sebagai keseluruhan beban kerja bidang pendidikan dalam satuan kredit semester (sks) dikurangi dengan jumlah sks minimal bidang pendidikan yang harus dipenuhi oleh seorang dosen.

3. Insentif Representasi/Tim

Insentif representasi/tim diberikan kepada dosen/tenaga kependidikan IPB sebagai penghargaan atas pelaksanaan tugas representasi/tim di luar tugas utama yang bersangkutan.

4. Insentif Publikasi Internasional

Insentif publikasi internasional diberikan kepada dosen PNS dan dosen tetap Non PNS IPB sebagai penghargaan atas karya ilmiah yang bersangkutan yang telah dipublikasikan di jurnal internasional dan ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

5. Insentif Inovasi/Diseminasi

Insentif inovasi/diseminasi diberikan kepada dosen PNS dan dosen tetap Non PNS IPB sebagai penghargaan atas karya inovasi teknologi, inovasi manajemen, rumusan kebijakan, dan/atau gagasan pemikiran yang unggul dan diakui secara nasional/internasional yang telah dihasilkan/disebarluaskan dan ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

6. Insentif Pemberdayaan Masyarakat

Insentif pemberdayaan masyarakat diberikan kepada dosen PNS dan dosen tetap Non PNS IPB sebagai penghargaan atas dilaksanakannya kegiatan pemberdayaan masyarakat yang sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat dan ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

7. Insentif Prestasi Istimewa

Insentif prestasi istimewa diberikan kepada dosen/tenaga kependidikan IPB sebagai penghargaan atas prestasi luar biasa dan bersifat istimewa yang telah dicapainya dan ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

8. Uang Lembur

Uang lembur tenaga kependidikan IPB diatur oleh peraturan tersendiri.

9. Insentif Kehadiran Tepat Waktu

Insentif kehadiran tepat waktu tenaga kependidikan IPB diatur oleh peraturan tersendiri.

BAB IV

PERHITUNGAN *PAY FOR PERFORMANCE*

A. Insentif Kinerja Bulanan

Insentif kinerja yang dibayarkan kepada seorang dosen/tenaga kependidikan PNS/pegawai tetap Non PNS IPB pada suatu semester dihitung berdasarkan kinerjanya pada semester sebelumnya dengan rumus sebagai berikut.

$$IK_{(s)} = CK_{(s-1)} \times NJ \times PN \dots\dots\dots (1)$$

dimana

- $IK_{(s)}$ = Insentif kinerja yang dibayarkan pada semester ke s (Rp)
- $CK_{(s-1)}$ = Capaian kinerja pada semester ke s-1 (persentase)
- NJ = Nilai jabatan
- PN = Pengali nilai jabatan (Rp/nilai jabatan)

Insentif sebesar 70% dari Insentif Kinerja Bulanan ($IK_{(s)}$) dibayarkan secara akumulatif enam bulan pada awal semester ke s, sedangkan insentif sebesar 30% dari Insentif Kinerja Bulanan ($IK_{(s)}$) dibayarkan setiap bulan selama enam bulan pada semester ke s.

$CK_{(s-1)}$ untuk dosen sama dengan hasil Penilaian Prestasi Kerja (PPK) yang berlaku secara nasional, dengan rumus sebagai berikut.

$$CK_{(s-1)} = (SKP_{(s-1)} \times 60 \%) + (PK_{(s-1)} \times 40 \%) \dots \dots \dots (2)$$

dimana

- $SKP_{(s-1)}$ = Sasaran Kerja Pegawai pada semester ke s-1 (persentase)
- $PK_{(s-1)}$ = Nilai Perilaku Kerja pada semester ke s-1

SKP untuk dosen dihitung berdasarkan nilai BKD. PK merupakan penilaian oleh atasan terhadap perilaku kerja yang bersangkutan.

$CK_{(s-1)}$ untuk tenaga kependidikan sama dengan hasil Penilaian Prestasi Kerja (PPK) yang berlaku secara nasional dikalikan dengan persentase kehadiran, dengan rumus sebagai berikut.

$$CK_{(s-1)} = ((SKP_{(s-1)} \times 60 \%) + (PK_{(s-1)} \times 40 \%)) \times KHT \dots \dots \dots (3)$$

dimana

- $SKP_{(s-1)}$ = Sasaran Kerja Pegawai pada semester ke s-1 (persentase)
- $PK_{(s-1)}$ = Nilai Perilaku Kerja pada semester ke s-1
- $KHT_{(s-1)}$ = Kehadiran di Tempat Kerja (persentase)

Persentasi kehadiran di tempat kerja bagi tenaga kependidikan PNS dan Pegawai Tetap Non PNS IPB dihitung berdasarkan ketepatan jam datang, kekonsistenan bekerja selama jam kerja berlangsung dan mencukupi standar jam kerja yang telah ditetapkan kementerian atau Rektor yang dibuktikan dengan daftar hadir elektronik, kecuali untuk lokasi kerja yang tidak memungkinkan untuk disediakan sistem kehadiran elektronik.

Mekanisme penentuan Nilai Jabatan (NJ) mengacu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya, Nama, Kelas, dan Nilai Jabatan di Lingkungan Institut Pertanian Bogor diatur dalam Keputusan Rektor dengan penetapan tersendiri.

Perbedaan NJ pada kelas jabatan yang sama untuk kelompok pengelola akademik ditentukan berdasarkan indikator sebagai berikut: jumlah departemen, jumlah program studi, jumlah dosen, dan jumlah mahasiswa. Pada kelompok pengelola administrasi perbedaan NJ pada kelas jabatan yang sama ditentukan berdasarkan indikator sebagai berikut: beban kerja, risiko, dan kompleksitas, yaitu masing-masing (1) beban kerja yang terdiri dari volume, intensitas, unit kerja yang dilayani, dan program kerja, (2) risiko yang terdiri dari reputasi, hukum, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan finansial, dan (3) kompleksitas yang terdiri dari substansi, kompetensi dan koordinasi. Pengali Nilai Jabatan (PN) ditentukan berdasarkan kemampuan keuangan IPB dalam Keputusan Rektor dengan penetapan tersendiri.

Dalam hal terjadi mutasi jabatan, Nama, Kelas, dan Nilai Jabatan yang diperhitungkan dalam penetapan insentif kinerja adalah Nama, Kelas dan Nilai Jabatan sebelum mutasi jabatan dan setelah mutasi jabatan diperhitungkan semua sesuai waktu pengaktifannya dengan pembobotan sesuai jumlah bulannya.

B. Insentif Beban Lebih Pendidikan

Insentif beban lebih pendidikan yang dibayarkan kepada dosen IPB pada suatu semester dihitung berdasarkan jumlah sks beban lebih di bidang pendidikan yang meliputi kegiatan mengajar, membimbing, menguji, dan menjadi dosen wali pada semester sebelumnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IBL_{(s)} = (BLP_{(s-1)} - SM) \times PS \dots\dots\dots (4)$$

dimana

$IBL_{(s)}$ = Insentif beban lebih pendidikan yang dibayarkan pada semester ke s (Rp)

$BLP_{(s-1)}$ = Beban lebih bidang pendidikan pada semester ke s-1 (sks)

SM = Jumlah sks minimal yang harus dipenuhi oleh seorang dosen

PS = Pengali insentif setiap sks (Rp/sks).

Berdasarkan ketentuan yang berlaku jumlah sks bidang pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang dosen (SM) adalah 6 sks. Capaian tugas pengajaran alih semester diperhitungkan sebagai kinerja semester sebelumnya. Pengali insentif setiap sks (PS) diatur dalam Keputusan Rektor dengan penetapan tersendiri.

Sks bidang pendidikan yang sudah dibayarkan melalui dana kerjasama, tidak dapat dimasukkan dalam perhitungan insentif beban lebih pendidikan.

C. Insentif Representasi/Tim

Insentif representasi/tim yang dibayarkan kepada dosen/tenaga kependidikan IPB pada suatu semester dihitung berdasarkan jumlah poin yang dicapai atas penugasan yang bersangkutan dalam representasi/tim lintas unit kerja di luar tugas utama pada semester sebelumnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IRT_{(s)} = PRT_{(s-1)} \times PP \dots\dots\dots (6)$$

dimana

$IRT_{(s)}$ = Insentif representasi/tim yang dibayarkan pada semester ke s (Rp)

$PRT_{(s-1)}$ = Poin representasi/tim pada semester ke s-1

PP = Pengali poin (Rp/poin).

Poin representasi/tim lintas unit kerja di luar tugas utama dan pengali poin diatur dalam Keputusan Rektor dengan penetapan tersendiri.

D. Insentif Publikasi Internasional

Insentif publikasi internasional yang dibayarkan kepada dosen PNS dan dosen tetap Non PNS IPB pada suatu semester dihitung berdasarkan jumlah poin yang dicapai atas karya ilmiah pada jurnal bereputasi internasional yang telah dipublikasikan pada semester sebelumnya dan ditetapkan dengan Keputusan Rektor, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IPI_{(s)} = PPI_{(s-1)} \times PP \dots\dots\dots (7)$$

dimana

$IPI_{(s)}$ = Insentif publikasi internasional yang dibayarkan pada semester ke s (Rp)

$PPI_{(s-1)}$ = Poin publikasi internasional pada semester ke s-1.

Poin publikasi internasional diatur dalam Keputusan Rektor dengan penetapan tersendiri.

E. Insentif Inovasi/Diseminasi

Insentif inovasi/diseminasi yang dibayarkan kepada dosen PNS dan dosen tetap Non PNS IPB pada suatu semester dihitung berdasarkan jumlah poin yang dicapai atas karya inovasi teknologi, inovasi manajemen, rumusan kebijakan, dan/atau gagasan pemikiran yang unggul dan diakui

secara nasional/internasional yang telah dihasilkan/disebarluaskan pada semester sebelumnya dan ditetapkan dengan Keputusan Rektor, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IID_{(s)} = PID_{(s-1)} \times PP \dots\dots\dots (8)$$

dimana

$IID_{(s)}$ = Insentif inovasi/diseminasi yang dibayarkan pada semester ke s (Rp)

$PID_{(s-1)}$ = Poin inovasi/diseminasi pada semester ke s-1.

Poin inovasi/diseminasi diatur dalam Keputusan Rektor dengan penetapan tersendiri.

F. Insentif Pemberdayaan Masyarakat

Insentif pemberdayaan masyarakat yang dibayarkan kepada dosen PNS dan dosen tetap Non PNS IPB pada suatu semester dihitung berdasarkan jumlah poin yang dicapai atas kegiatan pemberdayaan masyarakat yang telah dilakukan pada semester sebelumnya dan ditetapkan dengan Keputusan Rektor, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IPM_{(s)} = PPM_{(s-1)} \times PP \dots\dots\dots (9)$$

dimana

$IPM_{(s)}$ = Insentif pemberdayaan masyarakat yang dibayarkan pada semester ke s (Rp)

$PPM_{(s-1)}$ = Poin kegiatan pemberdayaan masyarakat pada semester ke s-1.

Poin kegiatan pemberdayaan masyarakat diatur dalam Keputusan Rektor dengan penetapan tersendiri.

G. Insentif Prestasi Istimewa

Insentif prestasi yang dibayarkan kepada dosen/tenaga kependidikan IPB pada suatu semester dihitung berdasarkan jumlah poin yang dicapai atas prestasi istimewa pada semester sebelumnya dan ditetapkan dengan Keputusan Rektor, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IPI_{(s)} = PPI_{(s-1)} \times PP \dots\dots\dots (10)$$

dimana

$IPI_{(s)}$ = Insentif prestasi istimewa yang dibayarkan pada semester ke s (Rp)

$PPI_{(s-1)}$ = Poin prestasi istimewa pada semester ke s-1.

Poin prestasi istimewa diatur dalam Keputusan Rektor dengan penetapan tersendiri.

BAB V
SISTEM MANAJEMEN

A. Manajemen Remunerasi IPB

Sistem Remunerasi IPB dikelola oleh para pejabat dari lintas unit kerja dalam suatu kesatuan tim dengan mengutamakan kelancaran dan ketepatan pembayaran, kecepatan dan akurasi pelaporan, serta perbaikan sistem secara berkelanjutan. Tugas/kewajiban para pejabat pengelola Sistem Remunerasi IPB adalah sebagaimana disebutkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Tugas para pejabat IPB dalam Penerapan Sistem Remunerasi IPB

No	Pejabat	Tugas
1	Wakil Rektor yang membidangi urusan keuangan	Koordinasi, monitoring dan evaluasi
2	Sekretaris Institut	Monitoring dan evaluasi
3	Direktur yang membidangi urusan sumberdaya manusia	Perumusan sistem, perhitungan remunerasi, penyusunan daftar i remunerasi, pengajuan usulan pembayaran remunerasi.
4	Direktur yang membidangi urusan perencanaan	Perumusan sistem, perhitungan remunerasi, dan analisis ketersediaan dana
5	Direktur yang membidangi urusan keuangan	Penyediaan dana, verifikasi, pelaksanaan pembayaran, akuntansi dan pelaporan remunerasi
6	Wakil Rektor/Sekretaris Institut	Supervisi kegiatan dan usulan pembayaran remunerasi unit kerja di bawah koordinasinya
7	Direktur/Kepala Kantor/ Kepala Biro	Pengajuan usulan kegiatan, pelaksanaan kegiatan, dan pembayaran remunerasi
8	Dekan/Kepala Lembaga/ Kepala Badan	Supervisi kegiatan dan usulan pembayaran remunerasi unit kerja di bawah koordinasinya
9	Wakil Dekan/Wakil Kepala Lembaga/Wakil Kepala Badan	Pengajuan usulan kegiatan, pelaksanaan kegiatan, dan pembayaran remunerasi
10	Ketua Departemen/ Kepala Pusat	Pengajuan usulan kegiatan, pelaksanaan kegiatan, dan pembayaran remunerasi
11	Kepala Unit Penunjang	Pengajuan usulan kegiatan, pelaksanaan kegiatan, dan pembayaran remunerasi
12	Dosen/Tenaga Kependidikan	Penyampaian data pelaksanaan kegiatan secara akurat dan tepat waktu

B. Sistem Informasi Manajemen Remunerasi IPB

Untuk mempermudah pengelolaan Sistem Remunerasi IPB dan pelaporannya maka dikembangkan Sistem Informasi Manajemen Remunerasi IPB sebagai bagian dari keseluruhan sistem informasi manajemen di IPB.


REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

Ttd.

ARIF SATRIA
NIP 197109171997021003

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM IPB,




WIDODO BAYU AJIE
NIP 197111142005011002