



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

NOMOR : 160 TAHUN 2023

TENTANG PEDOMAN INDIKATOR KINERJA DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

Bismillahirrahmaanirrahim

Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta

- Menimbang** :
- a. Bahwa dalam rangka memenuhi amanah Peraturan Pemerintah RI Nomor. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Perguruan Tinggi maka dipandang perlu untuk meningkatkan tata kelola UMJ;
 - b. Bahwa dalam rangka mewujudkan Good University Governance dalam hal mengukur kinerja organisasi dengan menggunakan indikator Kinerja Dosen (IKD) maka diperlukan Pedoman Indikator Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta.
 - c. Indikator yang dijadikan parameter kinerja dosen, adalah kemampuan dosen, antara lain: (1) berprestasi sebagai dosen (2) mengembangkan diri sebagai staf akademik, (3) mengikuti perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi, (4) menyusun program kerja, (5) mengoptimalkan sumber daya program studi.
- Mengingat** :
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 4. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tinggi Muhammadiyah;
 5. Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 01/PRN/1.0/B/2012 tentang Majelis Pendidikan Tinggi;
 6. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 02/PED/1.0/B/2012 tanggal 24 Jumadil Awal 1433 H/16 April 2012 M Tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah;
 7. Ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor :178/KET/L3/D/20212 tanggal 12 Sya'ban 1433 H/02 Juli 2012 M tentang Penjabaran Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor: 02/PED/1.0/B/2012 Tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah;
 8. Statuta Universitas Muhammadiyah Jakarta Tahun 2022;
 9. Rencana Strategis Universitas Muhammadiyah Jakarta Tahun 2021-2025;
 10. Keputusan PP Muhammadiyah Nomor: 1230/KEP/I.0/D/2021, tanggal 17 Ramadhan 1442 H / 29 April 2021 M tentang Pengangkatan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta Masa Jabatan 2021-2025.

Memperhatikan : Hasil Rapat Pimpinan Universitas Muhammadiyah Jakarta Tanggal 27 Desember 2022.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA TENTANG PEDOMAN INDIKATOR KINERJA DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**

Pertama : Menetapkan pedoman Indikator Kinerja Dosen sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian takterpisahkan dari peraturan ini.

Kedua : Mewajibkan seluruh dosen tetap Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk melaksanakan dan mematuhi peraturan ini dengan melaporkan kegiatan Caturdharma meliputi: Pendidikan, Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan Al-Islam Kemuhammadiyahkan setiap semester melalui pelaporan Sistem Informasi Sumberdaya Terintegrasi Universitas Muhammadiyah Jakarta (<http://sister.umj.ac.id>)

Ketiga : Menetapkan Indikator Kinerja Dosen sebagai dasar pemberian Remunerasi dan Jenjang Karier Dosen di Universitas Muhammadiyah Jakarta

Keempat : Dengan ditetapkannya keputusan ini, maka seluruh dosen di lingkungan Universitas Muhammadiyah Jakarta harus mematuhi dan melaksanakan pedoman ini sebagaimana mestinya.

Kelima : Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Jakarta,

Pada Tanggal : 6 Februari 2023



Rektor

Dr. Ma'mun Murod, M.Si

20.643

Tembusan:

1. BPH
 2. Para Wakil Rektor
 3. Para Dekan dan Direktur Sekolah Pascasarjana
 4. Biro Perencanaan dan Keuangan
 5. Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
 6. Biro Umum dan Sumber Daya Insani
- Universitas Muhammadiyah Jakarta

Memperhatikan : Hasil Rapat Pimpinan Universitas Muhammadiyah Jakarta Tanggal 27 Desember 2022.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA TENTANG PEDOMAN INDIKATOR KINERJA DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**

Pertama : Menetapkan pedoman Indikator Kinerja Dosen sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian takterpisahkan dari peraturan ini.

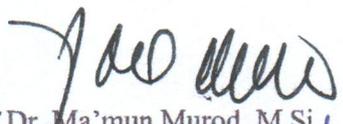
Kedua : Mewajibkan seluruh dosen tetap Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk melaksanakan dan mematuhi peraturan ini dengan melaporkan kegiatan Caturdharma meliputi: Pendidikan, Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan Al-Islam Kemuhammadiyahann setiap semester melalui pelaporan Sistem Informasi Sumberdaya Terintegrasi Universitas Muhammadiyah Jakarta (<http://sister.umj.ac.id>)

Ketiga : Menetapkan Indikator Kinerja Dosen sebagai dasar pemberian Remunerasi dan Jenjang Karier Dosen di Universitas Muhammadiyah Jakarta

Keempat : Dengan ditetapkannya keputusan ini, maka seluruh dosen di lingkungan Universitas Muhammadiyah Jakarta harus mematuhi dan melaksanakan pedoman ini sebagaimana mestinya.

Kelima : Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Jakarta,
Pada Tanggal : 6 Februari 2023
Rektor,


Dr. Ma'mun Murod, M.Si
NID : 20.643

Tembusan:

1. BPH
2. Para Wakil Rektor
3. Para Dekan dan Direktur Sekolah Pascasarjana
4. Biro Perencanaan dan Keuangan
5. Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
6. Biro Umum dan Sumber Daya Insani
Universitas Muhammadiyah Jakarta



PEDOMAN

**Indikator
Kinerja
Dosen**



Universitas
Muhammadiyah
Jakarta
2022 / 2023

**PEDOMAN
INDIKATOR KINERJA DOSEN (IKD)
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**



Penanggung Jawab:
Dr. Ma'mun Murod, M.Si

Tim Penyusun:
Dr. Muhammad Hadi, SKM, M.Kep.
Dr. Ir. Mutmainah, MM.
Dr. Tria Astika Endah Permatasari, SKM., MKM.
Dr. Andry Priharta, SE., M.M
Nur Asni Gani, S.Sos., M.M
Ns. Titin Sutini, M.Kep., Sp., Kep.An
Rindu Ferdina Lestari, SE., M.Ak

Tim Pendukung:
Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi

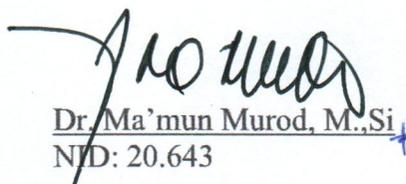
KATA PENGANTAR

Peraturan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta Nomor: 404 Tahun 2021 Tanggal 9 Agustus 2021 menetapkan pedoman penggajian bagi pegawai Universitas Muhammadiyah Jakarta termasuk dalam pengelolaan remunerasi berdasarkan prinsip-prinsip proporsionalitas, keadilan, kepatutan, kesetaraan, dan kinerja operasional serta menerapkan praktek bisnis yang sehat.

Pedoman Indikator Kinerja Dosen (IKD) Universitas Muhammadiyah Jakarta merupakan dokumen yang disusun dengan maksud untuk memberikan informasi kinerja penting yang diperlukan dalam menyelenggarakan remunerasi bagi dosen secara baik serta diperolehnya ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis Universitas Muhammadiyah Jakarta guna perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja dosen. Dalam pelaksanaannya, Pedoman Indikator Kinerja Dosen ini akan sepenuhnya didukung oleh sistem teknologi informasi dalam hal pelaporan dan pengukuran kinerja dosen.

Pedoman ini akan dilakukan penyempurnaan dari waktu ke waktu sesuai dengan dinamika pelaksanaan, kebutuhan, perkembangan tugas dan fungsi Universitas Muhammadiyah Jakarta serta gagasan penyempurnaan dari berbagai pihak yang terkait. Kami menyambut baik inisiatif penyusunan pedoman Indikator Kinerja Dosen ini dan menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunannya.

Jakarta, Februari 2023
Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta


Dr. Ma'mun Murod, M.,Si.
NID: 20.643

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi	iii
Bab I Pendahuluan.....	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Tujuan dan Manfaat	6
1.3 Landasan Hukum	7
1.4 Prinsip Remunerasi	8
1.5 Periode Penilaian Kinerja	8
1.6 Penetapan Layer	8
Bab II Pengaturan Remunerasi.....	10
2.1 Klasifikasi Tugas Dosen	10
2.2 Beban Kerja Dosen (BKD)	11
2.3 Persyaratan Pemberian Remunerasi	14
2.4 Periode Pelaporan Kinerja Dosen	18
2.5 Pelaksana Evaluasi Kinerja Dosen/Tim Evaluator	18
2.6 Prinsip Penilaian BKD	19
2.7 Kriteria Pemenuhan Remunerasi	21
BAB III Prosedur Remunerasi.....	23
3.1 Alur Penilaian Indikator Kinerja Dosen	23
3.2 Prosedur Pengajuan Remunerasi Berdasarkan Ketercapaian IKD	24
BAB IV Penutup	25
Lampiran Rubrik BKD	25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk mencapai tujuannya yaitu memperkuat tata kelola yang baik (*strengthening for good university governance*) maka salah diperlukan upaya yang tepat dalam pengelolaan sumber daya potensial yang dapat mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU). Salah satu upaya dalam pencapaian IKU adalah dengan menerapkan sistem remunerasi bagi dosen. Penerapan remunerasi atas kinerja dosen di UMJ ditujukan untuk mewujudkan Sistem Pengelolaan Sumber Daya Insani dan Sistem Pengelolaan Keuangan yang dapat menjamin terlaksananya hak dan kewajiban dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta secara proporsional, adil dan akuntabel.

Dosen merupakan komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Jakarta. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, dosen memiliki kedudukan strategis sebagai profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas dan kewajiban dosen tersebut merupakan beban kinerja dosen (BKD). Dalam Pasal 72 UU Guru dan Dosen mengatur bahwa Beban Kinerja Dosen mencakup kegiatan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta melakukan tugas tambahan. Beban Kinerja Dosen tersebut sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester (sks) dan sebanyak-banyaknya 16 sks dengan indikator sebagaimana yang dijabarkan dalam lampiran ini.

Berdasarkan UU Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengamanatkan bahwa ketentuan lebih lanjut termasuk remunerasi terhadap beban lebih diatur oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan perundang-undangan. Apresiasi terhadap pencapaian kinerja dosen dapat dilakukan dengan diberikannya remunerasi. Penerapan sistem remunerasi bagi dosen merupakan imbalan dari Universitas Muhammadiyah Jakarta kepada dosen yang diberikan berdasarkan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan oleh Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Remunerasi di Universitas Muhammadiyah Jakarta secara bertahap menerapkan *single salary*, artinya pembayaran bersifat tunggal dan terpusat dikelola oleh universitas. Pembayaran berbagai honorarium mengacu pada skema remunerasi, termasuk pembayaran kepada dosen yang berhubungan dengan tunjangan jabatan/manajerial yang bersifat bulanan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya insani dan pengelolaan keuangan di Universitas Muhammadiyah Jakarta dapat terselenggara dengan tertib dan sesuai kebutuhan.

Remunerasi yang diberikan di Universitas Muhammadiyah Jakarta, terdiri atas 2 (dua) bagian yaitu Remunerasi Kinerja (RK) dan Remunerasi Kehadiran (RH). Penerapan remunerasi di UMJ diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan berlandaskan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahhan yang mempertimbangkan 4 (empat) prinsip yaitu: 1) Kinerja, 2) Proporsionalitas, 3) Kesetaraan, dan 4) Kepatutan. Oleh karena itu, target dari penerapan remunerasi di UMJ adalah dapat memperbaiki sistem pengelolaan SDI dan sistem pengelolaan keuangan sebagai bagian dari tata kelola yang baik (*Good university governance*).

Dalam mencapai tata kelola yang baik (*Good university governance*), maka Universitas Muhammadiyah Jakarta harus menjamin mutu penyelenggaraan satuan pendidikan tinggi khususnya dalam pengelolaan keuangan dan SDI melalui penerapan remunerasi di Universitas Muhammadiyah Jakarta. Oleh karena itu dalam rangka menata penyelenggaraan remunerasi di Universitas Muhammadiyah Jakarta dalam bentuk Pedoman Operasional (PO) Indikator Kinerja Dosen. Pedoman Operasional Indikator Kinerja Dosen ini berfungsi sebagai pedoman operasional Universitas Muhammadiyah Jakarta dalam menyelenggarakan remunerasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta mengenai remunerasi bagi dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta.

1.2. Tujuan Dan Manfaat

1.2.1. Tujuan

Pedoman Operasional Indikator Kinerja Dosen ini bertujuan untuk:

- a. Memberikan pedoman operasional penyelenggaraan fungsi kinerja dosen di lingkungan Universitas Muhammadiyah Jakarta sesuai dengan peraturan Rektor yang menjadi dasar dalam penetapan remunerasi bagi dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta dan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Menjamin mutu pengelolaan sumber daya insani dan pengelolaan keuangan di Universitas Muhammadiyah Jakarta;
- c. Meningkatkan akuntabilitas dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, serta menyusun laporan kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta secara benar dan dapat dipertanggungjawabkan;
- d. Meningkatkan kinerja asesor/tim penilai kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta dalam melakukan evaluasi dan monitoring laporan kinerja dosen;
- e. Membina dan meningkatkan karier dosen di lingkungan Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk mencapai Indikator Kinerja Utama (IKU) Universitas Muhammadiyah Jakarta;
- f. Memberikan dasar pertimbangan pemberian remunerasi atau imbalan bagi dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta yaitu berupa Remunerasi Kinerja (RK) dan Remunerasi Kehadiran (RH) sesuai dengan peraturan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- g. Meningkatkan pelayanan pengelolaan sumber daya insani dan pelayanan keuangan yang optimal bagi pihak internal maupun pelayanan kepada pengguna (*stakeholder*) dan masyarakat.

1.2.2. Manfaat

- a. Memudahkan Universitas Muhammadiyah Jakarta dalam menyelenggarakan remunerasi secara tepat sesuai dengan peraturan Rektor mengenai remunerasi bagi dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta dan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Menjamin mutu penyelenggaraan sistem pengelolaan SDI dan sistem pengelolaan keuangan di Universitas Muhammadiyah Jakarta;

- c. Memudahkan dosen UMJ dalam melaksanakan dan menyusun laporan kinerja pegawai secara akuntabel;
- d. Memudahkan asesor/tim penilai remunerasi dalam melakukan evaluasi dan monitoring laporan kinerja dosen secara tepat dan bertanggung jawab;
- e. Memudahkan UMJ dalam membina karier dosen secara berkelanjutan;
- f. Menjadi dasar pertimbangan pemberian imbalan kerja yaitu berupa Remunerasi Kinerja (RK) dan Remunerasi Kehadiran (RH) sesuai dengan peraturan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- g. Memudahkan pelayanan pengelolaan sumber daya insani dan pengelolaan keuangan bagi pihak internal, serta meningkatkan pelayanan kepada pengguna (*stakeholder*) dan masyarakat.

1.3. Landasan Hukum

Landasan hukum yang mendasari Pedoman Operasional Indikator Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta adalah sebagai berikut;

- a. Undang-Undang Nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- b. Undang-Undang Nomor: 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- c. Undang-Undang Nomor: 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- d. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor: 34 tahun 2014 tentang Peraturan Gaji PNS;
- f. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen;
- g. Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor: 01/PRN/I.0/B/2012 tentang Majelis Pendidikan Tinggi;
- h. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor: 02/PED/I.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah;
- i. Ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor:178/KET/I.3/D/2012 tentang Penjabaran Pedoman PP Muhammadiyah Nomor: 02/PED/I.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah;
- j. Statuta Universitas Muhammadiyah Jakarta 2022;
- k. Rencana Strategis Universitas Muhammadiyah Jakarta 2021-2025;

- l. Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor: 1230/KEP/I.O/D/2021 tanggal 17 Ramadhan 1442 H/29 April 2021 M tentang Pengangkatan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta masa jabatan 2021-2025;
- m. Peraturan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta Nomor 404 Tahun 2021 tentang Pedoman Penggajian bagi Pegawai Universitas Muhammadiyah Jakarta;
- n. Peraturan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta Nomor 980 Tahun 2022 tentang Standar Biaya Umum Universitas Muhammadiyah Jakarta.

1.4. Prinsip Remunerasi

Remunerasi di Universitas Muhammadiyah Jakarta diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan berlandaskan pada nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, dan kinerja.

- a. **Kinerja**, yaitu memperhatikan kinerja yang dicapai sesuai Indikator Kinerja Dosen (IKD) yang telah ditetapkan oleh Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- b. **Proporsionalitas**, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, Sumber Daya Insani, dan/ atau layanan terhadap pengguna (stakeholder) dan masyarakat;
- c. **Kesetaraan**, yaitu memperhatikan remunerasi pada perguruan tinggi sejenis;
- d. **Kepatutan**, yaitu memperhatikan nilai peran dan fungsi dosen yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan.

1.5. Periode Penilaian Kinerja

Periode penilaian Indikator Kinerja Dosen dilakukan pada 1 (satu) semester penuh sebelumnya dan kemudian dijadikan dasar pemberian remunerasi pada semester berjalan sampai batas semester berikutnya, kemudian dilakukan perhitungan kembali secara periodik persemester.

1.6. Penetapan Layer

Layer merupakan klasifikasi pencapaian kinerja unit kerja pada periode sebelumnya. Berdasarkan jenjang tertinggi hingga terendah, ditetapkan terdiri atas : Layer 1, Layer 2, dan Layer 3. Penentuan Layer setiap Unit Kerja ditetapkan dengan Surat Keputusan Rektor. Layer penggajian semester berjalan didasarkan atas Indikator Kinerja semester sebelumnya.

Penentuan layer untuk memperhitungkan remunerasi berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. Rektor dan seluruh Wakil Rektor, berada pada Layer 1;
- b. Kepala Biro dan Kepala Lembaga atau Ketua Lembaga, berada pada Layer 1;

- c. Tenaga Kependidikan di Rektorat, berada pada Layer 1;
- d. Pimpinan dan Tenaga Kependidikan di Fakultas, berada pada Layer sesuai pencapaian kinerja Fakultas;

BAB II

PENGATURAN REMUNERASI

Berdasarkan Keputusan Rektor nomor 404 tahun 2021 tentang Pedoman Penggajian bagi Pegawai Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tenaga Pendidik (Dosen) yang mendapatkan remunerasi adalah dosen biasa dan dosen dengan tugas tambahan (DT) dengan berbagai level jabatan fungsional yang dimilikinya. Remunerasi yang diberikan kepada Tenaga Pendidik (Dosen) ditentukan berdasarkan pencapaian Indikator Kinerja Dosen (IKD) berdasarkan pengisian Beban Kinerja Dosen pada aplikasi <http://sister.umj.ac.id/> setiap semester.

2.1. Klasifikasi Tugas Dosen

Klasifikasi dosen di Universitas Muhammadiyah Jakarta yang berhak mendapat remunerasi:

- a. Berdasarkan pelaksanaan pedoman kerjanya, dosen diklasifikasikan ke dalam kategori sebagai berikut:
 - 1) Dosen yang tidak mendapat tugas tambahan sebagai pimpinan Universitas Muhammadiyah Jakarta, selanjutnya disebut Dosen Biasa (DS).
 - 2) Dosen yang mendapat tugas tambahan sebagai pimpinan atau menduduki sebagai pejabat struktural Universitas Muhammadiyah Jakarta, selanjutnya disebut dosen dengan tugas tambahan (DT), seperti menduduki jabatan Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Kepala/ketua Lembaga, Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi dan lain sebagainya.
- b. Klasifikasi dosen berdasarkan pelaksanaan jabatan fungsionalnya
 - 1) Dosen dengan jabatan fungsional Guru Besar (Profesor);
 - 2) Dosen dengan jabatan fungsional Lektor kepala;
 - 3) Dosen dengan jabatan fungsional Lektor;
 - 4) Dosen dengan jabatan fungsional Asisten Ahli;
 - 5) Dosen tanpa jabatan fungsional (tenaga pengajar).
- c. Klasifikasi dosen berdasarkan kepemilikan sertifikasi pendidik
 - 1) Dosen dengan sertifikasi pendidik;
 - 2) Dosen tanpa sertifikasi pendidik.

Pengklasifikasian dosen tersebut merupakan dasar dalam menghitung beban kinerja dosen yang akan dijadikan sebagai indikator penilaian dalam kinerja dosen.

2.2. Beban Kerja Dosen (BKD)

Beban kerja dosen mencakup teridarma perguruan tinggi yang selanjutnya digunakan sebagai indikator penilaian untuk kinerja dosen, yang terdiri dari:

a. Bidang Pendidikan

Tugas utama dosen di bidang pelaksanaan pendidikan dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan membimbing, menguji serta menyelenggarakan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran dan praktik lapangan;
- 2) Membimbing seminar mahasiswa;
- 3) Membimbing kuliah kerja nyata, praktek kerja nyata, praktek kerja lapangan;
- 4) Membimbing dan ikut membimbing dalam menghasilkan disertasi, tesis, skripsi, dan laporan akhir studi;
- 5) Melaksanakan tugas sebagai penguji pada ujian akhir;
- 6) Menjadi penasehat akademik;
- 7) Membina kegiatan mahasiswa;
- 8) Mengembangkan program kuliah
- 9) Mengembangkan bahan kuliah;
- 10) Menyampaikan orasi ilmiah;
- 11) Menduduki jabatan pimpinan perguruan tinggi;
- 12) Membimbing akademik dosen di bawah jenjang jabatannya sesuai tugas pokok, fungsi, dan kewenangan;
- 13) Melaksanakan kegiatan detasering, sabbatical leave, dan pencangkakan jabatan akademik dosen;
- 14) Melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi; dan
- 15) Terlibat aktif dalam: mengamalkan ajaran Islam, amanah, bersedia mengkhidmatkan diri, memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi, serta komitmen untuk memajukan Islam (aktif dalam mengikuti Kajian Islam dan Kemuhammadiyah dalam kegiatan rutin yang diselenggarakan di tingkat Prodi/Fakultas/Universitas).

b. Bidang Penelitian

Tugas penelitian merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh dosen, baik secara perorangan maupun berkelompok, dibiayai secara mandiri maupun oleh lembaga. Dosen wajib menjalankan dharma penelitian dan dharma pengabdian masyarakat dengan bentuk kegiatan sebagaimana berikut:

- 1) Menghasilkan karya ilmiah sesuai bidang ilmunya;
- 2) Menghasilkan penelitian atau hasil pemikiran yang di desiminasikan;
- 3) Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah yang diterbitkan dan ber ISBN;
- 4) Mengedit/menyunting karya ilmiah dalam bentuk buku yang diterbitkan dan ber ISBN;
- 5) Membuat rencana dan karya teknologi yang dipatenkan atau seni yang terdaftar di HKI;
- 6) Karya inovatif/ karya teknologi/teknologi tepat guna/karya desain/karya seni tidak dipatenkan/tidak terdaftar HKI/tidak dipublikasikan, tetapi diaplikasikan pada industri/berdampak pada kesejahteraan masyarakat dan berkontribusi pada peningkatan daya saing prodi/fakultas/universitas dan bangsa;
- 7) Rumusan kebijakan yang monumental dalam bentuk arahan/kertas kebijakan (*policy brief/policy paper*), naskah akademik, model kebijakan strategis atau rekomendasi kebijakan yang berkontribusi terhadap pengembangan kebijakan dan pembangunan;
- 8) Membuat rancangan dan karya teknologi yang tidak dipatenkan rancangan dan karya seni monumental yang tidak terdaftar di HKI, tetapi telah dipresentasikan pada forum yang teragenda;
- 9) Melakukan penelitian yang berkaitan dengan Al-Islam dan Kemuhammadiyah yang diintegrasikan dengan keilmuan masing-masing program studi.

c. Bidang Pengabdian Masyarakat

Tugas pengabdian kepada masyarakat wajib dilaksanakan oleh setiap dosen melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh Lembaga-lembaga di Universitas Muhammadiyah Jakarta. Dosen wajib menjalankan dharma pengabdian masyarakat dengan tugas yang dapat dilakukan dosen dalam bentuk kegiatan sebagaimana berikut:

- 1) Menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan/pejabat negara yang harus dibebaskan dari jabatan organiknya atau bekerja pada industri/ organisasi yang diakui Kemendikbud;
- 2) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian;
- 3) Memberi latihan/ penyuluhan/ penataran/ ceramah/ pendampingan pada masyarakat yang terjadwal/ terprogram;
- 4) Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan;
- 5) Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat;
- 6) Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dipublikasikan di sebuah berkala/jurnal ilmiah/pengabdian kepada masyarakat atau teknologi tepat guna, merupakan diseminasi dari luaran program kegiatan pengabdian kepada masyarakat, tiap karya;
- 7) Berperan serta aktif dalam pengelolaan jurnal ilmiah;
- 8) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan persyarikatan Muhammadiyah dan Aisyiyah di tingkat pusat/wilayah/daerah/cabang dan ranting serta berkontribusi dalam mengembangkan AUM (Amal usaha Muhammadiyah).

d. Bidang Penunjang

Tugas penunjang Caturdharma Perguruan Tinggi berupa:

- 1) Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi;
- 2) Menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah;
- 3) Menjadi anggota organisasi profesi dosen;
- 4) Mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah;
- 5) Menjadi anggota delegasi nasional dalam pertemuan internasional;
- 6) Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah;
- 7) Mendapatkan tanda jasa/penghargaan;
- 8) Menulis buku pelajaran SLTA ke bawah yang diterbitkan dan diedarkan secara nasional;
- 9) Mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/sosial;
- 10) Keanggotaan dalam Tim Penilai jabatan Akademik dosen;
- 11) Menjadi pengurus pada lembaga sosial kemasyarakatan (Ormas, Yayasan, LSM);
- 12) Menjadi anggota/pengurus/panitia/delegasi perguruan tinggi dalam kegiatan Muhammadiyah dan Aisyiyah di tingkat Pusat/wilayah/cabang/daerah atau ranting.

2.3. Persyaratan Pemberian Remunerasi

Terdapat 2 (dua) jenis remunerasi yang diberikan pada dosen, yaitu remunerasi kehadiran (RH) dan remunerasi kinerja (RK).

a. Remunerasi Kehadiran (RH)

- 1) Dosen akan mendapatkan remunerasi kehadiran jika memenuhi kewajiban hadir sesuai dengan jabatan fungsional yang telah ditetapkan dalam Keputusan Rektor No. 404 tahun 2021 tentang Pedoman Penggajian bagi Pegawai Universitas Muhammadiyah Jakarta, pasal 6 ayat 2. Adapun kewajiban hadir berdasarkan jabatan fungsional adalah sebagai berikut:
 - a. Guru besar memiliki kewajiban hadir 60 jam/bulan;
 - b. Lektor Kepala memiliki kewajiban hadir 84 jam/bulan;
 - c. Lektor memiliki kewajiban hadir 84 jam/bulan;
 - d. Asisten ahli memiliki kewajiban hadir 112 jam/bulan;
 - e. Tenaga pengajar memiliki kewajiban hadir 112 jam/bulan.
- 2) Aktivitas di luar kampus yang diakui sebagai kehadiran adalah jika menjalankan aktivitas antara lain: atas penugasan atasan, atas ijin atasan, membimbing klinik, membimbing lapangan, membimbing tugas akhir, pelatihan, seminar, magang, narasumber, atau aktivitas lain yang menunjang tugas atau bidang ilmu atas sepengetahuan pimpinan fakultas/kaprodi/ketua departemen keilmuan.
- 3) Remunerasi Kehadiran (RH) tidak diberikan secara penuh jika dosen yang bersangkutan tidak memenuhi kewajiban hadir yang telah ditetapkan dan akan dihitung secara prorata.

b. Remunerasi Kinerja (RK)

Remunerasi kinerja dapat diberikan jika dosen telah memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Dosen yang telah memenuhi Beban Kerja Dosen (BKD), berdasarkan hasil penilaian assessor terhadap Indikator Kerja Dosen (IKD).
- 2) Dosen yang tidak mampu memenuhi Beban Kerja Dosen (BKD) atau SKS tidak terpenuhi dikarenakan kondisi fakultas atau jumlah mahasiswa yang tidak memenuhi syarat dapat digantikan dengan bidang lain selain bidang pendidikan. Kekurangan ini didokumentasikan dalam catatan pada surat tugas dosen mengajar.

- 3) Dosen yang tidak mampu memenuhi Beban Kerja Dosen (BKD) atau SKS tidak terpenuhi dikarenakan permintaan dosen, maka dosen tersebut tidak bisa mendapatkan remunerasi kinerja dan *take home pay* dibayarkan prosentase, sesuai pasal 3, ayat 2, *point c. 2*. Permintaan ini didokumentasikan dalam catatan pada surat tugas dosen mengajar.

Formula :

$$\text{THP} = \text{Persentase SKS BKD} \times (\text{GP} + \text{TF}) + \text{TH}$$

- 4) Beban Kerja Dosen Biasa (DS):

- a) Beban Kerja Dosen Biasa (DS) yang telah memiliki sertifikasi pendidik (serdos):

- (1) Melaksanakan Caturdharma Perguruan Tinggi yaitu mencakup: pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta termasuk AIK, BKD minimal sebanyak 16 SKS dengan uraian yaitu 9+3 SKS untuk Penelitian dan Pengajaran/Pendidikan, dan 4 SKS untuk Pengabdian kepada Masyarakat dan Penunjang;
- (2) Dosen tetap yang telah memiliki sertifikasi dosen (serdos) diberikan remunerasi 100% jika mencapai skor 20 SKS (16 SKS wajib dan 4 SKS beban lebih) dikurangi SKS yang sudah dibayarkan di luar remunerasi, Contoh: menguji dan membimbing skripsi, tesis, disertasi, tugas akhir, mengajar kelas karyawan, bimbingan klinik dan profesi, menguji kompetensi, OSCE, dan aktifitas lain yang ditetapkan;
- (3) Dosen tetap yang telah memperoleh serdos dapat mencapai remunerasi sampai dengan 120% jika telah mencapai 24 SKS (16 SKS wajib dan 8 SKS beban lebih) dikurangi SKS yang telah dibayar di luar remunerasi. Contoh: menguji dan membimbing skripsi, tesis, disertasi, tugas akhir, mengajar kelas karyawan, bimbingan klinik dan profesi, menguji kompetensi, OSCE, dan aktifitas lain yang ditetapkan;
- (4) Penghitungan kinerja dosen yang telah memiliki serdos dihitung setiap 6 (enam) bulan sekali berdasarkan pelaporan melalui <http://sister.umj.ac.id/>. Jika dosen tidak mampu mencapai kinerja yang ditetapkan maka remunerasi akan diberikan secara pro-rata.

- b) Beban Kerja Dosen Biasa (DS) yang belum memiliki sertifikasi pendidik (serdos), melaksanakan Caturdharma Perguruan Tinggi yang mencakup:

- (1) Pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat serta termasuk AIK, dengan BKD sebanyak minimal 12 SKS dengan uraian 9 SKS untuk Penelitian dan Pengajaran/Pendidikan, dan 3 SKS untuk Pengabdian kepada Masyarakat dan Penunjang;
 - (2) Dosen tetap yang belum memiliki serdos diberikan remunerasi 100% jika mencapai skor 18 SKS (12 SKS wajib dan 6 SKS beban lebih) dikurangi SKS yang sudah dibayarkan di luar remunerasi. Contoh: menguji dan membimbing skripsi, tesis, disertasi, tugas akhir, mengajar kelas karyawan, bimbingan klinik dan profesi, menguji kompetensi, OSCE, dan aktifitas lain yang ditetapkan;
 - (3) Dosen tetap yang belum memperoleh serdos dapat mencapai remunerasi sampai dengan 120% jika telah mencapai 22 SKS (12 SKS wajib dan 10 SKS beban lebih) dikurangi SKS yang telah dibayar di luar remunerasi. Contoh: menguji dan membimbing skripsi, tesis, disertasi, tugas akhir, mengajar kelas karyawan, bimbingan klinik dan profesi, menguji kompetensi, OSCE, dan aktifitas lain yang ditetapkan;
 - (4) Penghitungan kinerja dosen yang belum memiliki serdos dihitung setiap 6 (enam) bulan sekali berdasarkan pelaporan melalui <http://sister.umj.ac.id/>. Jika dosen tidak mampu mencapai kinerja yang ditetapkan maka remunerasi akan diberikan secara pro-rata.
- c) Beban Kerja Dosen Biasa (DS) yang sedang studi lanjut:
- (1) Dosen tetap yang tercatat dalam BKD dengan status tugas belajar mendapat remunerasi sebesar 80%;
 - (2) Dosen tetap yang studi lanjut tetapi melaksanakan tugas caturdharma Perguruan Tinggi mendapat remunerasi seperti dosen tetap lainnya.
- 5) Beban Kerja Dosen dengan Tugas Tambahan (DT)

Dosen dengan tugas tambahan (DT) memiliki Beban Kerja Dosen (BKD) yang berbeda dengan dosen biasa. Berdasarkan Keputusan Rektor No. 404 tahun 2021 Pasal 5 tentang Pedoman Penggajian bagi Pegawai Universitas Muhammadiyah Jakarta terdapat penyesuaian Beban Kerja Dosen dengan tugas tambahan dalam menjalankan Caturdharma Perguruan Tinggi, dengan uraian sebagai berikut:

- a) Dosen yang memiliki jabatan struktural beban kerja untuk dharma Pendidikan atau pengajaran disetarakan sebagai berikut:
- (1) Jabatan Rektor disetarakan dengan 6 SKS;
 - (2) Jabatan Wakil Rektor disetarakan dengan 5 SKS;
 - (3) Jabatan Kepala/ketua Lembaga disetarakan dengan 4 SKS;
 - (4) Jabatan Dekan disetarakan dengan 5 SKS;
 - (5) Jabatan Wakil Dekan disetarakan dengan 4 SKS;
 - (6) Kaprodi Pascasarjana disetarakan dengan 3 SKS;
 - (7) Kaprodi S1 disetarakan dengan 3 SKS;
 - (8) Sekertaris Prodi/Lembaga disetarakan dengan 3 SKS;
 - (9) Kepala Pusat/Unit Pelaksana Teknis disetarakan dengan 3 SKS.
- b) Dosen dengan jabatan struktural tidak memiliki kewajiban untuk melaksanakan Darma Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat;
- c) Beban Kerja Dosen dengan tugas tambahan (DT) dapat dituangkan dengan rumusan melaporan ≥ 3 SKS pendidikan + sks sesuai dengan jabatan;
- d) Penyesuaian BKD pada dosen dengan tugas tambahan bertujuan untuk memberikan kesempatan dan ruang yang luas untuk dapat menjalankan tugas strukturalnya secara maksimal, guna mencapai Indikator Kinerja Utama;
- e) Terkait penilaian remunerasi pada dosen dengan tugas tambahan atau yang menjabat struktural akan diatur lebih lanjut dalam penilaian berdasarkan ketercapaian indikator Kinerja Utama (IKU) yang akan dievaluasi oleh satuan Pengawas Internal (SPI);
- f) Dosen biasa berada di fakultas yang pengajaran menggunakan metode blok, maka:
- Contoh:
- Sudah memiliki serdos
 $BKD = \text{Jumlah SKS Penelitian dan Pendidikan/Pengajaran yang diperoleh} + \text{Pengabdian kepada Masyarakat dan Penunjang} = 16 \text{ sks}$
 - Belum memiliki serdos
 $BKD = \text{Jumlah SKS penelitian dan Pendidikan/Pengajaran yang diperoleh} + \text{Pengabdian kepada Masyarakat dan Penunjang} = 12 \text{ sks}$
- g) Dosen biasa yang berada di fakultas dengan metode pengajaran konvensional.
- Contoh:

- Sudah memiliki serdos
 $BKD = 9+4 \text{ SKS (Penelitian dan Pendidikan/Pengajaran)} + 4 \text{ SKS (Pengabdian kepada Masyarakat dan Penunjang)} = 16 \text{ sks}$
- Belum memiliki serdos
 $BKD = 9 \text{ SKS (Penelitian dan Pendidikan/Pengajaran)} + 3 \text{ SKS (Pengabdian kepada Masyarakat dan Penunjang)} = 12 \text{ sks}$

2.4. Periode Pelaporan Kinerja Dosen

Pelaksanaan remunerasi merupakan penghargaan yang diberikan atas dasar ketercapaian indikator kinerja dosen yang merujuk pada Beban Kerja Dosen yang tertuang dalam bentuk kontrak kerja dosen. Oleh sebab itu semua aktifitas dosen harus dapat dilaporkan secara rutin dan berkala:

- a. Pelaporan kinerja dosen dapat dilakukan setiap semester merupakan keseluruhan laporan kinerja dosen terhadap BKD yang dilakukan dalam setiap semester berdasarkan kontrak kerja yang telah dibuat sebelumnya. Pelaporan kinerja semesteran akan dievaluasi oleh Badan Penjamin Mutu (BPM) Universitas di bawah supervisi Warek I dengan melibatkan assessor yang telah mendapatkan sertifikasi dan ditetapkan dengan SK Rektor. Pembayaran remunerasi berdasarkan ketercapaian kinerja dosen UMJ dilakukan di bawah supervisi oleh Warek II.
- b. Dosen diberi waktu untuk melakukan klarifikasi atau komplain jika terdapat penilaian yang tidak sesuai selama 1 (satu) minggu sejak penetapan pembayaran remunerasi pada awal semester ganjil atau genap melalui fakultas masing-masing kemudian diteruskan ke universitas. Kesempatan untuk komplain diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) semester.

2.5. Pelaksana Evaluasi Kinerja Dosen/Tim Evaluator

Dalam melaksanakan evaluasi terhadap kinerja dosen hendaknya berorientasi pada tujuan, dengan memperhatikan Beban Kerja Dosen (BKD) yang telah ditetapkan. Agar evaluasi kinerja dosen berjalan efektif perlu ditentukan pelaksana evaluasi/tim evaluator, yang ditetapkan dengan surat keputusan sehingga memiliki legitimasi dan otoritas yang kuat. Keberadaan tim evaluator diharapkan pelaksanaan evaluasi kinerja dosen dapat berjalan secara baik dan berkelanjutan. Pelaksana evaluasi/tim evaluator kinerja dosen adalah:

a. Asesesor Beban Kinerja Dosen

Assesor adalah dosen yang telah memenuhi kriteria dan kewenangan untuk melakukan penilaian terhadap BKD pada tingkat satuan Perguruan Tinggi. Asesor ada dibawah koordinasi dan tanggung jawab BPM dengan supervisi langsung dari wakil rektor I dan II yang ditetapkan dengan keputusan Rektor. Tugas assesor adalah mengevaluasi ketercapaian BKD berdasarkan Indikator Kinerja Dosen yang mengacu pada kontrak kinerja dosen disetiap semester.

Kriteria assesor BKD sebagai berikut:

- 1) Dosen tetap yang masih aktif dan tercatat di PD Dikti;
- 2) Kualifikasi Pendidikan minimal Doktor dengan jabatan minimal lektor atau Magister dengan jabatan minimal Lektor kepala;
- 3) Memiliki Sertifikasi Pendidik Dosen (SERDOS);
- 4) Diutamakan assesor internal yang telah memiliki sertifikasi dan memiliki NIRA (Nomor Identifikasi Registrasi Asesor);
- 5) Mempunyai hubungan dengan pekerjaan dosen yang akan dinilai (keilmuan yang serumpun, dengan tujuan memahami keunikan atau karakteristik dari asesi);
- 6) Dosen yang ditetapkan oleh rektor.

Tugas assesor:

- 1) Melakukan penilaian laporan BKD mengacu pada IKD;
- 2) Memverifikasi data /bukti fisik kegiatan yang telah dilakukan dosen;
- 3) Menetapkan hasil penilaian dalam kategori “memenuhi” (M) atau” tidak memenuhi” (TM) untuk mendapatkan remunerasi;
- 4) Memberikan saran/rekomendasi terhadap hasil penilaian guna perbaikan dan peningkatan dalam pencapaian kinerja dosen;
- 5) Melakukan validasi hasil penilaian.

2.6. Prinsip penilaian BKD

a. Prinsip Penilaian Beban Kerja Dosen (BKD)

Assesor BKD dalam melakukan penilaian hendaknya menjunjung tinggi prinsip

- 1) **Profesionalitas**, yaitu penilaian dilakukan oleh dosen yang kompeten sesuai bidang keahliannya;

- 2) **Objektivitas**, penilaian dilakukan terhadap bukti-bukti yang dilaporkan dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya serta dinilai dengan indikator penilaian yang jelas;
- 3) **Berkeadilan**, setiap laporan diperlakukan sama dan dinilai dengan indikator penilaian yang sama;
- 4) **Akuntabilitas**, pertimbangan dan hasil penilaian dapat dijelaskan dan dipertanggungjawabkan;
- 5) **Transparansi dan bersifat mendidik**, proses penilaian dapat dimonitor dan dikomunikasikan dan dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip dalam proses pembelajaran bersama, untuk mendapatkan proses yang lebih efektif dan efisien dengan hasil yang lebih benar dan lebih baik.
- 6) **Otonomi dan jaminan mutu**, proses penilaian dilakukan dengan menjunjung prinsip otonomi perguruan tinggi dan bertujuan meningkatkan mutu perguruan tinggi

b. Etika Asessor Beban Kerja Dosen (BKD)

Assessor BKD hendaknya menjunjung tinggi etika penilaian sebagai berikut:

- 1) Mentaati peraturan, menjunjung tinggi prinsip penilaian dan melaksanakan proses penilaian dengan penuh tanggungjawab;
- 2) Melakukan proses penilaian secara objektif dan profesional serta terbebas dari konflik kepentingan (*conflict of interest*);
- 3) Tidak melakukan penilaian BKD miliknya sendiri atau bertukar ganti sesama assessor;
- 4) Menolak segala macam bentuk tawaran atau imbalan yang terkait dengan proses penilaian;
- 5) Menjalankan proses penilaian secara transparan dan akuntabel dengan memberikan laporan kepada pihak yang berwenang.

c. Ketentuan Penugasan kepada Assessor

- 1) Setiap laporan BKD/laporan Kinerja Dosen dinilai oleh 2 assessor;
- 2) Setiap assessor dilarang menilai diri sendiri atau menilai assessor yang menilainya;

- 3) Assessor BKD yang ditugaskan melakukan penilaian adalah asesor yang telah memenuhi persyaratan, sesuai dengan bidang ilmu atau rumpun ilmu, memiliki kualifikasi akademik dan jabatan akademik yang lebih tinggi atau paling rendah setara;
- 4) Dalam hal seorang dosen yang memiliki keilmuan tertentu dari suatu fakultas/satuan pendidikan tinggi tidak memiliki asesor BKD yang sesuai maka dapat meminta asesor dari fakultas/satuan pendidikan tinggi lain yang sesuai bidang keilmuan tersebut melalui penugasan secara resmi oleh pimpinan/rector.

2.7. Kriteria Pemenuhan Remunerasi

Assessor BKD dalam melakukan penilaian pada akhirnya harus menetapkan hasil penilaian dalam kategori ‘M (Memenuhi)’ atau ‘TM (tidak memenuhi)’ untuk mendapatkan remunerasi, sesuai dengan Keputusan Rektor No. 404 tahun 2021 tentang Pedoman Penggajian bagi Pegawai Universitas Muhammadiyah Jakarta. Seorang dosen dikatakan memenuhi untuk mendapatkan remunerasi jika: Beban Kerja Dosen persemester dan kewajiban hadir dosen perbulannya sudah terpenuhi.

Tabel 2.1
Beban Kerja Dosen (BKD)

No	Kategori dosen	Beban Kerja Dosen		Jumlah
		Pengmas dan Penunjang	Penelitian dan Pengajaran/ Pendidikan	
1.	Dosen Biasa (DS) belum memiliki sertifikasi	3	9	12
2.	Dosen Biasa (DS) sudah memiliki sertifikasi	4*	9+3*	16

Keterangan:

* Besaran sks disesuaikan berdasarkan dengan perhitungan untuk mencapai remunerasi 100%

Tabel 2.2
Beban Kerja Dosen Dengan Tugas Tambah (BKD DT)

No	Kategori Dosen	Penyesuaian Jabatan	Pengmas dan Penunjang	Penelitian	Pendidikan /Pengajaran	Keterangan
1.	Dosen dengan tugas tambahan (DT)					
	a. Rektor	6	0	0	3	
	b. Warek	5	0	0	3	
	c. Dekan	5	0	0	3	

	d. Kepala/ketua lembaga	4	0	0	3	Melaporkan minimal ≥ 3 sks pendidikan/pengajaran serta tugas tambahan
	e. Wadep	4	0	0	3	
	f. Kaprodi Pasca sarjana	3	0	0	3	
	g. Kaprodi S1	3	0	0	3	
	h. Sekertaris prodi/lembaga	3	0	0	3	
	i. Kepala pusat/unit pelaksana teknis/Kepala Lab	3	0	0	3	

*Perhitungan remunerasi 100% berdasarkan capaian IKU

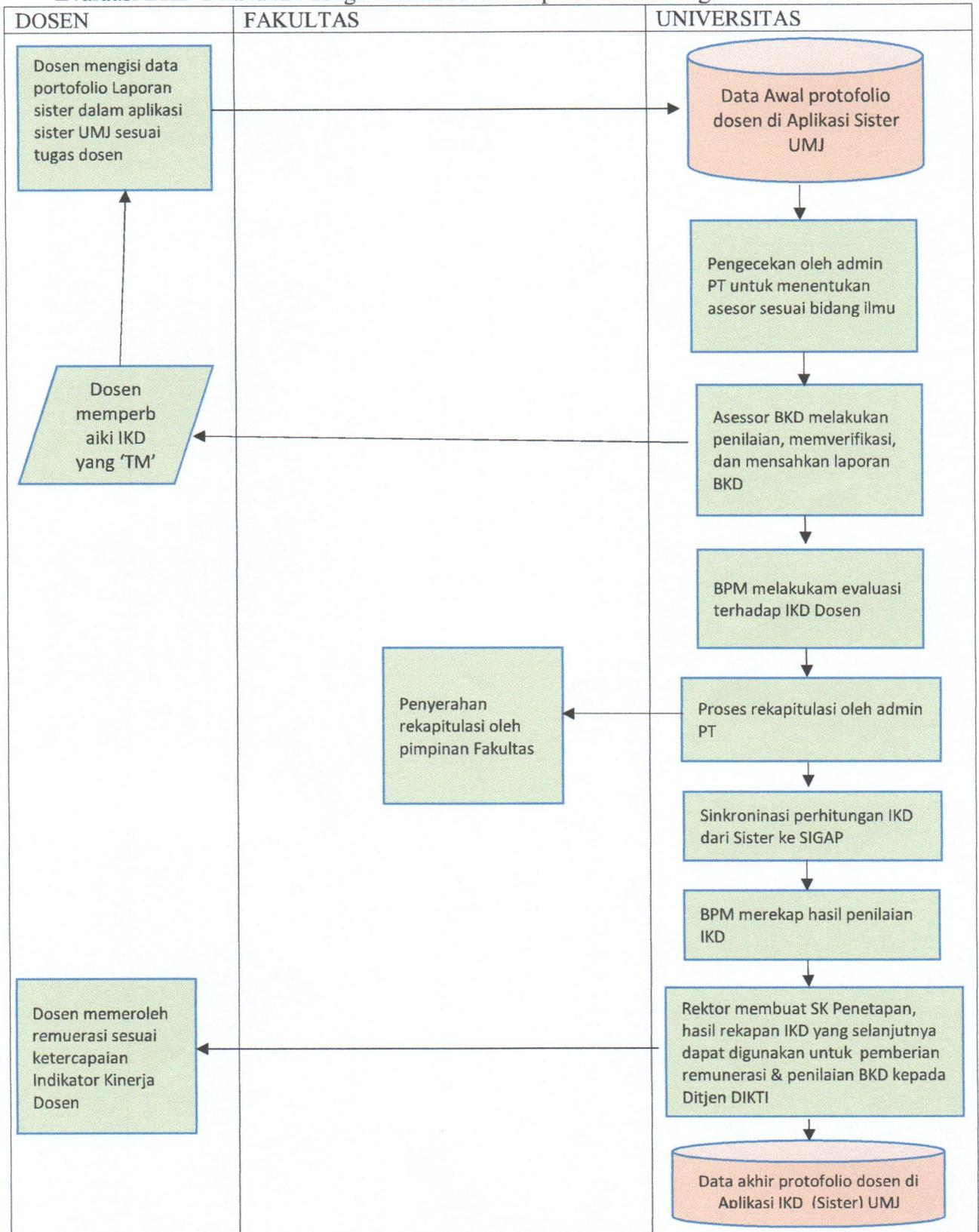
Tabel 2.2
Kewajiban kehadiran dosen perbulan

No.	Jabatan fungsional	Kehadiran wajib/bulan (jam)
1	Guru besar	60 jam/bulan
2	Lektor kepala	84 jam/bulan
3	Lektor	84 jam/bulan
4	Asisten ahli	112 jam/bulan
5	Tenaga pengajar	112 jam/bulan

BAB III PROSEDUR REMUNERASI

3.1 Alur Penilaian Indikator Kinerja Dosen

Evaluasi BKD Dilakukan dengan mekanisme dan prosedur sesuai gambar berikut:



3.2 Prosedur Pengajuan Remunerasi berdasarkan Ketercapaian Indikator Kinerja

Dosen (IKD)

Prosedur penilaian remunerasi berdasarkan ketercapaian Indikator Kinerja Dosen (IKD) yaitu sebagai berikut:

- a) Dosen menyusun laporan IKD pada setiap akhir semester pada laman suster;
- b) Pengecekan oleh admin PT untuk penilaian assessor;
- c) Assessor IKD yang memiliki sertifikat kompetensi dalam penilaian IKD dan telah ditetapkan oleh Rektor, melakukan penilaian, memverifikasi, dan mensahkan laporan IKD. Bagi Dosen yang 'Tidak Memenuhi' syarat pemenuhan IKD, maka assessor mengembalikan laporan IKD kepada dosen yang bersangkutan untuk memperbaiki laporan IKD sesuai dengan saran yang diberikan sehingga 'Memenuhi' kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya, bagi dosen yang telah 'Memenuhi' kriteria;
- d) Badan Penjaminan Mutu (BPM) melakukan evaluasi terhadap laporan IKD yang telah disahkan oleh assessor IKD.
- e) Proses rekapitulasi oleh pimpinan fakultas;
- f) Sinkronisasi perhitungan IKD dari Sister ke SIGAP;
- g) BPM merekap hasil penilaian IKD;
- h) Rektor membuat SK Penetapan, merekap, dan melaporkan penilaian IKD yang selanjutnya dapat digunakan untuk pemberian remunerasi & penilaian BKD kepada Ditejen DIKTI;
- i) Dosen memperoleh remunerasi sesuai pencapaian IKD yang diterima setiap tanggal 10 setiap bulannya.

BAB IV

PENUTUP

Demikian pedoman indikator kinerja dosen (IKD) untuk seluruh dosen biasa Universitas Muhammadiyah Jakarta ini telah selesai disusun. Adapun ketentuan yang berada didalam pedoman ini atas persetujuan dari Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta melalui rapat pimpinan, tim remunerasi dan dengan BPH yang membahas mengenai pelaksanaan remunerasi dan penetapan pedoman indikator kinerja dosen ini. Dengan diberlakukannya penilaian indikator kinerja dosen ini mulai bulan Februari 2022, maka proses penilaiannya akan dilaksanakan setiap semester pada periode akademik yang berjalan. Pedoman ini disahkan berdasarkan peraturan rektor sebagai pendamping dari aturan yang sudah dikeluarkan oleh Rektor mengenai Surat Keputusan Peraturan Rektor No. 404 Tahun 2021 tentang Penggajian Pegawai Universitas Muhammadiyah Jakarta dan Surat Keputusan Peraturan Rektor No.553 Tahun 2021 tentang Standar Biaya Umum UMJ.

Oleh karena itu, perlu dilaksanakan sebaik mungkin dan dijalankan demi mewujudkan Tata Kelola Universitas yang baik (*Good University Governance*) dengan adanya penilaian kinerja ini. Sekian dan Terima kasih.