



**SALINAN :**

**KEPUTUSAN  
REKTOR UNIVERSITAS DIPONEGORO  
Nomor : 173/SK/UN7/2012**

**TENTANG**

**PENETAPAN RENTANG SKOR NILAI JABATAN DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN  
PENINGKATAN KINERJA PADA UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**REKTOR UNIVERSITAS DIPONEGORO,**

- Menimbang** : a. bahwa Universitas Diponegoro telah menerapkan pengelolaan keuangan badan layanan umum sesuai Kepmenkeu No. 259 Tahun 2008;
- b. bahwa pejabat pengelola, dewan pengawas dan pegawai badan layanan umum dapat diberikan tunjangan peningkatan kinerja berdasarkan tingkat tanggungjawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan;
- c. bahwa dalam rangka pemberian tunjangan peningkatan kinerja dan pelaksanaan reformasi birokrasi perlu dilakukan penetapan tunjangan peningkatan kinerja yang adil, obyektif, transparan, dan konsisten yang didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja pegawai;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Keputusan Rektor tentang Penetapan Rentang Skor Nilai dalam Pemberian Tunjangan Peningkatan Kinerja pada Universitas Diponegoro;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
2. Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Peraturan Pemerintah RI No. 7 Tahun 1961 tentang Penegerian Universitas Diponegoro;
4. Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
5. Peraturan Pemerintah RI No.23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
6. Peraturan Pemerintah RI No.48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan;
7. Peraturan Pemerintah RI No.17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
8. Peraturan Pemerintah RI No. 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
9. Peraturan Mendiknas RI No. 65 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Diponegoro;
10. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No.20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014;
11. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
12. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No. 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
13. Keputusan Mendiknas RI No.186/0/2002 tentang Statuta Universitas diponegoro;
14. Keputusan Mendiknas RI No. 29 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimum Universitas Diponegoro;
15. Keputusan Mendiknas RI No.190/MPN/A4/KP/2010 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Diponegoro;
16. Keputusan Menteri Keuangan RI No.259/KMK.05/2008 tentang Penetapan Universitas Diponegoro pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
- Memperhatikan** Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor : 197/PER/H7/2011 tentang Pedoman Penetapan, evaluasi, penilaian, kenaikan dan penurunan jabatan dan peringkat bagi pejabat dan pelaksana di lingkungan Universitas Diponegoro;

**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan :**
- KESATU :** KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS DIPONEGORO TENTANG PENETAPAN RENTANG SKOR NILAI JABATAN DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN PENINGKATAN KINERJA DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- KEDUA :** Rentang skor nilai jabatan dalam pemberian tunjangan peningkatan kinerja Pejabat Pengelola dan Pegawai pada Universitas Diponegoro sebagaimana tersebut dalam Lampiran Keputusan ini.
- KETIGA :** Memberi delegasi kepada Dekan/Direktur Program Pascasarjana untuk menetapkan tunjangan peningkatan kinerja berpedoman pada rentang skor dan indeks besaran rupiah sebagaimana Lampiran Keputusan ini, dengan mempertimbangkan beban tugas tiap pejabat pengelola/pegawai serta kemampuan anggaran masing-masing.
- KEEMPAT :** Dekan/Direktur Program Pascasarjana wajib mengirimkan tembusan keputusan penetapan tunjangan peningkatan kinerja kepada Rektor.
- KELIMA :** Keputusan ini berlaku sejak 1 Januari 2012 sampai dengan 31 Desember 2012.

Ditetapkan di Semarang  
Pada tanggal 22 Maret 2012

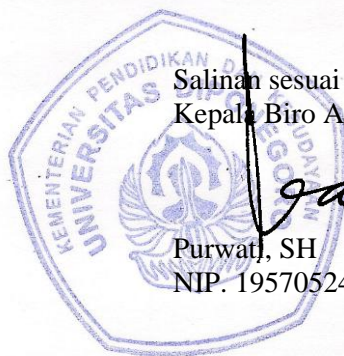
Rektor,

ttd

Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D  
NIP.195403091980031003

**Salinan disampaikan kepada :**

1. Mendikbud RI di Jakarta
2. Dirjen Dikti Kemdikbud di Jakarta
3. Irjen Dikti KemdikBuddi Jakarta
4. Para Pembantu Rektor Undip
5. Para Dekan Undip
6. Direktur PPs Undip
7. Para Ketua Lembaga Undip
8. Para Ketua BP Undip
9. Para Kepala Biro di Undip
10. Para Kepala Bagian di Biro/Lembaga Undip
11. Para Kepala Sub Bagian di Biro/Lembaga Undip



Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Adm. Umum dan Keuangan

*gais*  
Purwati, SH  
NIP. 195705241978022001

**LAMPIRAN : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS DIPONEGORO**  
**NOMOR : 173/SK/UN7/2012**  
**TENTANG :**

**PENETAPAN RENTANG SKOR NILAI JABATAN DALAM PEMBERIAN  
TUNJANGAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**I. Penetapan Tunjangan Peningkatan Kinerja**

1. Untuk menentukan besaran tunjangan peningkatan kinerja PNS yang adil, obyektif, transparan dan konsisten sesuai dengan berat ringannya beban kerja suatu jabatan, maka perhitungan tunjangan peningkatan kinerja harus didasarkan pada nilai atau kelas jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan.
2. Dalam melakukan penilaian suatu jabatan melalui proses evaluasi jabatan sebagaimana dimaksud pada angka 1, digunakan *Factor Evaluation System* atau sistem evaluasi berdasarkan faktor jabatan dengan kireteria penilaian sebagai berikut :

a. Untuk Penilaian Jabatan Struktural

Dalam melakukan penilaian jabatan struktural digunakan faktor dan kriteria penilaian jabatan sebagai berikut :

- 1) Ruang lingkup program dan dampak  
menilai tingkat kerumitan dan kedalaman lingkup dan dampak umum bidang program dan pekerjaan yang diarahkan oleh pejabat struktural, termasuk dampak pekerjaan di dalam maupun di luar organisasi.
- 2) Pengaturan organisasi  
mempertimbangkan situasi organisasi dalam beberapa tingkat jabatan penyeliaan. Jika jabatan itu bertanggung-jawab kepada dua jabatan, maka dipilih tingkat faktor yang berhubungan dengan jabatan yang mempunyai tanggung-jawab atas penilaian kinerja
- 3) Wewenang kepenyeliaan dan manajerial  
meliputi wewenang penyeliaan dan manajerial yang dijalankan secara berulang
- 4) Hubungan personal, yang terbagi dalam 2 (dua) sub faktor yaitu sifat hubungan dan tujuan hubungan  
mencakup tingkat hubungan organisasi, wewenang, atau pengaruh, dan kesulitan dalam melakukan hubungan serta tujuan hubungan yang meliputi pengarahan, perwakilan, negosiasi, dan komitmen, yang berhubungan dengan tanggung jawab penyeliaan dan manajemen.
- 5) Kesulitan dalam pengarahan pekerjaan  
mengukur kesulitan dan kerumitan pekerjaan dasar dalam organisasi yang diarahkan, termasuk pekerjaan lini dan staf, atau pekerjaan yang dikontrakkan yang menjadi tanggung-jawab penyelia dalam hal teknis atau pengawasan baik secara langsung atau melalui penyelia bawahan, pemimpin tim, atau pihak lain
- 6) Kondisi lain  
mengukur berbagai kondisi yang mempengaruhi tingkat kesulitan dan kerumitan dalam melaksanakan kewajiban wewenang dan tanggung jabat penyeliaan

b. Untuk Penilaian Jabatan fungsional

Dalam melakukan penilaian jabatan fungsional digunakan faktor jabatan sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan yang dibutuhkan jabatan  
mengukur sifat dan tingkat informasi atau fakta yang harus diketahui pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, antara lain: langkah-langkah, prosedur, praktek, peraturan, kebijakan, teori, prinsip, dan konsep, dan sifat dan tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk menerapkan pengetahuan tersebut
- 2) Pengendalian dan pengawasan penyelia  
mengukur sifat dan tingkat pengawasan penyelia secara langsung atau tidak langsung, tanggungjawab pegawai, dan evaluasi hasil pekerjaan

- 3) Pedoman kerja  
mencakup sifat pedoman dan pertimbangan yang dibutuhkan untuk menerapkan pedoman tersebut
  - 4) Kompleksitas kerja  
mencakup:
    1. sifat, jumlah, variasi, dan seluk-beluk tugas, langkah, proses, atau metode, dalam pekerjaan yang dilaksanakan;
    2. kesulitan mengidentifikasi apa yang harus dilakukan; dan
    3. kesulitan dasar pelaksanaan pekerjaan.
  - 5) Ruang lingkup dan dampak  
mencakup hubungan antara cakupan pekerjaan, antara lain: tujuan, keluasan, dan kedalaman tugas, dan dampak dari hasil kerja atau jasa di dalam dan di luar organisasi.
  - 6) Hubungan personal  
meliputi pertemuan langsung, melalui telepon dan dialog melalui radio dengan orang yang tidak berada dalam rantai penyeliaan
  - 7) Tujuan hubungan  
mencakup pertukaran informasi, isu yang signifikan atau kontroversial dan berbeda pandangan, tujuan, dan sasaran
  - 8) Pesaratan fisik  
mencakup persyaratan dan tuntutan fisik yang diperlukan pegawai
  - 9) Lingkungan Pekerjaan  
mempertimbangkan resiko dan ketidaknyamanan dalam lingkungan pekerjaan, atau sifat dari pekerjaan dan peraturan keamanan yang dibutuhkan
- c. Berdasarkan faktor tersebut dan disesuaikan dengan kemampuan dari Universitas Diponegoro dalam memberikan tunjangan peningkatan kinerja ditetapkan range nilai jabatan sebagai berikut :

#### I. Struktural

No.	Jabatan	Nilai Jabatan	
		Min	Max
1	Rektor	0	4500
2	Pembantu Rektor	0	3400
3	Dekan/Direktur Pasca	0	3350
4	Pembantu Dekan/Ketua Lembaga/Asdir Pasca	0	2400
5	Kepala Biro/Sekr. Lembaga	0	2300
6	Kepala Bagian	0	1400
7	Kepala Subbagian	0	1000

#### II. Tenaga Kependidikan Non Jabatan

No.	Jabatan	Nilai Jabatan	
		Min	Max
1	Golongan IV	0	350
2	Golongan III	0	350
3	Golongan II	0	250
4	Golongan I	0	220

### III. Tugas Tambahan

No.	Jabatan	Nilai Jabatan	
		Min	Max
1	Ketua Jurusan	0	800
2	Sekretaris jurusan	0	650
3	Ketua Prodi D3	0	750
	Ketua Prodi S1	0	750
	Ketua Prodi Pasca	0	750
4	Sekretaris Prodi D3	0	650
	Sekretaris Prodi S1	0	700
	Sekretaris Prodi Pasca	0	725
5	Ketua Lab	0	500
6	Sekretaris Lab	0	400
7	Ketua Bagian di Fak. (yg ada)	0	500
8	Sekretaris Bagian Fak. (yg ada)	0	400
9	Kepala UPT*	0	1400
10	Ketua Bidang (UPT)	0	700
11	Kepala Pusat (LP2MP/LPPM)**	0	700
12	Sekretaris Pusat (LP2MP/LPPM)**	0	600
13	Ketua Auditor Internal	0	1100
14	Anggota Auditor Internal	0	700

### IV. Perbendaharaan

No.	Jabatan	Nilai Jabatan	
		Min	Max
	Pelaksana keuangan		
1	- Bendahara Penerimaan	0	600
2	- Bendahara Pengeluaran	0	600
3	- BPP KP/Unit	0	500
4	- BPP Sub Unit (PUMK)	0	450
5	- Pelaksana Keuangan	0	375
6	- Verifikator RM/PNBP	0	400
7	- Validator RM/PNBP	0	400
8	- Operator SPM/Gaji/AFS	0	400

### V. Tugas Khusus

No.	Jabatan	Nilai Jabatan	
		Min	Max
1	Sekretaris Pimpinan		
	Sekretaris Rektor	0	600
	Sekretaris PR	0	500
	Sekretaris Biro	0	475
2	Kaur / Koordinator	0	375
3	Pengemudi Pimpinan		
	- Pengemudi Rektor	0	400
	- Pengemudi PR	0	350
	- Pengemudi Dekan	0	350

## VI. Tenaga Kontrak

No.	Jabatan	Nilai Jabatan	
		Min	Max
1	Tenaga Administrasi S1	0	225
	Tenaga Administrasi DIII	0	160
	Tenaga Administrasi SMA	0	135
2	Tenaga Kemanan	0	135
3	Pramukantor	0	90
4	Tenaga Kebersihan	0	80

Tunjangan Khusus dapat diberikan dengan pertimbangan khusus dan mendapatkan persetujuan Rektor.

Penghitungan Tunjangan Peningkatan Kinerja dilakukan dengan cara mengalikan nilai jabatan (NJ) dengan Indeks besaran rupiah (IDRp), dengan formula sebagai berikut :

$$\text{TPK} = \text{NJ} \times \text{IDRp}$$

Keterangan :

TPK = Tunjangan Peningkatan Kinerja

NJ = Nilai Jabatan

IDRp = Indeks Besaran Rupiah

### II. Pengaturan Tunjangan Peningkatan Kinerja

Ketentuan lebih lanjut pelaksanaan pemberian tunjangan peningkatan kinerja diatur oleh masing-masing pimpinan fakultas/lembaga, yang sekurang-kurangnya memuat tentang :

1. Nilai jabatan
2. Besaran tunjangan kinerja sesuai dengan nilai jabatan
3. Indeks besaran rupiah adalah maksimal Rp. 4.500,-

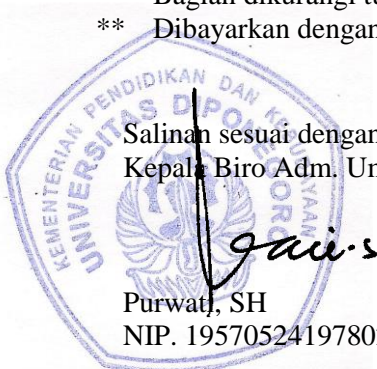
### III. Pengurangan Tunjangan Peningkatan Kinerja

Pengurangan Tunjangan Peningkatan Kinerja diberlakukan dengan ketentuan :

1. Pegawai yang tidak masuk kerja, dikenakan pengurangan kinerja :
  - a. Sebesar 4 % (empat persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja atau cuti; dan
  - b. Paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuki kerja atau cuti.
2. Pegawai yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebelum waktunya, dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 1% (satu persen)

### IV. Pegawai yang tidak masuk kerja karena melaksanakan tugas, dikarenakan pengurangan Tunjangan Peningkatan Kerja dengan melampirkan Surat Tugas dari pejabat yang berwenang

- \* Dosen yang menduduki jabatan sebagai Kepala UPT Tunjangan jabatannya setara dengan Kepala Bagian dikurangi tunjangan fungsional
- \*\* Dibayarkan dengan PNPB yang diperoleh dan ditungkan dalam RBA



Semarang, 22 Maret 2012

Rektor,

ttd

Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D  
NIP.195403091980031003