KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN
Jl. Medan Merdeka Timur No. 5 Jakarta 10110 | Telp. : (021) 345 6585 386 5064 | 384 7403 384 7519 | 384 7404 384 7539 | Email : sekretariat-bpsdmp@dephub.go.id Website : bpsdm.dephub.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN
NOMOR KP-BPSDMP 128 TAHUN 2025
TENTANG
KEBIJAKAN UMUM REMUNERASI PADA SATUAN KERJA
BADAN LAYANAN UMUM DI LINGKUNGAN BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN,

Menimbang :

a. bahwa untuk pencapaian target kinerja bagi pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai badan layanan umum di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan, perlu penetapan kebijakan umum remunerasi sebagai acuan dalam pelaksanaan sistem remunerasi yang efektif, efisien, dan akuntabel pada Badan Layanan Umum di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan;
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a, perlu ditetapkan Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan tentang Kebijakan Umum Remunerasi Pada Satuan Kerja Badan Layanan Umum Di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 4301);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 4355);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400;
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

6. Undang-Undang...

6. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
10. Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 218), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 24);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 466), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 151);
12. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 202/PMK.05/2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1300);

13. Peraturan...

13. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1861), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 842);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54);
15. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 420/KMK.05/2018 Tahun 2018 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Pada Kementerian Perhubungan;
16. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 1160/KMK.05/2015 Tahun 2015 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran Pada Kementerian Perhubungan;
17. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 143/KMK.05/2017 Tahun 2017 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Surabaya Pada Kementerian Perhubungan;
18. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 148/KMK.05/2017 Tahun 2017 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Politeknik Pelayaran Surabaya Pada Kementerian Perhubungan;
19. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 488/KMK.05/2017 Tahun 2017 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Politeknik Pelayaran Semarang Pada Kementerian Perhubungan;
20. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 806/KMK.05/2018 Tahun 2018 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug pada Kementerian Perhubungan;
21. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 213 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sistem Manajemen Kinerja Pada Satuan Kerja Badan Layanan Umum;
22. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 336/KMK.05/2019 Tahun 2019 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong Pada Kementerian Perhubungan;

23. Keputusan...

23. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 658/KMK.05/2019 Tahun 2019 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Makassar Pada Kementerian Perhubungan;
24. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 659/KMK.05/2019 Tahun 2019 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Balai Pendidikan Pelatihan Penerbangan Banyuwangi pada Kementerian Perhubungan;
25. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 660/KMK.05/2019 Tahun 2019 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati Aceh Pada Kementerian Perhubungan;
26. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 611/KMK.05/2020 Tahun 2020 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Pegawai Tiga Badan Layanan Umum Lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Pada Kementerian Perhubungan;
27. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 612/KMK.05/2020 Tahun 2020 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Tujuh Badan Layanan Umum Lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Pada Kementerian Perhubungan;
28. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 327/KMK.05/2021 Tahun 2021 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar pada Kementerian Perhubungan;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN TENTANG KEBIJAKAN UMUM REMUNERASI BAGI SATUAN KERJA BADAN LAYANAN UMUM DI LINGKUNGAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN.

PERTAMA : Menetapkan Kebijakan Umum Remunerasi Bagi Satuan Kerja Badan Layanan Umum Di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan yang untuk selanjutnya disebut Kebijakan Umum Remunerasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan ini.

KEDUA : Kebijakan Umum Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Diktum PERTAMA, terdiri dari :

1. Bab I Pendahuluan;
2. Bab II Penerima dan Komponen Remunerasi;
3. Bab III Skema Remunerasi;
4. Bab IV Ketentuan Lainnya; dan
5. Bab V Monitoring dan Evaluasi.

KETIGA : Dalam rangka pelaksanaan Kebijakan Umum Remunerasi sebagaimana dalam Diktum KEDUA, Pemimpin Badan Layanan Umum menyusun pedoman teknis implementasi remunerasi pada Unit Pelaksana Teknis sebagai acuan dalam pelaksanaan sistem remunerasi yang efektif, efisien, dan akuntabel. Penetapan pedoman teknis implementasi remunerasi dilakukan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan, menyesuaikan dengan karakteristik, kebutuhan dan kemampuan keuangan masing-masing Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum.

KEEMPAT : Pedoman teknis implementasi remunerasi paling sedikit menetapkan :

1. Nilai dan kelas jabatan, serta Poin Indeks Rupiah (PIR);
2. Cascading dan Kontrak Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum;
3. Jabatan Rangkap/Tugas Tambahan;
4. Tata cara penghitungan dan penilaian kinerja masing-masing pejabat dan pegawai dengan atasannya yang dihasilkan dari sistem penilaian kinerja serta tata cara pembayaran (ketentuan dan kebijakan);
5. Rubik penilaian;
6. Absensi, kedisiplinan, dan cuti; dan
7. Besaran Nilai Remunerasi Berdasarkan Nilai dan Kelas Jabatan.

KELIMA : Dalam pelaksanaan Kebijakan Umum Remunerasi mengacu pada prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), menghindari konflik kepentingan (*conflict of interest*), serta dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

KEENAM : Keputusan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 21 Juli 2025

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

ttd

DJAROT TRI WARDHONO

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada :
1. Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan;
2. Inspektur Jenderal Kementerian Perhubungan;
3. Direktur Jenderal Anggaran, Kementerian Keuangan;
4. Direktur Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan;
5. Para Kapusbang SDM Perhubungan;
6. Para Pemimpin Badan Layanan Umum BPSDM Perhubungan.

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum, Humas Dan Umum,

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN

Tri Adi Bagus Wibowo

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN
NOMOR KP-BPSDMP 128 TAHUN 2025
TENTANG
KEBIJAKAN UMUM REMUNERASI BAGI SATUAN KERJA BADAN LAYANAN UMUM DI LINGKUNGAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Ketentuan Umum

1. Badan Layanan Umum yang selanjutnya disebut BLU adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
2. Satker BLU di Lingkungan BPSDMP adalah Balai Pendidikan dan Pelatihan dan Perguruan Tinggi di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan yang mempunyai tugas menyelenggarakan program pendidikan vokasi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Pejabat Pengelola BLU yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah Aparatur Sipil Negara, dan/atau tenaga profesional non-Aparatur Sipil Negara yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional dan keuangan BLU, yang terdiri dari Pemimpin BLU, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang satu tingkat di bawah Pemimpin BLU
4. Pemimpin BLU adalah Ketua/Direktur/Kepala Balai yang melaksanakan tugas sesuai peraturan perundang-undangan dan berfungsi sebagai penanggung jawab umum, operasional, dan keuangan Satuan Kerja Badan Layanan Umum di lingkungan Badan Pengembangan SDM Perhubungan.
5. Pejabat Teknis BLU yang selanjutnya disebut Pejabat Teknis adalah Pejabat Struktural yang memiliki tugas dan fungsi serta tanggung jawab untuk menyelenggarakan manajemen pelayanan pendidikan dan pelatihan kepada masyarakat di bidang masing-masing Badan Layanan Umum
6. Pejabat Keuangan BLU yang selanjutnya disebut Pejabat Keuangan adalah Pejabat Struktural yang memiliki tugas dan fungsi serta tanggung jawab pada pengelolaan keuangan untuk mendukung penyelenggaraan manajemen pelayanan pendidikan dan pelatihan kepada masyarakat.
7. Dewan Pengawas BLU yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ BLU yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Pejabat Keuangan BLU dan Pejabat Teknis BLU dalam menjalankan pengelolaan BLU.
8. Sekretaris Dewan Pengawas BLU yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perorangan yang diangkat untuk mendukung penyelenggaraan tugas Dewan Pengawas.

9. Komite Audit adalah komite yang dibentuk oleh dan bertanggungjawab kepada Dewan Pengawas untuk membantu pelaksana tugas dan fungsi Dewan Pengawas.
10. Sekretariat Dewan Pengawas BLU yang selanjutnya disebut Sekretariat Dewan Pengawas adalah orang perseorangan dan/atau tim yang diangkat untuk membantu Sekretaris Dewan Pengawas dalam penyelenggaraan tugas teknis dan administratif kesekretariatan Dewan Pengawas.
11. Satuan Pengawasan Internal BLU yang selanjutnya disingkat SPI adalah Unit Kerja BLU yang menjalankan fungsi Pengawasan Internal pada Satuan Kerja Badan Layanan Umum.
12. Pegawai Badan Layanan Umum yang selanjutnya disebut Pegawai BLU adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan/ atau tenaga profesional non Aparatur Sipil Negara (non ASN) yang mendukung kinerja BLU sesuai dengan kebutuhan BLU.
13. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
14. Tenaga profesional non-ASN terdiri dari 2 (dua) kelompok yaitu, Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang dipekerjakan berdasarkan kontrak.
15. Tenaga Pendidik adalah ASN dan tenaga profesional non-ASN yang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
16. Tenaga Kependidikan adalah ASN dan tenaga profesional non-ASN yang mempunyai tugas untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di Lingkungan Satuan Kerja Badan Layanan Umum Badan Pengembangan SDM Perhubungan.
17. Dosen adalah tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
18. Dosen Tetap Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Dosen Tetap PNS adalah Dosen yang memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) dan bekerja penuh waktu pada Satuan Kerja Badan Layanan Umum.
19. Dosen Tetap Bukan PNS adalah Dosen tetap bukan PNS yang memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) dan bekerja penuh waktu pada Satuan Kerja Badan Layanan Umum yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Pemimpin Satuan kerja Badan Layanan Umum.
20. Dosen dengan tugas tambahan adalah dosen tetap PNS yang mendapat tugas tambahan melaksanakan tugas jabatan selain Tridharma Pendidikan Tinggi sebagaimana diatur pada Peraturan Menteri Perhubungan masing-masing Satuan Kerja Badan Layanan Umum tentang Organisasi dan Tata Kerja serta memperoleh ekuivalensi Satuan Kredit Semester (SKS) atas pelaksanaan tugas tambahannya.
21. Instruktur adalah tenaga pendidik Aparatur Sipil Negara dan/atau profesional yang mempunyai keahlian yang ditunjukkan dengan sertifikat keahlian atau lisensi yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan sekaligus berperan dalam kegiatan praktek peserta pelatihan di bidang atau kejuruan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku secara nasional dan internasional.

22. Instruktur Penerbang adalah pegawai yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk mendidik calon penerbang dengan menjalankan tugas mengajarkan teori-teori penerbangan, mengarahkan dan mendampingi saat latihan terbang serta mengevaluasi dan memonitor kemampuan calon penerbang sesuai dengan ketentuan yang berlaku secara nasional dan internasional.
23. Rencana Kerja Tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah.
24. Target adalah tujuan yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
25. Kontrak kinerja adalah suatu dokumen kesepakatan Kinerja antara ASN dengan atasan langsungnya dan diketahui Pemimpin BLU untuk mewujudkan target kinerja tertentu yang akan dicapai dalam satu tahun anggaran.
26. Kinerja dalam konteks tugas adalah sama dengan prestasi kerja.
27. Jabatan Rangkap adalah dua atau lebih jabatan yang dipegang oleh seseorang dalam struktur organisasi dan tata kerja di lingkungan Satker Kerja Badan Layanan Umum.
28. Tugas Tambahan adalah tugas yang diberikan oleh Pemimpin BLU selain tugas pokok yang sudah ada dalam melaksanakan tugas manajerial tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.
29. Kelas Jabatan adalah tingkatan suatu jabatan yang diberikan berdasarkan nilai jabatan sebagai hasil dari evaluasi jabatan.
30. Remunerasi adalah imbalan kerja dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun. Remunerasi diberikan kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai BLU berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme.
31. Sistem Remunerasi adalah suatu sistem kompensasi yang mengintegrasikan pemberian imbalan kerja meliputi gaji, honorarium, tunjangan, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun yang bersumber dari APBN dan/atau PNBP Satker Kerja Badan Layanan Umum berdasarkan perhitungan sesuai skala *grading* dan nilai suatu jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
32. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap dan diberikan kepada Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, Anggota Komite Audit, dan Anggota Sekretariat Dewan Pengawas.
33. Insentif atas kinerja adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Anggota Komite Audit, Anggota Sekretariat Dewan Pengawas dan Pegawai BLU di lingkungan Satker Badan Layanan Umum berdasarkan capaian kinerja sesuai dengan hasil penilaian berdasarkan pencapaian sasaran kinerja pegawai Satker Badan Layanan Umum di lingkungan Badan Pengembangan SDM Perhubungan.
34. Evaluasi Jabatan adalah suatu proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan.
35. Disiplin Pegawai adalah kepatuhan pegawai untuk mematuhi peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.
36. Anggaran Remunerasi sumber PNBP memuat anggaran gaji dan insentif kinerja harus ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran tahunan.

BAB II

PENERIMA DAN KOMPONEN REMUNERASI

A. Penerima Remunerasi

1. Remunerasi diberikan kepada :
   a. Pejabat Pengelola BLU;
   b. Dewan Pengawas (Sekretaris Dewas, Komite Audit, dan Anggota Sekretariat Dewan Pengawas); dan
   c. Pegawai BLU.
2. Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLU penerima remunerasi ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur/Ketua Satuan Kerja/Kepala Balai Badan Layanan Umum. Surat Keputusan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang jabatan, *grade*, nilai jabatan, nilai remunerasi dan TMT yang bersangkutan mendapatkan hak remunerasi.

B. Komponen Remunerasi

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara (rupiah murni) dan/atau penerimaan negara bukan pajak BLU dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLU, komponen remunerasi dapat berupa :

1. Gaji
   a. Gaji diberikan dengan memperhitungkan nilai jabatan yang dituangkan pada kelas jabatan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Perhubungan.
   b. Besaran Gaji ditetapkan dalam Keputusan Menteri Keuangan mengenai penetapan remunerasi BLU yang merupakan batas gaji tertinggi yang diberikan kepada Pejabat Pengelola/Pegawai dalam Kelas Jabatan yang sama.
   c. Gaji untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara (rupiah murni) dan penerimaan negara bukan pajak BLU.
   d. Besaran Gaji yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara (rupiah murni) sebagaimana dimaksud di atas merupakan Gaji dan tunjangan sebagai PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
   e. Dalam hal terdapat selisih antara gaji b dan gaji c sebagaimana dimaksud maka Badan Layanan Umum dapat membayar selisih dimaksud yang bersumber dari PNBP.
   f. Gaji yang bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU sebagaimana dimaksud di atas merupakan Gaji sesuai perhitungan nilai jabatan yang ditetapkan berdasarkan hasil analisis dan evaluasi jabatan.
   g. Gaji untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari tenaga profesional non-PNS bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU.
   h. Besaran Gaji tenaga profesional non-PNS bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU sebagaimana dimaksud di atas paling tinggi disetarakan dengan Pejabat Pengelola dari Pegawai yang berasal dari PNS yang setingkat dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, kelas jabatan, golongan, dan/ atau masa kerja.
   i. Gaji non-PNS bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLU.

j. Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis pelaksanaan pemberian gaji kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLU.

2. Honorarium
   a. Pemberian honorarium bersumber dari Penerimaan Negara Bukan Pajak BLU;
   b. Honorarium diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
      1) Honorarium ketua Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari Gaji Pemimpin BLU;
      2) Honorarium anggota Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 36% (tiga puluh enam persen) dari Gaji Pemimpin BLU;
      3) Honorarium Sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 15% (lima belas persen) dari Gaji Pemimpin BLU
      4) Honorarium anggota Komite Audit ditetapkan paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari Gaji Pemimpin BLU; atau
      5) Honorarium anggota Sekretariat Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 7% (tujuh persen) dari Gaji Pemimpin BLU.
   c. Gaji Pemimpin BLU sebagaimana dimaksud di atas merupakan Gaji yang bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU.
   d. Besaran honorarium ditetapkan dalam Keputusan Menteri Keuangan mengenai penetapan remunerasi BLU.
   e. Honorarium bagi pengelola anggaran dapat diberikan apabila jabatan yang diemban berada di luar struktur organisasi dan tata kerja (ortaker) yang telah ditetapkan. Selain itu, honorarium tidak dapat diberikan apabila tugas tersebut sudah menjadi bagian dari tugas pokok sesuai dengan jabatan yang bersangkutan, sebagaimana diatur dalam ortaker, karena setiap pegawai diharapkan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.
   f. Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis pelaksanaan pemberian Honorarium kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLU.

3. Tunjangan Tetap
   a. Pemberian Tunjangan Tetap bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU;
   b. BLU dapat memberikan tunjangan tetap berupa tunjangan transportasi dan/atau tunjangan perumahan;
   c. Tunjangan transportasi sebagaimana dimaksud di atas merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada Pemimpin BLU dan Pejabat Pengelola satu tingkat di bawah Pemimpin BLU dalam hal tidak mendapatkan fasilitas kendaraan dinas;
   d. Tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud di atas merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada Pemimpin BLU dan Pejabat Pengelola satu tingkat di bawah Pemimpin BLU dalam hal tidak mendapatkan fasilitas rumah dinas/rumah jabatan; atau
   e. Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan besaran dan teknis pelaksanaan pemberian Tunjangan Tetap kepada Pemimpin BLU dan Pejabat Pengelola satu tingkat di bawah Pemimpin BLU ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLU.

4. Insentif
   a. Pemberian Insentif bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU berdasarkan capaian *Key Performance Indicator* (KPI) yang telah ditetapkan dalam Kontrak Kerja.
   b. Insentif dapat diberikan kepada:
      1) Pejabat Pengelola dan Pegawai, dengan memperhitungkan capaian kinerja dan rentang (*range*) besaran Insentif yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan;
      2) Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, Anggota Komite Audit dan Anggota Sek Dewas dengan memperhitungkan capaian kinerja Pemimpin BLU.
   c. Capaian kinerja sebagaimana dimaksud terdiri atas:
      1) Capaian kinerja Pemimpin BLU yang ditetapkan berdasarkan target kinerja dan indikator kinerja, yang telah dituangkan dalam kontrak kinerja antara Pemimpin BLU dengan Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perbendaharaan;
      2) Capaian kinerja Pejabat Keuangan, Pejabat Teknis, dan Pegawai yang ditetapkan berdasarkan target kinerja dan indikator kinerja, yang telah dituangkan dalam kontrak kinerja dengan atasan langsung.
   d. Dalam hal capaian KPI atau kontrak kinerja Pejabat Pengelola/Pegawai melebihi target yang ditetapkan dalam kontrak kinerja maka Pemimpin BLU dapat memberikan Insentif kinerja atas kelebihan capaian KPI atau kontrak kinerja.
   e. Pemberian insentif kinerja atas kelebihan capaian KPI atau kontrak kinerja untuk pejabat/pegawai BLU dapat diberikan setelah dilakukan perhitungan capaian kinerja atas pejabat/pegawai BLU yang bersangkutan secara objektif dengan memperhatikan data dukung atau *evidence* (setiap bulan/periode pembayaran remunerasi tanpa menunggu verifikasi kelebihan KPI Pemimpin BLU).
   f. Pemberian Insentif kinerja atas kelebihan capaian KPI untuk Pemimpin BLU harus mendapatkan persetujuan Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perbendaharaan atas usulan Pemimpin BLU.
   g. Pemimpin BLU dapat memberikan Insentif Tambahan berupa penghargaan kepada:
      1) Pejabat Pengelola dan Pegawai yang melakukan publikasi jurnal ilmiah internasional, yang dananya bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU;
      2) Pejabat Pengelola dan Pegawai yang terlibat dalam kerja sama penelitian, pendidikan, dan/ atau pengabdian kepada masyarakat, yang dananya bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU yang dihasilkan dari kontrak kerja sama tersebut.

Berikut penilaian untuk pemberian insentif tambahan.

PUBLIKASI JURNAL				
JURNAL	**Q1**	**Q2**	**Q3**	**Q4**
Bereputasi Internasional	150% P2	100% P2	50% P2	25% P2
Jurnal yang Telah Menghasilkan PNBP	200% P2			

Keterangan :
- Insentif tambahan melalui Publikasi Jurnal diterima satu kali setelah penerbitan.
- Publikasi Jurnal atas nama Institusi.

h. Pemberian Insentif tambahan sebagaimana dimaksud di atas dilaksanakan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLU dan terpenuhinya capaian kinerja Pejabat Pengelola dan Pegawai bersangkutan.

i. Besaran Insentif bagi Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, dan anggota Sekretariat Dewan Pengawas diberikan dengan memperhatikan capaian kinerja masing-masing;

j. Besaran Insentif bagi Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, dan anggota Sekretariat Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud di atas diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
   1) Insentif ketua Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari Insentif kinerja yang diterima Pemimpin BLU;
   2) Insentif anggota Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 36% (tiga puluh enam persen) dari Insentif kinerja yang diterima Pemimpin BLU;
   3) Insentif Sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 15% (lima belas persen) dari Insentif kinerja yang diterima Pemimpin BLU;
   4) Insentif anggota Komite Audit ditetapkan paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari Insentif kinerja yang diterima Pemimpin BLU; dan
   5) Insentif anggota Sekretariat Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 7% (tujuh persen) dari Insentif kinerja yang diterima Pemimpin BLU.

k. Insentif kinerja Pemimpin BLU yang menjadi dasar perhitungan pemberian insentif Kinerja Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, dan anggota Sekretariat Dewan Pengawas dibatasi paling tinggi sebesar insentif kinerja yang diterima Pemimpin BLU dengan capaian KPI 100% (Seratus Persen)

l. Dalam hal ketentuan Insentif Ketua Dewan Pengawas dan Anggota Dewan Pengawas pada Keputusan Menteri Keuangan belum sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf i, Pemimpin BLU mengajukan usulan Insentif ketua Dewan Pengawas dan anggota Dewan Pengawas kepada Kepala Badan.

m. Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis pelaksanaan pemberian insentif Kinerja kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLU.

5. Bonus atas prestasi
   a. Bonus atas prestasi merupakan imbalan kerja bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, Tunjangan Tetap, Insentif, dan Honorarium, yang diterima oleh Pejabat Pengelola, Pegawai, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, dan anggota Sekretariat Dewan Pengawas atas prestasi kerja BLU yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLU memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
      1) Telah menerapkan remunerasi sesuai dengan ketentuan remunerasi yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan;
      2) Hasil capaian kontrak kinerja Pemimpin BLU tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi paling rendah 110% (seratus sepuluh persen) sesuai dengan hasil perhitungan yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Perbendaharaan;
      3) Hasil penilaian tata kelola pada BLU tahun dasar pemberian bonus atas prestasi paling rendah dikategorikan "Baik" sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Perbendaharaan;
      4) Opini audit terhadap laporan keuangan BLU tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi Wajar Tanpa Pengecualian, berdasarkan laporan hasil audit yang dikeluarkan oleh pemeriksa ekstern;
      5) Realisasi target penerimaan negara bukan pajak BLU tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi tercapai, dan realisasi penerimaan negara bukan pajak BLU berdasarkan laporan realisasi anggaran yang disahkan oleh BUN tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi mengalami peningkatan selama dua tahun berturut-turut;
      6) Persentase realisasi belanja yang bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU terhadap realisasi belanja keseluruhan BLU paling rendah 80% (delapan puluh persen) pada tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi, kecuali dalam hal terdapat penugasan khusus yang mengakibatkan perubahan proporsi belanja; dan
      7) Terdapat surplus pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.
   b. Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU.
   c. Besaran Bonus Atas Prestasi mengikuti perhitungan yang telah ditetapkan oleh Menteri Keuangan dengan maksimal besaran yang telah tertuang pada lampiran keputusan Kepala Badan ini.

6. Pesangon
   a. Pada saat akhir masa jabatannya, Pejabat Pengelola dan Dewan Pengawas dapat diberikan pesangon sebagaimana dimaksud berupa santunan purna jabatan dengan pengikutsertaan dalam program asuransi atau tabungan pensiun yang beban premi atau iuran tahunannya ditanggung oleh BLU;
   b. Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud di atas merupakan Pemimpin BLU dan Pejabat Pengelola satu tingkat di bawah Pemimpin BLU;
   c. Premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud ditetapkan paling tinggi 25% (dua puluh lima persen) dari Gaji dalam 1 (satu) tahun

d. Pembayaran premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud di atas bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU;
e. Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis pelaksanaan pemberian pesangon kepada Pejabat Pengelola dan Dewas ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLU.

7. Pensiun
Pensiun diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

8. Remunerasi bulan ketiga belas
a. Dalam hal Pemerintah memberikan Gaji bulan ketiga belas, BLU dapat memberikan remunerasi bulan ketiga belas kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, anggota Sekretariat Dewan Pengawas, dan Pegawai yang ditetapkan dengan keputusan Pemimpin BLU.
b. Remunerasi bulan ketiga belas sebagaimana dimaksud dibayarkan paling tinggi 1 (satu) kali remunerasi yang telah dibayarkan pada bulan sebelum pembayaran remunerasi ketiga belas dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLU.
c. Remunerasi ketiga belas bersumber dari :
   1) Anggaran pendapatan dan belanja negara (rupiah murni) dan/ atau penerimaan negara bukan pajak BLU untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS; dan
   2) Penerimaan negara bukan pajak BLU untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari tenaga profesional non-PNS, serta Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, dan anggota Sekretariat Dewan Pengawas.
d. Remunerasi bulan ketiga belas dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pemberian THR dan Gaji 13.
e. Tata cara pemberian remunerasi bulan ketiga belas dilakukan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

9. Tunjangan Hari Raya
a. Dalam hal Pemerintah memberikan tunjangan Hari Raya, BLU memberikan tunjangan Hari Raya kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, dan Pegawai yang ditetapkan dengan keputusan Pemimpin BLU;
b. Tunjangan Hari Raya bersumber dari :
   1) anggaran pendapatan dan belanja negara (rupiah murni) dan/ atau penerimaan negara bukan pajak BLU untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS; dan
   2) penerimaan negara bukan pajak BLU untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari tenaga profesional non-PNS, serta Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, dan anggota Sekretariat Dewan Pengawas.
c. Tunjangan Hari Raya tidak diberikan kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, anggota Sekretariat Dewan Pengawas, dan Pegawai yang sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara atau yang diperbantukan di luar instansi Pemerintah.

d. Pemberian tunjangan Hari Raya kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, anggota Sekretariat Dewan Pengawas, dan Pegawai dilaksanakan pada BLU yang telah memiliki penetapan remunerasi oleh Menteri Keuangan;
e. Tunjangan Hari Raya diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran sesuai dengan Hari Raya yang dijadikan sebagai dasar pembayaran;
f. Dalam hal pada 1 (satu) tahun anggaran berjalan terdapat 2 (dua) Hari Raya yang sama, tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud dapat dibayarkan lebih dari 1 (satu) kali yang dijadikan sebagai dasar pembayaran;
g. Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud di atas meliputi :
   1) Gaji dan Insentif kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai; dan
   2) Honorarium dan Insentif kepada Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, dan anggota Sekretariat Dewan Pengawas.
h. Tunjangan Hari Raya diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pemberian THR dan Gaji 13.
i. Dalam hal Tunjangan Hari Raya belum dapat dibayarkan sebesar yang seharusnya diterima, selisih kekurangan tunjangan Hari Raya tetap dapat dibayarkan pada tahun yang sama.
j. Dalam hal Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, anggota Sekretariat Dewan Pengawas, dan Pegawai menerima remunerasi lebih dari 1 (satu) BLU, tunjangan Hari Raya diberikan salah satu yang jumlahnya paling besar.
k. Dalam hal Pejabat Pengelola, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Sekretariat Dewan Pengawas, dan Pegawai memiliki jabatan rangkap pada BLU, tunjangan Hari Raya diberikan salah satu yang jumlahnya paling besar.
l. Dalam hal Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, anggota Sekretariat Dewan Pengawas, dan Pegawai telah menerima lebih dari satu tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud, kelebihan pembayaran tersebut merupakan utang yang dikembalikan kepada BLU sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
m. Pertanggungjawaban pembayaran tunjangan Hari Raya kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, anggota Sekretariat Dewan Pengawas, dan Pegawai dilakukan secara terpisah dengan pertanggungjawaban pembayaran remunerasi bulanan.
n. Pembayaran tunjangan Hari Raya dilaksanakan dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLU.
o. Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis pelaksanaan pemberian tunjangan Hari Raya kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, anggota Sekretariat Dewan Pengawas, dan Pegawai ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLU.
p. Keputusan Pemimpin BLU pemberian tunjangan hari raya paling sedikit meliputi :
   1) mekanisme pembayaran tunjangan Hari Raya;
   2) besaran remunerasi yang dijadikan dasar pembayaran tunjangan Hari Raya; dan
   3) waktu pembayaran tunjangan Hari Raya.

q. Dalam hal terdapat kondisi tertentu yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan maka pemberian tunjangan Hari Raya memperhatikan kebijakan pemberian tunjangan Hari Raya yang dilakukan oleh Pemerintah.
r. Tata cara pemberian tunjangan hari raya dilakukan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

10. Uang lembur
    a. BLU dapat memberikan uang lembur kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai;
    b. Uang lembur sebagaimana dimaksud diberikan kepada:
        1) Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
        2) Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari tenaga profesional non-ASN berdasarkan Keputusan Pemimpin BLU, yang pemberiannya mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pemberian uang lembur kepada PNS dan besarannya paling tinggi setara dengan Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS yang setingkat.
    c. Uang lembur sebagaimana dimaksud di atas bersumber dari:
        1) anggaran pendapatan dan belanja negara (rupiah murni) dan/ atau penerimaan negara bukan pajak BLU untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS; dan
        2) penerimaan negara bukan pajak BLU untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari tenaga profesional non-PNS.
    d. Uang lembur dapat dibayarkan khusus untuk pelaksanaan kerja yang mendesak dengan mempertimbangkan penyelesaian pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari atau jam kerja normal.

11. Uang Makan.
    a. BLU dapat memberikan uang makan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai;
    b. Uang makan sebagaimana dimaksud di atas diberikan kepada :
        1) Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
        2) Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari tenaga profesional non-ASN berdasarkan Keputusan Pemimpin BLU, yang pemberiannya mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pemberian tunjangan uang makan kepada ASN dan besarannya paling tinggi setara dengan Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS yang setingkat dan harus dicantum mata anggaran belanja uang makan dipendapatan BLU.
    c. Uang makan sebagaimana dimaksud di atas bersumber dari:
        1) anggaran pendapatan dan belanja negara (rupiah murni) dan/ atau penerimaan negara bukan pajak BLU untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari ASN; dan
        2) penerimaan negara bukan pajak BLU untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari tenaga profesional non-ASN dan harus dicantum mata anggaran belanja uang makan pendapatan BLU.

12. Pembayaran komponen remunerasi tidak diperkenankan selain komponen pada poin 1 s.d. 11.

C. Struktur Jabatan dan Grading

1. Struktur kelas jabatan (*Grading*) adalah sistem yang digunakan untuk mengelompokkan jabatan-jabatan berdasarkan rentang nilai jabatan yang ada dalam suatu organisasi. Sistem ini kemudian digunakan untuk menentukan tingkat kompensasi atau remunerasi yang tepat untuk setiap jabatan didasarkan atas Keputusan Menteri Keuangan pada masing-masing BLU dan/atau Keputusan Menteri Keuangan yang mengatur terkait Penetapan Remunerasi Kolektif. Struktur kelas jabatan *grading* diatur lebih detail melalui keputusan berdasarkan KMK masing-masing UPT.
   Nilai jabatan yang dimaksud diperoleh melalui proses evaluasi jabatan menggunakan metode *BLU Evaluation System* (BESt) dengan 10 Faktor Penimbang (Kompetensi Teknis, Manajerial, Komunikasi, Analisis Lingkungan Pekerjaan, Pedoman Keputusan, Kondisi Kerja, Wewenang, Tanggung Jawab Harta, Peran Jabatan, probabilitas resiko) atau metode lain sebagaimana dokumen usulan yang menjadi Keputusan Menteri Keuangan (KMK).

2. Poin Indeks Rupiah (PIR) merupakan komponen penting dalam menentukan besaran remunerasi yang diterima oleh setiap individu sesuai dengan jabatan dan kinerjanya. Untuk menjaga konsistensi sistem remunerasi, besaran PIR bersifat tetap dan tidak dapat diubah sesuai dengan dokumen usulan yang menjadi Keputusan Menteri Keuangan (KMK).

BAB III
SKEMA REMUNERASI

A. Skema Pembayaran Honorarium dan Insentif Dewan Pengawas

1. Dewan Pengawas berhak mendapatkan honorarium dan insentif kinerja.

2. Insentif kinerja Direktur/Ketua Sekolah Tinggi/Kepala Balai pada Satuan Kerja BLU menjadi dasar penghitungan insentif kinerja Dewan Pengawas.

3. Insentif kinerja sebagaimana dimaksud dalam poin 2 diberikan kepada Dewan Pengawas yang bersumber dari PNBP BLU dengan ketentuan sebagai berikut :
   a. Ketua Dewan Pengawas sebesar 40% (empat puluh persen) dari Insentif Kinerja Pemimpin BLU.
   b. Anggota Dewan Pengawas sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari Insentif Kinerja Pemimpin BLU.
   c. Sekretaris Dewan Pengawas sebesar 15% (lima belas persen) dari Insentif Kinerja Pemimpin BLU.

B. Skema Remunerasi Tenaga Kependidikan – PNS

1. Gaji (*Pay For Position*)

   Setiap tenaga kependidikan PNS dan profesional tetap (Non PNS) memperoleh gaji PNBP selain gaji Rupiah Murni (anggaran pemerintah). Gaji PNBP tersebut dibayarkan menggunakan PNBP BLU dan besarannya ditetapkan sesuai *grade*, golongan, masa kerja, dan sesuai kemampuan BLU masing-masing Satuan Kerja BLU. Penetapan gaji PNBP yang diatur di dalam Surat Keputusan Pemimpin BLU adalah besaran maksimum. Besaran gaji PNBP adalah 30% (tiga puluh persen) dari besaran remunerasi pada setiap jabatan tanpa memperhitungkan kinerja dan pembayaran dilakukan setiap bulan.

   Contoh:

No	Jabatan	P1 (30%)	P2 (70%)	
			Insentif	
		Gaji	Minimal (25%)	Maksimal (150%)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1	Ketua Dewas	2,264,000	-	5,282,000
2	Anggota Dewas	2,037,000	-	4,754,000
3	Sekretaris Dewas	849,000	-	1,981,000
4	Pemimpin BLU	12,447,000	3,301,000	19,808,000

Sumber : KMK Nomor 612/KMK.05/2020

Besaran nilai P1 Pemimpin BLU sebesar 12.447.000. Nilai tersebut terdiri dari komponen nilai Rupiah Murni (RM), PNBP, serta *Acress* 20% (dua puluh persen) yang disediakan untuk kenaikan gaji seperti kenaikan pangkat, KGB, dll. Untuk menghitung nilai P1 yaitu sebagai berikut :

$$P2\ 100\ \%\ (Remunerasi\ 70\%) = 3.301.000 \times 4$$
$$= 13.204.000$$

$$P1\ (Remunerasi\ 30\%) = \frac{13.204.000}{70} \times 30 = 5.658.857$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai 100% (seratus persen) P1 PNBP senilai 5.658.857

2. Insentif Kinerja (*Pay For Performance*)
Besaran insentif kinerja ditentukan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kontrak kinerja individu, yang mengukur tingkat pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Pencapaian tersebut mencerminkan dedikasi dalam pelaksanaan tugas, kualitas hasil kerja yang dihasilkan, serta kontribusinya terhadap pencapaian kinerja institusi secara keseluruhan. Untuk pegawai tenaga kependidikan pemberian insentif kinerja berdasarkan capaian kinerja dan jabatan yang dipangku berdasarkan kontrak kinerja adalah maksimal 70% (tujuh puluh persen) dari besaran remunerasi. Remunerasi atas capaian kinerja tersebut dibayarkan setiap bulan/periode sesuai dengan kinerja pegawai yang bersangkutan.
Dalam hal kondisi capaian keuangan Badan Layanan Umum (BLU) yang belum mencukupi, pembayaran terhadap komponen P2 dapat dilakukan di bawah 70% (tujuh puluh persen) dari total yang seharusnya dibayarkan. Kekurangan pembayaran tersebut akan dirapel dan diselesaikan pada periode selanjutnya dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLU secara proporsional. Berikut cara menentukan nilai P2 100% (seratus persen).

Contoh :

No	Jabatan	P1 (30%)	P2 (70%)	
			Insentif	
		Gaji	Minimal (25%)	Maksimal (150%)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1	Ketua Dewas	2,264,000	-	5,282,000
2	Anggota Dewas	2,037,000	-	4,754,000
3	Sekretaris Dewas	849,000	-	1,981,000
4	Pemimpin BLU	12,447,000	3,301,000	19,808,000

Sumber : KMK Nomor 612/KMK.05/2020

Besaran nilai P2 Pemimpin BLU didapatkan dengan cara:

$$P2\ 100\ \%\ (Remunerasi\ 70\%) = 3.301.000 \times 4$$
$$= 13.204.000$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai P2 100% (Remunerasi 70%) senilai 13.204.000

C. Skema Remunerasi Tenaga Pendidik
Remunerasi bagi Tenaga Pendidik (dosen) PNS dan Non PNS dinilai dari pencapaian kinerja dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi ditambah unsur penunjang yang tertuang dalam tabel rubrik dosen. Remunerasi dosen pada saat ini diberikan kepada dosen yang memiliki SK jabatan fungsional dosen di masing-masing Satuan Kerja BLU yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang berwenang.

1. Gaji (*Pay For Position*)
Setiap tenaga Pendidik dengan sebutan PNS dan Profesional Tetap (Non PNS) memperoleh gaji PNBP selain gaji Rupiah Murni (anggaran

pemerintah). Gaji PNBP tersebut dibayarkan menggunakan PNBP BLU masing-masing Satuan Kerja BLU dan besarannya ditetapkan sesuai kemampuan BLU pada masing-masing Satuan Kerja BLU.
Gaji PNBP tenaga pendidik dengan sebutan dosen akan dibayarkan setiap bulan dengan capaian minimal 3 (tiga) SKS Tridharma perguruan tinggi atau setara dengan pengajaran 77 (tujuh puluh tujuh) jam setiap bulan dan/atau ekuivalensinya setiap bulan dan/atau penulisan ilmiah yang diselesaikan minimal dalam bentuk monograf yang disahkan oleh Tim Penilai. Ekuivalensi Kinerja Dosen disajikan dalam Lampiran II.

2. Insentif Kinerja (*Pay For Performance*)
Besaran insentif kinerja ditentukan atas hasil pelaksanaan kontrak kinerja tenaga pendidik dengan sebutan dosen yang terevaluasi tingkat ketercapaian target kinerjanya dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi. Ketercapaian target kinerja individu mencerminkan tingkat dedikasi dalam pelaksanaan tugas, output kerja yang dihasilkan, dan kontribusinya terhadap ketercapaian kinerja institusi. Untuk tenaga pendidik dengan sebutan dosen pemberian insentif kinerja adalah sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari Remunerasi. Ukuran ketercapaian kontrak kinerja tenaga pendidik dengan sebutan dosen adalah satuan kredit semester (SKS) yang pengukurannya dapat dilakukan setiap akhir semester.
Insentif kinerja untuk tenaga pendidik (dosen) dapat dibayarkan juga melalui Rupiah Murni (RM) apabila tenaga pendidik telah memiliki sertifikasi. Insentif di luar *Pay for Perfomance* (P2) berupa sertifikasi dosen yang telah dibayarkan melalui RM tidak boleh dibayarkan kembali melalui PNBP.
Tenaga pendidik yang telah memiliki sertifikasi berhak menerima insentif kinerja (P2) 100% (seratus persen) apabila telah memenuhi beban kerja minimal 12 (dua belas) satuan kredit semester (SKS) setiap bulannya dan maksimal (P2) 200% (dua ratus persen) apabila memenuhi beban kerja dengan maksimal 16 (enam belas) SKS. Untuk tenaga pendidik yang belum memiliki sertifikasi, maksimum P2 yang dapat diberikan adalah 150% (seratus lima puluh persen) dengan beban kerja maksimum 16 (enam belas) SKS. Pembayaran maksimal P2 dan serdos tidak melebihi ketentuan yang sudah ditetapkan dalam lampiran Keputusan Menteri Keuangan terkait remunerasi.
Bagi tenaga pendidik yang mengemban tugas tambahan dapat diberikan insentif kinerja pada salah satu jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, beban kerja dapat dikonversi ke dalam bentuk ekuivalen SKS sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Pemimpin BLU. Pembagian SKS Presentase Capaian Kinerja Dosen tertuang dalam Lampiran II Keputusan Badan ini.
Apabila seorang tenaga pendidik yang memiliki serdos dengan 12 (dua belas) SKS menerima penghasilan lebih kecil dari tenaga pendidik yang tidak memiliki serdos dengan 12 (dua belas) SKS maka tenaga pendidik yang memiliki serdos tersebut dapat memilih salah satu yang lebih tinggi. Pembayaran lebih tinggi dengan membayarkan tunjangan serdos menggunakan sumber dana Rupiah Murni (RM) dan selisihnya menggunakan sumber dana PNBP.

D. Skema Remunerasi Instruktur
Remunerasi bagi Instruktur dinilai dari pencapaian kinerja dalam melaksanakan target dalam kontrak kinerja.

1. Gaji (*Pay For Position*)
   Setiap tenaga Pendidik dengan sebutan PNS dan Profesional Tetap (Non PNS) memperoleh gaji PNBP selain gaji Rupiah Murni (anggaran pemerintah). Gaji PNBP tersebut dibayarkan menggunakan PNBP BLU masing-masing Satuan Kerja BLU dan besarannya ditetapkan sesuai kemampuan BLU pada masing-masing Satuan Kerja BLU. Gaji PNBP tenaga pendidik dengan sebutan instruktur akan dibayarkan setiap bulan dengan capaian minimal yaitu 26 (dua puluh enam) - 30 (tiga puluh) jam setiap bulan dan/atau untuk 100% (seratus persen) P1 jika mencapai 96 (sembilan puluh enam)-119 (seratus sembilan belas) jam per bulan.
2. Insentif Kinerja (*Pay For Performance*)
   Besaran insentif kinerja ditentukan atas hasil pelaksanaan kontrak kinerja tenaga pendidik dengan sebutan instruktur yang terevaluasi tingkat ketercapaian target kinerjanya dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi. Nilai capaian Pay Performance minimal yaitu 26 (dua puluh enam)-30 (tiga puluh) jam setiap bulan dan/atau untuk maksimal 146 (seratus empat puluh enam)-150 (seratus lima puluh) jam per bulan setara dengan 8 (delapan) jam per hari/ 40 (empat puluh) jam per minggu. Tabel pembagian jam mengajar bagi instruktur.

E. Skema Remunerasi Instruktur Penerbang *(Flight Intructors)*

1. Gaji (Pay For Position)
   Setiap tenaga Instruktur Penerbang (*Flight Intructors)* PNS dan profesional tetap (Non PNS) memperoleh gaji PNBP selain gaji Rupiah Murni (anggaran pemerintah). Gaji PNBP tersebut dibayarkan menggunakan PNBP BLU dan besarannya ditetapkan sesuai grade, golongan, masa kerja, dan sesuai kemampuan BLU. Penetapan gaji PNBP yang diatur dalam Surat Keputusan Direktur adalah besaran maksimum. Besaran gaji PNBP sesuai dengan golongan dan masa kerja. Gaji PNBP dibayarkan dengan memperhitungkan Jabatan tanpa memperhitungkan kinerja dan pembayaran dilakukan setiap bulan.
2. Insentif Kinerja *(Pay For Performance)*
   Besaran insentif kinerja ditentukan atas hasil pelaksanaan kontrak kinerja individu yang terevaluasi tingkat ketercapaian target kinerjanya. Ketercapaian target kinerja individu mencerminkan tingkat dedikasi dalam pelaksanaan tugas, output kerja yang dihasilkan, dan kontribusinya terhadap ketercapaian kinerja institusi. *Pay For Performance* dihitung berdasarkan hasil kinerja Flight Instructors sebagai berikut :

JENIS FI	TOTAL JAM TERBANG	TERBANG	SIMULATOR	GROUND	CAPAAN KINERJA
Flight Level I	20	10	10	15	100%
	30	20	10	15	200%
	40	25	20	15	300%
Flight Level II	20	15	6	6	100%
	30	20	10	15	200%
	40	30	10	15	300%
Flight Level III	20	20	0	0	100%
	30	25	6	6	200%
	40	30	10	15	300%

Keterangan :
a. 2 (dua) jam Simulator setara dengan 1 (satu) jam Terbang

b. 3 (tiga) jam Ground setara dengan 1 (satu) jam Terbang

F. Skema Remunerasi PPPK – Satker yang belum menerapkan remunerasi (Mekanisme Tunkin)

1. Gaji (*Pay For Position*)
   Setiap tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memperoleh gaji Rupiah Murni sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Insentif Kinerja (*Pay For Performance*)
   Pemberian besaran Insentif Kinerja pada PPPK dapat diberikan dengan mengacu pada besaran nilai *grading* tunjangan kinerja berdasarkan ketentuan yang berlaku berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, dan kinerja.

G. Skema Remunerasi PPPK – Satker yang telah menerapkan remunerasi

1. Gaji (*Pay For Position*)
   Setiap tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memperoleh gaji PNBP selain gaji Rupiah Murni (anggaran pemerintah). Gaji PNBP tersebut dibayarkan menggunakan PNBP BLU dan besarannya ditetapkan oleh Pemimpin BLU sesuai jabatan dan golongan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil. Gaji PNBP dibayarkan dengan memperhitungkan Jabatan tanpa memperhitungkan kinerja dan pembayaran dilakukan setiap bulan.

2. Insentif Kinerja (*Pay For Performance*)
   a) Pemberian besaran Insentif Kinerja pada PPPK dapat diberikan dengan mengacu pada besaran nilai *grading* remunerasi yang ditetapkan oleh Pemimpin BLU sesuai jabatan dan golongan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil. Adapun Pemberian remunerasi berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, dan kinerja.
   b) Pemimpin BLU dapat menetapkan *layering* pada setiap *grading* dengan memperhatikan masa kerja dan/atau pengalaman kerja pada pekerjaan sebelumnya, diklat teknis atau fungsional yang mendukung pekerjaan sesuai jabatannya atau hal lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penggajian PPPK bagi satker BLU yang menerapkan Remunerasi sebagaimana huruf G, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Standar Kontrak Kinerja disusun berdasarkan tugas dan tanggung jawab PPPK sebagaimana berlaku bagi pegawai profesional yang ditetapkan oleh Pemimpin BLU dan standar kompetensi jabatan yang diduduki sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Standar Penilaian dilakukan secara objektif, terukur, transparan, dan disertai dengan bukti atau data dukung yang memadai
3. Capaian Kontrak Kinerja selama satu tahun minimal baik yang standarnya ditetapkan oleh Pemimpin BLU berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh Pemimpin BLU atau Pejabat yang bertanggungjawab menangani kepegawaian
4. Pada tahun berikutnya Pemimpin BLU berhak memberikan penggajian mengikuti poin F apabila hasil evaluasi capaian kontrak kinerja di bawah baik

5. Pegawai PPPK diberikan kesempatan selama satu tahun untuk meningkatkan kompetensi dan dilakukan penilaian kembali atas capaian kinerja pada akhir periode penilaian untuk dapat dikembalikan penggajiannya pada posisi semula sesuai poin G.
6. Untuk penilaian PPPK yang pengangkatannya sebelum bulan Juli maka periode penilaiannya dilakukan pada tahun berkenaan, sedangkan yang pengangkatannya setelah bulan Juli maka penilaiannya dilakukan pada periode tahun berikutnya.

H. Mekanisme Pembayaran Remunerasi

1. Ketentuan Pembayaran

   Penerima remunerasi wajib :

   a. Melaksanakan tugas yang berorientasi pada pencapaian sasaran kerja dan kinerja sesuai jabatannya. Evaluasi atas pelaksanaan kinerja akan dilakukan oleh atasan langsung terhadap hasil kerja, capaian kinerja, kedisiplinan, dan perilaku dalam bekerja.
   b. Pemberian tugas harus disertai oleh kejelasan hak dan kewajiban yang terukur dan dapat memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan, memperhatikan optimalisasi prestasi dan kinerja, dan menjamin prinsip *equity* atau kesetaraan dan keseimbangan yang dikaitkan dengan kompetensi, prestasi, kompleksitas tugas, dan risiko jabatan.
   c. Untuk menjamin tercapainya peningkatan produktivitas digunakan instrumen penetapan target kinerja individu terdiri atas sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang keduanya merupakan *Key Performance Indicator* (KPI).
   d. Hak atas insentif kinerja setiap individu yaitu jika mampu mencapai hasil dan prestasi kerja melampaui target KPI individu.
   e. Insentif kinerja tidak diberikan untuk pelaksanaan tugas dan fungsi standar. Evaluasi atas prestasi dan kinerja tugas diberlakukan sistem penghargaan yang mampu mendorong produktivitas dan kreativitas para pejabat dan pegawai serta sanksi atas hasil evaluasi yang terkategori kurang atau tidak sesuai.
   f. Ketentuan Pengurangan Remunerasi pada Satuan Kerja Badan Layanan Umum di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Perhubungan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan ketentuan lain dapat ditetapkan melalui keputusan Pemimpin BLU.
   g. Hari dan waktu kerja pada Satuan Kerja Badan Layanan Umum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Prosedur Pembayaran Remunerasi

   a. Pembayaran remunerasi Tenaga Kependidikan untuk komponen gaji (*Pay For Position)* dan insentif kinerja (*Pay For Performance)* dapat dilakukan secara bulanan atau semesteran. Untuk pembayaran insentif kinerja Pembayaran remunerasi Tenaga Kependidikan, Intruktur, Instruktur Penerbang, PPPK, dan Tenaga Pendidik dengan sebutan dosen sebagai berikut:
      1) Komponen gaji (*Pay For Position)* yang besarannya bersifat tetap dan dibayarkan setiap bulan maksimal tanggal 15 (lima belas) pada bulan berkenaan.
      2) Komponen insentif kinerja (*Pay For Performance)* dibayarkan atas dasar capaian kinerja periode bulan/semester sebelumnya.

3) Komponen insentif kinerja *(Pay For Performance)* atas kinerja bulan sebelumnya dapat dibayarkan setiap bulan sekali dengan memperhitungkan ekuivalensi satuan kredit semester ke dalam jam dan akan diperhitungkan kembali pada akhir semester sesuai dengan Tridharma perguruan tinggi maksimal tanggal 15 (lima belas) pada bulan berkenaan.
4) Komponen insentif kinerja (Pay For Performance) dibayarkan setiap 6 (enam) bulan sekali/ perhitungan semester pendidikan sesuai kalender akademik dan dapat dibayarkan maksimal tanggal 15 (lima belas) pada satu bulan setelah periode semester berakhir.
5) Pendidik sebagaimana dimaksud pada huruf (b) dapat memilih pembayaran komponen insentif kinerja pada point (3) dan/atau (4) sesuai dengan keputusan Pemimpin BLU.
6) Insentif atas kelebihan capaian kinerja di atas 100% (seratus persen) bagi pejabat/pegawai BLU dapat dibayarkan setiap bulan atau setiap periode sesuai dengan kemampuan keuangan BLU tanpa menunggu verifikasi kelebihan KPI Pemimpin BLU.
7) Pembayaran atas selisih kelebihan capaian kinerja di atas 100% (seratus persen) sebagaimana dimaksud poin (6) yang dibayarkan setiap periode (rapel).

b. Pembayaran remunerasi tenaga pendidik dengan sebutan Dosen dengan tambahan tugas sebagai Direktur, Wakil Direktur, Kepala Pusat, Kepala SPI, Kepala SPM, Kaprodi, Sekprodi dan Kanit diatur sebagai berikut:
1) Komponen gaji (*Pay For Position)* yang besarannya bersifat tetap dan dibayarkan setiap bulan.
2) Komponen insentif kinerja (*Pay For Performance)* dapat dibayarkan setiap bulan sekali dengan memperhitungkan ekuivalensi satuan kredit semester ke dalam jam dan akan diperhitungkan kembali pada akhir semester sesuai dengan Tridharma perguruan tinggi serta capaian kinerja tambahan tugas yang tertuang dalam kontrak kinerja.

c. Matrik ketentuan dan waktu pembayaran remunerasi sebagai berikut :

	Pembayaran Remunerasi			
	Position (P1)		*Performance* (P2)	
	Bulanan	Semesteran	Bulanan	Semesteran
Kependidikan	√		√	√
Pendidik	√		√	√
Pendidik dengan Tugas Tambahan	√		√	√
Instruktur	√		√	√
Instruktur Penerbang	√		√	√
PPPK	√		√	√

3. Pembayaran insentif dan gaji ke 13 (tiga belas) dan tunjangan hari raya :
a. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI dan Surat Edaran/Petunjuk Teknis yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal Perbendaharaan atau Direktur Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
b. Pembayaran insentif kinerja dibayarakan sesuai dengan capaian kinerja.

c. Capaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam poin 1 (satu) :
   1) Untuk tenaga kependidikan minimal capaian sebesar 25% (dua puluh lima persen) dan maksimal sebesar 100% (seratus persen);
   2) Untuk tenaga pendidik berstatus dosen, tenaga pendidik dengan tugas tambahan minimal capaian sebesar 25% (dua puluh lima persen) dan maksimal sebesar 200% (dua ratus persen); dan
   3) Untuk Instruktur minimal capaian sebesar 25% (dua puluh lima persen) dan maksimal sebesar 150% (seratus lima puluh persen);
d. Capaian kinerja Pemimpin Satuan Kerja BLU hanya dapat dibayarkan maksimal 100% (seratus persen).
e. Dalam hal capaian kinerja Pemimpin Satuan Kerja BLU melebihi 100% (seratus persen) maka dapat dibayarkan setelah mendapatkan persetujuan dari Menteri Keuangan RI.
f. Remunerasi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas mengikuti capaian KPI Pemimpin Satuan Kerja BLU dengan batas maksimal 100% (seratus persen).
g. Dalam hal capaian Pemimpin Satuan Kerja BLU yang disetujui oleh Menteri Keuangan melebihi 100% (seratus persen), maka pembayaran capaian kinerja Dewas dibayarkan sebesar tetap 100% (seratus persen).
h. Indikator penentu jumlah atau besaran remunerasi yang diterima berdasarkan capaian kinerja adalah 70% (tujuh puluh persen) alokasi PNBP. Remunerasi atas capaian kinerja tersebut dibayarkan setiap bulan sesuai dengan capaian kinerja pegawai. Nilai *Pay For Performance* setiap pegawai berubah-ubah sesuai dengan capaian kinerja yang dinilai berdasarkan kontrak kinerja masing-masing pegawai dengan Pemimpin BLU yang secara detail diatur melalui Surat Keputusan Direktur/Ketua Sekolah Tinggi Satuan Kerja BLU.
i. Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai BLU dapat diberikan gaji ketiga belas.

Pemberian remunerasi bulan ketiga belas dan tunjangan hari raya diberikan dengan memperhatikan kemampuan keuangan Satuan Kerja Badan Layanan Umum, sehingga kebijakan besaran remunerasi ke tiga belas dan tunjangan hari raya adalah sebesar satu kali remunerasi yang diterima setiap bulan diberikan secara proporsional berdasarkan penghasilan setiap bulan. Penetapan Pemberian remunerasi ketiga belas dan tunjangan hari raya ditetapkan dengan Surat Keputusan Pemimpin Satuan Kerja BLU sebagai landasan hukum bagi pelaksanaan pemberian remunerasi bulan ketiga belas dan tunjangan hari raya tersebut.

I. Format mekanisme perhitungan bonus dosen, Ekuivalen kinerja dosen, persentase capaian kerja dosen, dan Pembagian Jam Mengajar Bagi Instruktur sebagai berikut :

1. Format Mekanisme Perhitungan Bonus

a. Penilaian

No	Kriteria	Capaian	Bobot	Nilai	Contoh Capaian	Contoh Bobot	Contoh Nilai
1	Telah menerapkan remunersi sesuai dengan ketentuan remunerasi yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan	...% Untuk lulus paling kurang telah menerapkan dengan nilai *threshold 80%*	10	= capaian x bobot	100%	10	10
2	Hasil capaian kontrak kinerja Pemimpin BLU tahun dasar perhitungan bonus paling rendah 110% (seratus sepuluh persen) sesuai dengan hasil perhitungan yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Perbendahraan dan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya	... % = realisasi capaian Realisasi / Capaian X = 110% / 100% 110 < X ≤ 115% / 110% 110 < X ≤ 120% / 120% 120 < X ≤ 125% / 130% X > 125% / 140%	30	= capaian x bobot	140%	30	42
3	Hasil penilaian tata kelola pada BLU tahun dasar pemberian bonus atas prestasi paling rendah dikategorikan "Baik" sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Perbendaharaan	... % Realisasi / Capaian Baik / 100% Sangat Baik / 120%	20	= capaian x bobot	120%	20	24
4	Realisasi target penerimaan negara bukan pajak BLU tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi tercapai, dan realisasi penerimaan negara bukan pajak BLU berdasarkan laporan realisasi anggaran yang disahkan oleh BUN tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi mengalami peningkatan selama dua tahun berturut-turut	... % = rata-rata peningkatan Realisasi / Capaian 0 < X < 5% / 105% 5 ≤ X <10% / 110% 10 ≤ X <15 % / 115% 15 ≤ X <20 % / 120% 20 ≤ X <25 % / 125% X ≥ 25% / 130%	10	= capaian x bobot	130%	10	13
5	Persentase realisasi belanja yang bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU terhadap realisasi belanja keseluruhan BLU paling rendah 80% (delapan puluh persen) pada tahun dasar perhitungan	... % = realisasi capaian Realisasi / Capaian X = 80% / 100% 80 < X ≤ 85% / 110% 85 < X ≤ 90% / 120% 90 < X ≤ 95% / 130% X > 95% / 140%	15	= capaian x bobot	140%	15	21

	bonus atas prestasi, kecuali dalam hal terdapat penugasan khusus yang mengakibatkan perubahan proporsi belanja							
6	Terdapat surplus pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran	... % Realisasi: Terdapat surplus untuk bagi bonus 1x Remunerasi — Capaian: 100% Realisasi: Terdapat surplus untuk bagi bonus 2x Remunerasi — Capaian: 120% Realisasi: Terdapat surplus untuk bagi bonus 3x Remunerasi — Capaian: 140%	15	= capaian x bobot	100%	15	15

Sumber: PMK 129 Tahun 2020

b. Maksimal Besaran

No	Total Nilai (X)	Besaran Bonus (Paling Tinggi)
1.	100 ≤ X ≤ 105	1× Remunerasi
2.	105 < X ≤ 110	1,5 × Remunerasi
3.	110 < X ≤ 115	2 × Remunerasi
4.	115 < X ≤ 120	2,5 × Remunerasi
5.	120 < X	3 × Remunerasi

Sumber: PMK 129 Tahun 2020

2. Ekuivalensi Kinerja Dosen.

KETERANGAN	CAPAIAN													
	3 SKS	4 SKS	5 SKS	6 SKS	7 SKS	8 SKS	9 SKS	10 SKS	11 SKS	12 SKS	13 SKS	14 SKS	15 SKS	16 SKS
EKUIVALENSI JAM/SEMESTER	462	615	769	923	1,077	1,231	1,385	1,538	1,692	1,846				
EKUIVALENSI JAM PER BULAN (9 SKS)	77	103	128	154	179	205	231							
EKUIVALENSI JAM PER HARI (9 SKS)	3	5	6	7	8	9	10							
EKUIVALENSI JAM PER BULAN (12 SKS)	77	103	128	154	179	205	231	256	282	308				
EKUIVALENSI JAM PER HARI (12 SKS)	3	5	6	7	8	9	10	12	13	14				

3. Persentase Capaian Kinerja Dosen.

Pembagian SKS Tridharma Perguruan Tinggi dan Persentase Capaian Kinerja Dosen untuk pembayaran Insentif Kinerja

KETERANGAN	CAPAIAN													
	3 SKS	4 SKS	5 SKS	6 SKS	7 SKS	8 SKS	9 SKS	10 SKS	11 SKS	12 SKS	13 SKS	14 SKS	15 SKS	16 SKS
SERDOS	25%	33%	42%	50%	58%	67%	75%	83%	92%	100%	125%	150%	175%	200%
NON SERDOS											112,5%	125%	137,5%	150%

Syarat dan Ketentuan dalam Pencapaian SKS adalah sebagai berikut :

a. 12 (dua belas) SKS terdiri dari 9 (sembilan) SKS Maksimal Pengajaran, 3 (tiga) SKS Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat; dan

b. 16 (enam belas) SKS terdiri dari 12 (dua belas) SKS Maksimal Pengajaran, 4 (empat) SKS Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.

4. Pembagian Jam Mengajar Bagi Instruktur

KETERANGAN	CAPAIAN JAM/BULAN							
	26-30	31-43	44-60	61-76	77-95	96-119	120-145	146-160
INSTRUKTUR	25%	35%	50%	65%	80%	100%	125%	150%

BAB IV

KETENTUAN LAINNYA

A. Pejabat Pengelola dan Pegawai yang diangkat dalam jabatan akademik Guru Besar dapat diberikan tunjangan kehormatan profesor yang bersumber dari RM sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
B. Remunerasi yang dibayarkan dari penerimaan negara bukan pajak BLU merupakan objek pajak penghasilan yang ditanggung oleh Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, anggota Sekretariat Dewan Pengawas, dan Pegawai.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI

A. Untuk penerapan ketentuan mengenai implementasi dan pembayaran remunerasi berdasarkan Keputusan Kepala Badan ini, Menteri Perhubungan c.q Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan melakukan monitoring dan evaluasi kepada satuan kerja BLU di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan paling sedikit sekali dalam satu tahun.
B. Hasil monitoring dan evaluasi dapat diusulkan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan kepada Menteri Perhubungan untuk meninjau kembali Keputusan Kepala Badan mengenai Kebijakan Umum Remunerasi Satuan Kerja Badan Layanan Umum di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan.

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

ttd

DJAROT TRI WARDHONO

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM, HUMAS DAN UMUM,

TRI ADI BAGUS WIBOWO

BAB IV

KETENTUAN LAINNYA

A. Pejabat Pengelola dan Pegawai yang diangkat dalam jabatan akademik Guru Besar dapat diberikan tunjangan kehormatan profesor yang bersumber dari RM sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
B. Remunerasi yang dibayarkan dari penerimaan negara bukan pajak BLU merupakan objek pajak penghasilan yang ditanggung oleh Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit, anggota Sekretariat Dewan Pengawas, dan Pegawai.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI

A. Untuk penerapan ketentuan mengenai implementasi dan pembayaran remunerasi berdasarkan Keputusan Kepala Badan ini, Menteri Perhubungan c.q Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan melakukan monitoring dan evaluasi kepada satuan kerja BLU di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan paling sedikit sekali dalam satu tahun.
B. Hasil monitoring dan evaluasi dapat diusulkan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan kepada Menteri Perhubungan untuk meninjau kembali Keputusan Kepala Badan mengenai Kebijakan Umum Remunerasi Satuan Kerja Badan Layanan Umum di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan.

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

ttd

DJAROT TRI WARDHONO

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum, Humas Dan Umum,

Tri Adi Bagus Wibowo