



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

**KEPUTUSAN REKTOR UIN WALISONGO SEMARANG
NOMOR 19 TAHUN 2017**

**TENTANG
PEDOMAN IMPLEMENTASI REMUNERASI
BADAN LAYANAN UMUM UIN WALISONGO SEMARANG**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

Menimbang : a. bahwa dalam rangka implementasi remunerasi UIN Walisongo Semarang, perlu dibuat Keputusan Rektor mengenai Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum UIN Walisongo Semarang;

b. bahwa oleh karena itu perlu ditetapkan Keputusan Rektor UIN Walisongo Semarang Tentang Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum UIN Walisongo Semarang.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

2. Undang-undang RI Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;

3. Undang-undang RI Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan;

4. Undang-undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;

5. Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

7. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;

8. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;

9. Peraturan Presiden RI Nomor 130 Tahun 2014 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang menjadi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang;

10. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama;

11. Peraturan...

11. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 54 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang;
12. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 57 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang;
13. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2007;
14. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 68/KMK.05/2009 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang pada Departemen Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
15. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 50/KMK.05/2017 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang pada Kementerian Agama;
16. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

M E M U T U S K A N

KEPUTUSAN REKTOR UIN WALISONGO SEMARANG TENTANG PEDOMAN IMPLEMENTASI REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM UIN WALISONGO SEMARANG

BAB I

KETENTUAN UMUM DAN KEBIJAKAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan ini, yang dimaksud dengan:

1. Universitas adalah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, yang selanjutnya disebut dengan UIN Walisongo.
2. Pejabat Pengelola adalah unsur pimpinan BLU yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLU yang terdiri atas Pimpinan, Pembantu Pimpinan, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis.
3. Dewan Pengawas adalah organ BLU yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengurusan BLU.
4. Pegawai tetap (selanjutnya disebut pegawai) adalah tenaga kependidikan dan dosen, tidak termasuk pegawai yang dikontrak melalui pihak ketiga (*outsourcing*).
5. Dosen dengan Tugas Tambahan adalah pegawai PNS dan Bukan PNS yang menjadi tenaga pendidik dan mendapat tugas tambahan pada posisi sesuai Ortaker dan memperoleh ekuivalensi sks atas tugas tambahan tersebut.
6. Dosen Biasa adalah pegawai PNS dan Bukan PNS yang menjadi tenaga pendidik dan melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi tanpa mendapatkan tugas tambahan sebagai pimpinan perguruan tinggi yang bersifat tetap.
7. Tenaga Kependidikan adalah pegawai UIN Walisongo yang berstatus PNS dan Bukan PNS yang dikontrak oleh UIN yang bukan Tenaga Pendidik.
8. Pejabat struktural adalah Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural

9. Laporan...

9. Laporan Kinerja adalah laporan kinerja individu di lingkungan UIN Walisongo.
10. Tim Remunerasi adalah sekelompok orang yang ditunjuk dan ditetapkan oleh Rektor untuk menangani dan mengelola Remunerasi UIN Walisongo.

Pasal 2

Kebijakan umum remunerasi adalah:

- a. Remunerasi dapat bersumber pada RM dan/atau PNBP.
- b. Besaran remunerasi ditentukan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLU UIN Walisongo.
- c. Besaran gaji tambahan dan insentif kinerja memperhatikan kemampuan keuangan BLU UIN Walisongo dengan jumlah maksimal 60% dari total PNBP yang dihasilkan oleh BLU UIN Walisongo
- d. Anggaran remunerasi ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan, dan alokasi anggaran dilakukan secara sentralisasi (terpusat) sesuai dengan kebijakan Rektor.
- e. Dalam hal terjadi perubahan kelas jabatan bagi pegawai karena mutasi, penyesuaian remunerasi dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal berlakunya SK Jabatan.
- f. Pegawai dapat menerima insentif kinerja di atas standar yang berdampak terhadap kinerja universitas.
- g. Pegawai dapat menerima fee atau jasa kepakaran dan keahlian yang bersumber dari dana kerjasama dengan lembaga mitra. Mekanisme terkait fee atau jasa kepakaran dan keahlian diatur dalam aturan tersendiri.
- h. Kebijakan pembayaran insentif kinerja merupakan penghargaan atas produktivitas individu pegawai dan pejabat pengelola.
- i. Sanksi diberikan kepada individu pegawai atau pejabat pengelola sesuai dengan hasil evaluasi kerja dan kinerja individu.

BAB II

PENERIMA, PERSYARATAN DAN KOMPONEN REMUNERASI

Pasal 3

Remunerasi diberikan kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai pada satuan kerja Badan Layanan Umum (BLU) berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme.

Pasal 4

- (1) Remunerasi untuk Dewan Pengawas berupa honorarium dan insentif kinerja.
- (2) Remunerasi untuk tenaga kependidikan dan dosen biasa berupa gaji tambahan dan insentif kinerja.
- (3) Remunerasi untuk dosen dengan tugas tambahan berupa gaji tambahan, insentif kinerja, dan insentif kelola.

Pasal 5

Insentif kinerja bagi Dewan Pengawas sebagaimana tercantum dalam pasal 4 ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Ketua Dewan Pengawas sebesar 40% (empat puluh persen) dari insentif kinerja yang diterima Rektor;
- b. Anggota Dewan Pengawas sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari insentif kinerja yang diterima Rektor;
- c. Sekretaris Dewan Pengawas sebesar 15% (lima belas persen) dari insentif kinerja yang diterima Rektor;

Pasal 6...

Pasal 6

- (1) Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan pegawai dapat diberikan remunerasi ke-13, yang besarnya 50% dari remunerasi yang dibayarkan pada bulan sebelumnya.
- (2) Remunerasi ke-13 diberikan pada awal tahun berikutnya berdasarkan nilai capaian Indikator Kinerja Utama di unit kerja masing-masing.

Pasal 7

Remunerasi tidak dibayarkan pada pegawai yang:

- a. sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara;
- b. sedang menjalani cuti bersalin anak ke-3 dan seterusnya;
- c. tidak mengisi laporan kinerja;
- d. diperbantukan ke instansi lain;
- e. tidak memenuhi ketentuan BKD sesuai dengan peraturan perundangan, bagi dosen; atau
- f. cuti sakit lebih dari 6 (enam) bulan.

BAB III GAJI TAMBAHAN

Pasal 8

- (1) Gaji tambahan adalah insentif yang dibayarkan kepada pejabat pengelola/pegawai berdasarkan peringkat dan nilai jabatan;
- (2) Peringkat jabatan dan nilai jabatan pegawai diatur dalam lampiran lain Keputusan ini.
- (3) Dalam hal terjadi perubahan peringkat jabatan dan pengangkatan pegawai baru, maka penyesuaian pembayaran Gaji Tambahan diberikan pada bulan berikutnya.

Pasal 9

- (1) Gaji tambahan diberikan apabila memenuhi sedikitnya 80% dari jumlah jam kehadiran bagi tenaga kependidikan dan dosen dengan tugas tambahan, dan apabila memenuhi jam hadir wajib bagi dosen biasa.
- (2) Besaran gaji tambahan adalah 30% dari tarif remunerasi sesuai kelas dan nilai jabatannya.
- (3) Bagi pegawai yang mendapat jabatan rangkap, maka gaji tambahan dibayarkan dengan tarif yang tertinggi.

Pasal 10

- (1) Gaji tambahan dibayarkan setiap bulan.
- (2) Gaji tambahan untuk pegawai yang berstatus CPNS adalah sebesar 80% dari tarif gaji tambahan pada posisi jabatan yang akan ditempati.
- (3) Gaji tambahan untuk pegawai yang berstatus Bukan PNS adalah sebesar 50% dari tarif gaji tambahan pada posisi jabatan yang sama.

Pasal 11

- (1) Gaji tambahan tetap diberikan kepada pegawai yang:
 - a. sedang melakukan tugas belajar;
 - b. menjalani cuti tahunan, cuti bersalin anak kesatu dan kedua, cuti sakit, cuti alasan penting sesuai aturan yang berlaku;
 - c. mendapat tugas dinas luar; atau
 - d. meninggal dunia pada bulan berkenaan.

(2) Setiap...

- (2) Setiap pegawai yang berkondisi sebagaimana tercantum pada ayat (1) pada bulan berkenaan harus menyerahkan data dukungannya selambat-lambatnya 3 (tiga) hari pada awal bulan berikutnya kepada atasan langsung untuk selanjutnya pada hari yang sama disampaikan kepada Bagian Organisasi dan Kepegawaian untuk dilakukan pengkondisian pada rekap presensi elektronik.
- (3) Pegawai yang tidak atau terlambat menyerahkan data dukung sebagaimana ketentuan pada ayat (2) berakibat pada tidak terbayarkannya gaji tambahan untuk bulan berkenaan.

Pasal 12

- (1) Pengurangan gaji tambahan diberikan kepada pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin ringan atau sedang, berupa:
 - a. Sebesar 20% (dua puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan;
 - b. Sebesar 20% (dua puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis;
 - c. Sebesar 20% (dua puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - d. Sebesar 30% (tiga puluh persen) selama 4 (empat) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - e. Sebesar 30% (tiga puluh persen) selama 5 (lima) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - f. Sebesar 30% (tiga puluh persen) selama 6 (enam) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - g. Sebesar 40% (empat puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - h. Sebesar 50% (lima puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - i. Sebesar 60% (enam puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pembebasan dari jabatan
- (2) Pengurangan gaji tambahan sebagaimana ayat (1) berlaku sejak ditetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin.
- (3) Pengurangan gaji tambahan bagi pegawai yang berstatus tugas belajar sebesar 50% (lima puluh persen) setelah bulan ke tujuh (7) untuk studi dalam negeri dan sesuai jadwal keberangkatan untuk studi luar negeri.

Pasal 13

- (1) Jam kehadiran bagi tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) adalah:
 - a. Senin sampai dengan Kamis : pukul 07.30 - 16.00 WIB
 - b. Jumat : pukul 07.00 - 16.00 WIB
- (2) Jam kehadiran bagi dosen dengan tugas tambahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) adalah sebesar 7,5 jam per hari.
- (3) Jumlah jam hadir wajib bagi dosen biasa sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) adalah:
 - a. sedikitnya 21 jam per minggu bagi dosen dengan jabatan fungsional Asisten Ahli;
 - b. Sedikitnya...

- b. sedikitnya 17 jam per minggu bagi dosen dengan jabatan fungsional Lektor;
 - c. sedikitnya 13 jam per minggu bagi dosen dengan jabatan fungsional Lektor Kepala;
 - d. sedikitnya 9 jam per minggu bagi dosen dengan jabatan fungsional Profesor.
- (4) Jam kehadiran diperhitungkan dari hasil rekam kehadiran dengan sistem elektronik (*fingerprint*) pada saat mulai dan pulang kerja.
- (5) Rekam kehadiran secara manual dapat dilakukan jika:
- a. Mesin rekam kehadiran elektronik mengalami kerusakan/tidak berfungsi;
 - b. Pegawai belum terdaftar untuk dapat melakukan rekam kehadiran secara elektronik;
 - c. Terjadi keadaan yang mendesak (*force majeure*) berupa bencana alam dan/atau kerusakan yang mengakibatkan sistem rekam kehadiran secara elektronik tidak mungkin untuk dilakukan; dan/atau
 - d. Lokasi kerja tidak memungkinkan untuk disediakan mesin rekam kehadiran elektronik, namun perlu mendapatkan persetujuan dari atasan langsung.

BAB IV INSENTIF KINERJA

Pasal 14

Insentif Kinerja adalah insentif yang dibayarkan kepada pejabat pengelola/pegawai atas dasar capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun berjalan yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja.

Pasal 15

- (1) Besaran Insentif Kinerja adalah 70% dari tarif remunerasi sesuai peringkat dan nilai jabatannya.
- (2) Insentif Kinerja bagi calon PNS dan diberikan 80% (delapan puluh persen) dari jumlah Insentif Kinerja pada jabatan yang akan didudukinya.
- (3) Insentif Kinerja bagi pegawai Bukan PNS diberikan 50% (lima puluh persen) dari jumlah Insentif Kinerja pada jabatannya.
- (4) Insentif Kinerja bagi pegawai yang dibebaskan dari jabatan karena melaksanakan tugas belajar dibayarkan sebesar 50% (lima puluh persen) dari Insentif Kinerja yang diterima dalam jabatannya.
- (5) Insentif Kinerja bagi pegawai yang meninggal dunia dibayarkan secara penuh hingga berakhirnya bulan efektif.

Pasal 16

Insentif Kinerja tidak diberikan kepada pegawai yang memiliki nilai capaian kinerja kurang dari 25%

Pasal 17

- (1) Insentif Kinerja diberikan setiap triwulan bagi tenaga kependidikan dan setiap semester bagi dosen berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- (2) Penilaian kinerja bagi tenaga kependidikan yang menduduki jabatan staf dan Kepala Subbagian meliputi aspek Kehadiran, Kinerja Capaian IKU, dan Nilai Perilaku.
- (3) Penilaian kinerja bagi tenaga kependidikan yang menduduki jabatan Kepala Bagian dan Kepala Biro meliputi aspek Kehadiran, Capaian IKU, dan Indeks Kepemimpinan;
- (4) Penilaian kinerja bagi Dosen Biasa meliputi Kehadiran, Kinerja Capaian IKU, dan Perangkat Pembelajaran.
- (5) Penilaian...

- (5) Penilaian kinerja bagi Dosen dengan Tugas Tambahan meliputi Kehadiran, Capaian IKU, Indeks Kepemimpinan, dan Kinerja Dosen.
- (6) Penilaian kinerja pegawai melibatkan teman sejawat, bawahan, atasan langsung, Ketua Jurusan, dan Tim Remunerasi.
- (7) Format dan bobot penilaian kinerja pegawai adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran lain Keputusan ini.

Pasal 18

Pemotongan Insentif Kinerja dilakukan kepada pegawai yang sedang menjalani hukuman disiplin sebagai berikut:

- a. Sebesar 20% (dua puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan;
- b. Sebesar 20% (dua puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis;
- c. Sebesar 20% (dua puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis;
- d. Sebesar 30% (tiga puluh persen) selama 4 (empat) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- e. Sebesar 30% (tiga puluh persen) selama 5 (lima) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
- f. Sebesar 30% (tiga puluh persen) selama 6 (enam) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
- g. Sebesar 40% (empat puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- h. Sebesar 50% (lima puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- i. Sebesar 60% (enam puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pembebasan dari jabatan

Pasal 19

Dalam hal terjadi perubahan kelas jabatan dan pengangkatan pegawai baru, maka penyesuaian pembayaran Insentif Kinerja diberikan pada bulan berikutnya.

BAB V INSENTIF KELOLA

Pasal 20

- (1) Insentif kelola adalah insentif yang diberikan kepada pegawai berdasarkan nama jabatan dan besarnya ditetapkan dengan Keputusan Rektor sendiri.
- (2) Insentif kelola tidak diberlakukan bagi dosen biasa dan tenaga kependidikan.

BAB VI RENCANA DAN LAPORAN CAPAIAN KINERJA

Pasal 21

- (1) Setiap pegawai wajib menandatangani kontrak kinerja tahunan berdasarkan capaian kuantitas dan kualitas kinerja tahun sebelumnya dan kesepakatan antara atasan dan bawahan.

(2) Penandatanganan..

- (2) Penandatanganan kontrak kinerja antara pegawai dan atasannya dilakukan di awal tahun.

Pasal 22

- (1) Tenaga kependidikan wajib menyusun rencana kinerja bulanan yang disetujui oleh atasannya.
- (2) Dosen wajib menyusun rencana kinerja semester yang disetujui oleh Ketua Jurusanya.
- (3) Pengisian rencana kinerja bulanan bagi tenaga kependidikan dan rencana kinerja semester bagi dosen dilakukan secara online.

Pasal 23

- (1) Tenaga kependidikan wajib melaporkan capaian kinerja harian dan bulanan secara online.
- (2) Capaian kinerja tenaga kependidikan yang diperhitungkan dalam remunerasi adalah capaian kinerja yang memenuhi penilaian atasan langsung dan Tim Remunerasi.

Pasal 24

- (1) Dosen melaporkan capaian kinerja semester secara online.
- (2) Capaian kinerja dosen yang diperhitungkan dalam remunerasi adalah capaian kinerja yang memenuhi penilaian Tim Remunerasi.

Pasal 25

- Laporan kinerja diisi oleh pegawai yang bersangkutan, dengan ketentuan:
- a. pegawai bertanggungjawab secara mutlak bahwa isian laporan kinerja yang dibuatnya adalah benar sesuai kenyataan dan dapat dibuktikan; dan
 - b. pegawai menyadari sepenuhnya bahwa isian laporan kinerja yang dibuatnya berdampak pada pengeluaran keuangan negara.

Pasal 26

- Penilaian laporan kinerja pegawai dilakukan dengan ketentuan:
- a. penilai bertanggungjawab secara mutlak atas kebenaran isian laporan kinerja pegawai yang dinilainya; dan
 - b. penilai menyadari sepenuhnya bahwa isian laporan kinerja yang dibuatnya berdampak pada pengeluaran keuangan negara.

Pasal 27

- Penyelesaian penyimpangan pengisian laporan kinerja diatur sebagai berikut:
- a. kesalahan administrasi dalam pelaporan kinerja diselesaikan dengan perbaikan laporan kinerja;
 - b. penyimpangan administrasi dalam pelaporan kinerja diselesaikan dengan pembatalan laporan kinerja dan kewajiban pengembalian gaji remunerasi dan/atau insentif kinerja;
 - c. penyimpangan administrasi dalam pelaporan kinerja yang berulang dikenakan hukuman disiplin pegawai sesuai peraturan yang berlaku.

Pasal 28

- Batas waktu pengisian laporan kinerja adalah:
- a. Kinerja harian dilaporkan paling lambat tujuh hari setelahnya;
 - b. Laporan kinerja bulanan yang merupakan akumulasi laporan kinerja harian dilaporkan paling lambat dua hari pada bulan berikutnya;
 - c. Laporan kinerja semester dilaporkan paling lambat dua minggu setelah semester berakhir.

BAB VII PENGAWASAN

Pasal 29

- (1) Pengawasan dan monitoring atas pelaporan kinerja dalam Remunerasi BLU dilaksanakan oleh SPI (Satuan Pemeriksa Intern) dalam skema Monitoring, Evaluasi dan Audit Kinerja.
- (2) Pelaksanaan Monitoring, Evaluasi dan Audit Kinerja dalam remunerasi BLU dilaksanakan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam setahun.
- (3) Teknis dalam pelaksanaan Monitoring, Evaluasi dan Audit Kinerja diatur dalam keputusan Rektor tersendiri.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Keputusan Rektor ini menjadi pedoman dan mulai berlaku pada tanggal ditetapkan serta berlaku surut sejak tanggal 1 Januari 2017.

Ditetapkan di : Semarang

Pada tanggal : 8 Februari 2017

Rektor,

