



# **SISTEM MANAJEMEN KINERJA - PENILAIAN KINERJA DOSEN 2023- 2024**

Sumber: Sosialisasi Ditpeg ITB-MTI (Ringkasan)

# PETA INDIKATOR KINERJA ITB – Target 2025

IK Masukan/ Program Strategis		IK Proses/ Strategi	IK Hasil/ Wujud	IK Dampak/ Visi & Misi
1. % implementasi struktur baru kelembagaan UKP/F-5/PP-P-PUI: 100 2. UKPUnit/dir/l/kantor: 20 3. Pusat keunggulan global/nasional/fakultas: 2/5/6 4. % layanan data, informasi, dan pengetahuan terintegrasi: 100 5. % layanan data, informasi, dan pengetahuan yang dapat diakses digital/daring/ jarak jauh: 100 6. % implementasi SOP baru akuntansi dan keuangan: 100 7. Hari pencarian dana kerja sama: 10 8. % review masterplan fisik dan akademik multikampus: 100 9. % terbangunnya sarana-prasarana penunjang kegiatan akademik multikampus: 100 10. Prodi/mhs multikampus: 20/6000 11. PP/KK multikampus: 20 12. % insentif dosen berbasis kinerja: 100 13. % insentif dosen dikelola terpadu: 100 14. % server dan storage terpusat: 100 15. % laboratorium bersertifikat: 50 16. % implementasi <i>resource sharing</i> : 100 17. % dosen berbeban sesuai kontrak kerja: 100 18. Dosen jalur khusus penelitian: 100 19. % dosen tetap bersertifikat profesi: 20 20. % dosen jabatan guru besar: 20 21. % tendik bersertifikat profesi: 52 22. % tendik lulusan S2/S3: 20 23. % tendik lulusan S1: 60 24. % dosen kualifikasi doktor: 80 25. % dosen paruh waktu/ praktisi/ industri ( <i>adjunct faculty</i> ): 20	26. <i>Visiting lecturer/ fellow</i> : 250 27. Kumulatif dosen & tendik tetap pensiun dini: 150 28. % dosen mengunjungi kampus luar negeri min.1 minggu: 30 29. Mahasiswa asing penerima beasiswa: 90 30. % mahasiswa di luar prodi utama: 20 31. % mahasiswa di luar kampus: 20 32. % kurikulum berbasis studi kasus, proyek, <i>problem solving</i> , dan multidisiplin: 20 33. % mata kuliah menggunakan LMS: 100 34. % prodi pasca sarjana berbasis penelitian: 20 35. Prodi magister multidisiplin: 5 36. Program RPL & profesi: 68 37. Mata kuliah credit earning: 500 38. Kelas berbahasa Inggris: 500 39. Peserta outbound mobility: 1500 40. Peserta <i>inbound mobility</i> : 700 41. Program <i>joint/ double degree</i> : 40 42. Dosen/peneliti mitra: 2000 43. Mahasiswa doktoral: 2000 44. Peneliti paska-doktoral: 125 45. % dosen muda meneliti: 100 46. Penelitian kerja sama: 1000 47. Mahasiswa peserta KKN: 500 48. Dosen terlibat pengabdian masyarakat: 300 49. Dosen <i>chief editor</i> jurnal terindeks: 12 50. Dosen <i>reviewer</i> jurnal terindeks: 200 51. % pembangunan fisik <i>innovation park</i> : 100 52. Badan usaha <i>innovation park</i> : 1	53. % dosen pejabat struktural: 15 54. Dosen per 100 mahasiswa: 12 55. Rasio dosen-tenaga kependidikan: 1,20 56. % dosen asing: 25 57. % program studi terakreditasi unggul: 80 58. % program studi terakreditasi internasional: 50 59. % mahasiswa paska sarjana: 40 60. Judul PPMI per dosen: 2,5 61. Kerja sama: 4.000 62. Mahasiswa program profesi dan RPL: 1000 63. Mahasiswa asing per 100 mahasiswa dalam negeri: 5	64. Pendapatan institusi: 5T 65. Dana lestari: 500M 66. Paten, HAKI dan karya yang dihasilkan: 500 67. Start-up: 300 68. Publikasi terindeks lima tahun (per dosen): 16.000 (10) 69. % mahasiswa lulus tepat waktu: 75 70. Mahasiswa berprestasi: 400 71. Dosen dan tenaga kependidikan berprestasi: 200	72. % keberhasilan mahasiswa dalam setahun setelah lulus ( <i>bekerja/ wirausaha/ melanjutkan studi</i> ): 95 (73/7/15) 73. Paten, HAKI, dan karya yang dimanfaatkan masyarakat (royalti & lisensi): 150 74. Sitasi lima tahun (per dosen): 100.000 (60)
	4	1		
	3	2	2	

## Keterangan:

- IKU
- Klasterisasi PT
- QS/THE

1 Bidang Pendidikan

2 Bidang PPMI

3 Bidang Sumber Daya

4 Bidang URK



# BUILDING BLOCK – SISTEM MANAJEMEN KINERJA

## A. Isi/konten



- Bagaimana dosen dapat berkontribusi terhadap pencapaian Renstra ITB?
- Bagaimana menilai tingkat kontribusi dosen? Apakah ukuran yang digunakan?

## B. Proses



- Proses apakah yang perlu dijalankan untuk memaksimalkan kontribusi dosen?
- Kompetensi perilaku (non-teknis) apakah yang dibutuhkan untuk mengelola kinerja tim?

## C. Integrasi



- Bagaimana hubungan antara SMK vs sistem SDM lainnya, seperti Pelatihan, Pengembangan Karir, Penggajian?
- Bagaimana meningkatkan motivasi pegawai?



## A. Sistem Manajemen Kinerja Dosen ITB - Isi/Konten

- Terdiri dari Sasaran Kerja dan Kompetensi Perilaku yang termuat di dalam *performance contributioncard* (*contributioncard*)

### Performance ContributionCard

No.	Sasaran Kerja	Indikator Kinerja/KPI	Bobot (%)	Target	Hasil
1	Sasaran Kerja 1	IK1.1			
		IK1.2			
2	Sasaran Kerja 2	IK2.1			
3	Sasaran Kerja 3	IK3.1			
4	...	...			
5	...	...			

Bobot 90%

Kompetensi Perilaku	Target	Hasil
1 Orientasi Pada Hasil		
2 Integritas		
3 Kolaboratif		
4 Adaptif		
5 Pembelajaran Berkelanjutan		
6 Menghargai Perbedaan		

Bobot 10%



# 11 Sasaran Kerja Dosen



= sasaran kerja wajib



= sasaran kerja pilihan, pilih 2

1. Penilaian terhadap pelaksanaan perkuliahan berdasarkan data di SIX = 20%
2. Pembimbingan TA, tesis atau disertasi mahasiswa. Diutamakan yang menghasilkan publikasi karya atau penghargaan nasional/internasional = 20%
3. Memiliki sitasi penelitian atau publikasi yang tinggi selama 3 tahun terakhir = 20%
4. Menghasilkan inovasi pengajaran diindikasikan dengan keikutsertaan dalam hibah pengajaran yang dialokasikan oleh F/S melalui pendanaan P2MI dsb = 20%
5. Pembimbingan kegiatan mahasiswa di unit kegiatan, himpunan, dll yang berdampak pada masyarakat, atau menghasilkan penghargaan/prestasi khusus atau perintisan *Start Up* = 20%
6. Keberhasilan mendapatkan hibah penelitian, pengabdian masyarakat atau hibah kerjasama lainnya dari sumber dana internal maupun eksternal = 20%
7. Keberhasilan melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat yang berdampak luas = 20%
8. Menghasilkan inovasi & kewirausahaan yang berdampak positif & luas bagi masyarakat = 20%
9. Keberhasilan melakukan pembinaan penelitian kepada dosen muda = 20%
10. Menghasilkan publikasi berkualitas tinggi dalam jumlah yang relatif tinggi = 20%
11. Melakukan program pengembangan inovasi mendukung Renstra = 20%

# FORM PENILAIAN KINERJA DOSEN 2023-2024

No.	Sarana Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1-5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
1	Penilaian terhadap pelaksanaan perkuliahan berdasarkan data di SIX	Penilaian mahasiswa thd diri sendiri, dalam kuesioner mahasiswa di SIX (10%)	20%		Nilai < 2	2 <= Nilai < 2.5	2.5 <= Nilai < 3	3 <= Nilai < 3.5	Nilai >= 3.5	<ol style="list-style-type: none"> <li>Perhitungan kompilasi akan diproses di SIX</li> <li>Potofolio, nilai 1-4 dari ketua KK dan hasil rata-rata dari seluruh MK yang diampu</li> <li>Kehadiran mahasiswa 80%</li> <li>Pemasukan DNA, dinilai dan tepat waktu sesuai batas jadwal</li> <li>Kuisisionir berdasarkan pertanyaan mengenai penilaian mahasiswa terhadap diri sendiri setelah mengikuti kuliah</li> </ol>
		Pemasukan DNA tepat waktu dan kehadiran personal dosen (5%)			0	N/A	N/A	1 Terpenuhi	2 Terpenuhi	
		Penilaian atas portofolio dosen (5%)			Nilai < 2	2 <= Nilai < 2.5	2.5 <= Nilai < 3	3 <= Nilai < 3.5	Nilai >= 3.5	

No.	Sarana Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1-5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
2	Pembimbingan TA, tesis atau disertasi mahasiswa. Diutamakan yang menghasilkan publikasi karya atau penghargaan nasional/internasional	Jumlah Mahasiswa Bimbingan S1-S3 (5%)	20%		0	1 mahasiswa	2 mahasiswa	3 mahasiswa	4 mahasiswa	Perhitungan kompilasi akan diproses di SIX
		Jumlah Mahasiswa Bimbingan S1 dan S2 yang menyelesaikan TA/Tesis dalam waktu 6 bulan (10%)			0	1 mahasiswa	2 mahasiswa	3 mahasiswa	4 mahasiswa	
							>=1 Q3 submit, atau >= 1 karya seni yang terdaftar	>=1 Q3 under review, atau >= 1 karya seni yang terdaftar	>=1 Q3 accepted atau >=1 karya seni yang terdaftar	Berlaku untuk bimbingan mahasiswa S1, S2 dan S3
		Jumlah mahasiswa Bimbingan yang menghasilkan publikasi (5%)			0	N/A	dalam pameran bertaraf regional, atau >= perancangan desain berskala lokal	dalam pameran bertaraf nasional, atau >= perancangan desain berskala nasional	dalam pameran bertaraf internasional atau >= perancangan desain berskala nasional	Data penilaian khusus untuk mahasiswa Pasca, melalui sistem di SPs.  Data penilaian untuk mahasiswa S1 melalui Surat Dekan kepada WRAM atau melalui upload bukti di SIX



No.	Sarana Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1-5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
3	Memiliki sitasi penelitian atau publikasi yang tinggi selama 3 tahun terakhir	Rata-rata sitasi per tahun selama tiga tahun terakhir	20%		0-2 sitasi	3-4 sitasi	5-6 sitasi	7-10 sitasi	>10 sitasi	Berbasis data Scopus

No.	Sarana Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1-5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
4	Menghasilkan inovasi pengajaran diindikasikan dengan keikutsertaan dalam hibah pengajaran yang dialokasikan oleh F/S melalui pendanaan P2MI dsb	1. Membuat materi kuliah berbasis audio/video di Edunex: 15 2. Membuat materi/evaluasi kuliah yang memungkinkan pembelajaran mandiri di Edunex: 15 3. Melaksanakan pembelajaran dengan metoda berbasis proyek/studi kasus/magang industri/penelitian: 10 4. Membuat revisi buku ajar: 10 5. Menerjemahkan buku ajar: 20 6. Membuat artikel populer terkait pengajaran/ pendidikan: 5		20%	<20	20-39	40-59	60-79	>80	Penilaian hasil inovasi pengajaran berdasarkan pada bukti-bukti dari dosen yang disampaikan kepada Ketua KK untuk mendapat persetujuan sebagai penilai kinerja

No.	Sarana Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1-5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
5	Pembimbingan kegiatan mahasiswa di unit kegiatan, himpunan, dll yang berdampak pada masyarakat, atau menghasilkan penghargaan/prestasi khusus atau perintisan <i>Start Up</i>	Keterlibatan dosen yang dibuktikan dalam bentuk SK penugasan di F/S, atau di WRAM/Ditmawa atau WRII/LPIK		20%	0	N/A	1	2	>=3	Jumlah SK, sebagai Ketua diberi nilai 2, sebagai "anggota pendukung" diberi nilai 1. Untuk kegiatan yang berskala internasional, semua pembimbing yang terlibat mendapat nilai 2. Kegiatan ini mencakup pula pembimbingan untuk kegiatan kemahasiswaan di luar ITB, namun perlu dilengkapi dengan surat tugas dari Dekan/WRSD/WRAM

No.	Sarana Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1-5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
6	Keberhasilan mendapatkan hibah penelitian, pengabdian masyarakat atau hibah kerjasama lainnya dari Sumber dana internal maupun eskternal	Jumlah aktivitas PPMI yang tercatat di MyPPM		20%	0	1	2	3	$\geq 4$	Jumlah SK, sebagai Ketua diberi nilai 2, sebagai "anggota pendukung" diberi nilai 1. Untuk hibah dari sumber dana eksternal, Ketua diberi nilai 1.

No.	Sarana Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1-5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
7	Keberhasilan melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat yang berdampak luas	Jumlah individu penerima manfaat sesuai kriteria di LPPM		20%	0-10	11-25	26-50	51-100	>100	Perhitungan "jumlah individu terdampak" sesuai prosedur yang biasa diterapkan di LPPM



No.	Sarana Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1-5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
8	Menghasilkan inovasi dan kewirausahaan yang berdampak positif dan luas bagi masyarakat	Jumlah karya inovasi berbentuk prototipe atau karya		20%	0	N/A	N/A	N/A	1	Jumlah SK di F/S atau WRRRI atau WRAM sebagai Ketua diberi nilai 2, sebagai "anggota/pendukung" diberi nilai 1.

No.	Sarana Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1-5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
9	Keberhasilan melakukan pembinaan penelitian kepada dosen muda	Jumlah kolega (relasi) yang dilibatkan dalam penelitian dalam satu tahun.		20%	0	1	2-5	6-9	>=9	Jumlah dosen lain yang dilibatkan di dalam kegiatan penelitian

No.	Sarana Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1-5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
10	Menghasilkan publikasi berkualitas tinggi dalam jumlah yang relatif tinggi	Jumlah publikasi terindeks Scopus/WoS		20%	0-1 artikel	2-3 artikel	4-5 artikel	6-8 artikel	>9 artikel	Data diperoleh dari Scopus dan WoS tahun berjalan

No.	Sarana Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1-5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
11	Melakukan Program Pengembangan Inovasi mendukung Renstra	Jumlah keterlibatan dalam satgas pengembangan internal		20%	1	2	3-4	5	>=6	Berdasarkan SK yang diperlukan di F/S atau di Pusat sebagai Ketua diberi nilai 2, sebagai "anggota/pendamping" diberi nilai 1.

**\* Setiap dosen dinilai melalui 3 jenis indikator yang bersifat wajib (yaitu IK 1, 2 dan 3) yang masing-masing bobotnya 20% dan 2 indikator pilihan yang juga masing-masing bobotnya 20%.**



## B. Sistem Manajemen Kinerja Dosen ITB - Proses

---

### 1. Pelaksanaan, Pemantauan dan Pembinaan Kinerja

- Dekan dan Ketua KK melakukan pertemuan dialog kinerja setiap 6 bulan sekali;
- Ketua KK dan seluruh anggota KK melakukan pertemuan dialog kinerja setiap 3 bulan sekali.

### 2. Penilaian

- Berdasarkan tingkat kontribusi yang dihasilkan pada
  - Sasaran Kerja/Indikator Kinerja
  - Kompetensi Perilaku
- Memungkinkan untuk mengajukan nota keberatan atas hasil penilaian.





## C. Sistem Manajemen Kinerja Dosen ITB - Integrasi

---

- Hasil final penilaian kinerja dosen digunakan untuk:
  - pemberian tunjangan atau insentif kinerja;
  - kenaikan upah pokok;
  - pelatihan dan pengembangan;
  - pengembangan karier dosen.
  
- Dalam memperkuat kolaborasi (*esprit-de-corps*) antar F/S,
  - ITB dapat menggunakan nilai kinerja gabungan dari ITB secara keseluruhan, F/S, dan individu sebagai dasar pemberian insentif kinerja.
  - Penentuan bobot dari masing-masing nilai kinerja (ITB, F/S, individu) dalam penentuan insentif kinerja ditentukan oleh Pimpinan ITB.

# Dukungan Teknologi





## Workflow



- Perencanaan Kerja
- Pemantauan (*Monitoring*)
- Penilaian Kinerja

### Pengisian Rencana Kerja

#### Pegawai

- Mengisi rencana kerja

#### Atasan Langsung

- Melakukan pembaruan/ perubahan rencana kerja bawahan.
- Menyetujui rencana kerja bawahan

### Monitoring Kinerja

#### Pegawai

- Melihat progress kerja
- Menambah log aktivitas
- Melihat feedback dari atasan

#### Atasan Langsung

- Melihat progress kerja bawahan
- Memberikan feedback

### Penilaian Kinerja

#### Pegawai

- Mengisi realisasi
- Menilai KPI, Kompetensi, dan mengklaim Satuan Tugas
- Menerima/Menyanggah Nilai dari Atasan

#### Atasan Langsung

- Menilai KPI dan Kompetensi Bawahan
- Mengubah Nilai KPI dan Kompetensi

#### Atasan Tidak Langsung

- Menolak/Menerima Permintaan Sanggahan Pegawai