



PERATURAN REKTOR  
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG  
NOMOR : 1333/IT1.A/PER/2022

TENTANG

**PANDUAN PELAKSANAAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA DOSEN  
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG,

Menimbang : a. bahwa Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Institut Teknologi Bandung, telah ditetapkan dalam Peraturan Rektor ITB Nomor 1332/IT1.A/PER/2022;  
b. bahwa sesuai ketentuan dalam Pasal 8 Peraturan Rektor ITB sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas, dipandang perlu menetapkan panduan pelaksanaan sistem manajemen kinerja dosen Institut Teknologi Bandung;  
c. bahwa untuk memenuhi maksud sebagaimana disebut pada huruf a dan huruf b di atas, perlu diterbitkan Peraturan Rektor ITB.

Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 65 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Teknologi Bandung;  
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya;  
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen.  
7. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;  
8. Peraturan Rektor ITB Nomor 260/PER/I1.A/HK/2014 tentang Peraturan Kepegawaian Institut Teknologi Bandung Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;  
9. Peraturan Rektor ITB Nomor 178/IT1.A/PER/2022 tentang Sistem Remunerasi Pegawai Institut Teknologi Bandung;  
10. Peraturan Rektor ITB Nomor XXX/IT1.A/PER/2022 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Institut Teknologi Bandung;  
11. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen.  
12. Keputusan Majelis Wali Amanat ITB Nomor 005/SK/I1-MWA/KP/2020 tentang Pengangkatan Rektor Institut Teknologi Bandung Periode 2020-2025.

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : PERATURAN REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG TENTANG PANDUAN PELAKSANAAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA DOSEN INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Institut Teknologi Bandung yang selanjutnya disingkat ITB adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
2. Rektor adalah Rektor ITB.
3. Pimpinan adalah Rektor dan seluruh Wakil Rektor dan pejabat setingkat Wakil Rektor.
4. Sistem Manajemen Kinerja adalah suatu proses sistematis dan berkelanjutan yang melibatkan seluruh pegawai dan pimpinan di ITB untuk mencapai tujuan-tujuan strategis dari organisasi, dalam suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan di dalam manajemen atau pengelolaan kinerja terdiri dari i) perencanaan kinerja; ii) pemantauan, pendampingan dan pembinaan kinerja; dan iii) penilaian kinerja.
5. *Contribution Card* adalah suatu dokumen atau formulir yang digunakan untuk mencatat sasaran kerja, indikator kinerja, target kinerja, kompetensi perilaku dan informasi lainnya dari pegawai yang berhubungan dengan pengelolaan kinerjanya dan yang dinilai memberikan kontribusi dan implikasi positif bagi tercapainya tujuan organisasi.
6. Sasaran Kerja (SK) atau juga disebut sebagai sasaran kinerja, objektif, *goal*, atau rencana kinerja utama, adalah suatu tujuan atau hasil kerja yang ingin atau perlu dicapai oleh pegawai, unit kerja atau ITB dalam periode waktu tertentu.
7. Indikator Kinerja (IK) atau juga disebut sebagai KPI (*Key Performance Indicator*) atau Indikator Kinerja Utama (IKU), adalah suatu ukuran atau indikator yang bersifat terukur yang dapat digunakan untuk menilai tingkat pencapaian, tingkat keberhasilan atau tingkat kinerja pegawai, unit kerja atau ITB dalam mencapai Sasaran Kerja tertentu.
8. Target Kinerja adalah tingkat atau hasil kerja yang bersifat terukur yang ingin atau perlu dicapai di dalam suatu Sasaran Kerja dan Indikator Kinerja.
9. Kompetensi Perilaku atau juga disebut sebagai kompetensi non-teknis, adalah keterampilan, pengetahuan dan perilaku utama yang dibutuhkan oleh suatu jabatan untuk menjalankan tugasnya dengan efektif.
10. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
11. Fakultas/Sekolah adalah unit kerja akademik di lingkungan ITB.
12. Dekan adalah pimpinan Fakultas/Sekolah di lingkungan ITB.
13. Pimpinan Fakultas/Sekolah adalah Dekan dan para Wakil Dekan yang ditetapkan oleh Rektor.
14. Ketua Kelompok Keahlian/Keilmuan yang selanjutnya disingkat Ketua KK adalah Ketua KK di lingkungan ITB yang ditetapkan oleh Dekan.

## BAB II SISTEM MANAJEMEN KINERJA DOSEN

### Bagian Kesatu Proses Manajemen Kinerja Dosen

#### Pasal 2

Sistem manajemen kinerja dosen mengikuti tahapan sebagai berikut:

- a. Perencanaan Kinerja;
- b. Pemantauan, Pendampingan dan Pembinaan Kinerja;
- c. Penilaian/Evaluasi Kinerja.

Bagian Kedua  
Perencanaan Kinerja Dosen

Pasal 3

- (1) Dekan Fakultas/Sekolah menetapkan sasaran kinerja, indikator kinerja dan target kinerja Fakultas/Sekolah berdasarkan Rencana Strategis Fakultas/Sekolah dan Rencana Strategis ITB, yang selanjutnya diturunkan (*cascading*) ke seluruh bagian dari Fakultas/Sekolah.
- (2) Sasaran kinerja dan kompetensi perilaku dosen sebagaimana tercantum di dalam *Contribution Card* menggunakan distribusi bobot komponen kinerja sebagai berikut:
  - a. Sasaran Kinerja 90% (sembilan puluh persen)
  - b. Kompetensi Perilaku 10% (sepuluh persen)
- (3) Dosen menuliskan sasaran kerja, indikator kinerja, dan target kinerjanya dengan mengikuti panduan berikut:
  - a. Mengikuti format SMART (*Specific, Measureable, Achievable, Relevant, Time-bound*) sebagaimana contoh yang tercantum pada Lampiran 1 Peraturan ini;
  - b. Jumlah sasaran kerja dan indikator kinerja untuk suatu jabatan tidak dibatasi, namun disarankan tidak melebihi 7 (tujuh) sasaran kerja, dan jumlah indikator kinerja minimum 1 (satu) dan maksimum 3 (tiga) untuk setiap sasaran kerja;
  - c. Tujuan dari saran pembatasan jumlah sasaran dan indikator kinerja sebagaimana dimaksud pada huruf b adalah untuk membantu dosen lebih fokus dalam mencapai target kinerjanya;
  - d. Dosen memiliki kontrol atas pencapaian sasaran kerja yang ditetapkan;
  - e. Setiap indikator kinerja memiliki bobot (%) yang merepresentasikan tingkat kepentingan indikator kinerja di dalam pekerjaan, dimana semakin penting suatu indikator kinerja di dalam pekerjaan, semakin tinggi bobot yang diberikan;
  - f. Total bobot seluruh indikator kinerja di dalam *Contribution Card* adalah 100% (seratus persen).
- (4) Berdasarkan bobot sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 ayat (2) dan ayat (3) di atas, setiap dosen menyusun rencana fokus kegiatannya pada awal semester dengan mempertimbangkan komponen-komponen kinerja berikut:
  - a. Sasaran Kinerja, dengan memperhatikan:
    - i) efektivitas dan implikasi positif dan sasaran kinerja bagi pelaksanaan Tridharma serta Rencana Strategis ITB dan Rencana Strategis Fakultas/Sekolah;
    - ii) sasaran kinerja dosen yang bersifat wajib dan tidak wajib;
    - iii) minat, kemampuan dan keahlian dari individu dosen.
  - b. Kompetensi Perilaku yang berlaku ITB.
- (5) Dosen mendiskusikan *Contribution Card* yang telah dilengkapi dengan sasaran kerja, indikator kinerja, target kinerja serta kompetensi perilaku dengan Ketua KK masing-masing untuk mendapatkan pertimbangan, masukan dan persetujuan untuk diimplementasikan.
- (6) *Contribution Card* dari dosen pada suatu Fakultas/Sekolah, dengan sasaran kinerja, indikator kinerja, target kinerja dan kompetensi perilaku di dalamnya, bersifat terbuka, namun hasil penilaian *Contribution Card* bersifat tertutup dan hanya diketahui oleh dosen, pejabat penilai dan pejabat yang berwenang.

Bagian Ketiga  
Pemantauan, Pendampingan dan Pembinaan Kinerja Dosen

Pasal 4

- (1) Dosen menjalankan tugas dan tanggung jawab utamanya untuk mencapai seluruh sasaran kinerja dan target kinerja yang telah ditetapkan di dalam *Contribution Card*.
- (2) Secara berkala, Dekan, Ketua KK dan dosen melakukan pertemuan untuk membahas target-target kinerja pada *Contribution Card* yang telah disepakati, dengan pengaturan waktu sebagai berikut:
  - a. Dekan dan Ketua KK sekurang-kurangnya setiap 6 (enam) bulan;
  - b. Ketua KK dan seluruh anggota KK sekurang-kurangnya setiap 3 (tiga) bulan.
- (3) Tujuan pertemuan berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), untuk:
  - a. Membantu dan mendukung dosen dalam mencapai sasaran dan target kinerja yang sudah ditetapkan;
  - b. Mendiskusikan tantangan-tantangan yang dihadapi dalam mencapai sasaran dan target kinerja dan mencari solusi pemecahannya;
  - c. Pimpinan Fakultas/Sekolah dapat memberikan pertimbangan, masukan (*feedback*) bagi peningkatan kinerja dosen selama periode pengelolaan kinerja;
  - d. Memperkuat komunikasi antara dosen dan Ketua KK dan pimpinan Fakultas/Sekolah.
- (4) Secara berkala, dosen memantau dan/atau mencatat kemajuan yang telah dicapainya dari waktu ke waktu terhadap target-target di dalam *Contribution Card*, di dalam sistem manajemen kinerja yang tersedia di ITB, yang bertujuan untuk membantu dosen dan pimpinan Fakultas/Sekolah melakukan evaluasi *Contribution Card* dosen dengan objektif.

Bagian Keempat  
Penilaian Kinerja

Pasal 5

- (1) Penilaian atas *Contribution Card* dosen mengikuti panduan sebagai berikut:
  - a. Penilaian dilakukan oleh pejabat berwenang;
  - b. Penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf a, dilakukan dengan menjumlahkan hasil penilaian atas pencapaian seluruh target kinerja dan kompetensi perilaku sebagaimana tabel yang tercantum pada Lampiran 3 Peraturan ini;
  - c. Penilaian sasaran kerja dan indikator kinerja serta kompetensi perilaku dilakukan dengan menggunakan skala penilaian sebagai berikut:
    - i) Bagi sasaran kerja dan indikator kinerja:

Nilai	Tingkat Kinerja untuk Indikator Kinerja
1	Pencapaian kuantitas dan kualitas kerja <u>sangat kurang</u> ( $\leq 25\%$ ) dari target/standar yang ditetapkan.
2	Pencapaian kuantitas dan kualitas kerja <u>kurang</u> ( $>25 - \leq 50\%$ ) dari target/standar yang ditetapkan.
3	Pencapaian kuantitas dan kualitas kerja <u>sedikit kurang</u> ( $>50 - \leq 75\%$ ) dari target/standar yang ditetapkan.
4	Pencapaian kuantitas dan kualitas kerja <u>sesuai</u> ( $>75 - \leq 100\%$ ) dengan target/standar yang ditetapkan.

5	Pencapaian kuantitas dan kualitas kerja <u>lebih</u> (>100%) dari target/standar yang ditetapkan
---	--

ii) Bagi kompetensi perilaku:

Nilai	Tingkat Kinerja untuk Kompetensi Perilaku
1	Pengawai <u>tidak pernah</u> atau <u>sangat jarang</u> memperlihatkan perilaku kompetensi yang dibutuhkan.
2	Pengawai <u>kadang-kadang</u> atau <u>jarang</u> memperlihatkan perilaku kompetensi yang dibutuhkan.
3	Pengawai <u>sering</u> memperlihatkan perilaku kompetensi yang dibutuhkan.
4	Pengawai <u>selalu</u> atau <u>sangat sering</u> memperlihatkan perilaku kompetensi yang dibutuhkan.

- (2) Proses penilaian setiap akhir semester dilakukan sebagai berikut:
- a. Sebelum penilaian dilakukan oleh pejabat yang berwenang, dosen melakukan penilaian mandiri atas pencapaian target kinerja pada *Contribution Card*;
  - b. Dosen menyampaikan hasil penilaian mandiri sebagaimana dimaksud pada huruf a, kepada pejabat penilai;
  - c. Pejabat penilai mempelajari hasil penilaian mandiri dosen sebagaimana dimaksud pada huruf b dan membandingkannya dengan data capaian kinerja yang tersedia pada sistem informasi ITB yang digunakan di ITB, serta memberitahukan hasil penilaiannya kepada dosen;
  - d. Dalam hal dosen menyetujui hasil penilaian pejabat penilai sebagaimana dimaksud pada huruf c, maka dosen memberikan persetujuan atas hasil penilaian;
  - e. Dalam hal dosen tidak menyetujui hasil penilaian pejabat penilai sebagaimana dimaksud pada huruf c, maka dosen mengirimkan nota keberatan kepada atasan dari pejabat penilai;
  - f. Pejabat penilai mendiskusikan nota keberatan dosen sebagaimana dimaksud pada huruf e bersama atasan pejabat penilai dan bersama-sama menetapkan hasil akhir penilaian *Contribution Card* dosen;
  - g. Hasil akhir penilaian *Contribution Card* dosen sebagaimana dimaksud pada huruf f disampaikan oleh pejabat penilai kepada dosen;
  - h. Dengan menimbang hasil penilaian seluruh dosen di dalam Fakultas/Sekolah dan untuk meningkatkan objektivitas hasil penilaian, pimpinan Fakultas/Sekolah dapat melakukan proses penyesuaian (*moderasi/forced-ranking*) atas hasil penilaian yang telah dilakukan;
  - i. Hasil moderasi/penyesuaian nilai kinerja dosen sebagaimana dimaksud pada huruf h, disampaikan kepada dosen dan menjadi keputusan akhir;
  - j. Pimpinan Fakultas/Sekolah menyampaikan hasil penilaian akhir *Contribution Card* dosen kepada Unit Kerja ITB yang menangani urusan kepegawaian.

Bagian Kelima  
Penilaian Kinerja Tugas Tambahan Dosen  
Sebagai Pejabat Struktural

Pasal 6

- (1) Dalam hal dosen mendapatkan tugas tambahan sebagai pejabat struktural di ITB, maka selain melakukan penilaian kinerja pada *Contribution Card* dosen sebagaimana dimaksud pada Pasal 5, dosen bersangkutan wajib:
- a. menyusun *Contribution Card* tugas tambahan sebagai pejabat struktural, yang berisi sasaran kinerja, indikator kinerja, dan target kinerja berdasarkan

- uraian jabatan, dan tanggung jawab utamanya dalam tugas tambahan sebagai pejabat struktural;
- b. Format *Contribution Card* sebagaimana dimaksud pada huruf a, menggunakan format *Contribution Card* untuk tenaga kependidikan;
  - c. menjalankan seluruh proses pengelolaan kinerja dalam tugas tambahan sebagai pejabat struktural, termasuk pemantauan atas dan pencapaian target-target kinerja di dalam *Contribution Card* nya;
  - d. memimpin dan mengelola kinerja pegawai pada unit kerja yang dipimpinnya, mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan, pendampingan, pembinaan kinerja, sampai pada penilaian kinerja pegawai.
- (2) Evaluasi dan penilaian *Contribution Card* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terpisah dari evaluasi dan penilaian *Contribution Card* dosen sebagaimana dimaksud pada Pasal 5.

Bagian Keenam  
Tindak Lanjut Hasil Penilaian Kinerja Dosen

Pasal 7

- (1) Dekan Fakultas/Sekolah menggunakan hasil penilaian akhir semester *Contribution Card* dosen sebagai dasar bagi pemberian pertimbangan dan masukan bagi penguatan kinerja dosen.
- (2) Unit Kerja ITB yang menangani urusan kepegawaian menggunakan hasil akhir penilaian *Contribution Card* dosen sebagai dasar untuk menentukan pemberian insentif kinerja, kenaikan upah pokok, rencana pelatihan, maupun pengembangan karier dosen.

BAB III

MASA TRANSISI PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA DOSEN

Pasal 8

- (1) Menimbang masih dibutuhkannya beberapa penyesuaian di dalam organisasi untuk dapat mengimplementasikan hasil penguatan sistem manajemen kinerja dosen di ITB dengan efektif dan efisien, maka ITB memberlakukan masa transisi penerapan Sistem Manajemen Kinerja Dosen untuk tahun 2022 – 2024.
- (2) Bahwa dalam masa transisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberlakukan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Proses perencanaan sasaran kinerja, indikator kinerja dan target kinerja dosen untuk tahun 2022-2024 menggunakan sasaran, indikator dan target kinerja sebagaimana tercantum pada Lampiran 2 Peraturan ini.
  - b. Proses penilaian *Contribution Card* sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2) butir a sampai b, tidak perlu dilakukan oleh dosen dan pejabat penilai. Penilaian pencapaian sasaran kinerja dan target kinerja dilakukan secara otomatis oleh sistem informasi yang digunakan di ITB;
  - c. Pengajuan keberatan atas hasil penilaian otomatis yang dilakukan oleh sistem informasi tetap mengikuti proses pengajuan keberatan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 5, ayat (2).
  - d. Dalam hal pemberlakuan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dosen dan pejabat penilai tetap melakukan proses penilaian atas kompetensi perilaku dosen pada *Contribution Card* sebagaimana dimaksud dalam Peraturan ini.
  - e. Pimpinan ITB dapat menyesuaikan Lampiran sebagaimana dimaksud pada huruf a dari waktu ke waktu.

- (3) Dalam hal pimpinan ITB menilai bahwa sebelum berakhirnya periode penilaian kinerja dosen di tahun 2024, ITB telah siap menerapkan Sistem Manajemen Kinerja Dosen sebagaimana dimaksud pada Pasal 3, Pasal 4 dan Pasal 5 Peraturan ini, maka ITB dapat tidak memberlakukan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

BAB VI  
PENUTUP

Pasal 9

- (1) Dengan ditetapkannya Peraturan ini, maka segala ketentuan yang bertentangan dengan Peraturan ini dinyatakan dicabut dan tidak berlaku.
- (2) Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bandung  
pada tanggal 1 Desember 2022  
REKTOR,  
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG



Prof. REINI WIRAHADIKUSUMAH, Ph.D.  
NIP. 19681025 199203 2 001

LAMPIRAN 1

PERATURAN REKTOR  
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG  
NOMOR : 1333/IT1.A/PER/2022  
TANGGAL : 1 Desember 2022

**CONTOH SASARAN KERJA DALAM FORMAT SMART**

<p><b>Specific.</b> Sasaran Kerja memperlihatkan tindakan atau aksi yang spesifik, contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• “Meningkatkan jumlah kerja-sama” (kurang spesifik)</li><li>• “Meningkatkan jumlah kerja-sama penelitian di bidang bioteknologi sebanyak 25%” (spesifik)</li></ul>
<p><b>Measurable.</b> Sasaran Kerja memperlihatkan tindakan atau aksi dan hasil kerja yang terukur, contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• “Membangun kerjasama penelitian teknologi” (tidak terukur)</li><li>• “Membangun 5 (lima) kerjasama penelitian bioteknologi dengan nilai masing-masing di atas Rp 1milyar pada tahun 2021” (terukur)</li></ul>
<p><b>Achievable.</b> Sasaran Kerja dapat dicapai dengan kerja-keras dan usaha yang wajar serta sumber daya yang tersedia, contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• “Meningkatkan pertumbuhan dana lestari sebesar 1000% pada tahun 2021” (sulit tercapai)</li><li>• “Meningkatkan pertumbuhan dana lestari sebesar 50% pada tahun 2021” (dapat tercapai)</li></ul>
<p><b>Relevant.</b> Sasaran Kerja selaras dengan visi, misi dan rencana strategis ITB atau unit kerja, contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• “Kolaborasi penelitian <i>post-doctoral</i> dengan perusahaan penerbangan” (kurang relevan saat ini bagi sekolah farmasi)</li><li>• “Kolaborasi penelitian <i>post-doctoral</i> dengan perusahaan farmasi 10 besar nasional” (relevan bagi sekolah farmasi)</li></ul>
<p><b>Time-bound.</b> Sasaran Kerja dicapai dalam target waktu tertentu, contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• “Menyusun kebijakan layanan mahasiswa internasional” (tidak ada target waktu)</li><li>• “Menyusun kebijakan layanan mahasiswa internasional pada tahun 2023” (ada target waktu)</li></ul>

REKTOR,  
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG



Prof. REINI WIRAHADIKUSUMAH, Ph.D.  
NIP. 19681025 199203 2 001

LAMPIRAN 2

PERATURAN REKTOR  
 INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG  
 NOMOR : 1333/IT1.A/PER/2022  
 TANGGAL : 1 Desember 2022

**SASARAN KINERJA DAN INDIKATOR KINERJA DOSEN  
 TAHUN 2023 – 2024**

FORM SASARAN KINERJA DOSEN 2023-2024

No	Sasaran 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	1. Perhitungan kompilasi akan diproses di SiX 2. Portofolio, nilai 1-4 dari ketua KK dan hasil rata-rata dari seluruh MK yang diampu
		0			N/A	N/A	1 Terpenuhi	2 Terpenuhi		
		Nilai < 2			2 ≤ Nilai < 2.5	2.5 ≤ Nilai < 3	3 ≤ Nilai < 3.5	Nilai ≥ 3.5		
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  Berlaku untuk bimbingan mahasiswa S1, S2 dan S3  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.
		Jumlah Mahasiswa Bimbingan S1 dan S2 yang menyelesaikan TA/Tesis dalam waktu 6 bulan (10%)			0	1 mahasiswa	2 mahasiswa	3 mahasiswa	≥ 4 mahasiswa	
		Jumlah mahasiswa Bimbingan yang menghasilkan publikasi (5%).			0	N/A	≥ 1 Q3 submit, atau ≥ 1 karya seni yang terdaftar dalam pameran bertaraf regional, atau ≥ perancangan desain berskala lokal	≥ 1 Q3 under review, atau ≥ 1 karya seni yang terdaftar dalam pameran bertaraf nasional, atau ≥ perancangan desain berskala regional	≥ 1 Q3 accepted, atau ≥ 1 karya seni yang terdaftar dalam pameran bertaraf internasional, atau ≥ perancangan desain berskala nasional	
3	Memiliki sitasi penelitian atau publikasi yang tinggi selama 3 tahun terakhir	Rata-rata sitasi per tahun selama 3 tahun terakhir	20%		0-2 sitasi	3-4 sitasi	5-6 sitasi	7-10 sitasi	> 10 sitasi	Berbasis data Scopus
4	Menghasilkan inovasi pengajaran, diindikasikan dengan 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 6. Membuat revisi buku ajar: 10 7. Menerjemahkan buku ajar: 20 8. 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 nilai kinerja

FORM SASARAN KINERJA DOSEN 2023-2024

No	Sasaran Kerja	Indikator Kinerja	Bobot*		Nilai Kinerja (1 - 5)					Catatan
			Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	
5	Pembimbingan kegiatan mahasiswa di unit kegiatan, himpunan, dan lain-lain yang berdampak pada masyarakat, atau menghasilkan penghargaan/prestasi khusus, atau perintisan start ups.	Keterlibatan dosen yang dibuktikan dalam bentuk SK penugasan di F/S, atau di WRAM/Ditmawa, atau di WRRRI/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/Dirmawa/WRAM
6	Keberhasilan mendapatkan hibah penelitian, pengabdian masyarakat, atau hibah kerja sama lainnya dari sumber dana internal maupun eksternal	Jumlah aktifitas PPMI yang tercatat di MyPPM.	20%		0	1	2	3	>=4	Jumlah SK, sebagai Ketua diberi nilai 2, sebagai "anggota/pendukung" diberi nilai 1. Untuk hibah dari sumber dana eksternal, Ketua diberi nilai 3.
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
8	Menghasilkan inovasi dan kewirausahaan yang berdampak positif dan luas bagi masyarakat	Jumlah karya inovasi berbentuk prototipe, atau setara.	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
9	Keberhasilan melakukan pembinaan penelitian kepada dosen muda	Jumlah kolega (dosen) yang dilibatkan dalam penelitian dalam satu tahun.	20%		0	1	2-3	4-5	>=6	Jumlah dosen lain yang dilibatkan di semua kegiatan penelitian.
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 atau WoS tahun berjalan
11	Melakukan Program Pengembangan Institusi mendukung Renstra	Jumlah keterlibatan dalam satgas pengembangan institusi.	20%		1	2	3-4	5	>=6	Berdasarkan SK yang diterbitkan di F/S atau di Pusat, sebagai Ketua diberi nilai 2, sebagai "anggota/pendukung" 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 lainnya yang juga masing-masing bobotnya 20%

100%

LAMPIRAN 3

PERATURAN REKTOR  
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG  
NOMOR : 1333/IT1.A/PER/2022  
TANGGAL : 1 Desember 2022

**KOMPETENSI PERILAKU ITB DAN CONTOH PROSES PERHITUNGAN**

**A. KOMPETENSI PERILAKU WAJIB**

No	Kompetensi Perilaku Wajib	Deskripsi Kompetensi
1	Orientasi Pada Hasil (Achievement Orientation)	Kemampuan untuk memfokuskan perhatian seseorang pada pencapaian tujuan utama dan hasil positif untuk diri sendiri, kelompok dan institusi, yang ditunjukkan dengan meningkatkan kinerja, mengembangkan diri, dan berkomitmen diri dan sumber daya yang tepat untuk mencapai tujuan yang menantang, bahkan dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan.
2	Integritas (Integrity)	Kemampuan individu untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai, norma dan aturan yang berlaku di dalam institusi atau unit-kerja secara sadar dan konsisten. Konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika institusi, dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan. Menciptakan budaya etika tinggi, bertanggungjawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya.
3	Kolaboratif (Collaborative)	Kemampuan untuk bekerjasama secara efektif dengan orang lain, menjadi bagian dari tim dan menghasilkan sinergi dalam tim, melalui kontribusi individu yang efektif di dalam tim, serta mempromosikan kerja sama dan kemitraan antara individu dan kelompok di berbagai tingkatan di dalam institusi.
4	Adaptif (Adaptive)	Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau perubahan, tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggungjawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif.
5	Pembelajaran Berkelanjutan (Continuous Learning)	Kemampuan untuk secara aktif dan berkelanjutan memanfaatkan kesempatan belajar serta memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang baru untuk meningkatkan kinerja individu, unit, dan institusi.
6	Menghargai Perbedaan (Valuing Diversity)	Kemampuan menerima keberagaman dalam mencapai tujuan bersama. Mempromosikan sikap toleransi, keterbukaan, peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat; mampu menjadi perpanjangan tangan ITB dalam menjaga persatuan pegawai dan membangun hubungan sosial psikologis pegawai di tengah kemajemukan Indonesia.

t =

## B. CONTOH PROSES PERHITUNGAN

A. Sasaran dan Indikator Kinerja (Bobot 90%)			Bobot*		Nilai Kinerja (1 - 5)					Hasil Evaluasi	
No	Sasaran Kerja	Indikator Kinerja	Wajib	Pilihan	1	2	3	4	5	Nilai	Nilai * Bobot
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	3	0.30
		Pemasukan DNA tepat waktu, dan Kehadiran/presensi dosen (5%)			0	N/A	N/A	1 Terpenuhi	2 Terpenuhi	4	0.20
		Penilaian atas portofolio dosen (5%)			Nilai < 2	2 <= Nilai < 2,5	2,5 <= Nilai < 3	3 <= Nilai < 3,5	Nilai >= 3,5	5	0.25
		Jumlah Mahasiswa Bimbingan S1-S3 (5%)	20%		0	1 mahasiswa	2 mahasiswa	3 mahasiswa	>= 4 mahasiswa	4	0.20
		Jumlah Mahasiswa Bimbingan S1 dan S2 yang menyelesaikan TA/Tesis dalam waktu 6 bulan (10%)			0	1 mahasiswa	2 mahasiswa	3 mahasiswa	>= 4 mahasiswa	4	0.40
2	Pembimbingan TA, tesis atau disertasi mahasiswa. Diutamakan yang menghasilkan publikasi/karya, atau penghargaan nasional/internasional	Jumlah mahasiswa Bimbingan yang menghasilkan publikasi (5%)	20%		0	N/A	>= 1 Q3 submit, atau >= 1 karya seni yang terdaftar dalam pameran bertaraf regional, atau >= perancangan desain berskala lokal	>= 1 Q3 under review, atau >= 1 karya seni yang terdaftar dalam pameran bertaraf nasional, atau >= perancangan desain berskala regional	>= 1 Q3 accepted, atau >= 1 karya seni yang terdaftar dalam pameran bertaraf internasional, atau >= perancangan desain berskala nasional	4	0.20
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	4	0.80
4	Menghasilkan inovasi pengajaran, diindikasikan dengan keikutsertaan dalam hibah pengajaran yang dialokasikan oleh F/5 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 6. Membuat revisi buku ajar: 10 7. Menerjemahkan buku ajar: 20 8. Membuat artikel populer terkait pengajaran/pendidikan: 5	20%		< 20	20-39	40-59	60-79	> 80	4	0.80
5	Pembimbingan kegiatan mahasiswa di unit kegiatan, himpunan, dan lain-lain yang berdampak pada masyarakat, atau menghasilkan penghargaan/prestasi khusus, atau perintisan start ups.	Keterlibatan dosen yang dibuktikan dalam bentuk SK penugasan di F/5, atau di WRAM/Ditmawa, atau di WRRRI/LPIK.	20%		0	N/A	1	2	>= 3	4	0.80
Sub-Total										3.95	

### B. Kompetensi Perilaku (Bobot 10%)

1	Orientasi Pada Hasil (Achievement Orientation)
2	Integritas (Integrity)
3	Kolaboratif (Collaborative)
4	Adaptif (Adaptive)
5	Pembelajaran Berkelanjutan (Continuous Learning)
6	Menghargai Perbedaan (Valuing Diversity)

Nilai	
4	(Nilai Rata-Rata Awal = 4.0.
4	Nilai Rata-Rata setelah konversi skala = 5.0)
4	
4	
Sub-Total	5.00

$$\begin{aligned} \text{Nilai ContributionCard (1 - 5)} &= (\text{Bobot IK} * \text{Nilai Kinerja SK}) + (\text{Bobot Kompetensi Perilaku} * \text{Nilai Kinerja Kompetensi Perilaku}) \\ &= (90\% * 3.95) + (10\% * 5.00) \\ &= 4.06 \end{aligned}$$

Catatan

Hasil penilaian pada akhir semester

REKTOR,  
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG



Prof. REINI WIRAHADIKUSUMAH, Ph.D.  
NIP. 19681025 199203 2 001