PERATURAN REKTOR
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG
NOMOR: 002/IT1.A/PER/2023

TENTANG

INSENTIF KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG,

Menimbang :

a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (3) huruf a angka 1 Peraturan Rektor ITB Nomor 178C/IT1.A/PER/2022 tentang Bentuk dan Nilai Remunerasi Pegawai Tetap ITB, disebutkan bahwa Insentif Kinerja diatur dalam ketentuan tersendiri;
b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (1) dan (2) Peraturan Rektor ITB Nomor 1332/IT1.A/PER/2022 tentang Sistem Manajemen Kinerja diterapkan bagi setiap pegawai ITB melalui penyusunan, penetapan dan penilaian *Contribution Card*;
c. bahwa sehubungan dengan huruf a dan b di atas, maka dipandang perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Insentif Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Teknologi Bandung.

Mengingat :

1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 65 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Teknologi Bandung;
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Rektor ITB Nomor 260/PER/I1.A/HK/2014 tentang Peraturan Kepegawaian Institut Teknologi Bandung Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
6. Peraturan Rektor ITB Nomor 178/IT1.A/PER/2022 tentang Sistem Remunerasi Pegawai Institut Teknologi Bandung;
7. Peraturan Rektor ITB Nomor 1332/IT1.A/PER/2022 tentang Panduan Pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja Institut Teknologi Bandung;
8. Keputusan Majelis Wali Amanat ITB Nomor 005/SK/I1-MWA/KP/2020 tentang Pengangkatan Rektor Institut Teknologi Bandung Periode 2020-2025.

M E M U T U S K A N :

Menetapkan : PERATURAN REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG TENTANG INSENTIF KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG

jdih.itb.ac.id

Dicetak tanggal:01-11-2025

Pasal 1
Pengertian dan Istilah

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:
1. Institut Teknologi Bandung yang selanjutnya disingkat ITB adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
2. Rektor adalah Rektor Institut Teknologi Bandung.
3. Pimpinan ITB adalah Rektor dan seluruh Wakil Rektor dan pejabat setingkat Wakil Rektor.
4. Pegawai Tetap ITB yang selanjutnya disingkat Pegawai Tetap adalah dosen dan Tenaga Kependidikan yang berstatus sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Pegawai Tetap ITB yang diangkat berdasarkan ketentuan.
5. Insentif Kinerja adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai tetap berdasarkan hasil penilaian atau evaluasi kinerja, baik ITB, Unit Kerja dan/atau pegawai dalam periode waktu tertentu.
6. Penyesuaian Insentif Kinerja adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pertimbangan khusus dan untuk jangka tertentu.
7. Upah Pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pegawai menurut tingkat atau jenis pekerjaan.
8. *Total Guaranteed Cash (TGC)* atau juga disebut sebagai Total Kompensasi Tunai adalah penghasilan pegawai yang diterima setiap bulan dalam bentuk upah pokok, tunjangan tetap dan/atau tunjangan tidak tetap yang merupakan bagian komponen remunerasi.
9. *Total Cash (TC)* atau juga disebut sebagai Total Pendapatan untuk Tenaga Kependidikan adalah Total Kompensasi Tunai (TGC) ditambah dengan insentif atau bonus yang diberikan berdasarkan kinerja.
10. Faktor Penyesuaian Dana (FPD) adalah suatu nilai atau faktor yang ditentukan berdasarkan kemampuan pendanaan pada tingkat ITB secara keseluruhan dan di masing-masing unit kerja dalam pemberian insentif kinerja.
11. Faktor Pengali Insentif (FPI) adalah faktor pengali standar dari Upah Pokok berdasarkan nilai atau tingkat kinerja yang digunakan untuk perhitungan insentif kinerja.
12. *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.
13. Nilai Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam memberikan kontribusi kepada unit kerja dan ITB, sebagaimana tercantum di dalam *Contribution Card*.

Pasal 2
Batasan Pemberian Insentif Kinerja Tenaga Kependidikan

(1) Tenaga Kependidikan yang dapat diberikan insentif kinerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan ini adalah Tenaga Kependidikan ITB yang berstatus sebagai Pegawai Tetap ITB.

(2) Dalam hal Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memiliki hasil penilaian kinerja untuk periode/siklus penilaian kinerja tertentu, ITB menunda pemberian insentif kinerja untuk periode yang terkait sampai dengan selambatnya-lambatnya hingga akhir siklus penilaian berikutnya.

2 = 1

jdih.itb.ac.id

Dicetak tanggal:01-11-2025

(3) Apabila sampai dengan akhir siklus penilaian berikutnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Tenaga Kependidikan masih tidak memiliki hasil penilaian kinerja yang tertunda, maka insentif kinerja dari periode penilaian yang tertunda tersebut dinyatakan hangus dan tidak dapat dibayarkan.

Pasal 3
Rumus Insentif Kinerja Tenaga Kependidikan

(1) Rumus Insentif Kinerja bagi Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut:

Insentif Kinerja dalam Satu Tahun =
$(FPD_{ITB} \times FPI \times$ Upah Pokok Bulanan$) + (FPD_{Unit\ Kerja} \times FPI \times$ Upah Pokok Bulanan)

(2) Penjelasan komponen rumus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:

a. Nilai FPD (Faktor Penyesuaian Dana) untuk masing-masing unit kerja dapat berbeda-beda, dengan nilai terendah 0 (nol), yang ditentukan berdasarkan:

1) Kemampuan pendanaan pada tingkat ITB secara keseluruhan dan di masing-masing unit kerja dalam memberikan insentif kinerja;

2) Tingkat daya saing total pendapatan *(total cash)* Tenaga Kependidikan terhadap lembaga pembanding (*benchmark)*, yang ingin dicapai oleh ITB dan di masing-masing unit kerja.

b. Nilai FPI (Faktor Pengali Insentif) ditentukan dengan mempertimbangkan implikasinya terhadap nilai insentif kinerja, *Total Cash* dan tingkat daya saing *(external competitiveness)* rata-rata kompensasi Tenaga Kependidikan ITB terhadap lembaga pembanding pada tingkat kinerja tertentu.

c. Tabel FPI (Faktor Pengali Insentif) ditetapkan sama untuk seluruh unit kerja untuk memudahkan perhitungan anggaran insentif kinerja yang dibutuhkan untuk seluruh ITB pada tahun tertentu sebagaimana contoh pada Lampiran Peraturan ini.

(3) Nilai FPD (Faktor Penyesuaian Dana) ditetapkan oleh Rektor atas usulan dari Wakil Rektor yang menangani urusan perencanaan.

(4) Nilai FPI (Faktor Pengali Insentif) ditetapkan oleh Rektor atas usulan dari Wakil Rektor yang menangani urusan kepegawaian.

(5) Nilai Kinerja yang digunakan dalam menentukan insentif kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan nilai gabungan dari nilai kinerja pegawai, unit kerja dan ITB secara keseluruhan, atau disebut Nilai Kinerja Gabungan.

(6) Rumus Nilai Kinerja Gabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sebagai berikut:

$Nilai\ Kinerja\ Gabungan_{individu} =$ % Bobot $Kinerja_{ITB} \times Nilai\ Kinerja_{ITB} +$ % Bobot $Kinerja_{Unit\ Kerja} \times Nilai\ Kinerja_{Unit\ Kerja} +$ % Bobot $Kinerja_{Pegawai} \times Nilai\ Kinerja_{Pegawai}$

jdih.itb.ac.id

Dicetak tanggal:01-11-2025

(7) Penjelasan komponen rumus sebagaimana dimaksud pada ayat (6) sebagai berikut:

a. Nilai $\text{Kinerja}_{\text{ITB}}$, Nilai $\text{Kinerja}_{\text{Unit Kerja}}$, dan Nilai $\text{Kinerja}_{\text{Pegawai}}$ masing-masing adalah hasil penilaian kinerja dari pimpinan ITB, pimpinan Unit Kerja, dan individu pegawai.

b. %Bobot $\text{Kinerja}_{\text{ITB}}$, %Bobot $\text{Kinerja}_{\text{Unit Kerja}}$, dan %Bobot $\text{Kinerja}_{\text{Pegawai}}$ masing-masing adalah bobot (%) dari hasil penilaian kinerja ITB, Unit Kerja, dan pegawai, dengan total bobot dari ketiganya adalah 100% (seratus persen) sebagaimana tercantum pada Lampiran Peraturan ini.

c. Nilai %Bobot $\text{Kinerja}_{\text{ITB}}$, %Bobot $\text{Kinerja}_{\text{Unit Kerja}}$, %Bobot $\text{Kinerja}_{\text{Pegawai}}$ pada butir b dapat berubah dari tahun ke tahun yang ditetapkan oleh Rektor atas usulan dari Wakil Rektor yang menangani urusan kepegawaian.

Pasal 4
Penyesuaian Insentif Kinerja Bagi Tenaga Kependidikan

(1) Berdasarkan pertimbangan tertentu, ITB dapat memberlakukan pemberian Penyesuaian Insentif Kinerja bagi Tenaga Kependidikan.

(2) Penyesuaian Insentif Kinerja ditetapkan berdasarkan Peraturan Rektor.

Pasal 5
Pembayaran Insentif Kinerja Tenaga Kependidikan

Insentif Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan ini dibayarkan setiap bulan berdasarkan nilai kinerja terakhir pegawai.

Pasal 6
Masa Transisi Pemberlakuan Peraturan

(1) ITB memberlakukan masa transisi penerapan Peraturan ini.

(2) Masa transisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan selama-lamanya sampai 1 (satu) semester terhitung sejak tanggal ditetapkan.

(3) Selama masa transisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberlakukan ketentuan berikut:

a. Seluruh Tenaga Kependidikan wajib melengkapi *Contribution Card* yang berisi sasaran kerja, indikator kinerja, target kinerja serta perilaku kerja, yang akan digunakan sebagai dasar perhitungan nilai kinerja dan insentif kinerja.

b. Selama nilai kinerja berbasis *Contribution Card* belum tersedia, perhitungan nilai kinerja Tenaga Kependidikan menggunakan nilai SKP.

c. Bobot kinerja ITB dan bobot kinerja Unit Kerja ditetapkan "nol (0)", sehingga nilai kinerja gabungan dan nilai insentif kinerja 100% (seratus persen) didasarkan pada nilai kinerja individu Tenaga Kependidikan, sebagaimana contoh pada Lampiran Peraturan ini.

jdih.itb.ac.id

Dicetak tanggal:01-11-2025

Pasal 7
Penutup

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

(2) Peraturan ini berlaku sejak ditetapkan.

Ditetapkan di Bandung
pada tanggal 19 Januari 2023

REKTOR,
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG

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

jdih.itb.ac.id

Dicetak tanggal:01-11-2025

LAMPIRAN

PERATURAN REKTOR
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG
NOMOR : 002/IT1.A/PER/2023
TANGGAL : 19 Januari 2023

Hubungan antara Nilai Kinerja atau Nilai Kinerja Gabungan dengan Insentif Kinerja

Contoh

Tabel NKG vs FPI

Nilai Kinerja Gabungan	FPI
4,6 – 5,0	6,0
3,6 – 4,5	5,0
2,6 – 3,5	4,0
1,6 – 2,5	3,0
0,0 – 1,5	2,0

Catatan:

1. Skala (0 – 5) yang digunakan untuk Nilai Kinerja Gabungan diatur di dalam Kebijakan Umum Sistem Manajemen Kinerja ITB.
2. Nilai FPI dalam contoh di atas adalah ilustrasi.
3. Perhitungan NKG berdasarkan asumsi bobot yang digunakan:

a. Masa Transisi Pasal 6 Ayat (3) poin c.

	Bobot	**Nilai Kinerja**
ITB	0%	3
Unit Kerja	0%	4
Tenaga Kependidikan (Individu)	100%	5
Nilai Kinerja Gabungan		**5**
FPI		**6**

Nilai Kinerja Gabungan = (0% x 3)+(0% x 4)+(100% x 5)=5

b. Setelah Masa Transisi

	Bobot	**Nilai Kinerja**
ITB	10%	3
Unit Kerja	10%	4
Tenaga Kependidikan (Individu)	80%	5
Nilai Kinerja Gabungan		**4,7**
FPI		**6**

Nilai Kinerja Gabungan = (10% x 3)+(10% x 4)+(80% x 5)=4,7

REKTOR,
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG

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

jdih.itb.ac.id

Dicetak tanggal:01-11-2025