

KEPUTUSAN DIREKTUR POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES SEMARANG
NOMOR : KP.05.04/F.XV/8841/2026

TENTANG

PENETAPAN PEDOMAN DAN INSTRUMEN KINERJA TERBAIK SERTA PENERAPAN
E – PERFORMANCE DI LINGKUNGAN POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES
SEMARANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DIREKTUR POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN SEMARANG

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan, pelayanan, tata kelola, dan budaya kerja di lingkungan Poltekkes Kemenkes Semarang, diperlukan penilaian kinerja yang objektif, terukur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan;
- b. bahwa penilaian kinerja dosen, tenaga kependidikan, pengelola dan staf Direktorat, serta mahasiswa memerlukan instrumen sesuai karakteristik masing-masing kategori, dukungan bukti kinerja, dan pengelolaan hasil melalui e-Performance;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Direktur tentang Penetapan Pedoman dan Instrumen Penilaian Kinerja Terbaik serta Penerapan e-Performance di Lingkungan Poltekkes Kemenkes Semarang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
7. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 Tahun 2026 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
10. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor

- 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
11. Statuta Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang Nomor HK.02.02/I/203/2022 tentang Statuta Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang;
 12. Surat Keputusan Direktur Poltekkes Kemenkes Semarang Nomor HK.02.03/F.XXIII/0112/2025 tentang Penetapan Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang.

MEMUTUSKAN

Menetapkan	KEPUTUSAN DIREKTUR POLTEKKES KEMENKES SEMARANG TENTANG PENETAPAN PEDOMAN DAN INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA TERBAIK SERTA PENERAPAN e-PERFORMANCE DI LINGKUNGAN POLTEKKES KEMENKES SEMARANG.
KESATU	: Menetapkan pedoman dan instrumen penilaian kinerja terbaik serta penerapan e-Performance sebagaimana tercantum dalam Lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
KEDUA	: Pedoman dan instrumen sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU meliputi penilaian dosen dan tenaga kependidikan; penilaian pengelola dan staf Direktorat; serta penilaian mahasiswa. Setiap kategori dinilai dan diperingkat secara terpisah sesuai instrumen yang berlaku bagi kategori tersebut.
KETIGA	: Penilaian dilaksanakan setiap triwulan berdasarkan bukti kinerja yang sah dan relevan. Periode pertama berdasarkan Keputusan ini adalah Triwulan IV Tahun 2026, yaitu 1 Oktober sampai dengan 31 Desember 2026.
KEEMPAT	: Pelaksanaan penilaian dikoordinasikan oleh Wakil Direktur sesuai bidang tugasnya, dengan melibatkan jurusan, program studi, atasan langsung, dosen penilai, fungsi kepegawaian, fungsi kemahasiswaan, dan fungsi penjaminan mutu. Tim penilai dan verifikator ditetapkan dengan Keputusan Direktur tersendiri.
KELEIMA	: Hasil penilaian diverifikasi, diberikan kesempatan klarifikasi, dan dituangkan dalam berita acara. Penerima penghargaan ditetapkan dengan Keputusan Direktur tersendiri berdasarkan hasil penilaian yang telah disahkan.
KEENAM	: Instrumen ini digunakan untuk pembinaan, evaluasi internal, dan penghargaan institusi. Penilaian pegawai ASN tetap dilaksanakan sesuai ketentuan pengelolaan kinerja ASN; predikat dalam instrumen ini tidak menggantikan predikat kinerja ASN. Penilaian mahasiswa tidak menggantikan penilaian akademik atau kompetensi dalam kurikulum.
KETUJUH	: Pengelola instrumen wajib memastikan kesesuaian indikator, bobot, skala, formula, dan periode penilaian dengan lampiran Keputusan ini sebelum instrumen digunakan. Perubahan indikator, bobot, atau kategori penilaian dilakukan melalui perubahan Keputusan Direktur.
KEDELAPAN	: Biaya yang timbul akibat pelaksanaan Keputusan ini dibebankan pada

DIPA Poltekkes Kemenkes Semarang sepanjang tersedia dalam anggaran dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Penghargaan finansial hanya dapat diberikan apabila memiliki dasar dan alokasi anggaran yang sah.

KESEMBILAN : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2026.

Ditetapkan di Semarang
Pada Tanggal 9 Oktober 2026
DIREKTUR
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES SEMARANG,



BEDJO SANTOSO

Salinan Keputusan ini Disampaikan Kepada Yth. :

1. Wakil Direktur I, II, III Poltekkes Kemenkes Semarang;
2. Ketua Jurusan di lingkungan Poltekkes Kemenkes Semarang;
3. Ketua Program Pasca Sarjana Magister Terapan Kesehatan Poltekkes Kemenkes Semarang;
4. Ketua Program Studi di lingkungan Poltekkes Kemenkes Semarang.

Lampiran 1.

Nomor : KP.05.04/F.XV/8841/2026

Tanggal : 9 Oktober 2026

PEDOMAN PENILAIAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

I. Ruang lingkup dan instrumen

Penilaian menggunakan form <https://poltekkes-smg.ac.id/e-performance-poltekkes-kemenkes-semarang/> yang memuat sheet Input Penilaian, Indikator, dan Dashboard. Dosen dan tenaga kependidikan dinilai serta diperingkat dalam kelompok masing-masing. Pegawai yang pada periode yang sama dinilai sebagai pengelola atau staf Direktorat menggunakan Lampiran II, sehingga tidak memperoleh penilaian ganda untuk kategori pegawai yang sama.

II. Komponen dan bobot

Kategori	Komponen	Bobot
Dosen	Pendidikan dan Pembelajaran	30%
Dosen	Penelitian dan Publikasi	20%
Dosen	Kontribusi Institusi	15%
Dosen	Profesionalisme dan Integritas	20%
Dosen	Inovasi Pengembangan Institusi	15%
Tenaga kependidikan	Pelayanan Administrasi	35%
Tenaga kependidikan	Disiplin Profesionalisme	25%
Tenaga kependidikan	Kompetensi Pengembangan Diri	20%
Tenaga kependidikan	Inovasi Perbaikan Layanan	20%

III. Perhitungan nilai

Setiap komponen diberi nilai 0–100 berdasarkan rubrik dan bukti terverifikasi. Nilai akhir adalah jumlah nilai komponen dikalikan bobotnya, dibulatkan menjadi dua angka desimal. Jumlah bobot setiap kategori adalah 100%.

- Dosen: $NA = (Pendidikan \times 0,30) + (Penelitian \times 0,20) + (Kontribusi \times 0,15) + (Profesionalisme \times 0,20) + (Inovasi \times 0,15)$.
- Tenaga kependidikan: $NA = (Pelayanan \times 0,35) + (Disiplin \times 0,25) + (Kompetensi \times 0,20) + (Inovasi \times 0,20)$.

IV. Ketentuan penyesuaian instrument

Bobot dalam bagian B mengacu pada sheet Indikator. Formula generik 30%–20%–20%–20%–10% dalam sheet Input Penilaian harus disesuaikan dengan kategori. Kolom tenaga kependidikan harus memuat empat komponen yang sesuai. Baris identitas kosong atau penilaian belum lengkap tidak dihitung sebagai peserta, predikat, maupun peringkat.

V. Bukti dan rubrik penilaian

Bukti dosen meliputi dokumen pembelajaran dan evaluasinya, publikasi atau keluaran penelitian, penugasan dan kontribusi institusi, rekam profesionalisme, serta keluaran inovasi. Bukti tenaga kependidikan meliputi hasil layanan dan pemenuhan standar, rekam disiplin, sertifikat serta penerapan kompetensi, dan perbaikan layanan yang telah dilaksanakan.

Tim penilai menyusun rubrik operasional 0–100 untuk setiap komponen berdasarkan target, mutu hasil, ketepatan waktu, dan manfaat yang dapat dibuktikan. Rubrik disahkan Direktur dan disampaikan kepada peserta sebelum penilaian dimulai. Penilaian tidak boleh hanya menggunakan kesan pribadi atau jumlah dokumen tanpa menilai substansi hasil.

VI. Predikat

Nilai akhir	Predikat
90–100	Kinerja Terbaik
80 sampai kurang dari 90	Sangat Baik
70 sampai kurang dari 80	Baik
Kurang dari 70	Perlu Pembinaan

VII. Pelaksanaan dan pengesahan

Atasan langsung atau penilai yang ditugaskan memberikan nilai; verifikator memeriksa bukti, kesesuaian kategori, dan perhitungan. Peringkat dihitung menurun berdasarkan nilai akhir dalam kategori yang sama. Nilai sama memperoleh peringkat sama; penetapan penghargaan bagi peserta dengan nilai sama dilakukan melalui telaah bukti yang dicatat dalam berita acara.

Predikat Kinerja Terbaik menunjukkan pencapaian ambang nilai. Penetapan sebagai penerima penghargaan memerlukan verifikasi dan keputusan tersendiri; jumlah penerima tidak otomatis mengikuti jumlah baris dashboard.

VIII. Pengendalian hasil

Peserta diberi kesempatan menyampaikan klarifikasi tertulis paling lama lima hari kerja setelah hasil sementara disampaikan. Tim menelaah klarifikasi dan menyampaikan hasilnya secara tertulis sebelum berita acara final disahkan. Keputusan ini tidak mengurangi mekanisme keberatan atas penilaian kinerja ASN menurut ketentuan yang berlaku.

DIREKTUR POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENKES SEMARANG,



BEDJO SANTOSO

Lampiran 2.
Nomor : KP.05.04/F.XV/8841/2026
Tanggal : 9 Oktober 2026

PEDOMAN e-PERFORMANCE PENGELOLA DAN STAF DIREKTORAT

I. Ruang lingkup dan instrumen

Penilaian mencakup pengelola dan staf Direktorat dengan menggunakan form <https://poltekkes-smg.ac.id/e-performance-poltekkes-kemenkes-semarang/>
Instrumen memuat Master Pegawai, Form Penilaian, Rekap Kinerja, Dashboard Direktur, dan Berita Acara. Identitas meliputi NIP atau identitas pegawai yang sah, nama, jabatan, unit, atasan langsung, dan status pegawai.

II. Indikator dan bobot

No	Indikator	Bobot
1	Kepemimpinan dan Tata Kelola Unit	25%
2	Pencapaian Kinerja dan Target Organisasi	25%
3	Mutu dan Inovasi Layanan	20%
4	Profesionalisme dan Budaya Organisasi	20%
5	Integritas dan Pelayanan Publik	10%

Indikator kepemimpinan bagi staf ditafsirkan sesuai tanggung jawab jabatan, meliputi pengelolaan tugas, koordinasi, ketertiban administrasi, dan kontribusi pada tata kelola unit. Penilaian tidak mensyaratkan kewenangan struktural yang tidak dimiliki peserta.

III. Skala dan perhitungan

Skor setiap indikator adalah 1–5. Nilai bobot = $(\text{skor} \div 5) \times \text{bobot dalam angka persen}$; nilai akhir merupakan jumlah lima nilai bobot, dibulatkan menjadi dua angka desimal. Nilai maksimum adalah 100. Rubrik skor: 1 = jauh di bawah standar; 2 = di bawah standar; 3 = memenuhi standar; 4 = melampaui standar; 5 = sangat melampaui standar dengan manfaat yang terverifikasi. Ukuran operasional setiap indikator disahkan dan disosialisasikan sebelum penilaian.

Predikat: 90–100 Kinerja Terbaik; 80 sampai kurang dari 90 Sangat Baik; 70 sampai kurang dari 80 Baik; kurang dari 70 Perlu Pembinaan.

IV. Bukti dan Penilai

Bukti meliputi rencana dan laporan kerja, capaian target, dokumen layanan, hasil evaluasi mutu atau kepuasan, keluaran inovasi, serta rekam integritas dan profesionalisme. Atasan langsung melakukan penilaian, kemudian verifikator memeriksa substansi bukti dan perhitungan. Penilai yang memiliki konflik kepentingan diganti oleh pejabat yang ditugaskan.

V. Rekapitulasi dan Pemeringkatan

Form Penilaian memuat satu set lengkap lima indikator untuk setiap pegawai pada setiap periode. Identitas dan periode wajib dicantumkan pada seluruh baris indikator. Rekap hanya menghitung peserta dengan identitas dan penilaian lengkap. Penilaian pengelola dan staf ditampilkan terpisah agar perbandingan mempertimbangkan perbedaan tanggung jawab jabatan.

Data antar triwulan disimpan terpisah atau direkap dengan penyaringan identitas dan periode. Formula SUMIF berdasarkan NIP saja tidak boleh menjumlahkan beberapa periode atau beberapa set penilaian sekaligus. Nilai kosong tidak diperlakukan sebagai nol, dan nilai di luar skala ditolak.

Peringkat diurutkan berdasarkan nilai akhir dari tertinggi ke terendah. Nilai sama diberikan peringkat sama dan seluruh peserta yang bersangkutan tetap ditampilkan. Dashboard Top 10 merupakan ringkasan; peserta berpredikat Kinerja Terbaik dan penerima penghargaan hanya ditentukan setelah verifikasi, klarifikasi, dan pengesahan.

VI. Berita acara dan Penetapan

Berita acara sekurang-kurangnya memuat nomor, tanggal, periode, kategori, nama, identitas pegawai, unit, nilai akhir, predikat, hasil verifikasi dan klarifikasi, serta tanda tangan tim. Jumlah baris dapat ditambah sesuai kebutuhan dan tidak membatasi penerima pada sepuluh orang.

Kesempatan klarifikasi tertulis diberikan paling lama lima hari kerja sejak hasil sementara disampaikan. Tim menyelesaikan telaah sebelum hasil final disahkan. Direktur menetapkan penerima penghargaan dalam keputusan tersendiri.

VII. Pengelolaan dan Tindak Lanjut

Fungsi kepegawaian mengelola identitas dan arsip hasil; pengelola data mengendalikan akses dan menjaga formula; fungsi penjaminan mutu memantau konsistensi penilaian. Data pribadi dan bukti kinerja hanya diakses pihak yang

berwenang. Publikasi hasil dibatasi pada informasi yang diperlukan untuk penghargaan institusi.

Hasil digunakan untuk apresiasi, coaching, pengembangan kompetensi, dan perbaikan layanan. Penilaian internal tidak secara otomatis menjadi dasar sanksi disiplin, perubahan remunerasi, atau perubahan status kepegawaian.

DIREKTUR POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENKES SEMARANG,



BEDJO SANTOSO

Lampiran 3.

Nomor : KP.05.04/F.XV/8841/2026

Tanggal : 9 Oktober 2026

PEDOMAN e-PERFORMANCE MAHASISWA

I. Ruang lingkup dan instrumen

Penilaian mahasiswa menggunakan form <https://poltekkes-smg.ac.id/e-performance-poltekkes-kemenkes-semarang/> yang memuat Master Mahasiswa, Portofolio Prestasi, Penilaian Dosen, Rekap Ranking, Dashboard Direktur, dan Berita Acara. Identitas mahasiswa meliputi NIM, nama, jurusan, program studi, jenjang, semester, dosen pembimbing akademik, dan status mahasiswa.

II. Indikator dan bobot

No	Indikator	Bobot
1	Prestasi Akademik	30%
2	Kompetensi Profesional Kesehatan	20%
3	Karakter dan Integritas	20%
4	Kepemimpinan dan Organisasi	15%
5	Inovasi dan Prestasi	10%
6	Kontribusi Sosial	5%

III. Skala dan perhitungan

Skor setiap indikator sebagai berikut

- 1–5. Nilai bobot = $(\text{skor} \div 5) \times \text{bobot dalam angka persen}$;
- nilai akhir adalah jumlah enam nilai bobot, dibulatkan menjadi dua angka desimal, dengan nilai maksimum 100.
- Rubrik skor antara lain:
 - o 1 = jauh di bawah standar;
 - o 2 = di bawah standar;
 - o 3 = memenuhi standar;
 - o 4 = melampaui standar;
 - o 5 = sangat melampaui standar dengan bukti prestasi atau manfaat yang terverifikasi.

Tim penilai menyusun ukuran setiap indikator sesuai jenjang, semester, dan kesempatan belajar. Rubrik disahkan Direktorat dan diumumkan sebelum penilaian. Kompetensi klinik dinilai sesuai tahap pendidikan dan kewenangan mahasiswa pada tahap tersebut.

IV. Predikat

Nilai akhir	Predikat
90–100	Mahasiswa Performance Terbaik
80 sampai kurang dari 90	Sangat Baik
70 sampai kurang dari 80	Baik
Kurang dari 70	Pembinaan

V. Bukti dan penilai

Bukti meliputi hasil akademik resmi yang tersedia pada periode penilaian, hasil asesmen keterampilan atau praktik, rekam karakter dan integritas, penugasan organisasi, sertifikat dan keluaran prestasi atau inovasi, serta dokumentasi kontribusi sosial. Prestasi harus dicatat dengan jenis, kategori, tingkat, tahun, dan bukti yang dapat diverifikasi.

Dosen pembimbing akademik atau dosen yang ditugaskan program studi memberikan penilaian. Fungsi kemahasiswaan dan verifikator memeriksa kelayakan bukti serta perhitungan. Bukti prestasi lama dapat dicatat dalam portofolio, tetapi perolehan skor periode berjalan hanya diberikan atas capaian yang relevan dengan periode tersebut.

VI. Rekapitulasi dan pemeringkatan

Setiap mahasiswa memiliki satu set lengkap enam indikator per periode. Identitas NIM dan periode diisi pada seluruh baris. Apabila melibatkan beberapa dosen, nilai tiap indikator terlebih dahulu dikonsolidasikan sesuai rubrik; beberapa set skor tidak dijumlahkan langsung sehingga nilai akhir melampaui 100.

Rekap hanya memasukkan mahasiswa dengan identitas dan penilaian lengkap. Data periode berbeda dipisahkan atau difilter berdasarkan NIM dan periode; formula SUMIF berdasarkan NIM saja tidak digunakan untuk menjumlahkan beberapa triwulan. Baris kosong tidak dihitung dalam jumlah peserta, rata-rata, predikat, atau peringkat.

Peringkat disusun dalam kelompok program studi dan jenjang yang sebanding. Rekognisi tingkat institusi diputuskan melalui verifikasi lintas program studi

berdasarkan rubrik yang setara. Nilai sama diberi peringkat sama; seluruh peserta terkait ditampilkan, termasuk apabila terjadi nilai sama pada batas Top 10.

VII. Klarifikasi dan penetapan

Hasil sementara disampaikan kepada mahasiswa untuk klarifikasi tertulis paling lama lima hari kerja. Tim menelaah bukti dan menyelesaikan klarifikasi sebelum pengesahan berita acara. Berita acara memuat periode, nama, NIM, program studi, nilai, predikat, hasil verifikasi, dan tanda tangan tim.

Predikat Mahasiswa Performance Terbaik tidak otomatis menetapkan mahasiswa sebagai penerima penghargaan. Penerima ditetapkan melalui Keputusan Direktur tersendiri. Hasil juga digunakan untuk pembimbingan akademik, pengembangan prestasi, dan pendampingan mahasiswa.

VIII. Pengendalian instrumen

Pengelola data wajib menguji formula dengan data contoh, melindungi sel perhitungan, menyediakan cadangan setiap periode, membatasi akses data pribadi, dan menyimpan bukti serta berita acara. Ketentuan dalam lampiran ini menjadi acuan apabila tampilan atau formula pada file kerja belum sesuai.

DIREKTUR POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENKES SEMARANG,



BEDJO SANTOSO