



PERATURAN REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER  
NOMOR 8 TAHUN 2017

TENTANG  
PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI  
DI LINGKUNGAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menumbuhkembangkan motivasi kerja dan keteladanan para pegawai, dipandang perlu menetapkan peraturan tentang pengukuran kinerja pegawai di lingkungan Institut Teknologi Sepuluh Nopember;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Pengukuran Kinerja Pegawai di lingkungan Institut Teknologi Sepuluh Nopember;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2014 tentang Penetapan Institut Teknologi Sepuluh Nopember sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 304);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2015 tentang Statuta Institut Teknologi Sepuluh Nopember (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 172, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5723);
  5. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 138/M/Kp/IV/2015 tentang Pengangkatan Rektor ITS Masa Jabatan 2015 – 2019;
  6. Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Teknologi Sepuluh

- Nopember Nomor 7 Tahun 2016 tentang Kebijakan Umum;
7. Peraturan Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember Nomor 10 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Teknologi Sepuluh Nopember;
  8. Peraturan Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember Nomor 2 Tahun 2017 tentang Kepegawaian;
  9. Peraturan Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember Nomor 3 Tahun 2017 tentang Kelas dan Nilai Jabatan di lingkungan Institut Teknologi Sepuluh Nopember;
  10. Peraturan Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember Nomor 4 Tahun 2017 tentang Keringanan Beban Kerja Dosen bagi Dosen yang mendapat Tugas Tambahan di lingkungan Institut Teknologi Sepuluh Nopember;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: PERATURAN REKTOR TENTANG PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan ITS.
2. Nilai Jabatan adalah hasil penjumlahan dari nilai faktor jabatan yang dievaluasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara nyata diatur dalam organisasi dan tata kerja ITS.
4. Penilaian Prestasi Kerja yang selanjutnya disingkat PPK adalah penilaian prestasi kerja bagi pegawai ITS.

BAB II  
MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Rektor ini dibuat dengan maksud agar penilaian kinerja pegawai memenuhi aspek obyektif, terukur, transparan, dan akuntabel.

Pasal 3

Peraturan Rektor ini dibuat dengan tujuan untuk melaksanakan ketentuan pada Peraturan Rektor Nomor 2 Tahun 2017 tentang Kepegawaian.

BAB III  
PENILAIAN KINERJA DOSEN

Pasal 4

- (1) Setiap dosen dinilai berdasarkan capaian kinerja individu.
- (2) Dalam hal dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas tambahan jabatan struktural dikenai penilaian tambahan berupa penilaian kinerja jabatan struktural.

Bagian Kesatu  
Aspek Penilaian Kinerja Individu

Pasal 5

- (1) Aspek penilaian kinerja individu terdiri dari kinerja umum individu dan kinerja luar biasa individu.
- (2) Aspek penilaian dan bobot kinerja umum individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. indeks kualitas pengajaran dengan bobot 40% (empat puluh persen);
  - b. tingkat pemenuhan kegiatan tridharma perguruan tinggi selain mengajar dan kegiatan penunjang dengan bobot 35% (tiga puluh lima persen);
  - c. tingkat pemenuhan kegiatan penunjang dengan bobot 15% (lima belas persen); dan
  - d. nilai perilaku kerja dengan bobot 10% (sepuluh persen).
- (3) Nilai total capaian maksimum kinerja individu umum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah 150% (seratus lima puluh persen).
- (4) Kinerja luar biasa individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penghargaan tambahan atas capaian prestasi luar biasa yang meliputi perolehan paten yang sudah memperoleh hibah, perolehan kontrak kerja sama atau kontrak penelitian dengan nilai nominal tertentu, perolehan penelitian dengan tingkat kesiapan teknologi minimum 8 (delapan), dosen berprestasi, dan/atau perolehan penghargaan.
- (5) Nilai total capaian maksimum kinerja luar biasa individu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah 50% (lima puluh persen).

Pasal 6

- (1) Indeks kualitas pengajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a terdiri atas 4 (empat) komponen dengan bobot sebagai berikut:
  - a. nilai indeks pengajaran dosen untuk semua mata kuliah yang diampu dengan bobot 4% (empat persen);
  - b. persentase pemenuhan pertemuan perkuliahan untuk semua mata kuliah yang diampu dengan bobot 16% (enam belas persen);
  - c. ketepatan pengumpulan nilai akhir untuk semua mata kuliah yang diampu dengan bobot 4% (empat persen); dan

- d. jumlah kelebihan satuan kredit semester mengajar untuk semua mata kuliah yang diampu dengan bobot 16% (enam belas persen).
- (2) Jumlah kelebihan satuan kredit semester mengajar untuk semua mata kuliah yang diampu oleh seorang dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d didasarkan pada beban mengajar wajib yang harus dipenuhi sebagai berikut:
- beban mengajar wajib untuk dosen tanpa tugas tambahan adalah sebesar 6 (enam) satuan kredit semester;
  - beban mengajar wajib untuk dosen dengan tugas tambahan dalam kelas jabatan 12 (dua belas) adalah sebesar 4 (empat) satuan kredit semester;
  - beban mengajar wajib untuk dosen dengan tugas tambahan dalam kelas jabatan 13 (tiga belas) adalah sebesar 3 (tiga) satuan kredit semester; dan
  - beban mengajar wajib untuk dosen dengan tugas tambahan dalam kelas jabatan 14 (empat belas) sampai dengan kelas jabatan 18 (delapan belas) adalah sebesar 2 (dua) satuan kredit semester.
- (3) Perhitungan indeks kualitas pengajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan pada setiap semester.

#### Pasal 7

- (1) Tingkat pemenuhan kegiatan tridharma perguruan tinggi di luar mengajar dan kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b terdiri atas 3 (tiga) komponen dengan bobot sebagai berikut:
- pendidikan dan pengajaran selain mengajar (kum A) dengan bobot 26,25% (dua puluh enam koma dua puluh lima persen);
  - penelitian (kum B) dengan bobot 7% (tujuh persen); dan
  - pengabdian pada masyarakat (kum C) dengan bobot 1,75% (satu koma tujuh puluh lima persen).
- (2) Perhitungan tingkat pemenuhan kegiatan tridharma perguruan tinggi selain mengajar dan kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap tahun.
- (3) Nilai target dan nilai maksimum tingkat pemenuhan kegiatan tridharma perguruan tinggi selain mengajar dan kegiatan penunjang ditentukan berdasarkan nilai kum jabatan akademik.

#### Pasal 8

- (1) Tingkat pemenuhan kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c adalah pemenuhan komponen kegiatan penunjang (kum D).
- (2) Perhitungan tingkat pemenuhan kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap tahun dengan bobot 15% (lima belas persen).
- (3) Nilai target dan nilai maksimum tingkat pemenuhan kegiatan penunjang ditentukan berdasarkan nilai kum jabatan akademik.

#### Pasal 9

Penetapan target dan capaian kinerja maksimum untuk aspek penilaian kinerja individu tanpa tugas tambahan dan kinerja individu dengan tugas tambahan jabatan struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf c mempunyai tabel penskoran.

#### Pasal 10

- (1) Nilai perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf d adalah nilai perilaku kerja yang terdiri atas unsur:
  - a. orientasi pelayanan;
  - b. integritas;
  - c. komitmen;
  - d. disiplin;
  - e. kerja sama; dan
  - f. kepemimpinan.
- (2) Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh:
  - a. Kepala Departemen untuk dosen tanpa tugas tambahan; dan
  - b. Atasan langsung (AL) untuk dosen yang mendapat tugas tambahan sebagai pejabat struktural.
- (3) Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan setiap tahun dengan target sebesar 76 (tujuh puluh enam) dan capaian maksimum sebesar 100 (seratus).
- (4) Ketentuan mengenai penilaian perilaku kerja tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.

#### Pasal 11

- (1) Penilaian aspek, komponen serta bobot untuk perhitungan kinerja individu dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 9, dan Pasal 10 mempunyai tabel penskoran.
- (2) Tabel penskoran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.
- (3) Tabel komponen dan nilai kinerja individu luar biasa tercantum dalam lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.

#### Pasal 12

##### Penilaian Kinerja Tengah Tahunan

- (1) Perhitungan capaian kinerja tengah tahunan untuk dosen didasarkan pada capaian kinerja bulan Januari sampai dengan bulan Juni.
- (2) Capaian kinerja tengah tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. capaian riil untuk aspek penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a; dan
  - b. penetapan capaian sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) untuk keseluruhan aspek penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b, huruf c,

dan huruf d.

Bagian Kedua  
Aspek Penilaian Kinerja Jabatan Struktural

Pasal 13

- (1) Aspek penilaian kinerja jabatan struktural terdiri atas:
  - a. indeks capaian kontrak kinerja antara Rektor dengan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi; dan
  - b. indeks capaian kinerja unit yang dipimpin.
- (2) Bobot aspek penilaian kinerja jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.
- (3) Target dan nilai capaian maksimum dari ayat (1) adalah sebesar 100% (seratus persen).

BAB IV  
PENILAIAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 14

Pengukuran kinerja tenaga kependidikan didasarkan pada jenis jabatan:

- a. Jabatan non struktural; dan
- b. Jabatan struktural.

Bagian Kesatu

Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Jabatan Non Struktural

Pasal 15

- (1) Aspek penilaian kinerja tenaga kependidikan dengan jabatan non struktural terdiri dari kinerja individu umum dan kinerja luar biasa individu.
- (2) Aspek penilaian dan bobot kinerja individu umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Hasil dan kualitas kerja dengan bobot 20% (dua puluh persen);
  - b. Perilaku kerja dengan bobot 40% (empat puluh persen); dan
  - c. Waktu kerja dengan bobot 40% (empat puluh persen).
- (3) Nilai total capaian maksimum kinerja individu umum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah 125% (seratus dua puluh lima persen).
- (4) Kinerja luar biasa individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penghargaan tambahan atas capaian prestasi luar biasa dalam kejuaraan kompetisi tingkat internasional/nasional/provinsi/kabupaten/kota/lokal institut.
- (5) Nilai total capaian maksimum kinerja luar biasa individu umum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah 25% (dua puluh lima persen).

#### Pasal 16

- (1) Hasil dan kualitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a dinilai berdasarkan komponen pemenuhan rincian tugas sesuai dengan jabatan fungsional umum dan fungsional tertentu.
- (2) Hasil dan kualitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap tahun dengan target minimum sebesar 80% (deapan puluh persen) dan target maksimum sebesar 100% (seratus persen).

#### Pasal 17

- (1) Perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf b terdiri atas 3 (tiga) komponen dengan bobot sebagai berikut:
  - a. Penilaian perilaku kerja oleh atasan langsung (AAL) dengan bobot 16% (enam belas persen);
  - b. Penilaian perilaku kerja oleh atasan langsung (AL) dengan bobot 16% (enam belas persen); dan
  - c. Penilaian perilaku kerja oleh rekan kerja dengan bobot 8% (delapan persen).
- (2) Perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah nilai perilaku kerja yang terdiri atas unsur:
  - a. pemahaman terhadap pekerjaan;
  - b. kualitas hasil kerja;
  - c. inisiatif;
  - d. kemampuan berkomunikasi;
  - e. orientasi pelayanan;
  - f. integritas;
  - g. komitmen;
  - h. disiplin;
  - i. kerja sama; dan
  - j. kepemimpinan.
- (3) Unsur perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf j tidak berlaku untuk tenaga kependidikan dengan jabatan non struktural.
- (4) Perhitungan perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap tahun dengan target minimum sebesar 76 (tujuh puluh enam) dan target maksimum sebesar 100 (seratus).
- (5) Ketentuan mengenai perilaku kerja tercantum dalam lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.

#### Pasal 18

- (1) Tingkat pemenuhan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf c terdiri atas 3 (tiga) komponen dengan bobot sebagai berikut:
  - a. Rerata waktu kerja efektif per hari dengan bobot 28% (dua puluh delapan persen);
  - b. Persentase kehadiran tepat waktu per bulan dengan bobot 8% (delapan persen); dan

- c. Persentase kehadiran tanpa alpa per bulan dengan bobot 4% (empat persen).
- (2) Total waktu kerja efektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam per minggu.
- (3) Jam tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah sama dengan jam masuk kerja ditambah maksimum 15 (lima belas) menit.
- (4) Kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c termasuk tugas kedinasan dan izin sakit dengan surat keterangan dokter.
- (5) Perhitungan tingkat pemenuhan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap tahun.

#### Pasal 19

Penilaian PPK tenaga kependidikan untuk capaian kinerja selama satu tahun berjalan didasarkan pada gabungan hasil dan kualitas kerja, perilaku kerja, dan waktu kerja sesuai dengan bobot yang diatur dalam Pasal 16, Pasal 17, dan Pasal 18.

#### Pasal 20

- (1) Penilaian aspek, komponen serta bobot untuk perhitungan kinerja individu tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, Pasal 16, Pasal 17, dan Pasal 18 mempunyai tabel penskoran.
- (2) Tabel penskoran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.

### Bagian Kedua

#### Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Jabatan Struktural

#### Pasal 21

- (1) Aspek penilaian dan bobot kinerja tenaga kependidikan dengan jabatan struktural sebagai Kepala Biro terdiri atas:
  - a. Indeks kinerja organisasi dengan bobot 50% (lima puluh persen);
  - b. Perilaku kerja dengan bobot 25% (dua puluh lima persen); dan
  - c. Waktu kerja dengan bobot 25% (dua puluh lima persen).
- (2) Aspek penilaian dan bobot kinerja tenaga kependidikan dengan jabatan struktural selain sebagai Kepala Biro terdiri atas:
  - a. Agregasi kinerja total tenaga kependidikan yang dipimpinnya dengan bobot 50% (lima puluh persen);
  - b. Perilaku kerja dengan bobot 25% (dua puluh lima persen); dan
  - c. Waktu kerja dengan bobot 25% (dua puluh lima persen).

#### Pasal 22

- (1) Indeks kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - a. indeks capaian kontrak kinerja antara Rektor dengan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi dengan bobot 40% (empat puluh persen); dan



b. indeks capaian kinerja unit yang dipimpin dengan bobot 60% (enam puluh persen).

(2) Target dan nilai maksimum dari ayat (1) adalah sebesar 100% (seratus persen).

#### Pasal 23

Perilaku kerja dan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf b dan huruf c mengacu pada Pasal 17 dan Pasal 18.

### BAB V

#### Ketentuan Peralihan

#### Pasal 24

##### Penilaian Kinerja Tengah Tahunan Untuk Tenaga Kependidikan

- (1) Perhitungan capaian kinerja tengah tahunan 2017 untuk tenaga kependidikan didasarkan pada capaian kinerja bulan Januari sampai dengan bulan Juni.
- (2) Capaian kinerja untuk aspek penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a ditetapkan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen).
- (3) Capaian kinerja untuk aspek penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf b ditetapkan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen).
- (4) Perhitungan capaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf c mengacu pada lampiran II Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

### BAB VI

#### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 25


Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.


Ditetapkan di : Surabaya

Pada tanggal : 9 Januari 2017

Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember,



Prof. Dr. Joni Hermana, M.Sc.ES., Ph.D. 

 NIP. 196006181988031002

LAMPIRAN I  
 PERATURAN REKTOR ITS NOMOR 8 TAHUN 2017  
 TENTANG  
 PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI  
 DI LINGKUNGAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

**PENILAIAN PERILAKU KERJA UNTUK DOSEN**

No	ASPEK PENILAIAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SANGAT KURANG (50 ke bawah)	KURANG (51 – 60)	CUKUP (61 – 75)	BAIK (76 – 90)	SANGAT BAIK (91 – 100)
<b>1</b>	<b>ORIENTASI PELAYANAN</b> Orientasi pelayanan didefinisikan sebagai sikap dan perilaku kerja doseni dalam memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa, rekan kerja, atasan, Institusi, dan masyarakat					
1.1	Cara dan sikap dalam pelayanan	Tidak ramah kepada mahasiswa, rekan kerja, atasan, Institusi, atau kepada masyarakat	Kurang ramah kepada mahasiswa, rekan kerja, atasan, Institusi, atau kepada masyarakat	Cukup ramah kepada mahasiswa, rekan kerja, atasan, Institusi, atau kepada masyarakat	Ramah kepada mahasiswa, rekan kerja, atasan, Institusi, atau kepada masyarakat	Sangat ramah kepada mahasiswa, rekan kerja, atasan, Institusi, atau kepada masyarakat
1.2	Ketepatan dan kecepatan dalam memenuhi tugas/pekerjaan	Sering terlambat dan tidak dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan	Tidak dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik	Cukup baik menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai standar	Baik dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai standar	Cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai standar
<b>2</b>	<b>INTEGRITAS</b> Integritas merupakan kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam Institusi					
2.1	Nilai-nilai pribadi yang diterapkan dalam lingkungan kerja	Tidak pernah jujur dan tidak ikhlas dalam melaksanakan tugas	Kurang jujur dan kurang ikhlas dalam melaksanakan tugas	Adalaknya bersikap jujur dan ikhlas dalam melaksanakan tugas	Dalam melaksanakan tugas sering bersikap jujur dan ikhlas	Selalu bersikap jujur dan ikhlas dalam melaksanakan tugas

No	ASPEK PENILAIAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SANGAT KURANG (50 ke bawah)	KURANG (51 – 60)	CUKUP (61 – 75)	BAIK (76 – 90)	SANGAT BAIK (91 – 100)
2.2	Nilai, norma, dan etika yang menyangkut kewenangan	Pernah menyalahgunakan kewenangan yang terbukti disengaja dan merugikan orang lain	Pernah menyalahgunakan kewenangan namun bukan karena kesengajaan yang berarti	Tidak pernah menyalahgunakan kewenangan dan memiliki konsistensi kerja cukup baik	Tidak pernah menyalahgunakan kewenangan dan memiliki konsistensi kerja yang baik	Tidak pernah menyalahgunakan kewenangan dan memiliki konsistensi kerja yang sangat baik
2.3	Kemampuan dalam menanggung risiko	Tidak berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya	Kurang berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya	Cukup berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya	Berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya	Selalu berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya
<b>3</b>	<b>KOMITMEN</b> Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyalurkan sikap dan tindakan dosen dalam mewujudkan tujuan Institusi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.					
3.1	Menerima perintah kerja di luar jam kerja	Tidak bersedia bekerja di luar jam kerja untuk kepentingan dinas	Bersedia bekerja di luar jam kerja untuk kepentingan dinas dengan berat hati	Bersedia bekerja di luar jam kerja untuk kepentingan dinas	Bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh di luar jam kerja untuk kepentingan dinas	Bersedia bekerja di luar jam kerja untuk kepentingan dinas dan berprestasi
3.2	Memiliki rasa kepemilikan terhadap Institusi	Cenderung memunculkan citra buruk bagi institusi	Rasa kepemilikan terhadap institusi kurang	Rasa kepemilikan terhadap institusi cukup baik	Bangga dengan Institusi dan memiliki upaya untuk mengharumkan nama institusi	Sangat bangga dengan Institusi dan memiliki kontribusi/karya nyata untuk mengharumkan nama institusi
<b>4</b>	<b>DISIPLIN</b> Disiplin didefinisikan sebagai kesanggupan dosen untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin					
4.1	Mentaati peraturan dan/atau perundang-undangan kedinasan	Tidak menaati peraturan dan/atau perundang-undangan	Kurang menaati peraturan dan/atau perundang-undangan	Cukup menaati peraturan dan/atau perundang-undangan	Menaati peraturan dan/atau perundang-undangan	Menaati peraturan dan/atau perundang-undangan dengan konsisten

No	ASPEK PENILAIAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SANGAT KURANG (50 ke bawah)	KURANG (51 – 60)	CUKUP (61 – 75)	BAIK (76 – 90)	SANGAT BAIK (91 – 100)
4.2	Kemampuan menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya	Tidak mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya	Kurang mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya	Mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan cukup baik	Mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.	Selalu mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
5	<b>KERJA SAMA</b> Kerja sama adalah kemampuan dan kemampuan dosen untuk bekerja sama dengan mahasiswa, rekan kerja, dan atasan dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya					
5.1	Memenuhi kesepakatan (komitmen) dalam hubungan kerja	Tidak pernah mengikuti kesepakatan	Jarang mengikuti kesepakatan	Kadang-kadang mengikuti kesepakatan	Sering mengikuti kesepakatan	Selalu mengikuti kesepakatan
5.2	Mengerjakan hasil pembagian kerja	Tidak pernah mengerjakan hasil pembagian kerja	Jarang mengerjakan hasil pembagian kerja	Kadang-kadang mengerjakan hasil pembagian kerja	Sering mengerjakan hasil pembagian kerja	Selalu mengerjakan hasil pembagian kerja
6	<b>KEPEMIMPINAN</b> Menunjukkan perilaku yang visioner, kreatif, inovatif, pekerja keras, berani melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, bertanggung jawab, dan dapat dijadikan panutan					
6.1	Kemampuan menjadi teladan dalam lingkungan kerja	Cenderung menjadi teladan buruk bagi mahasiswa atau dosen lainnya	Belum mampu menjadi teladan bagi mahasiswa atau dosen lainnya	Sebagian sikap dan perilaku dapat menjadi teladan bagi mahasiswa atau dosen lainnya	Mampu menjadi salah satu teladan yang baik bagi mahasiswa atau dosen lainnya	Mampu menjadi teladan terbaik bagi mahasiswa atau dosen lainnya
6.2	Kemampuan bersosialisasi dengan lingkungan kerja	Tidak mau bersosialisasi di lingkungan kerja	Sangat jarang bersosialisasi di lingkungan kerja	Kurang mampu dalam bersosialisasi dengan lingkungan kerja	Cukup mudah dan cukup baik dalam bersosialisasi dengan lingkungan kerja	Sangat mudah dan sangat baik dalam bersosialisasi dengan lingkungan kerja

No	ASPEK PENILAIAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SANGAT KURANG (50 ke bawah)	KURANG (51 – 60)	CUKUP (61 – 75)	BAIK (76 – 90)	SANGAT BAIK (91 – 100)
6.3	Kemampuan memotivasi	Tidak perduli untuk memotivasi mahasiswa atau rekan kerja	Tidak bisa memotivasi mahasiswa atau rekan kerja	Kurang mampu memotivasi mahasiswa atau rekan kerja	Cukup mampu memotivasi mahasiswa atau rekan kerja	Sangat mampu memotivasi mahasiswa atau rekan kerja dengan sangat baik

Ditetapkan di Surabaya  
Pada tanggal 9 Januari 2017

Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember,



Prof. Dr. Joni Hermana, M.Sc.E.S., Ph.D. →  
NIP. 196006181988031002

LAMPIRAN II

PERATURAN REKTOR ITS NOMOR 8 TAHUN 2017  
TENTANG

PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

**TABEL PENSKORAN KINERJA INDIVIDU DOSEN**

**A. PENSKORAN KINERJA INDIVIDU DOSEN TANPA TUGAS TAMBAHAN**

JABATAN AKADEMIK: ASISTEN AHLI (ANGKA KREDIT 100 atau 150)

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00
		1.2		40%	100%	100%
		1.3		10%	100%	100%
		1.4		40%	3.00	6.00
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	7.50	10.5
		2.2		20%	5.75	8.00
		2.3		5%	1.00	2.00
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	15%	100%	1.75	3.50
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	76	100
			100%			

**JABATAN AKADEMIK: Lektor (Angka Kredit 200)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00
		1.2			100%	100%
		1.3			100%	100%
		1.4			3.00	6.00
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	13.50	15.00
		2.2			13.50	15.00
		2.3			1.50	2.25
		3.1			3.75	4.50
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	76	100
			100%			

**JABATAN AKADEMIK: Lektor (Angka Kredit 300)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00
		1.2			100%	100%
		1.3			100%	100%
		1.4			3.00	6.00
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	13.25	20.00
		2.2			13.25	20.00
		2.3			2.00	3.00
		3.1			4.00	7.25
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	76	100
			100%			

**JABATAN AKADEMIK: LKTOR KEPALA (ANGKA KREDIT 400)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS	
							BOBOT ASPEK
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00	
		1.2					100%
		1.3					100%
		1.4					100%
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	20.00	30.00	
		2.2					20%
		2.3					5%
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	15%	100%	5.50	9.75	
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	76	100	
			100%				

**JABATAN AKADEMIK: LKTOR KEPALA DENGAN ANGKA KREDIT 550**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS	
							BOBOT ASPEK
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00	
		1.2					100%
		1.3					100%
		1.4					100%
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	20.00	30.00	
		2.2					20%
		2.3					5%
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	15%	100%	5.50	9.75	
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	76	100	
			100%				



**JABATAN AKADEMIK: LKTOR KEPALA (ANGKA KREDIT 700)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00
		1.2		40%	100%	100%
		1.3		10%	100%	100%
		1.4		40%	3.00	6.00
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	17.50	26.25
		2.2		20%	22.50	33.75
		2.3		5%	2.00	4.00
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	15%	100%	5.50	9.75
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	76	100
			100%			

**JABATAN AKADEMIK: PROFESOR (ANGKA KREDIT 850)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00
		1.2		40%	100%	100%
		1.3		10%	100%	100%
		1.4		40%	3.00	6.00
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	23.25	35.00
		2.2		20%	30.00	45.00
		2.3		5%	2.00	4.00
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	15%	100%	6.75	11.75
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	76	100
			100%			

**JABATAN AKADEMIK: PROFESOR (ANGKA KREDIT 1050)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00
		1.2				
		1.3				
		1.4				
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	17.50	26.25
		2.2				
		2.3				
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	15%	100%	5.50	9.75
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	76	100
			100%			

\*Keterlambatan pengumpulan nilai mata kuliah, nilai capaian akan dihitung sesuai dengan Tabel Pengurang Keterlambatan Pengumpulan Nilai Evaluasi Semester

**B. PENSKORAN KINERJA INDIVIDU UNTUK DOSEN DENGAN TUGAS TAMBAHAN**

**JABATAN STRUKTURAL REKTOR (LEVEL 18)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00
		1.2				
		1.3				
		1.4				
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	4.00	5.75
		2.2				
		2.3				
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	15%	100%	1.00	2.00
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	76	100
			100%			

**JABATAN STRUKTURAL WAKIL REKTOR (LEVEL 17)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK				BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
		1.1	1.2	1.3	1.4				
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	NILAI IPD PER MATA KULIAH PER SEMESTER			40%	10%	3.00	4.00
		1.2	PERSENTASE PERTEMUAN PERKULIAHAN PER MATA KULIAH PER SEMESTER						
		1.3	KETEPATAN PENGUMPULAN NILAI PER MATA KULIAH PER SEMESTER*						
		1.4	KELEBIHAN BEBAN MENGAJAR PER SEMESTER (sks)						
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	CAPAIAN KUM A (DI LUAR BEBAN MENGAJAR)			35%	75%	4.50	6.00
		2.2	CAPAIAN KUM B						
		2.3	CAPAIAN KUM C						
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	CAPAIAN KUM D			15%	100%	2.00	4.25
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	NILAI PERILAKU KERJA			10%	100%	76	100
						100%			

**JABATAN STRUKTURAL DEKAN/SEKRETARIS INSTITUT/KEPALA LEMBAGA/KEPALA BADAN/KEPALA KANTOR/DIREKTUR (LEVEL 16)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK				BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
		1.1	1.2	1.3	1.4				
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	NILAI IPD PER MATA KULIAH PER SEMESTER			40%	10%	3.00	4.00
		1.2	PERSENTASE PERTEMUAN PERKULIAHAN PER MATA KULIAH PER SEMESTER						
		1.3	KETEPATAN PENGUMPULAN NILAI PER MATA KULIAH PER SEMESTER*						
		1.4	KELEBIHAN BEBAN MENGAJAR PER SEMESTER (sks)						
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	CAPAIAN KUM A (DI LUAR BEBAN MENGAJAR)			35%	75%	4.50	6.00
		2.2	CAPAIAN KUM B						
		2.3	CAPAIAN KUM C						
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	CAPAIAN KUM D			15%	100%	2.00	4.25
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	NILAI PERILAKU KERJA			10%	100%	76	100
						100%			

JABATAN STRUKTURAL WAKIL DEKAN/KEPALA UNIT/SEKRETARIS LEMBAGA/KEPALA SUBDIREKTORAT/KEPALA DEPARTEMEN (LEVEL 15)

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00
		1.2				
		1.3				
		1.4				
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	4.75	6.50
		2.2				
		2.3				
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	15%	100%	2.25	4.00
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	76	100
			100%			

JABATAN STRUKTURAL WAKIL KEPALA UNIT/KEPALA SUBUNIT/KEPALA PUSAT/KEPALA UPT/SEKRETARIS DEPARTEMEN (LEVEL 14)

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00
		1.2				
		1.3				
		1.4				
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	5.50	7.75
		2.2				
		2.3				
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	15%	100%	2.75	5.75
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	76	100
			100%			

**JABATAN STRUKTURAL KEPALA SEKSI/KEPALA PROGRAM STUDI (LEVEL 13)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00
		1.2				
		1.3				
		1.4				
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	7.25	10.00
		2.2				
		2.3				
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	15%	5%	1.75	2.25
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	3.00	6.50

**JABATAN STRUKTURAL SEKRETARIS PROGRAM STUDI/KEPALA LABORATORIUM (LEVEL 12)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDEKS KUALITAS PENGAJARAN (SEMESTER)	1.1	40%	10%	3.00	4.00
		1.2				
		1.3				
		1.4				
2	TINGKAT PEMENUHAN TRIDHARMA PT DI LUAR BEBAN MENGAJAR & KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	2.1	35%	75%	10.00	14.00
		2.2				
		2.3				
3	TINGKAT PEMENUHAN KEGIATAN PENUNJANG (TAHUNAN)	3.1	15%	5%	2.00	3.00
4	NILAI PERILAKU KERJA (TAHUNAN)	4.1	10%	100%	3.75	7.75

\*Keterlambatan pengumpulan nilai mata kuliah, nilai capaian akan dihitung sesuai dengan Tabel Pengurang Keterlambatan Pengumpulan Nilai Evaluasi Semester

**C. FAKTOR PENGURANG KINERJA ATAS KETERLAMBATAN PENGUMPULAN NILAI MATA KULIAH**

LAMA KETERLAMBATAN (HARI)	NILAI PENGURANG
1	5%
2	12%
3	20%
4	31%
5	45%
6	61%
7	79%
8	100%

Ditetapkan di Surabaya  
Pada tanggal 9 Januari 2017

Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember,



Prof. Ir. Joni Hermana, M.Sc.E.S., Ph.D. →  
NIP. 196006181988031002

## LAMPIRAN III

PERATURAN REKTOR ITS NOMOR 8 TAHUN 2017


TENTANG

PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH  
NOPEMBER**FAKTOR PENAMBAH NILAI KINERJA INDIVIDU LUAR BIASA UNTUK DOSEN**

NO	FAKTOR PENAMBAH	KETERANGAN	BOBOT TAMBAHAN KINERJA
1	PATEN INTERNASIONAL YANG SUDAH MEMPEROLEH HIBAH ( <i>GRANTED</i> ) (SETIAP PATEN)	SENDIRIAN	50%
		KELOMPOK, KETUA	30%
		KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	20%
2	PATEN NASIONAL YANG SUDAH MEMPEROLEH HIBAH (SETIAP PATEN)	SENDIRIAN	30%
		KELOMPOK, KETUA	18%
		KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	12%
3	KONTRAK KERJA SAMA/PENELITIAN YANG MASUK KE ITS (TOTAL NILAI KONTRAK MINIMUM Rp 10M PER TAHUN)	SENDIRIAN	50%
		KELOMPOK, KETUA	30%
		KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	20%
4	PENELITIAN DENGAN TINGKAT KESIAPAN TEKNOLOGI MINIMUM 8 (SETIAP PENELITIAN)	SENDIRIAN	50%
		KELOMPOK, KETUA	30%
		KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	20%
5	DOSEN BERPRESTASI (SETIAP PRESTASI)	JUARA 1, TINGKAT INTERNASIONAL	20%
		JUARA 2, TINGKAT INTERNASIONAL	17%
		JUARA 3, TINGKAT INTERNASIONAL	14%
		JUARA 1, TINGKAT NASIONAL	12%
		JUARA 2, TINGKAT NASIONAL	10%
		JUARA 3, TINGKAT NASIONAL	8%
		JUARA 1, TINGKAT INSTITUT	6%
		JUARA 2, TINGKAT INSTITUT	4%
		JUARA 3, TINGKAT INSTITUT	2%
6	PENGHARGAAN (SETIAP PENGHARGAAN)	TINGKAT INTERNASIONAL, SENDIRIAN	15%
		TINGKAT INTERNASIONAL, KELOMPOK, KETUA	13%
		TINGKAT INTERNASIONAL, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	11%
		TINGKAT NASIONAL, SENDIRIAN,	10%
		TINGKAT NASIONAL, KELOMPOK, KETUA	8%
		TINGKAT NASIONAL KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA),	6%

Ditetapkan di Surabaya  
Pada tanggal 9 Januari 2017

Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember,


  
Prof. Ir. Joni Hermana, M.Sc.ES., Ph.D.
   
NIP. 196006181988031002

## LAMPIRAN IV

## PERATURAN REKTOR ITS NOMOR 8 TAHUN 2017

## TENTANG

PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH  
NOPEMBER**TABEL PENSKORAN KINERJA JABATAN STRUKTURAL UNTUK DOSEN****JABATAN STRUKTURAL: REKTOR**

NO	ASPEK	BOBOT ASPEK	TARGET	CAPAIAN MAKS
1	CAPAIAN KONTRAK KINERJA ITS DENGAN KEMENTERIAN RISET DAN PENDIDIKAN TINGGI	60%	100%	100%
2	CAPAIAN KINERJA DARI KPI YANG TERTUANG DI DALAM RENCANA STRATEGIS ITS	40%	100%	100%
		<b>100%</b>		

**JABATAN STRUKTURAL: WAKIL REKTOR**

NO	ASPEK	BOBOT ASPEK	TARGET	CAPAIAN MAKS
1	CAPAIAN KONTRAK KINERJA ITS DENGAN KEMENTERIAN RISET DAN PENDIDIKAN TINGGI	50%	100%	100%
2	CAPAIAN KINERJA DARI KPI YANG TERTUANG DI DALAM KONTRAK KINERJA WAKIL REKTOR DENGAN REKTOR	50%	100%	100%
		<b>100%</b>		

**JABATAN STRUKTURAL: DEKAN/SEKRETARIS INSTITUT/KEPALA LEMBAGA/KEPALA  
BADAN/KEPALA KANTOR/DIREKTUR**

NO	ASPEK	BOBOT ASPEK	TARGET	CAPAIAN MAKS
1	CAPAIAN KONTRAK KINERJA ITS DENGAN KEMENTERIAN RISET DAN PENDIDIKAN TINGGI	40%	100%	100%
2	CAPAIAN KINERJA DARI KPI YANG TERTUANG DI DALAM KONTRAK KINERJA DEKAN/SEKRETARIS INSTITUT/KEPALA LEMBAGA/KEPALA BADAN/KEPALA KANTOR/DIREKTUR DENGAN REKTOR/WAKIL REKTOR	60%	100%	100%
		<b>100%</b>		

**JABATAN STRUKTURAL: WAKIL DEKAN/KEPALA UNIT/SEKRETARIS LEMBAGA/KEPALA  
SUBDIREKTORAT/KEPALA DEPARTEMEN**

NO	ASPEK	BOBOT ASPEK	TARGET	CAPAIAN MAKS
1	CAPAIAN KONTRAK KINERJA ITS DENGAN KEMENTERIAN RISET DAN PENDIDIKAN TINGGI	35%	100%	100%
2	CAPAIAN KPI YANG TERTUANG DI DALAM KONTRAK KINERJA WAKIL DEKAN/KEPALA UNIT/SEKRETARIS LEMBAGA/KEPALA SUBDIREKTORAT/KEPALA DEPARTEMEN DENGAN DEKAN/SEKRETARIS INSTITUT/KEPALA LEMBAGA/KEPALA BADAN/KEPALA KANTOR/DIREKTUR	65%	100%	100%
		<b>100%</b>		



**JABATAN STRUKTURAL: WAKIL KEPALA UNIT/KEPALA SUBUNIT/KEPALA PUSAT/KEPALA UPT/SEKRETARIS DEPARTEMEN**

NO	ASPEK	BOBOT ASPEK	TARGET	CAPAIAN MAKS
1	CAPAIAN KONTRAK KINERJA ITS DENGAN KEMENTERIAN RISET DAN PENDIDIKAN TINGGI	30%	100%	100%
2	CAPAIAN KINERJA DARI KPI YANG TERTUANG DI DALAM KONTRAK KINERJA WAKIL KEPALA UNIT/KEPALA SUB UNIT/KEPALA PUSAT/KEPALA UPT/SEKRETARIS DEPARTEMEN DENGAN KEPALA UNIT/KEPALA LEMBAGA/KEPALA SUBDIREKTORAT/KEPALA DEPARTEMEN	70%	100%	100%
		<b>100%</b>		

**JABATAN STRUKTURAL: KEPALA SEKSI/KEPALA PROGRAM STUDI**

NO	ASPEK	BOBOT ASPEK	TARGET	CAPAIAN MAKS
1	CAPAIAN KONTRAK KINERJA ITS DENGAN KEMENTERIAN RISET DAN PENDIDIKAN TINGGI	25%	100%	100%
2	CAPAIAN KINERJA DARI KPI YANG TERTUANG DI DALAM KONTRAK KINERJA KEPALA SEKSI/KEPALA PROGRAM STUDI DENGAN KEPALA UNIT/KEPALA LEMBAGA/KEPALA SUBDIREKTORAT/KEPALA DEPARTEMEN	75%	100%	100%
		<b>100%</b>		



**JABATAN STRUKTURAL: SEKRETARIS PROGRAM STUDI/KEPALA LABORATORIUM**

NO	ASPEK	BOBOT ASPEK	TARGET	CAPAIAN MAKS
1	CAPAIAN KONTRAK KINERJA ITS DENGAN KEMENTERIAN RISET DAN PENDIDIKAN TINGGI	20%	100%	100%
2	CAPAIAN KINERJA DARI KPI YANG TERTUANG DI DALAM KONTRAK KINERJA SEKRETARIS PROGRAM STUDI/KEPALA LABORATORIUM DENGAN KEPALA DEPARTEMEN	80%	100%	100%
		<b>100%</b>		

Ditetapkan di Surabaya  
Pada tanggal 9 Januari 2017

Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember,



Prof. Ir. Joni Hermana, M.Sc.ES., Ph.D.   
NIP. 196006181988031002 

LAMPIRAN V  
 PERATURAN REKTOR ITS NOMOR 8 TAHUN 2017  
 TENTANG  
 PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI  
 DI LINGKUNGAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

**PENILAIAN PERILAKU KERJA UNTUK TENAGA KEPENDIDIKAN**

No	ASPEK PENILAIAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SANGAT KURANG (50 ke bawah)	KURANG (51 – 60)	CUKUP (61 – 75)	BAIK (76 – 90)	SANGAT BAIK (91 – 100)
<b>1</b>	<b>PEMAHAMAN TERHADAP PEKERJAAN</b>					
	Penguasaan bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan (teknis, manajerial, maupun profesionalitas) dan motivasi untuk menggunakan, mengembangkan, dan membagikan pengetahuannya yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain					
1.1	Mengaplikasikan prosedur dan aturan yang digunakan dalam pekerjaan	Tidak mengaplikasikan prosedur kerja	Kurang mengaplikasikan prosedur kerja	Cukup Mengaplikasikan prosedur kerja	Mengaplikasikan prosedur kerja	Mengaplikasikan prosedur kerja dengan konsisten
1.2	Memiliki pengetahuan dan ketrampilan teknis jabatan yang dibutuhkan	Tidak paham atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tidak mau belajar	Kurang paham atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan mau belajar	Cukup paham atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	Paham atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan terus belajar untuk meningkatkan pengetahuan	Sangat paham menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan terus belajar untuk meningkatkan pengetahuan
<b>2</b>	<b>KUALITAS HASIL KERJA</b>					
	Dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data, sehingga mampu bekerja dengan cekatan, teliti, rapi, tepat waktu, dan sesuai dengan permintaan yang diharapkan					

No	ASPEK PENILAIAN	KRITERIA PENILAIAN				SANGAT BAIK (91 – 100)
		SANGAT KURANG (50 ke bawah)	KURANG (51 – 60)	CUKUP (61 – 75)	BAIK (76 – 90)	
2,1	Ketelitian	Terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas lebih dari dua kali dalam satu bulan	Terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas sebanyak satu hingga dua kali dalam satu bulan	Terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas satu kali dan satu bulan	Tidak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas	Benar dan teliti dalam penyelesaian tugas
2.2	Kerapian dan ketepatan	Terlambat menyelesaikan pekerjaan dari jadwal yang ditentukan, lebih dari tiga kali dalam tiga bulan	Terlambat menyelesaikan pekerjaan dari jadwal, dua hingga tiga kali dalam tiga bulan dan tidak rapi	Terlambat menyelesaikan pekerjaan sekali dalam tiga bulan dan rapi	Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan tepat waktu	Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sebelum batas waktu yang ditentukan
<b>3</b>	<b>INISIATIF</b>					
	Menunjukkan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu, tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru					
3.2	Bekerja mandiri	Bekerja tidak baik (asal-asalan)	Bekerja dengan baik jika diawasi oleh atasan	Bekerja dengan baik	Bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tanpa pengawasan	Bekerja dengan sungguh-sungguh dan berprestasi walaupun tanpa pengawasan
3.3	Mampu menemukan ide perbaikan kerja	Tidak mampu dan tidak mau menemukan ide dan perbaikan kerja	Tidak mampu menemukan ide dan perbaikan kerja	Kadang-kadang tidak mampu dan tidak mau menemukan ide dan perbaikan kerja	Sering dan mampu menemukan ide dan perbaikan kerja	Selalu mampu dan mau menemukan ide dan perbaikan kerja
<b>4</b>	<b>KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI</b>					
	Besarnya usaha untuk menjalin dan membina hubungan sosial atau jejaring hubungan sosial agar tetap hangat dan akrab					

No	ASPEK PENILAIAN		KRITERIA PENILAIAN			
	SANGAT KURANG (50 ke bawah)	KURANG (51 – 60)	CUKUP (61 – 75)	BAIK (76 – 90)	SANGAT BAIK (91 – 100)	
4.1	Mengerti poin pembicaraan	Sering tidak mengerti poin pembicaraan	Seolah mengerti pembicaraan padahal sebenarnya tidak mengerti	Kadang mengerti poin pembicaraan, kadang juga tidak	Dapat mengerti pembicaraan tapi lama	Cepat dan tepat dalam menanggapi pembicaraan
4.2	Menyampaikan ide yang dimiliki untuk kemajuan organisasi	Tidak pernah menyampaikan idenya	Jarang mampu dan mau menyampaikan idenya	Kadang-kadang mampu dan mau menyampaikan idenya	Sering menyampaikan idenya	Selalu menyampaikan idenya
<b>5</b>	<b>ORIENTASI PELAYANAN</b>					
	Orientasi pelayanan didefinisikan sebagai sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain					
5.1	Cara dan sikap dalam pelayanan	Tidak ramah kepada mahasiswa, pegawai, pimpinan, dan pihak luar	Kurang ramah kepada mahasiswa, pegawai, pimpinan, dan pihak luar	Ramah kepada mahasiswa, pegawai, pimpinan, dan pihak luar	Sangat ramah kepada mahasiswa, pegawai, pimpinan, dan pihak luar	Sangat ramah dan berempati kepada mahasiswa, pegawai, pimpinan, dan pihak luar
5.2	Ketepatan dan kecepatan dalam memberikan pelayanan	Terlambat dan tidak dapat memberikan layanan sesuai ditetapkan	Tidak dapat memberikan layanan sesuai yang ditetapkan	Dapat memberikan layanan sesuai yang ditetapkan	Dapat memberikan layanan sesuai yang ditetapkan dengan baik	Cepat dan tepat dalam memberikan layanan sesuai yang ditetapkan
<b>6</b>	<b>INTEGRITAS</b>					
	Integritas merupakan kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi					
6.1	Nilai-nilai pribadi yang diterapkan dalam lingkungan kerja	Tidak pernah jujur dan tidak ikhlas dalam melaksanakan tugas	Kurang jujur dan kurang ikhlas dalam melaksanakan tugas	Adalaknya bersikap jujur dan ikhlas dalam melaksanakan tugas	Dalam melaksanakan tugas sering bersikap jujur dan ikhlas	Selalu bersikap jujur dan ikhlas dalam melaksanakan tugas
6.2	Nilai, norma, dan etika yang menyangkut kewenangan	Pernah menyalahgunakan kewenangan yang terbukti disengaja dan merugikan orang lain	Pernah menyalahgunakan kewenangan namun bukan karena	Tidak pernah menyalahgunakan kewenangan dan memiliki konsistensi	Tidak pernah menyalahgunakan kewenangan dan memiliki konsistensi	Tidak pernah menyalahgunakan kewenangan dan memiliki konsistensi kerja



No	ASPEK PENILAIAN	KRITERIA PENILAIAN			
		SANGAT KURANG (50 ke bawah)	KURANG (51 – 60)	CUKUP (61 – 75)	BAIK (76 – 90)
8.2	Kemampuan menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya	Kemampuan menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya	Kemampuan menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya	Kemampuan menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya	Kemampuan menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya
9	<b>KERJA SAMA</b>				
	Kerja sama adalah kemampuan dan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan mahasiswa, rekan kerja, dan atasan dalam unit kerjanya dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya				
9.1	Memenuhi kesepakatan (komitmen) dalam hubungan kerja	Memenuhi kesepakatan (komitmen) dalam hubungan kerja	Memenuhi kesepakatan (komitmen) dalam hubungan kerja	Memenuhi kesepakatan (komitmen) dalam hubungan kerja	Memenuhi kesepakatan (komitmen) dalam hubungan kerja
9.2	Mengerjakan hasil pembagian kerja	Mengerjakan hasil pembagian kerja	Mengerjakan hasil pembagian kerja	Mengerjakan hasil pembagian kerja	Mengerjakan hasil pembagian kerja
10	<b>KEPEMIMPINAN</b>				
	Menunjukkan perilaku yang visioner, kreatif, inovatif, pekerja keras, berani melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, bertanggung jawab, dan dapat dijadikan panutan				
10.1	Kemampuan mengarahkan bawahan	Membicarakan bawahan bekerja sendiri	Memberikan arahan hanya jika diperlukan	Memberikan pengarahan satu bulan sekali	Memberikan pengarahan setiap hari
10.2	Kemampuan mendelegasikan pekerjaan dengan jelas	Pendelegasian berbelit-belit dan tidak jelas	Pendelegasian berbelit tapi jelas	Pendelegasian dengan singkat	Pendelegasian dengan sangat detail
10.3	Kemampuan mengevaluasi dan mengontrol bawahan	Tidak pernah mengadakan evaluasi	Mengadakan evaluasi jika diperlukan	Evaluasi dilakukan sebulan sekali	Evaluasi dilakukan setiap hari

No	ASPEK PENILAIAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SANGAT KURANG (50 ke bawah)	KURANG (51 – 60)	CUKUP (61 – 75)	BAIK (76 – 90)	SANGAT BAIK (91 – 100)
10.4	Kemampuan memotivasi bawahan	Tidak peduli dengan motivasi bawahan yang kurang semangat bekerja	Tidak bisa memotivasi bawahan	Kurang bisa memotivasi bawahan	Memotivasi bawahan hanya jika diinginkan	Dapat memotivasi bawahan dengan baik
10.5	Kemampuan mengambil keputusan	Lambat dan tidak tepat	Cepat dan tidak tepat	Lambat tapi tepat	Sesuai waktu dan tepat	Cepat dan tepat

Ditetapkan di Surabaya  
Pada tanggal 9 Januari 2017

Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember,



Prof. Ir. Jerni Hermana, M.Sc.ES., Ph.D. →  
NIR 196006181988031002 →

LAMPIRAN VI  
 PERATURAN REKTOR ITS NOMOR 8 TAHUN 2017  
 TENTANG  
 PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

**TABEL PENSKORAN KINERJA JABATAN STRUKTURAL  
 UNTUK TENAGA KEPENDIDIKAN**

**TENAGA KEPENDIDIKAN DENGAN JABATAN STRUKTURAL: KEPALA BIRO**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	INDIKATOR KINERJA ORGANISASI	1.1	50%	40%	80%	100%
		1.2				
2	PERILAKU KERJA	2.1	25%	60%	76	100
		2.2				
		2.3				
3	WAKTU KERJA	3.1	25%	70%	7.5	9.5
		3.2				
		3.3				
			100%			



**TENAGA KEPENDIDIKAN DENGAN JABATAN STRUKTURAL: NON KEPALA BIRO  
(KEPALA BAGIAN/ KEPALA SUBDIREKTORAT/KEPALA PERPUSTAKAAN/KEPALA UPT , KEPALA SUBBAGIAN, KEPALA SEKSI/WAKIL KEPALA UNIT/  
KEPALA SUBUNIT, KOORDINATOR LAYANAN DI PERPUSTAKAAN)**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS	
1	HASIL DAN KUALITAS KERJA	1.1	50%	100%	80%	100%	
							NILAI AGREGAT KINERJA BAWAHAN LANGSUNG
2	PERILAKU KERJA	2.1	25%	40%	76	100	
							SKOR PENILAIAN ATASAN ATASAN LANGSUNG (AAL)
		2.2					SKOR PENILAIAN ATASAN LANGSUNG (AL)
3	WAKTU KERJA	2.3	25%	20%	76	100	
							SKOR PENILAIAN REKAN KERJA DAN/ATAU BAWAHAN
		3.1					RERATA WAKTU KERJA EFEKTIF PER HARI (JAM)
		3.2	20%	20%	100%	100%	
							PERSENTASE KEHADIRAN TEPAT WAKTU PER BULAN
		3.3	100%	10%	100%	100%	
							PERSENTASE KEHADIRAN TANPA ALPA PER BULAN
			100%				

**TENAGA KEPENDIDIKAN NON STRUKTURAL**

NO	ASPEK	KOMPONEN ASPEK	BOBOT ASPEK	BOBOT KOMPONEN	NILAI TARGET	NILAI MAKS
1	HASIL DAN KUALITAS KERJA	1.1 PEMENUHAN RINCIAN TUGAS YANG BERNILAI BAIK ATAU SANGAT BAIK	20%	100%	80%	100%
		2 PERILAKU KERJA	40%	2.1 SKOR PENILAIAN ATASAN ATASAN LANGSUNG (AAL)	76	100
				2.2 SKOR PENILAIAN ATASAN LANGSUNG (AL)	76	100
3	WAKTU KERJA	2.3 SKOR PENILAIAN REKAN KERJA DAN/ATAU BAWAHAN	20%	76	100	
		3.1 RERATA WAKTU KERJA EFEKTIF PER HARI (JAM)	40%	70%	7.5	9.5
		3.2 PERSENTASE KEHADIRAN TEPAT WAKTU PER BULAN	20%	100%	100%	100%
		3.3 PERSENTASE KEHADIRAN TANPA ALPA PER BULAN	10%	10%	100%	100%
			100%			

**TABEL FAKTOR PENAMBAH UNTUK PENCAPAIAN NILAI KINERJA LUAR BIASA UNTUK TENAGA KEPENDIDIKAN**

NO	FAKTOR PENAMBAH	KETERANGAN	BOBOT TAMBAHAN KINERJA
1	MENDAPATKAN JUARA/PRESTASI DI DALAM KOMPETISI TINGKAT INTERNASIONAL	JUARA 1, SENDIRIAN	25%
		JUARA 2, SENDIRIAN	15%
		JUARA 3, SENDIRIAN	10%
		JUARA 1, KELOMPOK, KETUA	15%
		JUARA 2, KELOMPOK, KETUA	10%
		JUARA 3, KELOMPOK, KETUA	7.5%
		JUARA 1, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	10%
		JUARA 2, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	7.5%
		JUARA 3, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	5%
2	MENDAPATKAN JUARA/PRESTASI DI DALAM KOMPETISI TINGKAT NASIONAL	JUARA 1, SENDIRIAN	10%
		JUARA 2, SENDIRIAN	7.5%

NO	FAKTOR PENAMBAH	KETERANGAN	BOBOT TAMBAHAN KINERJA
		JUARA 3, SENDIRIAN	5%
		JUARA 1, KELOMPOK, KETUA	7.5%
		JUARA 2, KELOMPOK, KETUA	5%
		JUARA 3, KELOMPOK, KETUA	3%
		JUARA 1, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	5%
		JUARA 2, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	3%
		JUARA 3, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	1.5%
3	MENDAPATKAN JUARA/PRESTASI DI DALAM KOMPETISI TINGKAT PROVINSI	JUARA 1, SENDIRIAN	7.5%
		JUARA 2, SENDIRIAN	5%
		JUARA 3, SENDIRIAN	3%
		JUARA 1, KELOMPOK, KETUA	6%
		JUARA 2, KELOMPOK, KETUA	3.5%
		JUARA 3, KELOMPOK, KETUA	2.5%
		JUARA 1, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	4%
		JUARA 2, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	2.5%
		JUARA 3, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	1.5%
4	MENDAPATKAN JUARA/PRESTASI DI DALAM KOMPETISI TINGKAT KABUPATEN/KOTA	JUARA 1, SENDIRIAN	6%
		JUARA 2, SENDIRIAN	4%
		JUARA 3, SENDIRIAN	2.5%
		JUARA 1, KELOMPOK, KETUA	5%
		JUARA 2, KELOMPOK, KETUA	3%
		JUARA 3, KELOMPOK, KETUA	1.5%
		JUARA 1, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	4%
		JUARA 2, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	3%
		JUARA 3, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	1.5%
5	MENDAPATKAN JUARA/PRESTASI DI DALAM KOMPETISI TINGKAT INSTITUT	JUARA 1, SENDIRIAN	3%
		JUARA 2, SENDIRIAN	2%

NO	FAKTOR PENAMBAH	KETERANGAN	BOBOT TAMBAHAN KINERJA
		JUARA 3, SENDIRIAN	1.5%
		JUARA 1, KELOMPOK, KETUA	2%
		JUARA 2, KELOMPOK, KETUA	1.5%
		JUARA 3, KELOMPOK, KETUA	1%
		JUARA 1, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	1.5%
		JUARA 2, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	1%
		JUARA 3, KELOMPOK, ANGGOTA (DIBAGI RATA)	0.75%

Ditetapkan di Surabaya  
 Pada tanggal 9 Januari 2017

Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember,



Prof. Ir. Joni Hermana, M.Sc.ES., Ph.D.  
 NIP. 196006181988031002