



BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR

PROVINSI JAMBI

PERATURAN BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR

NOMOR 44 TAHUN 2017

T E N T A N G

PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk menjamin objektivitas pembinaan Aparatur Sipil Negara yang didasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir perlu dilakukan penilaian kinerja;
 - b. bahwa untuk memberikan arah, landasan, kepastian hukum dan tolok ukur dalam pelaksanaan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara diperlukan landasan yuridis sebagai pedoman penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3903) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3969);
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
 3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2016 Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Daerah adalah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tanjung Jabung Timur.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut OPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, dan Lembaga Lain di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
6. Asisten adalah Asisten di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
7. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
8. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah selanjutnya disebut BKPSDMD adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
9. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah selanjutnya disebut BAPPEDA adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
10. Badan Keuangan Daerah yang selanjutnya disebut BKD adalah Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
11. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah
12. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
13. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disebut PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan

- perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
14. Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas ASN sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
 15. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan baik secara instansional maupun secara jabatan.
 16. Penilaian Kinerja adalah penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
 17. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disebut SKP adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seorang PNS.
 18. Perjanjian Kinerja adalah kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
 19. Perilaku Kerja adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 20. Tim Penilai Kinerja adalah Tim yang bertugas meneliti, mengevaluasi dan menilai kinerja PNS

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini mengatur tentang tolok ukur dan tata cara penilaian kinerja ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Pasal 3

Penilaian Kinerja ASN terdiri atas:

- a. penilaian kinerja PNS; dan
- b. penilaian kinerja PPPK.

BAB III
PENILAIAN KINERJA PNS

Pasal 4

Penilaian kinerja PNS merupakan penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung dan dilakukan oleh tim yang ditunjuk oleh Bupati.

BAB IV
TUJUAN PENILAIAN KINERJA PNS

Pasal 5

Tujuan penilaian kinerja PNS adalah terwujudnya objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

BAB V
MANFAAT PENILAIAN KINERJA PNS

Pasal 6

Hasil penilaian kinerja PNS dapat dimanfaatkan untuk :

- a. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pelaksana ke jabatan pengawas;
- b. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pengawas ke jabatan administrator;
- c. perpindahan jabatan (mutasi) antar jabatan pengawas, antar jabatan administrator dan antar jabatan pimpinan tinggi pratama;
- d. penurunan jabatan (demosi) ke jabatan yang lebih rendah;
- e. perberhentian dalam jabatan;
- f. pertimbangan kenaikan pangkat;
- g. pertimbangan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi pratama yang telah menduduki jabatan dalam jabatan terakhirnya lebih dari 5 (lima) tahun;
- h. penghargaan dan sanksi;
- i. pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan;
- j. penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan; dan/atau
- k. pemberian tunjangan kinerja daerah (TKD).

BAB VI
TOLAK UKUR PENILAIAN KINERJA PNS

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

Tolak ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja PNS adalah:

- a. SKP;
- b. perilaku kerja; dan
- c. penilaian lain yang dapat dijadikan tolak ukur penilaian kinerja.

Bagian Kedua

Penilaian SKP

Pasal 8

- (1) Setiap PNS harus memiliki SKP yang memuat rencana kerja dan target yang disepakati bersama dengan atasannya atau pejabat penilai pada bulan Januari dan dinilai capaiannya pada akhir bulan Desember setiap tahun.
- (2) Untuk melaksanakan evaluasi penilaian kinerja, setiap pejabat penilai melakukan penilaian SKP secara berkala setiap 6 (enam) bulan atau 1 (satu) semester.
- (3) PNS yang menduduki jabatan pelaksana dan jabatan pengawas dengan nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) tidak dapat diangkat atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
- (4) PNS yang menduduki jabatan pengawas, jabatan administrator dan jabatan pimpinan tinggi pratama dengan nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) diberhentikan dari jabatannya atau dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah.
- (5) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir dan nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) tidak dapat diperpanjang jabatannya atau diberhentikan dari jabatannya dan harus mengikuti kembali seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.
- (6) PNS yang menduduki jabatan administrator dengan nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh

persen) tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.

- (7) PNS yang nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) dipertimbangkan untuk tidak mendapat kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.
- (8) Contoh formulir penilaian SKP sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketiga

Perilaku Kerja

Pasal 9

- (1) Perilaku kerja (behavioral) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b merupakan tolak ukur penilaian kinerja yang didalamnya memuat beberapa unsur perilaku kerja PNS.
- (2) Untuk melaksanakan evaluasi penilaian perilaku kerja, setiap pejabat penilai melakukan penilaian perilaku kerja secara berkala setiap tiga bulan.
- (3) Unsur perilaku kerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. integritas;
 - c. komitmen;
 - d. disiplin;
 - e. kerjasama; dan
 - f. kepemimpinan.
- (4) PNS yang nilai perilakunya kurang:
 - a. tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi); atau
 - b. dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya.
- (5) Contoh kriteria penilaian Perilaku Kerja PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran III dan Lampiran IV sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 10

Hasil penilaian kinerja dan perilaku kerja yang telah dilakukan secara berkala setiap tiga bulan disampaikan kepada tim penilai kinerja.

Bagian Keempat

Penilaian Lain

Pasal 11

- (1) Penilaian lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c merupakan tolak ukur penilaian kinerja yang didalamnya memuat beberapa unsur yang dinilai berdasarkan penilaian setiap semester.
- (2) Penilaian lain sebagai unsur penilaian kinerja PNS khusus digunakan untuk menilai kinerja PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (3) Unsur penilaian lain-lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. evaluasi reja; dan
 - b. temuan hasil pemeriksaan.
- (4) PNS yang nilai penilaian lain-lainnya kurang:
 - a. dipertimbangkan untuk tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi); atau
 - b. dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya.

Pasal 12

Setiap PNS dapat dipertimbangkan untuk diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi) dan/atau mendapat penghargaan (reward) apabila tolak ukur penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 minimal bernilai Baik.

Pasal 13

Khusus untuk PNS yang menjabat sebagai Fungsional Tertentu dan pelaksana, tolak ukur penilaian kerjanya menggunakan SKP dan Perilaku Kerja.

BAB VII

TIM PENILAIAN KINERJA PNS

Pasal 14

- (1) Untuk melakukan penilaian kinerja PNS dibentuk Tim Penilaian Kinerja PNS.
- (2) Tim Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VIII
EVALUASI
Pasal 15

- (1) Evaluasi penilaian kinerja oleh Tim Penilaian Kinerja PNS dilaksanakan setiap semester pada tahun berjalan.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat pula dilaksanakan sewaktu-waktu apabila diperlukan.

TELAH DITELITI KEBENARANNYA
Kabag Hukum dan Perundang-undangan



Drs. MAROLOP SIMANJUNTAK
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19631001 198503 1 006

BAB IX
PENILAIAN KINERJA PPPK
Pasal 16

Untuk penilaian kinerja PPPK akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati yang mengatur tentang pola kelola penilaian kinerja PPPK.

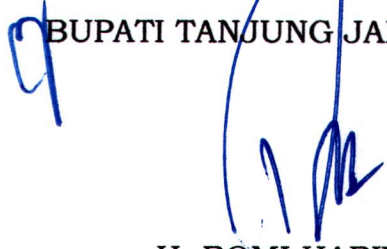
BAB X
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

TELAH DITELITI KEBENARANNYA		
KABID	SEKRETARIS	KEPALA BKPSDMD
		
ARIA W. S. STP	SOFYAN, H. S. STP	Drs. Junardi, IR
NIP.	NIP.	NIP.

Ditetapkan di Muara Sabak
pada tanggal 13 OKTOBER 2017


BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR,
H. ROMI HARIYANTO

Diundangkan di Muara Sabak
pada tanggal 13 OKTOBER 2017
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR,


H. SUDIRMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR TAHUN 2017 NOMOR 44

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR
NOMOR TAHUN 2017

T E N T A N G

PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

I. PENJELASAN UMUM

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa salah satu komponen Manajemen ASN adalah penilaian kinerja yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier ASN yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Adapun tolok ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja ini adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Perilaku kerja dan Penilaian lainnya.

Hasil penilaian kinerja PNS melalui 3 (tiga) tolok ukur dimaksud digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, penghargaan, sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah, salah satunya berdasarkan hasil penilaian kinerja. PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sehubungan hal itu dibutuhkan suatu pedoman atau acuan standar yang objektif dan akuntabel dalam pelaksanaan penilaian kinerja yang mengatur tentang tata cara dan tolok ukur penilaian kinerja melalui Peraturan Bupati.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

huruf a

Setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai. Dalam hal SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan pejabat penilai dan bersifat final. SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS. Penilaian SKP dilaksanakan persemester setiap tahunnya oleh pejabat penilai.

huruf b

Penilaian perilaku kerja dilaksanakan persemester setiap tahunnya oleh pejabat penilai.

huruf c

Cukup jelas

Pasal 8

Ayat (1)

Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.

Ayat (3)

Perilaku kerja kurang apabila nilai rata-rata unsur perilaku kerjanya kurang atau sama dengan 60 (enam puluh).

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 10

Penyampaian hasil penilaian SKP dan perilaku kerja disampaikan secara kolektif melalui OPD masing-masing

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Untuk PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu dan pelaksana penilaian kinerjanya hanya dilakukan berdasarkan unsur SKP dan perilaku kerja.

Ayat (3)

huruf a

Evaluasi Renja dilaksanakan setiap semester dengan catatan *output* kinerja berpatokan pada Renja dan Target Keuangan berpatokan pada anggaran kas yang tertuang dalam DPA. Untuk bobot evaluasi Renja ditetapkan sebagai berikut:

Sangat Baik	=	91 % ≤ 100 %
Baik	=	76 % ≤ 90%
Cukup	=	66 % ≤ 75 %
Buruk	=	51 % ≤ 65 %
Sangat Buruk	=	≤ 50 %

huruf b

Evaluasi temuan pemeriksaan dilaksanakan setiap semester dengan bobot penilain:

Sangat Baik	=	Tidak ada temuan
Baik	=	Ada temuan ditindak lanjuti sampai dengan selesai
Buruk	=	Ada temuan tidak ditindak lanjuti

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

TAMBAHAN BERITA DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR NOMOR ...


TELAH DITELITI KEBENARANNYA
 Kabag Hukum dan Perundang-undangan
 Drs. MAROLOP SIMANJUNTAK
 Pembina Tk. I (IV/b)
 NIP. 19631001 198503 1 006

LAMPIRAN I
 PERATURAN BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR
 NOMOR **44** TAHUN 2017
 TENTANG
 PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

FORMULIR SASARAN KERJA
 PEGAWAI NEGERI SIPIL*

I. PEJABAT PENILAI		II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI				
NO		NO				
1	Nama	1	Nama			
2	NIP	2	NIP			
3	Pangkat/Gol.Ruang	3	Pangkat/Gol.Ruan			
4	Jabatan	4	Jabatan			
5	Unit Kerja	5	Unit Kerja			
NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET			
			KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

Pejabat Penilai,

Muara Sabak, 20....
Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai

ATASAN LANGSUNG
 NIP ATASAN LANGSUNG

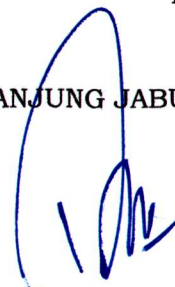
NAMA PNS
 NIP PNS

Catatan :

* AK Bagi PNS yang memangku jabatan fungsional tertentu


TELAH DITELITI KEBENARANNYA

KABID	SEKRETARIS	KEPALA BKPSOMD
		
ARIA DINATA S. STP	SEKRETARIS C. STP	Drs. Junaedi R.
NIP.	NIP.	NIP.


 BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR,
 H. ROMI HARIYANTO

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR
 NOMOR **49** TAHUN 2017
 TENTANG
 PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

PENILAIAN CAPAIAN SASARAN KERJA
 PEGAWAI NEGERI SIPIL*

Jangka Waktu Penilaian Januari s.d. 30 Juni 20.....

NO	I. Kegiatan Tugas Jabatan	AK	TARGET				AK	REALISASI				PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP
			Kuant/ Output	Kual/Mutu	Waktu	Biaya		Kuant/ Output	Kual/Mutu	Waktu	Biaya		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
	II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS/UNSUR PENUNJANG :												
1	(tugas tambahan)												
	(tugas tambahan)												
2	(kreatifitas)												
	(kreatifitas)												
Nilai Capaian SKP													

....., 30 Juni 20.....
 Pejabat Penilai,

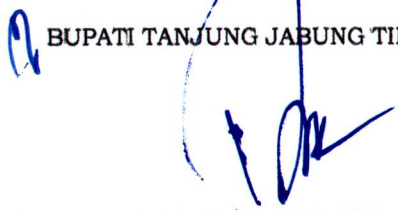
TELAH DITELITI KEBENARANNYA
 Kabag Hukum dan Perundang-undangan


 Drs. MAROLOP SIMANJUNTAK
 Pembina Tk. I (IV/b)
 NIP. 19631001 198503 1 006

TELAH DITELITI KEBENARANNYA

KABID	SEKRETARIS	KEPALA BKPSDMD
		
ARA IKA - N. NIP.	SOFYAN HADI - S. NIP.	DR. JUNIEDI RAHMAD. NIP.

ATASAN LANGSUNG
 NIP ATASAN LANGSUNG


 H. ROMI HARIYANTO

LAMPIRAN III
 PERATURAN BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR
 NOMOR **44** TAHUN 2017
 TENTANG
 PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR


PENILAIAN PERILAKU KERJA PNS

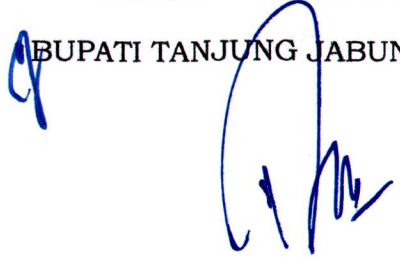
NAMA:
 NIP:

NO	TANGGAL	URAIAN	NAMA/NIP TANDA TANGAN PEJABAT PENILAI
1	2 JANUARI S.D. 30 Juni 20..	ORIENTASI PELAYANAN = NILAI INTEGRITAS = NILAI KOMITMEN = NILAI DISIPLIN = NILAI KERJASAMA = NILAI KEPEMIMPINAN = NILAI <hr/> JUMLAH = NILAI NILAI RATA-RATA = NILAI	NAMA JABATAN NAMA ATASAN NIP ATASAN LANGSUNG


Dr.s. MAROLOP SIMANJUNTA
 Pembina Tk. I (IV/b)
 NIP. 19631001 198503 1 006

TELAH DITELITI KEBENARANNYA

KABID	SEKRETARIS	KEPALA BKPSDMD
		
ARIANA - N. NIP.	SOFYAN HADI .S . NIP.	DI JUNAEDI RAHMAD. NIP.


 BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR,
 H. ROMI HARIYANTO

LAMPIRAN IV
 PERATURAN BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR
 NOMOR **44** TAHUN 2017
 TENTANG
 PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
 TANJUNG JABUNG TIMUR


NO	UNSUR YANG DINILAI		URAIAN	NILAI	
				ANGKA	SEBUTAN
1	2	3	4	5	6
1	Orientasi Pelayanan	1	Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	91 - 100	Sangat baik
		2	Pada umumnya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap sopan serta memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	76 - 90	Baik
		3	Adakalanya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan cukup baik dan sikap cukup sopan serta cukup memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	61 - 75	Cukup
		4	Kurang dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap kurang sopan serta kurang memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	51 - 60	Kurang
		5	Selalu tidak dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap tidak sopan serta tidak memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	50 ke bawah	Buruk
2	Integritas	1	Selalu dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.	91 - 100	Sangat baik
		2	Pada umumnya dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya tetapi berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.	76 - 90	Baik
		3	Adakalanya/kadang-kadang dalam melaksanakan tugas bersikap cukup jujur, cukup ikhlas, dan kadang-kadang menyalahgunakan wewenangnya serta cukup berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.	61 - 75	Cukup
		4	Kurang jujur, kurang ikhlas, dalam melaksanakan tugas dan sering menyalahgunakan wewenangnya tetapi kurang berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.	51 - 60	Kurang

		5	Selalu tidak jujur, tidak ikhlas, dalam melaksanakan tugas, dan selalu menyalahgunakan wewenangnya serta tidak berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.	50 ke bawah	Buruk
3	Komitmen	1	Selalu mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	91 - 100	Sangat baik
		2	Pada umumnya mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	76 - 90	Baik
		3	Adakalanya/kadang-kadang mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	61 - 75	Cukup
		4	Kurang mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	51 - 60	Kurang
		5	Selalu tidak mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	50 ke bawah	Buruk
4	Disiplin	1	Selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.	91 - 100	Sangat baik
		2	Pada umumnya mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan baik.	76 - 90	Baik
		3	Adakalanya/kadang-kadang mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa cukup tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta cukup mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan	61 - 75	Cukup

			kepadanya dengan cukup baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah tetapi tidak lebih dari 80 (delapan puluh) jam kerja dalam 1 (satu) tahun.		
		4	Kurang mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang berlaku dengan rasa kurang tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta kurang mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah tetapi tidak lebih dari 120 (seratus dua puluh) jam kerja dalam 1 (satu) tahun.	51 - 60	Kurang
		5	Selalu tidak mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang berlaku dengan rasa tidak tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta tidak mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah, lebih dari 120 (seratus dua puluh) jam kerja dalam 1 (satu) tahun.	50 ke bawah	Buruk
5	Kerjasama	1	Selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	91 - 100	Sangat baik
		2	Pada umumnya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	76 - 90	Baik
		3	Adakalanya/kadang-kadang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta adakalanya menghargai dan menerima pendapat orang lain, kadang-kadang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	61 - 75	Cukup
		4	Kurang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta kurang menghargai dan menerima pendapat orang lain, kurang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	51 - 60	Kurang

		5	Selalu tidak mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun di luar organisasi serta tidak menghargai dan menerima pendapat orang lain, tidak bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	50 ke bawah	Buruk
6	Kepemimpinan	1	Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	91 - 100	Sangat baik
		2	Pada umumnya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	76 - 90	Baik
		3	Adakalanya/kadang-kadang bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan, cukup mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta cukup mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta cukup mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	61 - 75	Cukup
		4	Kurang bertindak tegas dan terkadang memihak, kurang mampu memberikan teladan yang baik, kurang mampu mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta kurang mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta kurang mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	51 - 60	Kurang
		5	Selalu tidak mampu bertindak tegas dan memihak, tidak memberikan teladan yang baik, tidak mampu mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, tidak mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	50 ke bawah	Buruk

TELAH DITELITI KEBENARANNYA
Kabag. Hukum dan Perundang-undangan


Drs. MAROLOP SIMANJUNTA
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19631001 198503 1 006


BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR,

H. ROMI HARIYANTO

TELAH DITELITI KEBENARANNYA		
KABID	SEKRETARIS	KEPALA BKPSDMD
		
ARTA H. SSTP P.	SOFYAN H. SSTP NIP.	DDI JAMBONI RAHMADI NIP.