



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG

PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH DAN KINERJA INDIVIDU
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

- Menimbang : a. bahwa salah satu agenda Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara adalah penerapan penilaian kinerja yang proporsional, terukur, transparan dan akuntabel yang hasilnya dapat dimanfaatkan dalam mencermati permasalahan yang ada pada Perangkat Daerah maupun pegawai;
- b. bahwa untuk terwujudnya penerapan penilaian kinerja Perangkat Daerah dan kinerja Aparatur Sipil Negara secara proporsional, terukur, transparan dan akuntabel perlu dilakukan penilaian;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75);
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
4. 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5362);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5362);
7. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020

- Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. 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);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 10. 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), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 12. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kalimantan Utara.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara.
3. Gubernur/Wakil Gubernur adalah Gubernur/Wakil Gubernur Kalimantan Utara.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
6. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara.
7. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara.
8. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang, sekelompok orang atau organisasi secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dan fungsi dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.
9. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap ASN.

10. Pengukuran adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengukur sesuatu dengan membandingkannya dengan ukuran tertentu dan lebih bersifat kuantitatif.
11. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut tingkat pengetahuan, keahlian atau keterampilan dan sikap perilaku tertentu dari para anggota atau pelaku.
12. Profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan.
13. Indeks adalah suatu ukuran statistik yang menunjukkan perubahan suatu variabel atau sekumpulan variabel yang berhubungan satu sama lain, baik pada waktu atau tempat yang sama atau berlainan.
14. Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.
15. Standar Profesionalitas ASN adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.
16. Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah bahan, alat, dan cara yang akan digunakan untuk mendapatkan data indeks profesional berupa identitas pegawai, dimensi, dan deskripsi indikator berikut tata cara pengisiannya.
17. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN yang harus dicapai setiap tahun.
18. Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.

19. Realisasi adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target.
20. Pemantauan Kinerja adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja ASN untuk mengamati pencapaian target kinerja yang terdapat dalam SKP.
21. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.
22. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
23. Aktivitas Utama pada SKP adalah langkah kerja untuk melaksanakan tugas dan fungsi dan/atau kegiatan ditujukan untuk mencapai target kinerja tahunan organisasi dan direncanakan secara sistematis sesuai hirarki organisasi.
24. Tugas Tambahan adalah langkah kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang tidak selalu berkaitan dengan tugas dan fungsi dilakukan atas instruksi dan perintah pimpinan, tetapi tidak keluar dari peraturan.
25. *Review* 360 adalah penilaian atas tindakan keseharian individu melalui pernyataan dari pihak lain di lingkungan kerja masing-masing dengan pendekatan psikologis berupa kuesioner yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertutup.
26. Penilaian Kinerja Perangkat Daerah adalah suatu penilaian atas kinerja Perangkat Daerah sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan tentang kinerja Perangkat Daerah dalam hal efektivitas dan efisiensi pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), Manajemen ASN, Manajemen Keuangan dan pengelolaan Aset Daerah (Barang Inventaris) yang sesuai peraturan perundang-undangan.

27. Penilaian Kinerja Perangkat Daerah adalah merupakan pedoman bagi unsur pimpinan dan seluruh jajaran instansi pemerintah dalam mencermati berbagai permasalahan yang ada di Perangkat Daerah dan sebagai bahan acuan dalam memperbaiki kinerja di tahun berikutnya.
28. Penilaian Kinerja Aparatur adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang ASN berdasarkan prestasi kerja.
29. Pejabat Penilai Kinerja ASN adalah atasan langsung ASN yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
30. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi ASN.
31. Kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
32. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/ atau instansi.
33. Penghargaan adalah suatu apresiasi yang diberikan oleh instansi kepada PNS atas pencapaian kinerja yang sangat baik.
34. Bendera Opini Penilaian Kinerja adalah suatu simbol berupa bendera yang diberikan kepada Perangkat Daerah setelah dilakukan penilaian kinerja oleh Tim Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan masing-masing memiliki arti sesuai predikat dan warna bendera tersebut.

Pasal 2

Penilaian Kinerja Perangkat Daerah merupakan kondisi objektif dan terukur mengenai:

- a. kewajaran informasi atas data-data pada 4 (empat) aspek utama yang dinilai yaitu pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), manajemen ASN, pengelolaan Keuangan dan pengelolaan Aset Daerah (Barang Inventaris);
- b. terwujudnya pemerintah yang transparan dan akuntabel, pelayanan publik yang baik dan berkualitas, serta perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai IKHLAS dalam Budaya Kerja Provinsi Kalimantan Utara;
- c. tingkat kesesuaian dengan standar-standar baku (peraturan) dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), Manajemen ASN, Manajemen Keuangan dan pengelolaan Aset Daerah (Barang Inventaris);
- d. kecukupan yang memadai dalam melakukan pengungkapan atas hal-hal yang terkait dengan penilaian kinerja;
- e. kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPI) pada Perangkat Daerah.

Pasal 3

Penilaian Kinerja individu merupakan penilaian kondisi objektif dan terukur dengan ruang lingkup pada 2 (dua) aspek:

- a. Indeks Profesionalitas;
- b. Budaya Kerja.

Pasal 4

Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. objektif;
- b. terukur;

BAB II
PEMBINA DAN TIM PENILAI KINERJA

Pasal 7

- (1) Pembina Penilaian Kinerja dilaksanakan oleh Pembina Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu.
- (2) Pembina Penilai Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (3) Pembina Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), terdiri dari:
 - a. Gubernur;
 - b. Wakil Gubernur;
 - c. Sekretaris Daerah;
 - d. Asisten Administrasi Umum;
 - e. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat;
 - f. Asisten Perekonomian dan Pembangunan.
- (4) Pembina Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memiliki fungsi untuk:
 - a. memberikan pembinaan terhadap efektifitas dan efisiensi kinerja Perangkat Daerah dan Individu di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara;
 - b. memberikan penilaian akhir atas kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu yang telah dinilai dengan didukung data-data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan dengan memperhatikan kriteria-kriteria Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu.

Pasal 8

- (1) Dalam melaksanakan tugas Pembina Penilai Kinerja dibantu oleh Tim Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu.
- (2) Tim Penilaian Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (3) Tim Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Aparatur Sipil Negara gabungan beberapa Perangkat Daerah yaitu:
 - a. Inspektorat;
 - b. Badan Kepegawaian Daerah; dan
 - c. Biro Organisasi.
- (4) Tim Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertanggung jawab kepada Pembina Penilaian Kinerja.
- (5) Tim Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memiliki tugas:
 - a. menyusun Kertas Kerja Indikator Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu sebagai bahan pendukung penilaian kinerja;
 - b. memberikan penilaian atas kinerja suatu Perangkat Daerah dan Individu berdasarkan Kertas Kerja Indikator Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu.

BAB III
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
Bagian Kesatu
Target Penilaian Kinerja Perangkat Daerah

Pasal 9

- (1) Target Penilaian Kinerja Perangkat Daerah meliputi seluruh Perangkat Daerah yang berada di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara.
- (2) Pengukuran Penilaian Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan di seluruh Perangkat Daerah yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Tim Penilai Kinerja.

Pasal 10

Penilaian Kinerja Perangkat Daerah merupakan kondisi objektif dan terukur mengenai:

- a. Kewajaran informasi atas data-data pada 4 (empat) aspek utama yang dinilai yaitu pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), manajemen ASN, pengelolaan Keuangan dan pengelolaan Aset Daerah (Barang Inventaris);
- b. Terwujudnya pemerintah yang transparan dan akuntabel, pelayanan publik yang baik dan berkualitas, serta perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai IKHLAS dalam Budaya Kerja Provinsi Kalimantan Utara;
- c. Tingkat kesesuaian dengan standar-standar baku (peraturan) dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), Manajemen ASN, Manajemen Keuangan dan pengelolaan Aset Daerah (Barang Inventaris);
- d. Kecukupan yang memadai dalam melakukan pengungkapan atas hal-hal yang terkait dengan penilaian kinerja;
- e. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPI) pada Perangkat Daerah.

Bagian Kedua
Aspek, Mekanisme, Metode dan Hasil

Pasal 11

- (1) Rumus Penilaian Kinerja Perangkat Daerah yaitu jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dikalikan nilai masing-masing jawaban indikator.
- (2) Aspek yang dinilai, mekanisme dan metode penilaian Kinerja Perangkat daerah sebagai mana dimaksud dalam Pasal 10 diuraikan dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 12

Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dapat dilakukan oleh Tim Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu.

Pasal 13

- (1) Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (2) Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diklasifikasikan ke dalam 4 (empat) jenis hasil penilaian kinerja, yaitu terdiri dari:
 - a. Berkinerja Sangat Baik, apabila memperoleh nilai akhir 89 sampai dengan 100;
 - b. Berkinerja Baik, apabila memperoleh nilai akhir 71 sampai dengan 88;
 - c. Berkinerja Cukup, apabila memperoleh nilai akhir 51 sampai dengan 70; dan
 - d. Berkinerja Kurang, apabila memperoleh nilai akhir 0 sampai dengan 50.

- (3) Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibedakan ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu terdiri dari :
- a. Berkinerja Sangat Baik Kategori A (SB-A), apabila memperoleh nilai akhir 96 sampai dengan 100;
 - b. Berkinerja Sangat Baik Kategori B (SB-B), apabila memperoleh nilai akhir 91 sampai dengan 95;
 - c. Berkinerja Sangat Baik Kategori C (SB-C), apabila memperoleh nilai akhir 86 sampai dengan 90.
- (4) Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibedakan ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu terdiri dari :
- a. Berkinerja Baik Kategori A (B-A), apabila memperoleh nilai akhir 81 sampai dengan 85;
 - b. Berkinerja Baik Kategori B (B-B), apabila memperoleh nilai akhir 76 sampai dengan 80;
 - c. Berkinerja Baik Kategori C (B-C), apabila memperoleh nilai akhir 71 sampai dengan 75.
- (5) Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dibedakan ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu terdiri dari:
- a. Berkinerja Cukup Kategori A (C-A), apabila memperoleh nilai akhir 64 sampai dengan 70;
 - b. Berkinerja Cukup Kategori B (C-B), apabila memperoleh nilai akhir 57 sampai dengan 63;
 - c. Berkinerja Cukup Kategori C (C-C), apabila memperoleh nilai akhir 51 sampai dengan 56.
- (6) Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dibedakan ke dalam 2 (dua) kategori, yaitu terdiri dari:
- a. Berkinerja Kurang Kategori A (K-A) apabila memperoleh nilai akhir 31 sampai dengan 50;
 - b. Berkinerja Kurang Kategori B (K-B), apabila memperoleh nilai akhir 0 sampai dengan 30.

Pasal 14

- (1) Hasil penilaian yang dimaksud dalam Pasal 13, akan diberikan dalam bentuk Sertifikat dan Bendera.
- (2) Bendera sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disebut Bendera Opini.
- (3) Bendera Opini akan diberikan kepada Perangkat Daerah dengan ketentuan:
 - a. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Sangat Baik diberikan Bendera Opini Warna Biru;
 - b. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Baik diberikan Bendera Opini Warna Coklat;
 - c. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Cukup diberikan Bendera Opini Warna Abu-Abu;
 - d. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Kurang diberikan Bendera Opini Warna Hitam.
- (4) Bentuk dan ukuran Bendera Opini dituangkan dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB IV

PENILAIAN KINERJA INDIVIDU

Pasal 15

- (1) Target Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN meliputi:
 - a. seluruh Pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara; dan
 - b. ASN yang diperbantukan/dipekerjakan.
- (2) Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan di seluruh Perangkat Daerah yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Tim Penilai Kinerja.

Pasal 16

- (1) Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:
 - a. Koheren;
Kriteria yang digunakan sebagai standar Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bersumber dari sistem merit.
 - b. Kelayakan;
Standar Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN disusun dengan mempertimbangkan ketersediaan data objektif atau data riil yang melekat secara individual pada setiap pegawai ASN.
 - c. Akuntabel;
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat dipertanggungjawabkan tingkat kredibilitasnya.
 - d. Dapat ditiru; dan
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat ditiru dan dibandingkan sesuai periode waktu dan lokus pengukurannya.
 - e. Multi-Dimensional.
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari beberapa dimensi.
- (2) Dalam hal diperlukan pengembangan model Indeks Profesionalitas ASN, dapat dilakukan penyempurnaan terhadap dimensi sesuai dengan kebutuhan.

BAB V
STANDAR DAN DIMENSI PENGUKURAN
INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Pasal 17

- (1) Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi sebagai berikut:
 - a. Kualifikasi;
 - b. Kompetensi;
 - c. Kinerja; dan
 - d. Disiplin.
- (2) Setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN.

Pasal 18

- (1) Dimensi Kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
- (2) Dimensi Kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- (3) Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi:
 - a. Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
 - b. Pendidikan S-2 (Strata Dua);
 - c. Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
 - d. Pendidikan D-III (Diploma Tiga);
 - e. Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat; dan
 - f. Di bawah SLTA.

- (4) Instrumen Pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaiannya sebagai berikut:
- a. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
 - b. Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua);
 - c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
 - d. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
 - e. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat; dan
 - f. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

Pasal 19

- (1) Dimensi Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.
- (2) Dimensi Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- (3) Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Diklat Kepemimpinan;
 - b. Diklat Fungsional;
 - c. Diklat Teknis; dan
 - d. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.

- (4) Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, bobot penilaiannya sebagai berikut:
- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
 - b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki.
- (5) Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, bobot penilaiannya sebagai berikut:
- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
 - b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.
- (6) Instrumen Pengukuran pada diklat teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut:
- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;

- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- c. Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.

(7) Instrumen Pengukuran pada seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/workshop/ kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan

- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (8) Keikutsertaan dalam seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

Pasal 20

- (1) Dimensi Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf c digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
- (2) Dimensi Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- (3) Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut:
 - a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
 - b. Perilaku Kerja Pegawai (PKP).
- (4) Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - b. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;

- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- e. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal 21

- (1) Dimensi Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf c digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.
- (2) Dimensi Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- (3) Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
- (4) Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
 - b. Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;

- c. Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
 - d. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.
- (5) Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.

BAB VI FORMULA, KATEGORI, DAN HASIL

Pasal 22

- (1) Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dikalikan nilai masing-masing jawaban indikator.
- (2) Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 23

- (1) Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:
 - a. 91 – 100;
 - b. 81 – 90;
 - c. 71 – 80;
 - d. 61 – 70; dan
 - e. 60 ke bawah.
- (2) Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91–100;
 - b. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81–90;

- c. Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71-80;
- d. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61-70; dan
- e. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah.

Pasal 24

Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggambarkan:

- a. Indeks Profesionalitas ASN Instansi;
- b. Indeks Profesionalitas ASN Provinsi dan Perangkat Daerah.

BAB VII

TAHAP PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Pasal 25

Tahap Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri atas:

- a. persiapan;
- b. pelaksanaan;
- c. pengolahan;
- d. pelaporan; dan
- e. tata cara pengisian.

Pasal 26

- (1) Unit kerja yang menangani bidang kepegawaian pada Pemerintah Daerah dapat membentuk tim Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 hingga pada unit pengelola kepegawaian terkecil pada setiap satuan kerja masing-masing untuk kelancaran Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.
- (2) Tim atau Pengelola Kepegawaian Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas mengumpulkan bahan, menginventarisir seluruh dokumen yang berkaitan dengan bukti fisik, menginput,

memverifikasi dan memvalidasi data serta membuat laporan secara hirarki.

Pasal 27

- (1) Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dilakukan secara berkala setiap tahun.
- (2) Tahap pelaksanaan dilakukan melalui penginputan data pada aplikasi Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang telah disediakan.

Pasal 28

Tahap pengolahan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 terdiri dari:

- a. melakukan klasifikasi data Indeks Profesionalitas berdasarkan dimensi yang telah ditetapkan;
- b. melakukan validasi data Indeks berdasarkan klasifikasi jabatan dan unit kerja; dan
- c. menetapkan hasil penilaian Indeks Profesionalitas ASN Instansi masing-masing.

Pasal 29

- (1) Setiap unit pengelola kepegawaian menyusun laporan dan menyampaikan secara hirarki.
- (2) Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Daerah disampaikan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui BKN disertai surat pernyataan telah melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang ditandatangani paling rendah oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian untuk menyatakan bahwa data yang diisikan valid, lengkap, dan terkini, sebagaimana

tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 30

- (1) Pengisian Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dilakukan oleh ASN yang bersangkutan atau oleh unit pengelola kepegawaian.
- (2) Pengisian identitas diri terdiri dari Nama, NIP, Jabatan, dan Unit Kerja.
- (3) Pengisian data sesuai dimensi Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan data yang dimiliki ASN yang bersangkutan pada format isian yang disediakan secara manual maupun elektronik.
- (4) Formulir Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dapat diisi oleh ASN dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (5) Tata cara pengisian Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB VIII

PENETAPAN DAN PEMBERIAN PENGHARGAAN

Pasal 31

- (1) Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Individu ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (2) Pemberian penghargaan dan sanksi atas Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu akan diatur dengan Keputusan Gubernur.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar semua orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Ditetapkan di Tanjung Selor
pada tanggal 17 Juni 2021

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar semua orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Ditetapkan di Tanjung Selor
pada tanggal 17 Juni 2021

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar semua orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Ditetapkan di Tanjung Selor
pada tanggal 17 Juni 2021

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar semua orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara.






Ditetapkan di Tanjung Selor
pada tanggal 17 Juni 2021

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	DR. YANSEM TP, M.Si	WAKIL GUBERNUR	
2	DR. H. SURIANSYAH, M.AP	SEKRETARIS DAERAH	
3	RAMLI, SE, M.Si	PLt. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
4	ARMAN JAUHARI, SH	PLt. KARO HUKUM	
5	FLORA, S.SOS	PLt. KARO ORGANISASI	

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar semua orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Ditetapkan di Tanjung Selor
pada tanggal 17 Juni 2021

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

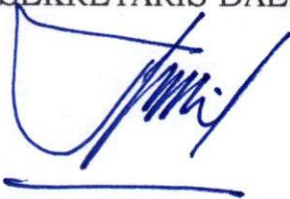
ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

Diundangkan di Tanjung Selor

pada tanggal 17 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar semua orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Ditetapkan di Tanjung Selor
pada tanggal 17 Juni 2021

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 17 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar semua orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Ditetapkan di Tanjung Selor
pada tanggal 17 Juni 2021

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 17 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar semua orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Ditetapkan di Tanjung Selor
pada tanggal 17 Juni 2021.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG




Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 17 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 21

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	RAMLI, SE, M.Si	PLT. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
2	ARMAN JAUHARI, SH	PLT. KARO HUKUM	
3	FLORA, S.Sos	PLT. KARO ORGANISASI	

LAMPIRAN I
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam perspektif manajemen modern, birokrasi pemerintah yang ideal adalah birokrasi yang siap melayani, memberdayakan masyarakat, demokratis, berlegitimasi disertai akuntabilitas yang tinggi, menghargai hak asasi, berwibawa dan bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme serta bekerja secara efektif dan efisien.

Perspektif manajemen modern ini memperlihatkan bahwa birokrasi yang ideal harus dijalankan oleh Perangkat Daerah yang memiliki perilaku positif selalu siap melayani, mendorong pemberdayaan masyarakat, demokratis, berlegitimasi disertai akuntabilitas yang tinggi, menghargai hak asasi, bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme serta bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam rangka melaksanakan Pemerintahan yang baik Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah, guna memperoleh gambaran tentang kondisi kinerja Perangkat Daerah untuk kemudian dilakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kualitas kinerja Perangkat Daerah. Selain itu, akan dilaksanakan juga pemeringkatan berdasarkan hasil penilaian kinerja yang dilakukan, agar Perangkat Daerah yang dievaluasi dapat menentukan langkah-langkah perbaikan kedepannya, supaya Pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh masyarakat dapat terealisasi.

Agar pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah dan pemeringkatan Perangkat Daerah yang dievaluasi memiliki dasar hukum, maka ditetapkan Pedoman ini untuk menjadi acuan kegiatan penilaian kinerja dimaksud.

B. MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

1. Pedoman Penilaian Kinerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara sebagai panduan bagi Penilai dalam:
 - a. Memahami tujuan Penilaian Kinerja dan penetapan ruang lingkup;
 - b. Memahami strategi penilaian dan metodologi Penilaian Kinerja;
 - c. Memahami proses pengolahan data dan penyusunan Laporan Hasil Penilaian Kinerja;
 - d. Memahami mekanisme pelaporan;
2. Tujuan Pedoman Penilaian Kinerja Perangkat Daerah adalah untuk menjamin penilaian kinerja Perangkat Daerah dapat dilaksanakan dengan objektif, transparan, dan akuntabel.
3. Sasaran pedoman Penilaian Kinerja Perangkat Daerah adalah menghasilkan pemeringkatan sebagai dasar perbaikan penyelenggaraan Pemerintahan.

C. PENGERTIAN UMUM

1. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Yang menjadi kewenangan Daerah.
2. Penilaian Kinerja Adalah suatu proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu organisasi sesuai dengan instrumen yang ditetapkan
3. Skoring kertas kerja, yaitu penelaahan dan pemberoiannilai pada kerta kerja yang telah ditetapkan terhadap berkas atau dokumen yang di nilai pada Perangkat Daerah.
4. Observasi Lapangan, adalah pengamatan langsung dilapangan.
5. Kuesioner yaitu alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis atau daftar pertanyaan, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih.
6. Area Kinerja Utama adalah bidang tanggung jawab pokok yang diambil dari sasaran strategis Perangkat Daerah.
7. *Key Performance Indicators* (KPI) adalah indikator yang terukur untuk menilai kriteria dari Area Kinerja Utama yang dimaksud.

8. Bobot KPI, nilai KPI yang sudah ditetapkan berdasarkan Proses Analisis berdasarkan Hierarki (*Analytic Hierarchy Process*).
9. Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas.
10. Realisasi adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target.

D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Pedoman Penilaian Kinerja Perangkat Daerah ini meliputi 3 (tiga) aspek, yaitu: 1) Aspek Utama yang terdiri dari Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi, Manajemen ASN, Manajemen Keuangan dan Pengelolaan Aset Daerah; 2) Aspek Penunjang yang terdiri dari Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel, Pelayanan Publik yang Baik dan Berkualitas, Kondisi kantor yang representatif dan teratur; 3) *Self Assesmen* pelaksanaan Budaya Kerja IHKLAS Provinsi Kalimantan Utara sebagai cerminan Perangkat Daerah yang memiliki perilaku kerja sesuai nilai-nilai yang terkandung didalamnya. Untuk menilai masing-masing aspek tersebut disusun sejumlah indikator yang dikelompokkan untuk mempermudah identifikasi pengaruhnya terhadap aspek yang dievaluasi.

E. TEKNIK PENILAIAN

Teknik penilaian kinerja Perangkat Daerah dilakukan dengan cara:

1. Skoring Kertas Kerja;
2. Observasi lapangan; dan
3. Kuesioner

BAB II MEKANISME PENILAIAN

Kegiatan penilaian kinerja Perangkat Daerah meliputi 3 (tiga) tahapan, yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap pelaporan.

1. Tahap Perencanaan

Menyusun rencana penilaian, dalam penyusunan penilaian kinerja perlu memperhatikan hal berikut:

- a. Menentukan objek atau Perangkat Daerah yang akan dinilai;
- b. Pengumpulan data atau informasi awal;
- c. Waktu yang diperlukan dalam proses pelaksanaan penilaian;
- d. Periode penilaian atau rentang waktu tertentu Perangkat Daerah yang akan dinilai;
- e. Hasil penilaian dituangkan dalam Kertas Kerja Penilaian;

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Menjelaskan maksud dan tujuan penilaian kepada Perangkat Daerah yang merupakan lokus penilaian dan/atau pihak terkait lainnya dalam bentuk entry meeting (pertemuan pendahuluan);
- b. Melaksanakan dan/atau mengembangkan teknik penilaian sesuai dengan metodologi yang telah ditentukan;
- c. Mengolah dan menganalisa data;
- d. Menjelaskan hasil pengamatan atau observasi kepada Perangkat Daerah yang merupakan lokus penilaian dan/atau pihak terkait lainnya dalam bentuk exit meeting (pertemuan akhir);
- e. Membuat berita acara penilaian yang ditandatangani tim teknis penilaian kinerja dan perwakilan Perangkat Daerah.

3. Tahap Pelaporan

Hasil dari evaluasi penilaian kinerja Perangkat Daerah dituangkan dalam Laporan Hasil Penilaian (LHP) yang memuat hasil pengisian instrumen penilaian.

BAB III METODE PENILAIAN

Metode yang digunakan untuk mendapatkan hasil penilaian diperoleh melalui pemeriksaan dan pengumpulan berkas, dokumen serta kuesioner yang dibangun berdasarkan hasil persilangan antara sejumlah prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dalam menjalankan pemerintahan dan aspek yang

harus dipenuhi oleh Perangkat Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

A. Prinsip, Aspek dan Indikator

1. Prinsip yang digunakan dalam penilaian indikator sebagaimana tersebut di atas adalah:

- a) **Area Kinerja Utama** adalah bidang tanggung jawab pokok yang diambil dari sasaran strategis organisasi yang termuat dalam Rencana Kerja Tahunan setiap tahun. Masing-masing Aspek minimal memiliki 1 (satu) Key Performance Indicators (KPI). KPI untuk Sasaran Strategis dapat menggunakan indikator Kualitas, Kuantitas, Biaya, dan Waktu, atau indikator lain yang bisa dengan mudah diukur pencapaiannya.

Target dari setiap KPI harus sejalan dengan target-target pada Rencana Kerja Tahunan. Contoh KPI : Nilai SAKIP, jumlah temuan Inspektorat/BPK, Indeks Pelayanan Publik, jumlah pengaduan, disiplin pegawai, kondisi kantor, dan lain-lain.

- b) **Key Performance Indicators (KPI)** adalah indikator yang terukur untuk menilai kriteria yang dimaksud. Setiap KPI harus dapat dinilai secara kuantitatif menggunakan standar/skala yang sudah ditetapkan bersama, dilengkapi dengan dokumentasi sebagai untk mengurangi subyektifitas dalam penilaian.
- c) **Bobot KPI** ditentukan berdasarkan Proses Analisis berdasarkan Hierarki (*Analytic Hierarchy Process*). Total bobot pada seluruh kriteria berjumlah 100% dimana masing-masing bobot pada area Indikator **Aspek Utama** berjumlah **60%**, Indikator **Aspek Penunjang 35%** dan **Self Assesment 5%**.
- d) **Target** yang ideal adalah target yang “Menantang namun dapat dicapai”, artinya kemungkinan untuk berhasil mencapai target tersebut lebih kurang 50%. Metode penentuan target bisa berdasarkan *historical* (pencapaian tahun sebelumnya), berdasarkan *trend/forecasting* (tren atau perkiraan), berdasarkan *benchmarking* (perbandingan dengan organisasi sejenis pada suatu wilayah), dan berdasarkan *simulation result* (hasil simulasi oleh tim riset internal) dan berdasarkan Target dari Gubernur. Penulisan

angka target dapat berupa persentase (%), nominal atau rupiah (Rp), jam, hari dan sebagainya tergantung pada jenis KPI-nya. Target harus memenuhi kriteria:

- Spesifik : menyatakan secara jelas yang akan dicapai
- Terukur : hasilnya dapat diukur
- Masuk Akal : sasaran menantang tapi dapat dicapai
- Realistik : sejalan dengan fungsi jabatan
- Batas Waktu : mempunyai batasan waktu
- Konsisten : ukurannya konsisten dari waktu ke waktu
- Terus Berkembang : menunjukkan upaya perbaikan berkelanjutan

e) **Realisasi** diperoleh dari hasil kerja aktual yang dicapai pada periode penilaian

f) **Perhitungan Skor**

Angka Skor didapat dengan beberapa cara :

- **KPI Maximize** artinya : makin tinggi realisasi yang didapat, maka makin bagus.

Rumus menghitung skor KPI :

Realisasi

----- x 100

Target

- **KPI Minimize** artinya : makin rendah realisasi yang didapat, maka makin bagus.

Rumus menghitung skor KPI :

$$\frac{(\text{Target} - \text{Realisasi})}{\text{Target}} \times 100$$

Skor juga bisa dilakukan dengan mendefenisikan kriteria pencapaian target

Contoh 1: KPI – Nilai SAKIP

- Score 100 – nilai SAKIP = AA
- Score 90 – nilai SAKIP = A
- Score 80 – nilai SAKIP = BB
- Score 70 – nilai SAKIP = B
- Score 60 – nilai SAKIP = <B dst.

Contoh 2: KPI – Perencanaan Kepegawaian

- Score 100 – jika data lengkap, diperbarui dan dijalankan
- Score 65 – jika data lengkap, diperbarui tapi tidak dijalankan
- Score 30 – jika data ada namun tidak diperbarui
- Score 0 – tidak ada data

g) **Angka Skor Akhir** didapat dari = Skor x Bobot KPI

2. Aspek yang harus dipenuhi oleh Perangkat Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, meliputi: 1) Aspek Utama yang terdiri dari Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi, Manajemen ASN, Manajemen Keuangan dan Pengelolaan Aset Daerah; 2) Aspek Penunjang yang terdiri dari Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel, Pelayanan Publik yang Baik dan Berkualitas, Kondisi kantor yang representatif dan teratur; 3) *Self Assesmen* pelaksanaan Budaya Kerja IHKLAS Provinsi Kalimantan Utara.
3. Indikator dihasilkan melalui persilangan antara prinsip dan aspek yang dijadikan dasar penilaian. Berdasarkan persilangan tersebut diperoleh 38 indikator penilaian (sebagaimana disajikan pada tabel 1.1).

Tabel 1.1
Aspek, Indikator dan Bobot Indeks Penilaian Kinerja PD

No	Kriteria	Key Performance Indicators (KPI)	Rumus	Bobot KPI
A. Aspek Utama		BOBOT TOTAL ASPEK		60 %
Pelaksanaan Tupoksi (15%)				
1	Uraian dan Pertanggung Jawaban Tupoksi	Sasaran OPD	Realisasi sasaran OPD x 100%	7,09 %
		Perjanjian Kinerja	Target Sasaran OPD lengkap(ada, Update, dijalankan) 100	0,95 %
		LKJIP	hampir lengkap (ada, update, tidak dijalankan sepenuhnya) 65 kurang lengkap (ada, tidak update) 30	0,95 %
		LHKPN/LHKASN	tidak ada 0	0,95 %
2	Kesesuaian antara Dokumen Renstra dan Renja	Persentase Kesesuaian Program Kegiatan	Program Kegiatan x 100%	2,5 %
3	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Persentase temuan hasil pemeriksaan Inspektorat/BPK/Inspektorat Jendral pada tahun pemeriksaan dengan tahun sebelumnya	Jumlah Temuan Tahun n x 100%	1,28 %
		Persentase temuan hasil pemeriksaan Inspektorat/BPK/Inspektorat Jendral yang ditindaklanjuti	Jumlah temuan tahun n - 1 x 100%	1,28 %
Total Bobot				15 %
Manajemen ASN (15%)				
1	Perencanaan Kepegawaian	Kebutuhan Pegawai (Perbandingan Jumlah ASN)	Jumlah ASN saat ini x 100%	3,4 %
		Kenaikan Gaji Berkala	Jumlah ASN yang ideal lengkap(ada, Update, dijalankan) 100	0,27 %
		Kenaikan Pangkat	hampir lengkap (ada, update, tidak dijalankan sepenuhnya) 65	0,27 %
		Pengaturan Cuti ASN	kurang lengkap (ada, tidak update) 30	0,27 %
		Pemberian Penghargaan	tidak ada 0	0,27 %
2	Dokumen Kepegawaian	Dokumen kepegawaian yang telah dilengkapi	Jumlah Dokumen Kegawaian sudah dilengkapi x 100%	1,69 %
3	Indek Profesionalitas ASN	Rata-rata IP ASN	Target Jumlah Dokumen Kegawaian yang dilengkapi	8,83 %
			Rata-rata nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Perangkat Daerah	
Total Bobot				15 %
Manajemen Keuangan (15%)				
1	Realisasi Keuangan dan Fisik Program dan Kegiatan	Realisasi Keuangan	Realisasi keuangan tahun n - 1 x 100%	4,86 %
		Relisasi Fisik	Total anggaran tahun n - 1 Realisasi Fisik tahun n - 1 x 100%	4,86 %
2	Pelaksanaan, Penatausahaan dan Pertanggungjawaban Laporan Keuangan	Penyusunan Laporan Keuangan	lengkap(ada, Update, dijalankan) 100 hampir lengkap (ada, update, tidak dijalankan sepenuhnya) 65 kurang lengkap (ada, tidak update) 30 tidak ada 0	1,17 %
		Penatausahaan Keuangan	Jumlah laporan keuangan bulanan x 100%	1,17 %
		Laporan Pertanggungjawaban Keuangan	Jumlah bulan (12) lengkap(ada, Update, dijalankan) 100 hampir lengkap (ada, update, tidak dijalankan sepenuhnya) 65 kurang lengkap (ada, tidak update) 30 tidak ada 0	2,94 %
Total Bobot				15 %

No	Kriteria	Key Performance Indicators (KPI)	Rumus	Bobot KPI
Pengelolaan Aset Daerah (15%)				
1	Perencanaan RKBU	Barang dalam RKBU yang terfasilitasi dalam DPA	$\frac{\text{Jumlah perencanaan barang dalam DPA}}{\text{Jumlah perencanaan barang dalam RKBU}} \times 100\%$	3,3 %
2	Prodesur Pengadaan Barang/Jasa	Pengadaan Barang/Jasa yang menggunakan e-katalog	$\frac{\text{Jumlah Pengadaan Barang/Jasa yang menggunakan e-katalog}}{\text{Jumlah Pengadaan Barang/Jasa yang wajib e-katalog}} \times 100\%$	1,83 %
3	Penerimaan Penyimpanan dan Penyaluran	Dokumen Penerimaan	Penerimaan barang sesuai dengan BAST	2,2 %
		Dokumen Penyimpanan	Barang persediaan sesuai dengan stock opname barang	
		Dokumen Penyaluran	Distribusi barang persediaan sesuai dengan buku distribusi barang	
4	Penggunaan	Penggunaan barang sesuai peruntukan	$\frac{\text{Surat penunjukan/surat izin}}{\text{Jumlah barang yang di gunakan}} \times 100\%$	1,6 %
5	Penatausahaan	Dokumen Penatausahaan barang	$\frac{\text{Jumlah dokumen yang ada}}{\text{Jumlah dokumen yang wajib ada}} \times 100\%$	1,61 %
6	Pemanfaatan	Aset yang tidak dimanfaatkan	$\frac{\text{jumlah aset yang tidak digunakan}}{\text{Total aset yang dikuasai}} \times 100\%$	2,08 %
7	Pengamanan dan Pemeliharaan	Dokumen kepemilikan	lengkap(ada, Update, dijalankan) 100 hampir lengkap (ada, update, tidak dijalankan sepenuhnya) 65 kurang lengkap (ada, tidak update) 30 tidak ada 0	0,6 %
		Pemeliharaan barang	$\frac{\text{Jumlah barang dalam RKBU}}{\text{Jumlah barang yang wajib dipelihara}} \times 100\%$	0,6 %
8	Tuntutan ganti rugi	Tingkat pengembalian atas barang hilang/rusak	$\frac{\text{Jumlah barang yang hilang/rusak}}{\text{Keputusan Tuntutan Ganti Rugi}} \times 100\%$	1,18 %
Total Bobot				15 %
Grand Total				60 %

No	Kriteria	Key Performance Indicators (KPI)	Rumus	Bobot KPI
B. Aspek Penunjang		BOBOT TOTAL ASPEK		35 %
Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel (21%)				
1	4 Komponen SAKIP	Predikat Nilai SAKIP	Predikat Nilai Sakip Tahun n - 1 x 100% Target Predikat Nilai Sakip Tahun n - 1	15,75 %
2	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	Ketepatan waktu penyampaian laporan (batas per 31 Maret)	Penyampaian Laporan tepat waktu nilai 100% Penyampaian Laporan tidak tepat waktu nilai 0%	5,25 %
Total Bobot				21 %
Pelayanan Publik yang baik dan Berkualitas (7%)				
1	Indeks Pelayanan Publik	kategori evaluasi pelayanan publik	Indeks Pelayanan Publik Tahun n - 1 x 100% Target Indeks Pelayanan Publik tahun n - 1	3,3 %
2	Pengaduan	Saluran pengaduan	lengkap(ada, Update, dijalankan) 100 hampir lengkap (ada, update, tidak dijalankan sepenuhnya) 65	0,2 %
		Regulasi pengaduan	kurang lengkap (ada, tidak update) 30 tidak ada 0	0,37 %
		Tindak lanjut pengaduan	Pengaduan Tahun n yang ditindaklanjuti x 100% Pengaduan tahun n	0,54 %
3	Inovasi	Inovasi yang ada pada Perangkat Daerah	Nilai 100% bila memiliki Inovasi (dibuktikan dengan dokumen terkait) Nilai 0% bila tidak memiliki Inovasi (dibuktikan dengan dokumen terkait)	0,92 %
		Inovasi yang berjalan pada Perangkat Daerah	Jumlah Inovasi yang berjalan x 100% Jumlah Total Inovasi pada Perangkat Daerah	1,67 %
Total Bobot				7 %
Pemerintahan yang Representatif (7%)				
1	Kondisi Kantor	Kondisi Kantor Perangkat Daerah yang representatif, rapi dan teratur	Skoring kondisi kantor berdasarkan kuesioner kondisi kantor	0,64 %
2	kelengkapan sop	perbandingan SOP terhadap bagian/bidang pada Perangkat Daerah	Jumlah SOP yang ada pada Perangkat Daerah yg dinilai x 100% Jumlah Bagian/Bidang pada Perangkat Daerah yang dinilai	3,18 %
3	Standar Pelayanan	Ada tidaknya Standar Pelayanan	Nilai 100% bila memiliki Standar Pelayanan (dibuktikan dengan dokumen terkait) Nilai 0% bila tidak memiliki Standar Pelayanan (dibuktikan dengan dokumen terkait)	3,18 %
Total Bobot				7 %
Grand Total				35 %

No	Kriteria	Key Performance Indicators (KPI)	Rumus	Bobot KPI	
C. Self Assessment		BOBOT TOTAL ASPEK		5 %	
Integritas (1,87%)				1,87 %	
1	Efisien	Kemampuan SKPD menjalankan tugas dengan tepat dan cermat	Hasil kuesioner Budaya Kerja	0,11 %	
		Kemampuan organisasi menghasilkan outcome		0,11 %	
2	Kejujuran	Kesungguhan SKPD dalam menjalankan tugas dan fungsi		0,31 %	
3	Anti Gratifikasi	Kesungguhan SKPD dalam menjalankan Anti Gratifikasi		0,23 %	
4	Pelayanan Prima	Kesungguhan organisasi dalam menerapkan pelayanan prima		0,35 %	
5	Disiplin	Kesungguhan SKPD dalam menerapkan disiplin		0,76 %	
Komitmen (0,52%)					0,52 %
6	Konsistensi	Kemampuan SKPD dalam bekerja dengan sepenuh hati dan produktif dalam keadaan apapun		Hasil kuesioner Budaya Kerja	0,1 %
7	Tepat	Kemampuan SKPD bekerja dengan baik untuk mencapai output/tujuan yang ditetapkan			0,32 %
8	Berdedikasi	Kemampuan SKPD bekerja dengan mencurahkan seluruh pikiran, tenaga dan waktu yang dimiliki untuk mewujudkan keberhasilan			0,1 %
Hasanah (0,47%)				0,47 %	
9	Panutan	Kemampuan pegawai dan jajaran pimpinan untuk berperilaku yang baik terhadap rekan kerja dan sesama sesuai dengan norma yang berlaku baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja agar dapat ditiru oleh rekan kerjanya	Hasil kuesioner Budaya Kerja	0,12 %	
10	Peka terhadap lingkungan	Kemampuan pegawai dan jajaran pimpinan untuk berperilaku yang baik terhadap rekan kerja dan sesama sesuai dengan norma yang berlaku baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja agar dapat ditiru oleh rekan kerjanya		0,35 %	
Loyalitas (0,46%)				0,46 %	
11	Dapat dipercaya	Kemampuan SKPD dalam menyimpan rahasia Instansi, baik data maupun informasi Instansi yang dapat dipergunakan oleh pihak yang tidak berkepentingan	Hasil kuesioner Budaya Kerja	0,12 %	
12	Tanggungjawab	Kemampuan SKPD dalam mengemban tugas dengan benar, berani mengambil risiko terhadap keputusan yang diambil		0,29 %	
13	Ketaatan dan Kepatuhan	Kesanggupan SKPD untuk mentaati segala peraturan, kebijakan dan perintah atasan dan menjunjung tinggi Dasar Negara Pancasila, UUD 1945 dan NKRI		0,05 %	
Akuntabilitas (1,21%)				1,21 %	
14	Transparan	Keterbukaan SKPD atas semua tindakan dan kebijakan yang dikeluarkan (sesuai undang-undang KIP)	Hasil kuesioner Budaya Kerja	0,26 %	
15	Legalitas	Kemampuan SKPD dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan atau norma hukum yang telah ditetapkan		0,83 %	
16	Keadilan	Kesanggupan SKPD untuk menghindari benturan kepentingan dalam pengambilan kebijakan atau keputusan		0,12 %	
Semangat dan Motivasi (0,47%)				0,47 %	
17	Kerja Keras	Kemampuan SKPD untuk Bekerja dengan sepenuh hati, semaksimal mungkin, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan	Hasil kuesioner Budaya Kerja	0,09 %	
18	Tangguh	Ketangguhan SKPD dalam menghadapi kendala yang menghambat penyelesaian pekerjaan		0,09 %	
19	Kreatif	Kemampuan SKPD dalam menghasilkan ide-ide dan pikiran baru dan mewujudkannya untuk menuniang peningkatan kinerja		0,29 %	
		Total Bobot		5 %	
		Grand Total	(Bobot Aspek Umum (60%) + Bobot Aspek Penunjang (35%) + Self Assessment (5%))	100 %	

PETUNJUK PENILAIAN KUESIONER
SELF ASSESMENT
BUDAYA KERJA

Contoh :

Pernyataan	Jawaban
1. Cenderung terlihat menunda-nunda dan tidak berupaya mempercepat penyelesaian pekerjaannya sehingga selalu mendapatkan keluhan/komplain sesuai dengan jawaban dari responden maka nilai dari kuesioner no 1 adalah 5, karena jawaban responden sangat tidak sesuai dengan pernyataan yang diberikan (unfavourable) berdasarkan skala penilaian berikut	Sangat Tidak Sesuai

I. INTEGRITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Efisien	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cenderung terlihat menunda-nunda dan tidak berupaya mempercepat penyelesaian pekerjaannya sehingga selalu mendapatkan keluhan/komplain 2. Terlihat baru mulai membiasakan diri untuk melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, walaupun terkadang terlihat menunda-nunda dan tidak berupaya mempercepat penyelesaian dan masih terdapat keluhan / komplain atas pekerjaannya sehingga sering mendapatkan keluhan/komplain 3. Berupaya melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, walaupun terkadang terlihat menunda-nunda dan tidak berupaya mempercepat penyelesaian dan masih terdapat keluhan / komplain atas pekerjaannya 4. Berupaya melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, serta tampak tidak terbiasa menunda atau memperlambat penyelesaian pekerjaannya sehingga tidak ada keluhan/komplain 5. Tampak terbiasa berupaya melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, serta tampak tidak terbiasa menunda atau memperlambat penyelesaian pekerjaannya lebih cepat dari SOP SKPD 	Kuesioner
<p>Definisi : Mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat, berdayaguna dan bertepatan guna</p>		

I. INTEGRITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Efisien	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cenderung terlihat menunda-nunda dan tidak berupaya mempercepat penyelesaian pekerjaannya sehingga selalu mendapatkan keluhan/komplain 2. Terlihat baru mulai membiasakan diri untuk melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, walaupun terkadang terlihat menunda-nunda dan tidak berupaya mempercepat penyelesaian dan masih terdapat keluhan / komplain atas pekerjaannya sehingga sering mendapatkan keluhan/komplain 3. Berupaya melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, walaupun terkadang terlihat menunda-nunda dan tidak berupaya mempercepat penyelesaian dan masih terdapat keluhan / komplain atas pekerjaannya 4. Berupaya melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, serta tampak tidak terbiasa menunda atau memperlambat penyelesaian pekerjaannya sehingga tidak ada keluhan/komplain 5. Tampak terbiasa berupaya melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, serta tampak tidak terbiasa menunda atau memperlambat penyelesaian pekerjaannya lebih cepat dari SOP SKPD 	Kuesioner
<p>Definisi : Mampu menjalankan tugas dengan berdayaguna dan bertepatan guna</p>		

I. INTEGRITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Kejujuran	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak bersikap profesional dan belum bisa menyesuaikan diri dalam setiap situasi dan kondisi, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi 2. Usaha untuk bersikap profesional dan menyesuaikan diri dalam setiap situasi dan kondisi, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi mulai terlihat namun belum menunjukkan progress yang nyata 3. Berupaya bersikap profesional dan berupaya menyesuaikan diri dalam setiap situasi dan kondisi, baik di lingkungan internal organisasi, dimana evaluasi dan improvement secara sistematis belum dilakukan secara konsisten 4. Bersikap profesional dan berupaya menyesuaikan diri dalam setiap situasi dan kondisi, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi dengan melakukan evaluasi dan improvement secara sistematis 5. Selalu memperlihatkan sikap profesional dan mampu menyesuaikan diri dalam setiap situasi dan kondisi, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi dan melakukan evaluasi dan improvement secara sistematis secara efektif 	Kuesioner
<p>Definisi : Bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan</p>		

I. INTEGRITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Anti Gratifikasi	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak mengetahui peraturan terkait Anti Gratifikasi dan tidak berusaha mencari tahu sehingga sering terjadi pengenaan sanksi administratif dan sanksi finansial atas pelanggaran peraturan tersebut 2. Mengetahui Peraturan peraturan terkait Anti Gratifikasi namun belum sepenuhnya melaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga masih terdapat pengenaan sanksi administratif dan sanksi finansial atas pelanggaran peraturan tersebut 3. Mengetahui Peraturan peraturan terkait Anti Gratifikasi namun belum sepenuhnya melaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga masih terdapat pengenaan sanksi administratif atas pelanggaran peraturan tersebut 4. Mematuhi dan melaksanakan peraturan terkait Anti Gratifikasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku tidak pernah dikenakan sanksi atas pelanggaran peraturan tersebut 5. Mematuhi dan melaksanakan peraturan terkait Anti Gratifikasi dan selalu mengikuti perkembangan atas peraturan tersebut sehingga SKPD tidak pernah dikenakan sanksi atas pelanggaran peraturan tersebut 	Kuesioner
<p>Definisi : Tidak menerima segala jenis pemberian uang, barang, rabat, komisi dan fasilitas lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan</p>		

I. INTEGRITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Pelayanan Prima	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak memiliki rencana kerja yang tampak jelas, tidak ada keselarasan organisasional mencapai sasaran yang telah ditetapkan sehingga hasil yang ditetapkan sering tidak tercapai 2. Masih membutuhkan banyak bimbingan agar bisa bekerja secara sistematis dan terencana untuk melakukan proses kerja agar sesuai prosedur yang berlaku guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan 3. Berupaya untuk melakukan proses kerja sebaik mungkin sesuai prosedur yang berlaku guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan memberikan hasil yang relatif baik, namun sesekali membutuhkan penjelasan untuk menentukan proses kerja yang seharusnya . dan belum secara konsisten melakukan improvement secara konsisten 4. Berupaya untuk melakukan proses kerja sebaik mungkin sesuai prosedur yang berlaku guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan memberikan hasil yang terbaik serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan melakukan improvement secara konsisten 5. Selalu melakukan proses kerja sesuai prosedur yang berlaku guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan memberikan hasil yang terbaik serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan yang sistematis 	Kuesioner
<p>Definisi : Memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan</p>		

I. INTEGRITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Disiplin	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja tanpa memperhatikan peraturan sehingga sering dikenakan hukuman disiplin 2. Melaksanakan peraturan namun frekuensi hukuman disiplin masih sering terjadi 3. Melaksanakan peraturan dan tidak pernah dikenakan sanksi atau frekuensi hukuman disiplin jarang terjadi 4. Memahami dan melaksanakan peraturan sehingga tidak pernah diberikan sanksi terkait pelanggaran disiplin 5. Memahami dan melaksanakan peraturan yang berlaku sehingga tidak pernah diberikan sanksi terkait pelanggaran disiplin dan berperan aktif dalam memberikan saran atas pengembangan dan perbaikan disiplin 	Kuesioner
<p>Definisi : Kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan</p>		

II. KOMITMEN

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Konsisten	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk membantu atau melayani dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan internal maupun eksternal belum terbentuk 2. Keinginan untuk membantu atau melayani dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan internal maupun eksternal masih membutuhkan bimbingan dari orang lain 3. Berkeinginan untuk membantu atau melayani dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan internal maupun eksternal 4. Terlihat proaktif membantu atau melayani dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan internal maupun eksternal, dengan hasil rata-rata baik 5. Selalu proaktif membantu atau melayani dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan internal maupun eksternal secara konsisten dengan hasil yang memuaskan 	Kuesioner
<p>Definisi : Bekerja dengan sepenuh hati dan tetap produktif dalam keadaan apapun</p>		

II. KOMITMEN

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Tepat	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sering mengambil tindakan dan keputusan yang bukan menjadi wewenangnya dan anggap sebagai suatu kekeliruan 2. Masih membutuhkan banyak bimbingan untuk menentukan tindakan dan pengambilan keputusan karena lebih sering tindakan yang dilakukan dan keputusan yang diambil bukan dalam batas wewenangnya dan dianggap sebagai suatu kekeliruan 3. Dalam melakukan tindakan dan mengambil keputusan dilakukan sebagaimana mestinya dan masih terdapat keputusan yang diambil bukan dalam batas wewenangnya 4. Hampir semua tindakan yang dilakukan dan keputusan yang diambil dapat dilakukan sebagaimana mestinya sesuai dengan wewenangnya mestinya serta mendatangkan manfaat secara optimal 5. Semua tindakan yang dilakukan dan keputusan yang diambil dapat dilakukan sebagaimana mestinya sesuai dengan wewenangnya serta mendatangkan manfaat secara optimal 	Kuesioner
<p>Definisi : Bekerja dengan baik untuk mencapai output/tujuan yang telah ditetapkan</p>		

II. KOMITMEN

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Berdedikasi	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak memiliki arah dan sasaran masa depan serta tindakan yang harus dilakukan, secara jelas. 2. Masih memerlukan bimbingan atas arah dan sasaran masa depan serta menterjemahkannya menjadi tindakan yang harus dilakukan. 3. Memiliki arah dan sasaran masa depan yang ingin dicapai namun belum sepenuhnya disertai dengan tindakan-tindakan yang harus dilakukan dengan melakukan evaluasi dan improvement secara sistematis 4. Menetapkan arah dan sasaran masa depan serta menterjemahkannya menjadi tindakan yang harus dilakukan. 5. Memiliki arah dan sasaran masa depan yang ingin dicapai serta memperbaharui tindakan-tindakan yang harus dilakukan, sesuai dengan perkembangan dan keberhasilan yang telah dicapai. 	Kuesioner
<p>Definisi : Bekerja dengan mencurahkan seluruh pikiran, tenaga dan waktu yang dimiliki untuk mewujudkan keberhasilan</p>		

III. HASANAH

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Panutan	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cendrung terlihat menunda-nunda dan tidak berupaya mempercepat penyelesaian pekerjaannya sehingga selalu mendapatkan keluhan/komplain 2. Terlihat baru mulai membiasakan diri untuk melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, walaupun terkadang terlihat menunda-nunda dan tidak berupaya mempercepat penyelesaian dan masih terdapat keluhan / komplain atas pekerjaannya sehingga sering mendapatkan keluhan/komplain 3. Berupaya melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, walaupun terkadang terlihat menunda-nunda dan tidak berupaya mempercepat penyelesaian dan masih terdapat keluhan / komplain atas pekerjaannya 4. Berupaya melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, serta tampak tidak terbiasa menunda atau memperlambat penyelesaian pekerjaannya sehingga tidak ada keluhan/komplain 5. Tampak terbiasa berupaya melakukan tugasnya secara cepat, tangkas dan segera, serta tampak tidak terbiasa menunda atau memperlambat penyelesaian pekerjaannya lebih cepat dari SOP SKPD 	Kuesioner
<p>Definisi : Memiliki prilaku yang baik terhadap rekan kerja dan sesama sesuai dengan norms yang berlaku baik di dalam ataupun di luar lingkungan kerja agar dapat</p>		

III. HASANAH

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Peka Terhadap Lingkungan	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum bisa menyesuaikan sikap dan tutur katanya dengan norma yang berlaku di masyarakat, serta lingkungan pertemanannya masih cenderung menyendiri 2. Masih membutuhkan banyak bimbingan agar bisa menyesuaikan sikap dan tutur katanya dengan norma yang berlaku di masyarakat, serta lingkungan pertemanannya masih memilih-milih 3. Umumnya bersikap dan bertutur kata baik sesuai norma yang berlaku dimasyarakat, namun pertemanan dengan orang lain masih cendrung terasa formal 4. Bersikap dan bertutur kata baik sesuai norma yang berlaku di masyarakat; Berteman di mana saja; Orang lain merasa nyaman berkomunikasi dan dekat dengannya 5. Selalu bersikap dan bertutur kata baik sesuai norma yang berlaku di masyarakat; Berteman di mana saja; Orang lain merasa nyaman berkomunikasi dan dekat dengannya 	Kuesioner
<p>Definisi : Memiliki sifat tepa selira dan peduli terhadap lingkungan bekerja</p>		

IV. LOYALITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Dapat Dipercaya	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu ada data dan informasi rahasia yang digunakan oleh pihak yang tidak berkepentingan 2. Kadang-kadang ada data dan informasi rahasia yang digunakan oleh pihak yang tidak berkepentingan 3. Hampir tidak ada data dan informasi rahasia yang digunakan oleh pihak yang tidak berkepentingan 4. Selalu menjaga data dan informasi rahasia secara konsisten dengan hasil yang memuaskan 5. Tidak ada data dan informasi rahasia yang digunakan oleh pihak yang tidak berkepentingan 	Kuesioner
<p>Definisi : Dapat menyimpan rahasia instansi, baik data maupun informasi instansi yang dapat dipergunakan oleh pihak yang tidak berkepentingan</p>		

IV. LOYALITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Tanggung Jawab	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sering mengambil tindakan dan keputusan yang bukan menjadi wewenangnya dan dianggap sebagai suatu kekeliruan 2. Masih membutuhkan banyak bimbingan untuk menentukan tindakan dan pengambilan keputusan karena lebih sering tindakan yang dilakukan dan keputusan yang diambil bukan dalam batas wewenangnya dan dianggap sebagai suatu kekeliruan 3. Dalam melakukan tindakan dan mengambil keputusan dilakukan sebagaimana mestinya dan masih terdapat keputusan yang diambil bukan dalam batas wewenangnya 4. Hampir semua tindakan yang dilakukan dan keputusan yang diambil dapat dilakukan sebagaimana serta mendatangkan manfaat secara optimal 5. Semua tindakan yang dilakukan dan keputusan yang diambil dapat dilakukan sebagaimana mestinya serta mendatangkan manfaat secara optimal 	Kuesioner
<p>Definisi : Mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko terhadap keputusan yang diambil</p>		

IV. LOYALITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Ketaatan dan Kepatuhan	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak mengetahui Peraturan Organisasi sehingga dan tidak berusaha mencari tahu 2. Mengetahui sebagian Peraturan Organisasi namun belum sepenuhnya melaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku 3. Mengetahui Peraturan Organisasi namun belum sepenuhnya melaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku 4. Mengetahui dan melaksanakan sepenuhnya Peraturan Organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku 5. Mematuhi dan melaksanakan Peraturan Organisasi sehingga tidak pernah diberikan sanksi terkait pelanggaran Peraturan Organisasi dan berperan aktif dalam memberikan saran yang membangun 	Kuesioner
<p>Definisi : Kesanggupan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku, kebijakan dan perintah atasan dan tidak melanggar aturan yang ada, dan menjunjung tinggi</p>		

IV. AKUNTABILITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Transparan	Skala Nilai:	Kuesioner
	1. SKPD sangat tertutup atas semua tindakan dan kebijakan yang dikeluarkan (sesuai undang-undang KIP)	
	2. SKPD tidak terbuka atas semua tindakan dan kebijakan yang dikeluarkan (sesuai undang-undang KIP)	
	3. SKPD cukup terbuka atas semua tindakan dan kebijakan yang dikeluarkan (sesuai undang-undang KIP)	
	4. SKPD terbuka atas semua tindakan dan kebijakan yang dikeluarkan (sesuai undang-undang KIP)	
5. SKPD sangat terbuka atas semua tindakan dan kebijakan yang dikeluarkan (sesuai undang-undang KIP)		
Definisi : Keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang dilakukan oleh pegawai		

IV. AKUNTABILITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Legalitas	Skala Nilai:	Kuesioner
	1. Tidak mengetahui peraturan atau norma hukum dan tidak berusaha mencari tahu sehingga sering terjadi pengenaan sanksi administratif dan sanksi finansial atas pelanggaran peraturan tersebut	
	2. Mengetahui peraturan atau norma hukum namun belum sepenuhnya melaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga masih terdapat pengenaan sanksi administratif dan sanksi finansial atas pelanggaran peraturan tersebut	
	3. Mengetahui peraturan atau norma hukum namun belum sepenuhnya melaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga masih terdapat pengenaan sanksi administratif atas pelanggaran peraturan tersebut	
	4. Mematuhi dan melaksanakan peraturan atau norma hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku tidak pernah dikenakan sanksi atas pelanggaran peraturan tersebut	
5. Mematuhi dan melaksanakan peraturan atau norma hukum dan selalu mengikuti perkembangan atas peraturan tersebut sehingga bank tidak pernah dikenakan sanksi atas pelanggaran peraturan tersebut		
Definisi : Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan atau norma hukum yang telah ditetapkan		

IV. AKUNTABILITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Keadlian	Skala Nilai:	Kuesioner
	1. Sangat sering terjadi benturan kepentingan dalam pengambilan kebijakan atau keputusan	
	2. Sering terjadi benturan kepentingan dalam pengambilan kebijakan atau keputusan	
	3. Kadang-kadang terjadi benturan kepentingan dalam pengambilan kebijakan atau keputusan	
	4. Jarang terjadi benturan kepentingan dalam pengambilan kebijakan atau keputusan	
5. Tidak pernah terjadi benturan kepentingan dalam pengambilan kebijakan atau keputusan		
Definisi : Tidak timpang dan tidak condong kepada pihak manapun dalam mengambil kebijakan atau keputusan		

IV. SEMANGAT DAN MOTIVASI

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Kerja Keras	Skala Nilai:	Kuesioner
	1. Tidak memiliki rencana kerja yang tampak jelas, tidak ada keselarasan organisasional mencapai sasaran yang telah ditetapkan sehingga hasil yang ditetapkan sering tidak tercapai	
	2. Masih membutuhkan banyak bimbingan agar bisa bekerja secara sistematis dan terencana untuk melakukan proses kerja agar sesuai prosedur yang berlaku guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan	
	3. Berupaya untuk melakukan proses kerja sebaik mungkin sesuai prosedur yang berlaku guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan memberikan hasil yang relatif baik, namun sesekali membutuhkan penjelasan untuk menentukan proses kerja yang seharusnya, dan belum secara konsisten melakukan improvement secara konsisten	
	4. Berupaya untuk melakukan proses kerja sebaik mungkin sesuai prosedur yang berlaku guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan memberikan hasil yang terbaik serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan melakukan improvement secara konsisten	
5. Selalu melakukan proses kerja sesuai prosedur yang berlaku guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan memberikan hasil yang terbaik serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan yang sistematis		
Definisi : Bekerja dengan sepenuh hati, semaksimal mungkin mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya		

IV. SEMANGAT DAN MOTIVASI

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Tangguh	Skala Nilai:	Kuesioner
	1. Tidak bersikap profesional dan belum bisa menyesuaikan diri dalam setiap situasi dan kondisi, baik di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.	
	2. Usaha untuk bersikap profesional dan menyesuaikan diri dalam setiap situasi dan kondisi, baik di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan mulai terlihat namun belum menunjukkan progress yang nyata	
	3. Berupaya bersikap profesional dan berupaya menyesuaikan diri dalam setiap situasi dan kondisi, baik di lingkungan internal perusahaan, dimana evaluasi dan improvement secara sistematis belum dilakukan secara konsisten	
	4. Bersikap profesional dan berupaya menyesuaikan diri dalam setiap situasi dan kondisi, baik di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan dengan melakukan evaluasi dan improvement secara sistematis	
5. Selalu memperlihatkan sikap profesional dan mampu menyesuaikan diri dalam setiap situasi dan kondisi, baik di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan dan melakukan evaluasi dan improvement secara sistematis secara efektif		
Definisi : Tidak mudah putus asa dalam menghadapi kendala-kendala yang menghambat penyelesaian pekerjaan		

IV. SEMANGAT DAN MOTIVASI

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Kreatif	<p>Skala Nilai:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tidak memiliki arah dan sasaran masa depan serta tindakan yang harus dilakukan, secara jelas.2. Masih memerlukan bimbingan atas arah dan sasaran masa depan serta menterjemahkannya menjadi tindakan yang harus dilakukan3. Memiliki arah dan sasaran masa depan yang ingin dicapai namun belum sepenuhnya disertai dengan tindakan-tindakan yang harus dilakukan dengan melakukan evaluasi dan improvement secara sistematis4. Menetapkan arah dan sasaran masa depan serta menterjemahkannya menjadi tindakan yang harus dilakukan5. Memiliki arah dan sasaran masa depan yang ingin dicapai serta memperbaharui tindakan-tindakan yang harus dilakukan, sesuai dengan perkembangan dan keberhasilan yang telah dicapai.	Kuesioner
<p>Definisi : Memiliki ide-ide kreatif dan pikiran baru yang dapat menunjang pekerjaan</p>		

*Draft Kertas Kerja PKPD

No	Kriteria	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
A. Aspek Utama		BOBOT TOTAL ASPEK	60 %				
Pelaksanaan Tupoksi (15%)							
1	Uraian dan Pertanggung jawaban Tupoksi	Sasaran OPD	7,09 %	100 %	100 %	100	7,09
		Perjanjian Kinerja	0,95 %	100	100	100	0,95
		LKJIP	0,95 %	100	100	100	0,95
		LHKPN/LHKASN	0,95 %	100	100	100	0,95
2	Kesesuaian antara Dokumen Renstra dan Renja	Persentase Kesesuaian Program Kegiatan	2,5 %	100 %	100 %	100	2,5
3	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Persentase temuan hasil pemeriksaan Inspektorat/BPK/Inspektorat Jendral pada tahun pemeriksaan dengan tahun sebelumnya	1,28 %	0 temuan	9 temuan	60	0,77
		Persentase temuan hasil pemeriksaan Inspektorat/BPK/Inspektorat Jendral yang ditindaklanjuti	1,28 %	9 temuan	9 temuan	100	1,28
Total Bobot			15 %			Nilai Terbobot	14,49
Manajemen ASN (15%)							
1	Perencanaan Kepegawaian	Kebutuhan Pegawai (Perbandingan Jumlah ASN)	3,4 %	44 orang	40 orang	90,91	3,09
		Kenaikan Gaji Berkala	0,27 %	100	100	100	0,27
		Kenaikan Pangkat	0,27 %	100	100	100	0,27
		Pengaturan Cuti ASN	0,27 %	100	30	30	0,08
		Pemberian Penghargaan	0,27 %	100	65	65	0,18
2	Dokumen Kepegawaian	Dokumen kepegawaian yang telah dilengkapi	1,69 %	100 %	89 %	89	1,50
3	Indek Profesionalitas ASN	Rata-rata IP ASN	8,83 %	100	88	88	7,77
Total Bobot			15 %			Nilai Terbobot	13,16

No	Kriteria	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
Manajemen Keuangan (15%)							
1	Realisasi Keuangan dan Fisik Program dan Kegiatan	Realisasi Keuangan	4,86 %	Rp 5.502.003.638	Rp 5.105.463.974	92,79	4,51
		Relisasi Fisik	4,86 %	100 %	100 %	100	4,86
2	Pelaksanaan, Penatausahaan dan Pertanggungjawaban Laporan Keuangan	Penyusunan Laporan Keuangan	1,17 %	100 poin	100 poin	100	1,17
		Penatausahaan Keuangan	1,17 %	12 bulan	12 bulan	100	1,17
		Laporan Pertanggungjawaban Keuangan	2,94 %	100 poin	100 poin	100	2,94
Total Bobot			15 %			Nilai Terbobot	14,65
Pengelolaan Aset Daerah (15%)							
1	Perencanaan RKBU	Barang dalam RKBU yang terfasilitasi dalam DPA	3,3 %	100 %	100 %	100	3,3
2	Prodesur Pengadaan Barang/Jasa	Pengadaan Barang/Jasa yang menggunakan e-katalog	1,83 %	34	34	100	1,83
3	Penerimaan Penyimpanan dan Penyaluran	Dokumen Penerimaan	2,2 %	100	100	100	2,2
		Dokumen Penyimpanan					
		Dokumen Penyaluran					
4	Penggunaan	Penggunaan barang sesuai peruntukan	1,6 %	100 dokumen	100 dokumen	100	1,6
5	Penatausahaan	Dokumen Penatausahaan barang	1,61 %	100 dokumen	100 dokumen	100	1,61

6	Pemanfaatan	Aset yang tidak dimanfaatkan	2,08 %	0	1	50	1,04
7	Pengamanan dan Pemeliharaan	Dokumen kepemilikan	0,6 %	100 poin	100 poin	100	0,6
		Pemeliharaan barang	0,6 %	2	2	100	0,6
8	Tuntutan ganti rugi	Tingkat pengembalian atas barang hilang/rusak	1,18 %	2	2	100	1,18
Total Bobot			15 %			Nilai Terbobot	13,96
Grand Total			60 %		Total	Nilai Terbobot	56,26
No	Kriteria	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
B. Aspek Penunjang		BOBOT TOTAL ASPEK	35 %				
Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel (21%)							
1	4 Komponen SAKIP	Predikat Nilai SAKIP	15,75 %	AA	A	85,18	13,42
2	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	Ketepatan waktu penyampaian laporan (batas per 31 Maret)	5,25 %	100	100	100	5,25
Total Bobot			21 %			Nilai Terbobot	18,66585
Pelayanan Publik yang baik dan Berkualitas (7%)							
1	Indeks Pelayanan Publik	kategori evaluasi pelayanan publik	3,3 %	A	C	75	2,48
2	Pengaduan	Saluran pengaduan	0,2 %	100	100	100	0,20
		Regulasi pengaduan	0,37 %	100	100	100	0,37
		Tindak lanjut pengaduan	0,54 %	3 pengaduan	2 pengaduan	66,67	0,36
3	Inovasi	Inovasi yang ada pada Perangkat Daerah	0,92 %	ada	ada	100	0,92
		Inovasi yang berjalan pada Perangkat Daerah	1,67 %	5 inovasi	2 inovasi	40	0,67

			Total Bobot	7 %			Nilai Terbobot	4,99
Pemerintahan yang Representatif (7%)								
1	Kondisi Kantor	Kondisi Kantor Perangkat Daerah yang representatif, rapi dan teratur	0,64 %	100 poin	77 poin	77	0,4928	
2	kelengkapan sop	perbandingan SOP terhadap bagian/bidang pada Perangkat Daerah	3,18 %	5 buah	4 buah	80	2,54	
3	Standar Pelayanan	Ada tidaknya Standar Pelayanan	3,18 %	ada	ada	100	3,18	
			Total Bobot	7 %			Nilai Terbobot	6,22
			Grand Total	35 %		Total	Nilai Terbobot	29,88
No	Kriteria	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir	
C. Self Assesment		BOBOT TOTAL ASPEK	5 %					
Integritas (1,87%)			1,87 %					
1	Efisien	Kemampuan SKPD menjalankan tugas dengan tepat dan cermat,	0,11 %	100	85,45	85,45	0,09	
		Kemampuan organisasi menghasilkan outcome	0,11 %	100	82,73	82,73	0,09	
2	Kejujuran	Kesungguhan SKPD dalam menjalankan tugas dan fungsi	0,31 %	100	85,45	85,45	0,26	
3	Anti Gratifikasi	Kesungguhan SKPD dalam menjalankan Anti Gratifikasi	0,23 %	100	92,73	92,73	0,21	
4	Pelayanan Prima	Kesungguhan organisasi dalam menerapkan pelayanan prima	0,35 %	100	90	90	0,32	
5	Disiplin	Kesungguhan SKPD dalam menerapkan disiplin	0,76 %	100	91,82	91,82	0,70	
Komitmen (0,52%)			0,52 %					
6	Konsistensi	Kemampuan SKPD dalam bekerja dengan sepenuh hati dan produktif dalam keadaan apapun	0,1 %	100	86,36	86,36	0,09	
7	Tepat	Kemampuan SKPD bekerja dengan baik untuk mencapai output/tujuan yang ditetapkan	0,32 %	100	79,09	79,09	0,25	
8	Berdedikasi	Kemampuan SKPD bekerja dengan mencurahkan seluruh pikiran, tenaga dan waktu yang dimiliki untuk mewujudkan keberhasilan	0,1 %	100	92,73	92,73	0,09	

No	Kriteria	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
Hasanah (0,47%)			0,47 %				
9	Panutan	Kemampuan pegawai dan jajaran pimpinan untuk berperilaku yang baik terhadap rekan kerja dan sesama sesuai dengan norma yang berlaku baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja agar dapat ditiru oleh rekan kerjanya	0,12 %	100	84,55	84,55	0,10
10	Peka terhadap lingkungan	Kemampuan pegawai dan jajaran pimpinan untuk berperilaku yang baik terhadap rekan kerja dan sesama sesuai dengan norma yang berlaku baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja agar dapat ditiru oleh rekan kerjanya	0,35 %	100	87,27	87,27	0,31
Loyalitas (0,46%)			0,46 %				
11	Dapat dipercaya	Kemampuan SKPD dalam menyimpan rahasia Instansi, baik data maupun informasi Instansi yang dapat dipergunakan oleh pihak yang tidak berkepentingan	0,12 %	100	90,91	90,91	0,11
12	Tanggungjawab	Kemampuan SKPD dalam mengemban tugas dengan benar, berani mengambil risiko terhadap keputusan yang diambil	0,29 %	100	86,36	86,36	0,25
13	Ketaatan dan Kepatuhan	Kesanggupan SKPD untuk mentaati segala peraturan, kebijakan dan perintah atasan dan menjunjung tinggi Dasar Negara Pancasila, UUD 1945 dan NKRI	0,05 %	100	87,27	87,27	0,04
Akuntabilitas (1,21%)			1,21 %				
14	Transparan	Keterbukaan SKPD atas semua tindakan dan kebijakan yang dikeluarkan (sesuai undang-undang KIP)	0,26 %	100	85,45	85,45	0,22
15	Legalitas	Kemampuan SKPD dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan atau norma hukum yang telah ditetapkan	0,83 %	100	84,55	84,55	0,70
16	Keadilan	Kesanggupan SKPD untuk menghindari benturan kepentingan dalam pengambilan kebijakan atau keputusan	0,12 %	100	84,55	84,55	0,10

	Semangat dan Motivasi (0,47%)		0,47 %				
17	Kerja Keras	Kemampuan SKPD untuk Bekerja dengan sepenuh hati, semaksimal mungkin, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,09 %	100	87,27	87,27	0,08
18	Tangguh	Ketangguhan SKPD dalam menghadapi kendala yang menghambat penyelesaian pekerjaan	0,09 %	100	85,45	85,45	0,08
19	Kreatif	Kemampuan SKPD dalam menghasilkan ide-ide dan pikiran baru dan mewujudkannya untuk menunjang peningkatan kinerja	0,29 %	100	84,55	84,55	0,25
		Total Bobot	5 %			Nilai Terbobot	4,34
		Grand Total	100 %		Total	Nilai Terbobot	90,48
Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah					Skor Akhir	Kategori Nilai	Predikat
					90,48	Sangat Baik	SB-C

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

	Semangat dan Motivasi (0,47%)		0,47 %				
17	Kerja Keras	Kemampuan SKPD untuk Bekerja dengan sepenuh hati, semaksimal mungkin, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,09 %	100	87,27	87,27	0,08
18	Tangguh	Ketangguhan SKPD dalam menghadapi kendala yang menghambat penyelesaian pekerjaan	0,09 %	100	85,45	85,45	0,08
19	Kreatif	Kemampuan SKPD dalam menghasilkan ide-ide dan pikiran baru dan mewujudkannya untuk menunjang peningkatan kinerja	0,29 %	100	84,55	84,55	0,25
		Total Bobot	5 %			Nilai Terbobot	4,34
		Grand Total	100 %		Total	Nilai Terbobot	90,48
Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah					Skor Akhir	Kategori Nilai	Predikat
					90,48	Sangat Baik	SB-C

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

	Semangat dan Motivasi (0,47%)		0,47 %				
17	Kerja Keras	Kemampuan SKPD untuk Bekerja dengan sepenuh hati, semaksimal mungkin, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,09 %	100	87,27	87,27	0,08
18	Tangguh	Ketangguhan SKPD dalam menghadapi kendala yang menghambat penyelesaian pekerjaan	0,09 %	100	85,45	85,45	0,08
19	Kreatif	Kemampuan SKPD dalam menghasilkan ide-ide dan pikiran baru dan mewujudkannya untuk menunjang peningkatan kinerja	0,29 %	100	84,55	84,55	0,25
		Total Bobot	5 %			Nilai Terbobot	4,34
		Grand Total	100 %		Total	Nilai Terbobot	90,48
Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah					Skor Akhir	Kategori Nilai	Predikat
					90,48	Sangat Baik	SB-C

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG






	Semangat dan Motivasi (0,47%)		0,47 %				
17	Kerja Keras	Kemampuan SKPD untuk Bekerja dengan sepenuh hati, semaksimal mungkin, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,09 %	100	87,27	87,27	0,08
18	Tangguh	Ketangguhan SKPD dalam menghadapi kendala yang menghambat penyelesaian pekerjaan	0,09 %	100	85,45	85,45	0,08
19	Kreatif	Kemampuan SKPD dalam menghasilkan ide-ide dan pikiran baru dan mewujudkannya untuk menunjang peningkatan kinerja	0,29 %	100	84,55	84,55	0,25
		Total Bobot	5 %			Nilai Terbobot	4,34
		Grand Total	100 %		Total	Nilai Terbobot	90,48
Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah					Skor Akhir	Kategori Nilai	Predikat
					90,48	Sangat Baik	SB-C

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	DR. YANSEN TP, M.Si	WAKIL GUBERNUR	
2	DR. H. SURIANSYAH, M.AP	SEKRETARIS DAERAH	
3	RAMLI, SE, M. Si	PLt. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
4	ARMAN JAUHARI, SH	PLt. KARO HUKUM	
5	FLORA, S. SOC	PLt. KARO ORGANISASI	

Semangat dan Motivasi (0,47%)			0,47 %				
17	Kerja Keras	Kemampuan SKPD untuk Bekerja dengan sepenuh hati, semaksimal mungkin, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,09 %	100	87,27	87,27	0,08
18	Tangguh	Ketangguhan SKPD dalam menghadapi kendala yang menghambat penyelesaian pekerjaan	0,09 %	100	85,45	85,45	0,08
19	Kreatif	Kemampuan SKPD dalam menghasilkan ide-ide dan pikiran baru dan mewujudkannya untuk menunjang peningkatan kinerja	0,29 %	100	84,55	84,55	0,25
		Total Bobot	5 %			Nilai Terbobot	4,34
		Grand Total	100 %		Total	Nilai Terbobot	90,48
Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah					Skor Akhir	Kategori Nilai	Predikat
					90,48	Sangat Baik	SB-C

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd




ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	RAMLI, SE, M.Si	Plt. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
2	ARMAN JAUHARI, SH	Plt. KARO HUKUM	
3	FLORA, S. Sds	Plt. KARO ORGANISASI	

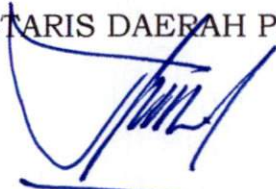
Semangat dan Motivasi (0,47%)			0,47 %				
17	Kerja Keras	Kemampuan SKPD untuk Bekerja dengan sepenuh hati, semaksimal mungkin, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,09 %	100	87,27	87,27	0,08
18	Tangguh	Ketangguhan SKPD dalam menghadapi kendala yang menghambat penyelesaian pekerjaan	0,09 %	100	85,45	85,45	0,08
19	Kreatif	Kemampuan SKPD dalam menghasilkan ide-ide dan pikiran baru dan mewujudkannya untuk menunjang peningkatan kinerja	0,29 %	100	84,55	84,55	0,25
Total Bobot			5 %			Nilai Terbobot	4,34
Grand Total			100 %		Total	Nilai Terbobot	90,48
Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah					Skor Akhir	Kategori Nilai	Predikat
					90,48	Sangat Baik	SB-C

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

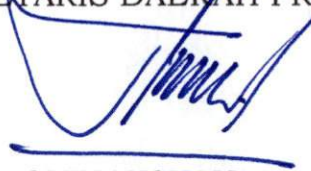
Semangat dan Motivasi (0,47%)			0,47 %				
17	Kerja Keras	Kemampuan SKPD untuk Bekerja dengan sepenuh hati, semaksimal mungkin, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,09 %	100	87,27	87,27	0,08
18	Tangguh	Ketangguhan SKPD dalam menghadapi kendala yang menghambat penyelesaian pekerjaan	0,09 %	100	85,45	85,45	0,08
19	Kreatif	Kemampuan SKPD dalam menghasilkan ide-ide dan pikiran baru dan mewujudkannya untuk menunjang peningkatan kinerja	0,29 %	100	84,55	84,55	0,25
Total Bobot			5 %			Nilai Terbobot	4,34
Grand Total			100 %		Total	Nilai Terbobot	90,48
Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah					Skor Akhir	Kategori Nilai	Predikat
					90,48	Sangat Baik	SB-C

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

Semangat dan Motivasi (0,47%)			0,47 %				
17	Kerja Keras	Kemampuan SKPD untuk Bekerja dengan sepenuh hati, semaksimal mungkin, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,09 %	100	87,27	87,27	0,08
18	Tangguh	Ketangguhan SKPD dalam menghadapi kendala yang menghambat penyelesaian pekerjaan	0,09 %	100	85,45	85,45	0,08
19	Kreatif	Kemampuan SKPD dalam menghasilkan ide-ide dan pikiran baru dan mewujudkannya untuk menunjang peningkatan kinerja	0,29 %	100	84,55	84,55	0,25
		Total Bobot	5 %			Nilai Terbobot	4,34
		Grand Total	100 %		Total	Nilai Terbobot	90,48
Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah					Skor Akhir	Kategori Nilai	Predikat
					90,48	Sangat Baik	SB-C

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

LAMPIRAN II
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$
$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$
$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$
$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$
$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

- IP = Indeks Profesionalisme
- IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i
- IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
- IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
- IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
- IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin
- $W_{1j} * R_{1j}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j
- $W_{2k} * R_{2k}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k
- $W_{3l} * R_{3l}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l
- $W_{4m} * R_{4m}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

LAMPIRAN II
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$
$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$
$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$
$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$
$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

- IP = Indeks Profesionalisme
- IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i
- IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
- IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
- IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
- IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin
- W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j
- W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k
- W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l
- W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

LAMPIRAN II
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$
$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$
$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$
$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$
$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

- IP = Indeks Profesionalisme
- IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i
- IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
- IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
- IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
- IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin
- $W_{1j} * R_{1j}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j
- $W_{2k} * R_{2k}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k
- $W_{3l} * R_{3l}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l
- $W_{4m} * R_{4m}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

LAMPIRAN III
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat/golongan ruang :
Jabatan :

Menyatakan bahwa:

- 1.... telah melakukan penginputan data Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara daring dengan rincian jumlah PNS yang telah menginput sebanyak orang dari total orang PNS yang berada di lingkungan (nama instansi*).
2. data yang telah diinput pada aplikasi tersebut adalah valid dan telah diperiksa sesuai kondisi yang sebenarnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

..... Pejabat

Pimpinan Tinggi Pratama

(.....) NIP.....

*) tulis nama instansi

Tembusan:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
2. Badan Kepegawaian Negara.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

LAMPIRAN III
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat/golongan ruang :
Jabatan :

Menyatakan bahwa:

- 1.... telah melakukan penginputan data Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara daring dengan rincian jumlah PNS yang telah menginput sebanyak orang dari total orang PNS yang berada di lingkungan (nama instansi*).
2. data yang telah diinput pada aplikasi tersebut adalah valid dan telah diperiksa sesuai kondisi yang sebenarnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

..... Pejabat

Pimpinan Tinggi Pratama

(.....) NIP.....

*) tulis nama instansi

Tembusan:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
2. Badan Kepegawaian Negara.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

LAMPIRAN III
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat/golongan ruang :
Jabatan :

Menyatakan bahwa:

- 1.... telah melakukan penginputan data Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara daring dengan rincian jumlah PNS yang telah menginput sebanyak orang dari total orang PNS yang berada di lingkungan (nama instansi)*.
2. data yang telah diinput pada aplikasi tersebut adalah valid dan telah diperiksa sesuai kondisi yang sebenarnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

..... Pejabat

Pimpinan Tinggi Pratama

(.....) NIP.....

*) tulis nama instansi

Tembusan:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
2. Badan Kepegawaian Negara.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

LAMPIRAN III
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat/golongan ruang :
Jabatan :

Menyatakan bahwa:

- 1.... telah melakukan penginputan data Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara daring dengan rincian jumlah PNS yang telah menginput sebanyak orang dari total orang PNS yang berada di lingkungan (nama instansi*).
2. data yang telah diinput pada aplikasi tersebut adalah valid dan telah diperiksa sesuai kondisi yang sebenarnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

..... Pejabat

Pimpinan Tinggi Pratama

(.....) NIP.....

*) tulis nama instansi

Tembusan:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
2. Badan Kepegawaian Negara.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	DR. YANSEN TP, M.Si	WAKIL GUBERNUR	
2	DR. H. SURIAHSYAH, M.AP	SEKRETARIS DAERAH	
3	RAMLI, SE, M. Si	PLT. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
4	ARMAN JAUHARI, SH	PLT. KARO HUKUM	
5	FLORA, S. SOS	PLT. KARO ORGANISASI	

LAMPIRAN II
 PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
 NOMOR 27 TAHUN 2021
 TENTANG
 PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
 DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$






Keterangan:

- IP = Indeks Profesionalisme
- IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i
- IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
- IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
- IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
- IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin
- W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j
- W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k
- W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l
- W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFFIN PALIWANG

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	DR. YANSEN TP, M.Si	wakil GUBERNUR	
2	DR. H. SURIANSYAH, M.AP	SEKRETARIS DAERAH	
3	RAMLI, SE, M.Si	PLt. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
4	ARMAN JAUHARI, SH	PLt. KARO HUKUM	
5	FLORA, S.Sos	PLt. KARO ORGANISASI	

LAMPIRAN II
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.




Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i \\ = IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j} \\ IP_1 = W_{2k} * R_{2k} \\ IP_1 = W_{3l} * R_{3l} \\ IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

- IP = Indeks Profesionalisme
- IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i
- IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
- IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
- IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
- IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin
- W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j
- W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k
- W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l
- W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	RAMLI, SE, M. Si	PLT. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
2	ARMAN JAUHARI, SH	PLT. KARO HUKUM	
3	FLORA, S. Soc	PLT. KARO ORGANISASI	

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,


SURIANSYAH

LAMPIRAN II
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$
$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$
$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$
$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$
$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

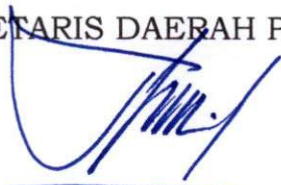
- IP = Indeks Profesionalisme
- IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i
- IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
- IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
- IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
- IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin
- W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j
- W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k
- W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l
- W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

LAMPIRAN II
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$
$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$
$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$
$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$
$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

- IP = Indeks Profesionalisme
IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i
IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin
W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j
W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k
W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l
W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

LAMPIRAN III
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat/golongan ruang :
Jabatan :

Menyatakan bahwa:

1. telah melakukan penginputan data Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara daring dengan rincian jumlah PNS yang telah menginput sebanyak orang dari total orang PNS yang berada di lingkungan (nama instansi*).
2. data yang telah diinput pada aplikasi tersebut adalah valid dan telah diperiksa sesuai kondisi yang sebenarnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

....., Pejabat




Pimpinan Tinggi Pratama

(.....) NIP.....

*) tulis nama instansi

Tembusan:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
2. Badan Kepegawaian Negara.

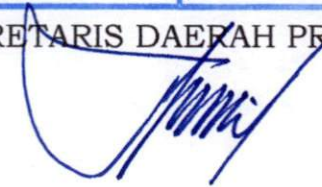
No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	RAMLI, SE, M.Si	PLT. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
2	ARMAH JAUHARI, SH	PLT. KARO HUKUM	
3	FLORA, S.SOS	PLT. KARO ORGANISASI	

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

LAMPIRAN II
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$
$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$
$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$
$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$
$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

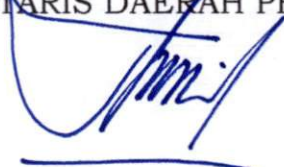
- IP = Indeks Profesionalisme
- IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i
- IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
- IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
- IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
- IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin
- W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j
- W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k
- W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l
- W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

LAMPIRAN III
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat/golongan ruang :
Jabatan :

Menyatakan bahwa:

1. telah melakukan penginputan data Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara daring dengan rincian jumlah PNS yang telah menginput sebanyak orang dari total orang PNS yang berada di lingkungan (nama instansi*).
2. data yang telah diinput pada aplikasi tersebut adalah valid dan telah diperiksa sesuai kondisi yang sebenarnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

.....,Pejabat

Pimpinan Tinggi Pratama

(.....) NIP.....

*) tulis nama instansi

Tembusan:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
2. Badan Kepegawaian Negara.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

LAMPIRAN III
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat/golongan ruang :
Jabatan :

Menyatakan bahwa:

1. telah melakukan penginputan data Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara daring dengan rincian jumlah PNS yang telah menginput sebanyak orang dari total orang PNS yang berada di lingkungan (nama instansi*).
2. data yang telah diinput pada aplikasi tersebut adalah valid dan telah diperiksa sesuai kondisi yang sebenarnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

.....,Pejabat

Pimpinan Tinggi Pratama

(.....) NIP.....

*) tulis nama instansi

Tembusan:


1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
2. Badan Kepegawaian Negara.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

LAMPIRAN III
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat/golongan ruang :
Jabatan :

Menyatakan bahwa:

1. telah melakukan penginputan data Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara daring dengan rincian jumlah PNS yang telah menginput sebanyak orang dari total orang PNS yang berada di lingkungan (nama instansi*).
2. data yang telah diinput pada aplikasi tersebut adalah valid dan telah diperiksa sesuai kondisi yang sebenarnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

.....,Pejabat

Pimpinan Tinggi Pratama

(.....) NIP.....

*) tulis nama instansi

Tembusan:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
2. Badan Kepegawaian Negara.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

LAMPIRAN IV
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

FORMULIR INDEKS PROFESIONALITAS

NO	DIMENSI	CHECK LIST	KETERANGAN
1	Kualifikasi Pendidikan, yang meliputi tingkat pendidikan sebagai berikut : 1. S3 2. S2 3. S1 4. D-III 5. D-II, D-I, SLTA /SMK 6. SLTP/SD	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Pilih salah satu pendidikan sesuai dengan pendidikan terakhir yang diperoleh/dimiliki
2	Kompetensi, dengan subdimensi: a. Diklat PIM 1. Sudah ikut 2. Belum ikut	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Diisi bagi yang menduduki jabatan struktural Diklatpim sesuai dengan jabatan yang diduduki, misalnya jabatan administrator, diklatpim yang diikuti Diklat pim III
	b. Diklat Fungsional 1. Sudah ikut 2. Belum ikut	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Diisi bagi yang menduduki jabatan fungsional. Diklat Fungsional yang sesuai tugas pokok dan fungsi, baik sebagai syarat maupun kewajiban dalam pengangkatan jabatan fungsional.
	c. Diklat Teknis 20 JP 1. Sudah ikut 2. Belum ikut	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Diklat teknis yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan, berlaku untuk 1 (satu) tahun terakhir.
	d. Seminar/workshop/sejenis 1. Sudah ikut 2. Belum ikut	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Kegiatan seminar/workshop/ sejenis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diperoleh selama 2 (dua) tahun terakhir.

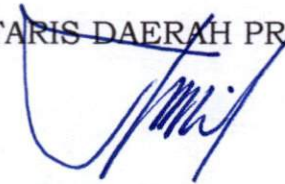
3	Kinerja 1. Sangat Baik (91 – 100) 2. Baik (76 – 90) 3. Cukup (61 – 75) 4. Kurang (51 – 60) 5. Buruk (50 kebawah)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang terdiri dari: 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan 2) Penilaian Perilaku Hasil Penilaian Kinerja per tahun.
4	Disiplin 1. Tidak pernah 2. Pernah a. Ringan b. Sedang c. Berat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Riwayat penjatuhan hukuman disiplin berlaku 5 (lima) tahun terakhir

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd




ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	RAMLI, SE, M. Si	Plt. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
2	ARMAN JAUHARI, SH	Plt. KARD HUKUM	
3	FLORA, S. SOS	Plt. KARD ORGANISASI	

3	Kinerja 1. Sangat Baik (91 – 100) 2. Baik (76 – 90) 3. Cukup (61 – 75) 4. Kurang (51 – 60) 5. Buruk (50 kebawah)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang terdiri dari: 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan 2) Penilaian Perilaku Hasil Penilaian Kinerja per tahun.
4	Disiplin 1. Tidak pernah 2. Pernah a. Ringan b. Sedang c. Berat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Riwayat penjatuhan hukuman disiplin berlaku 5 (lima) tahun terakhir

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

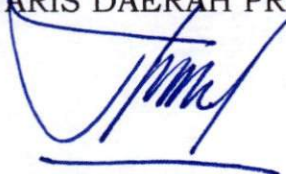
3	Kinerja 1. Sangat Baik (91 – 100) 2. Baik (76 – 90) 3. Cukup (61 – 75) 4. Kurang (51 – 60) 5. Buruk (50 kebawah)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang terdiri dari: 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan 2) Penilaian Perilaku Hasil Penilaian Kinerja per tahun.
4	Disiplin 1. Tidak pernah 2. Pernah a. Ringan b. Sedang c. Berat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Riwayat penjatuhan hukuman disiplin berlaku 5 (lima) tahun terakhir

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

LAMPIRAN V
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

TATA CARA PENGISIAN INDEKS PROFESIONALITAS

a. Contoh : Pengukuran Indeks Profesionalitas Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Seorang PNS bernama Dr. Herman, M.Si NIP 196903161999121001 jabatan Kepala Dinas dengan golongan ruang IV/b pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP. Dalam data informasi kepegawaian yang bersangkutan pada November 2018 adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan S-3 (Strata Tiga).
- 2) Belum Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II.
- 3) Pernah mengikuti pelatihan lebih dari 20 JP pada tahun 2018.
- 4) Pernah mengikuti *Workshop Human Capital* di Perth Australia dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- 5) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai adalah 91.00.
- 6) Tidak Pernah terkena jenis hukuman disiplin PNS selama 5 (lima) tahun terakhir.

PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Nama : Dr. Herman, M.Si
NIP : 196903161999121001
Jabatan : Kepala Dinas
Unit Kerja : Dinas Penanaman Modal

No	Dimensi	Indikator	Bobot (%)		Jawaban	Bobot Skor
			Dimensi	Indikator		
1	Kualifikasi		25			25
		1. S3		25	√	
		2. S2				
		3. S1/D4				
		4. D3				
		5. D1/D2/SLTA/ sederajat				
		6. Di bawah SLTA				

2	Kompetensi		40			20
		a. Diklat Kepemimpinan				
		1) Sudah				
		2) Belum				
		b. Diklat Fungsional				
		1) Sudah				
		2) Belum				
		c. Diklat Teknis 20 JP				
		1) Sudah		10	√	
		2) Belum				
		d. Seminar/Workshop/ sejenis				
		1) Sudah		10	√	
2) Belum						
3	Kinerja	SKP dan Penilaian Perilaku	30			30
		1) 91 - 100		30	√	
		2) 76 - 90				
		3) 61 - 75				
		4) 51 - 60				
		5) di bawah 50				
4	Disiplin	1) Tidak Pernah Hukuman Disiplin	5		√	5
		2) Pernah Hukuman Disiplin				
		a. Ringan				
		b. Sedang				
		c. Berat				
Jumlah			100	Nilai IP		80

Berdasarkan tabel tersebut, maka hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN bagi Saudara Dr. Herman, M.Si adalah 80%, berada dalam kategori indeks profesionalitas sedang. Karena Sdr. Dr. Herman, M.Si menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, maka persentase kompetensi pada pendidikan dan pelatihan fungsional tidak dinilai.

b. Contoh Pengukuran Indeks Profesionalitas Jabatan Administrator

Seorang PNS bernama Ojak Murdani, NIP. 197112101998031001 jabatan Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit dengan golongan ruang IV/b pada Dinas Kesehatan. Dalam data informasi kepegawaian yang bersangkutan pada November 2018 adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan S-2 (Strata Dua).
- 2) Pernah dan Lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III.
- 3) Pernah mengikuti pelatihan lebih dari 20 JP pada tahun 2018.
- 4) Pernah mengikuti *Workshop Management Talent* di Bandung- Kualalumpur dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- 5) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai adalah 91.00.
- 6) Tidak Pernah terkena jenis hukuman disiplin PNS selama 5 (lima) tahun terakhir.

PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Nama : Ojak Murdani
 NIP : 197112101998031001
 Jabatan : Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit
 Kerja : Dinas Kesehatan

No	Dimensi	Indikator	Bobot (%)		Jawaban	Bobot Skor
			Dimensi	Indikator		
1	Kualifikasi		25			20
		1. S3				
		2. S2		20	√	
		3. S1/D4				
		4. D3				
		5. D1/D2/SLTA/ sederajat				
		6. Di bawah SLTA				
2	Kompetensi		40			40
		a. Diklat Kepemimpinan				
		1) Sudah		15	√	
		2) Belum				
		b. Diklat Fungsional				
		1) Sudah				
		2) Belum				
		c. Diklat Teknis 20 JP				
		1) Sudah		15	√	
		2) Belum				
d. Seminar/Workshop/ se jenis						
1) Sudah		10	√			
2) Belum						

3	Kinerja	SKP dan Penilaian Perilaku	30			30
		1) 91 - 100		30	√	
		2) 76 - 90				
		3) 61 - 75				
		4) 51 - 60				
		5) di bawah 50				
4	Disiplin	1) Tidak Pernah Hukuman Disiplin	5		√	5
		2) Pernah Hukuman Disiplin				
		a. Ringan				
		b. Sedang				
		c. Berat				
Jumlah			100	Nilai IP		95

Berdasarkan tabel tersebut maka hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN bagi Saudara Ojak Murdani adalah 95%, berada dalam kategori indeks profesionalitas sangat tinggi. Karena Sdr. Ojak Murdani menduduki Jabatan Administrator, maka persentase kompetensi pada pendidikan dan pelatihan fungsional tidak dinilai.

c. Contoh Pengukuran Indeks Profesionalitas Jabatan Administrasi

Seorang PNS bernama Muhammad Arif 1981112112014031001 jabatan Pemroses Mutasi Kepegawaian dengan golongan ruang III/a pada Seksi Mutasi. Dalam data informasi kepegawaian yang bersangkutan pada November 2018 yang diperoleh untuk kepentingan indeks profesionalitas ASN adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan S-1 (Strata Satu).
- 2) Pernah mengikuti pelatihan lebih dari 20 JP pada tahun 2018.
- 3) Belum pernah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- 4) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai adalah 87.00.
- 5) Tidak Pernah terkena jenis hukuman disiplin PNS selama 5 (lima) tahun terakhir.

PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Nama : Muhammad Arif
NIP : 1981112112014031001
Jabatan : Pemroses Mutasi
Unit Kerja : Seksi Mutasi

No	Dimensi	Indikator	Bobot (%)		Jawaban	Bobot Skor
			Dimensi	Indikator		
1	Kualifikasi		25			15
		1. S3				
		2. S2				
		3. S1/D4		15	√	
		4. D3				
		5. D1/D2/SLTA/ sederajat				
		6. Di bawah SLTA				
2	Kompetensi		40			22,5
		a. Diklat Kepemimpinan				
		1) Sudah				
		2) Belum				
		b. Diklat Fungsional				
		1) Sudah				
		2) Belum				
		c. Diklat Teknis 20 JP				
		1) Sudah		22,5	√	
		2) Belum				
		d. Seminar/Workshop /sejenis				
1) Sudah						
2) Belum						
3	Kinerja	SKP dan Penilaian Perilaku	30			25
		1) 91 - 100				
		2) 76 - 90		25	√	
		3) 61 - 75				
		4) 51 - 60				
		5) di bawah 50				
4	Disiplin	1) Tidak Pernah Hukuman Disiplin	5		√	5
		2) Pernah Hukuman Disiplin				
		a. Ringan				
		b. Sedang				
		c. Berat				
Jumlah			100	Nilai IP		67,5

Berdasarkan tabel tersebut, hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN bagi Saudara Muhammad Arif adalah 67,5%, berada dalam kategori indeks profesionalitas rendah. Karena Sdr. Muhammad Arif menduduki Jabatan Pelaksana, maka persentase kompetensi pada pendidikan dan pelatihan struktural dan fungsional tidak dinilai.

d. Contoh Pengukuran Indeks Profesionalitas Jabatan Fungsional

Seorang PNS bernama Kosner Manulang jabatan Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pertama dengan golongan ruang IV/a pada Biro Pembangunan.

Dalam data informasi kepegawaian yang bersangkutan pada November 2018 adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan S-1 (Strata Satu).
- 2) Pernah dan Lulus Pendidikan dan Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa
- 3) Belum pernah mengikuti pelatihan lebih dari 20 JP pada Tahun 2018.
- 4) Belum pernah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- 5) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai adalah 88.00.
- 6) Tidak Pernah terkena jenis hukuman disiplin PNS selama 5 (lima) tahun terakhir.

PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Nama : Kosner Manulang
 NIP : 196204211985031001
 Jabatan : Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pertama Unit
 Kerja : Biro Pembangunan

No	Dimensi	Indikator	Bobot (%)		Jawaban	Bobot Skor
			Dimensi	Indikator		
1	Kualifikasi		25			15
		1. S3				
		2. S2				
		3. S1/D4		15	√	
		4. D3				
		5. D1/D2/SLTA/ sederajat				
		6. Di bawah SLTA				
2	Kompetensi		40			15
		a. Diklat Kepemimpinan				
		1) Sudah				
		2) Belum				
		b. Diklat Fungsional				
		1) Sudah		15	√	
		2) Belum				

3	Kinerja 1. Sangat Baik (91 – 100) 2. Baik (76 – 90) 3. Cukup (61 – 75) 4. Kurang (51 – 60) 5. Buruk (50 kebawah)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang terdiri dari: 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan 2) Penilaian Perilaku Hasil Penilaian Kinerja per tahun.
4	Disiplin 1. Tidak pernah 2. Pernah a. Ringan b. Sedang c. Berat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Riwayat penjatuhan hukuman disiplin berlaku 5 (lima) tahun terakhir

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

3	Kinerja 1. Sangat Baik (91 – 100) 2. Baik (76 – 90) 3. Cukup (61 – 75) 4. Kurang (51 – 60) 5. Buruk (50 kebawah)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang terdiri dari: 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan 2) Penilaian Perilaku Hasil Penilaian Kinerja per tahun.
4	Disiplin 1. Tidak pernah 2. Pernah a. Ringan b. Sedang c. Berat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Riwayat penjatuhan hukuman disiplin berlaku 5 (lima) tahun terakhir

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

3	Kinerja 1. Sangat Baik (91 – 100) 2. Baik (76 – 90) 3. Cukup (61 – 75) 4. Kurang (51 – 60) 5. Buruk (50 kebawah)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang terdiri dari: 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan 2) Penilaian Perilaku Hasil Penilaian Kinerja per tahun.
4	Disiplin 1. Tidak pernah 2. Pernah a. Ringan b. Sedang c. Berat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Riwayat penjatuhan hukuman disiplin berlaku 5 (lima) tahun terakhir

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

		c. Diklat Teknis 20 JP			
		1) Sudah			
		2) Belum			
		d. Seminar/Workshop /sejenis			
		1) Sudah			
		2) Belum			
3	Kinerja	SKP dan Penilaian Perilaku	30		25
		1) 91 - 100			
		2) 76 - 90		25	√
		3) 61 - 75			
		4) 51 - 60			
		5) di bawah 50			
4	Disiplin	1) Tidak Pernah Hukuman Disiplin	5		√ 5
		2) Pernah Hukuman Disiplin			
		a. Ringan			
		b. Sedang			
		c. Berat			
Jumlah			100	Nilai IP	60

Berdasarkan tabel tersebut maka hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN bagi Saudara Kosner Manulang adalah 60%, berada dalam kategori indeks profesionalitas sangat rendah. Karena Sdr. Kosner Manulang menduduki jabatan fungsional, maka prosentasi kompetensi pada pendidikan dan pelatihan struktural tidak dinilai.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

		c. Diklat Teknis 20 JP				
		1) Sudah				
		2) Belum				
		d. Seminar/Workshop /sejenis				
		1) Sudah				
		2) Belum				
3	Kinerja	SKP dan Penilaian Perilaku	30			25
		1) 91 - 100				
		2) 76 - 90		25	√	
		3) 61 - 75				
		4) 51 - 60				
		5) di bawah 50				
4	Disiplin	1) Tidak Pernah Hukuman Disiplin	5		√	5
		2) Pernah Hukuman Disiplin				
		a. Ringan				
		b. Sedang				
		c. Berat				
Jumlah			100	Nilai IP		60

Berdasarkan tabel tersebut maka hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN bagi Saudara Kosner Manulang adalah 60%, berada dalam kategori indeks profesionalitas sangat rendah. Karena Sdr. Kosner Manulang menduduki jabatan fungsional, maka prosentasi kompetensi pada pendidikan dan pelatihan struktural tidak dinilai.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG






		c. Diklat Teknis 20 JP				
		1) Sudah				
		2) Belum				
		d. Seminar/Workshop / sejenis				
		1) Sudah				
		2) Belum				
3	Kinerja	SKP dan Penilaian Perilaku	30			25
		1) 91 - 100				
		2) 76 - 90		25	√	
		3) 61 - 75				
		4) 51 - 60				
		5) di bawah 50				
4	Disiplin	1) Tidak Pernah Hukuman Disiplin	5		√	5
		2) Pernah Hukuman Disiplin				
		a. Ringan				
		b. Sedang				
		c. Berat				
Jumlah			100	Nilai IP		60

Berdasarkan tabel tersebut maka hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN bagi Saudara Kosner Manulang adalah 60%, berada dalam kategori indeks profesionalitas sangat rendah. Karena Sdr. Kosner Manulang menduduki jabatan fungsional, maka prosentasi kompetensi pada pendidikan dan pelatihan struktural tidak dinilai.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	DR. YANSEN TP, M.CI	WAKIL GUBERNUR	
2	DR. H. SURIANSYAH, M.AP	SEKRETARIS DAERAH	
3	RAMLI, SE, M.SI	PLT. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
4	ARMAN JAUHARI, SH	PLT. KARO HUKUM	
5	FLORA, S.SOS	PLT. KARO ORGANISASI	

3	Kinerja 1. Sangat Baik (91 – 100) 2. Baik (76 – 90) 3. Cukup (61 – 75) 4. Kurang (51 – 60) 5. Buruk (50 kebawah)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang terdiri dari: 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan 2) Penilaian Perilaku Hasil Penilaian Kinerja per tahun.
4	Disiplin 1. Tidak pernah 2. Pernah a. Ringan b. Sedang c. Berat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Riwayat penjatuhan hukuman disiplin berlaku 5 (lima) tahun terakhir

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	DR. YANSEN TP, M.Si	WAKIL GUBERNUR	
2	DR. H. SURJANSYAH, M.AP	SEKRETARIS DAERAH	
3	RAMLI, SE, M. SI	PLT. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
4	ARMAN JAUHARI, SH	PLT. KARD HUKUM	
5	FLORA, S. SOS	PLT. KARD ORGANISASI	

		c. Diklat Teknis 20 JP			
		1) Sudah			
		2) Belum			
		d. Seminar/Workshop /sejenis			
		1) Sudah			
		2) Belum			
3	Kinerja	SKP dan Penilaian Perilaku	30		25
		1) 91 - 100			
		2) 76 - 90		25	√
		3) 61 - 75			
		4) 51 - 60			
		5) di bawah 50			
4	Disiplin	1) Tidak Pernah Hukuman Disiplin	5		√ 5
		2) Pernah Hukuman Disiplin			
		a. Ringan			
		b. Sedang			
		c. Berat			
Jumlah			100	Nilai IP	60

Berdasarkan tabel tersebut maka hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN bagi Saudara Kosner Manulang adalah 60%, berada dalam kategori indeks profesionalitas sangat rendah. Karena Sdr. Kosner Manulang menduduki jabatan fungsional, maka prosentasi kompetensi pada pendidikan dan pelatihan struktural tidak dinilai.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd




ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	RAMLI, SE, M. Si	Plt. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
2	ARMAN JAUHARI, SH	Plt. KARO HUKUM	
3	FLORA, S. Sos	Plt. KARO ORGANISAS	

		c. Diklat Teknis 20 JP				
		1) Sudah				
		2) Belum				
		d. Seminar/Workshop/sejenis				
		1) Sudah				
		2) Belum				
3	Kinerja	SKP dan Penilaian Perilaku	30			25
		1) 91 - 100				
		2) 76 - 90		25	√	
		3) 61 - 75				
		4) 51 - 60				
		5) di bawah 50				
4	Disiplin	1) Tidak Pernah Hukuman Disiplin	5		√	5
		2) Pernah Hukuman Disiplin				
		a. Ringan				
		b. Sedang				
		c. Berat				
Jumlah			100	Nilai IP		60

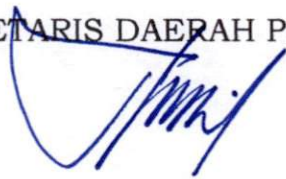
Berdasarkan tabel tersebut maka hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN bagi Saudara Kosner Manulang adalah 60%, berada dalam kategori indeks profesionalitas sangat rendah. Karena Sdr. Kosner Manulang menduduki jabatan fungsional, maka prosentasi kompetensi pada pendidikan dan pelatihan struktural tidak dinilai.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

		c. Diklat Teknis 20 JP				
		1) Sudah				
		2) Belum				
		d. Seminar/Workshop /sejenis				
		1) Sudah				
		2) Belum				
3	Kinerja	SKP dan Penilaian Perilaku	30			25
		1) 91 - 100				
		2) 76 - 90		25	√	
		3) 61 - 75				
		4) 51 - 60				
		5) di bawah 50				
4	Disiplin	1) Tidak Pernah Hukuman Disiplin	5		√	5
		2) Pernah Hukuman Disiplin				
		a. Ringan				
		b. Sedang				
		c. Berat				
Jumlah			100	Nilai IP		60

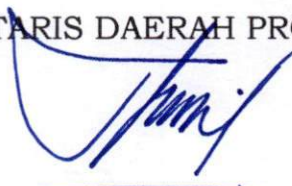
Berdasarkan tabel tersebut maka hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN bagi Saudara Kosner Manulang adalah 60%, berada dalam kategori indeks profesionalitas sangat rendah. Karena Sdr. Kosner Manulang menduduki jabatan fungsional, maka prosentasi kompetensi pada pendidikan dan pelatihan struktural tidak dinilai.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

		c. Diklat Teknis 20 JP				
		1) Sudah				
		2) Belum				
		d. Seminar/Workshop /sejenis				
		1) Sudah				
		2) Belum				
3	Kinerja	SKP dan Penilaian Perilaku	30			25
		1) 91 - 100				
		2) 76 - 90		25	√	
		3) 61 - 75				
		4) 51 - 60				
		5) di bawah 50				
4	Disiplin	1) Tidak Pernah Hukuman Disiplin	5		√	5
		2) Pernah Hukuman Disiplin				
		a. Ringan				
		b. Sedang				
		c. Berat				
Jumlah			100	Nilai IP		60

Berdasarkan tabel tersebut maka hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN bagi Saudara Kosner Manulang adalah 60%, berada dalam kategori indeks profesionalitas sangat rendah. Karena Sdr. Kosner Manulang menduduki jabatan fungsional, maka prosentasi kompetensi pada pendidikan dan pelatihan struktural tidak dinilai.

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

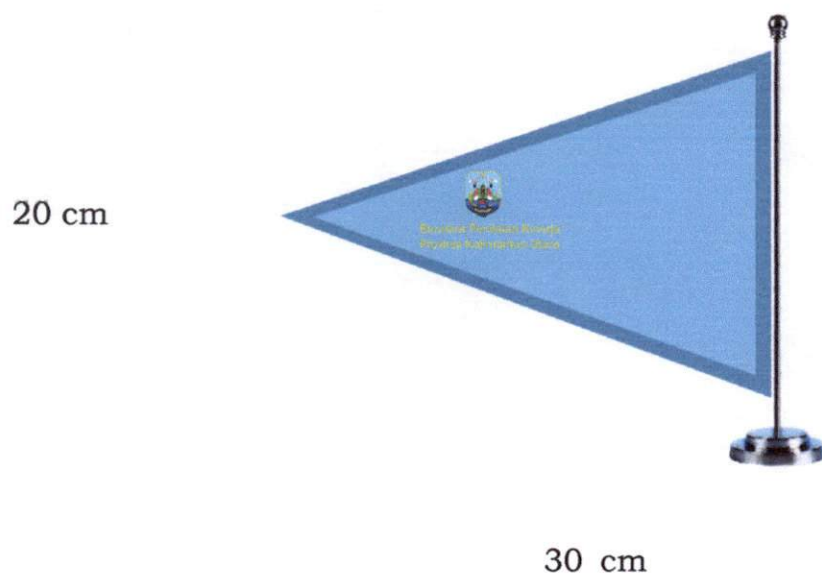
LAMPIRAN VI
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2021
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DAN KINERJA INDIVIDU DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

A. Bendera Opini

Bendera Opini di letakkan pada bagian *Front Office* Perangkat Daerah, untuk Biro di letakkan pada meja Kepala Biro. Penempatan Bendera berada di atas meja kerja dengan dipasangkan pada tiang bendera mini setinggi 25-30 cm.

Bentuk dan Ukuran Bendera Opini

1. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Sangat Baik diberikan Bendera Opini Warna Biru, sebagai berikut:



2. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Baik diberikan Bendera Opini Warna Coklat, sebagai berikut:



3. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Cukup diberikan Bendera Opini Warna Abu-Abu, sebagai berikut:



4. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Kurang diberikan Bendera Opini Warna Hitam, sebagai berikut:



B. Sertifikat

Sertifikat yang diberikan pada Perangkat Daerah di letakkan dalam ruangan Kepala Perangkat Daerah.

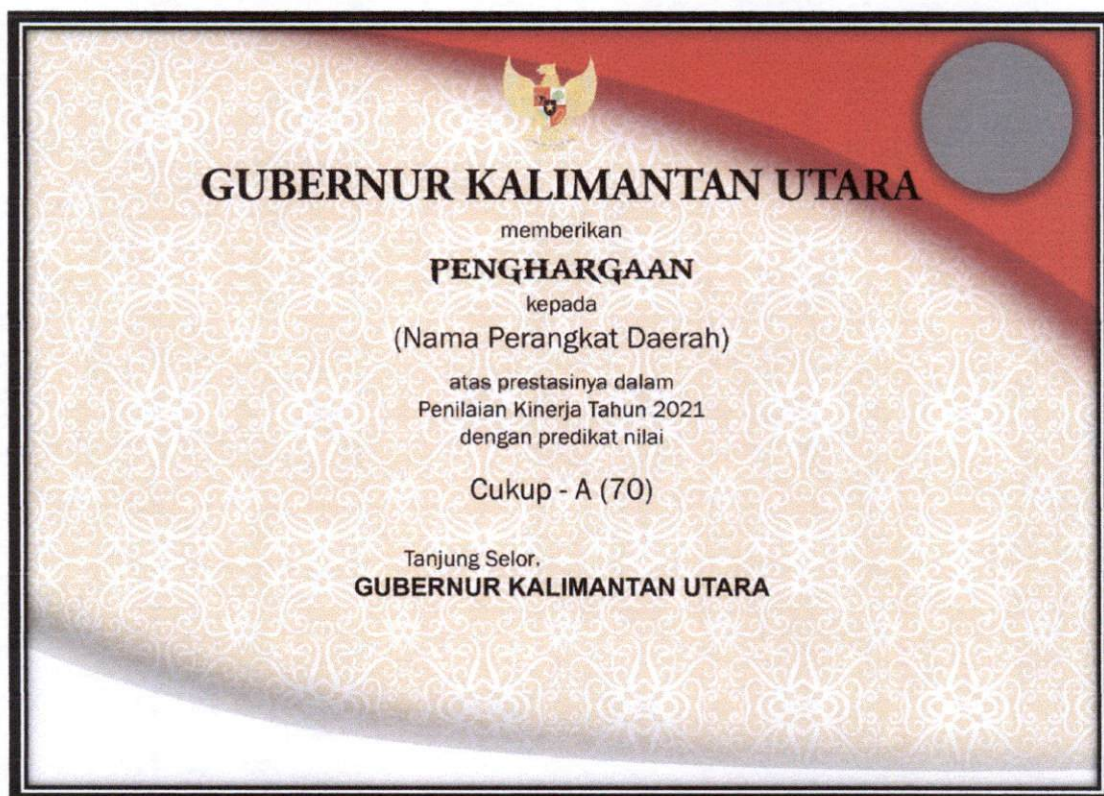
1. Sertifikat Penghargaan Perangkat Daerah
 - a. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Sangat Baik diberikan Sertifikat, sebagai berikut:



- b. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Baik diberikan Sertifikat, sebagai berikut:



- c. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Cukup diberikan Sertifikat, sebagai berikut:



- d. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Kurang diberikan Sertifikat, sebagai berikut:



1. Sertifikat yang diberikan pada Individu adalah sebagai berikut :



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

1. Sertifikat yang diberikan pada Individu adalah sebagai berikut :



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

1. Sertifikat yang diberikan pada Individu adalah sebagai berikut :



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	Dr. YANSEN TP, M.Si	WAKIL GUBERNUR	
2	Dr. H. SURIAMSYAH, M.AP	SEKRETARIS DAERAH	
3	RAMLI, SE, M. Si	Plt. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
4	ARMAN JAUHARI, SH	Plt. KARO HUKUM	
5	FLORA, S. SOS	Plt. KARO ORGANISASI	

1. Sertifikat yang diberikan pada Individu adalah sebagai berikut :



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,

SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	RAMLI, SE, M. Si	PLt. ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
2	ARMAN JAUHARI, S.H	PLt. KARO HUKUM	
3	FLORA, S. Sds	PLt. KARO ORGANISASI	

1. Sertifikat yang diberikan pada Individu adalah sebagai berikut :



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

1. Sertifikat yang diberikan pada Individu adalah sebagai berikut :



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,

SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2021 NOMOR 27

1. Sertifikat yang diberikan pada Individu adalah sebagai berikut :



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,

SURIANSYAH

1. Sertifikat yang diberikan pada Individu adalah sebagai berikut :



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG