



GUBERNUR GORONTALO

PERATURAN GUBERNUR PROVINSI GORONTALO NOMOR 50 TAHUN 2016

TENTANG

SISTEM PENGUKURAN PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS REVOLUSI MENTAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR GORONTALO,

- Menimbang** : a. bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah provinsi gorontalo yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem pengukuran prestasi kerja;
- b. bahwa sistem pengukuran prestasi kerja, dilaksanakan untuk mengevaluasi prestasi kerja Aparatur Sipil Negara, yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan organisasi;
- c. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur Gorontalo tentang Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR GORONTALO TENTANG SISTEM PENGUKURAN PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS REVOLUSI MENTAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO**





BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Gorontalo.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Gorontalo.
4. Sekretaris Daerah dalah Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satua Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.
7. Pengukuran Prestasi Kerja adalah proses pengukuran prestasi kerja secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

8. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
9. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN.
10. 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.
11. Sistem Pengukuran Prestasi Kerja selanjutnya disingkat SIRANSIJA adalah pengukuran prestasi kerja ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Siransija dilaksanakan dengan maksud sebagai pedoman bagi pemerintah provinsi gorontalo dalam pengukuran prestasi kerja bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah provinsi gorontalo;
- (2) Siransija dilaksanakan dengan tujuan untuk menerapkan revolusi mental bagi Aparatur Sipil Negara dalam rangka peningkatan kinerja dan pengembangan karir pegawai serta peningkatan pelayanan bagi masyarakat.

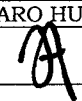
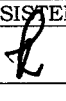
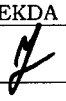
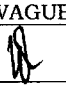
Pasal 3

Siransija dilakukan berdasarkan Prinsip :

- a. Objektif;
- b. Terukur
- c. Akuntabel
- d. Partisipatif; dan
- e. transparan

Pasal 4

- (1) Siransija Aparatur Sipil Negara berbasis Revolusi Mental dilingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo mengacu pada sistem penilaian meliputi:
 - a. Integritas;
 - b. Etos Kerja;
 - c. Gotong royong.
- (2) Sistem Penilaian Pengukuran prestasi kerja ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum pada lampiran Peraturan Gubernur Gorontalo ini.





KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

BAB III
PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN APLIKASI SIRANSIJA
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 5

- (1) Pengembangan dan Pengelolaan Aplikasi SIRANSIJA Terintegrasi dilakukan oleh Perangkat Daerah berdasarkan urusan dan kewenangan yang telah di atur dalam perundang-undangan.
- (2) Dalam melakukan pengembangan dan pengelolaan Aplikasi SIRANSIJA Terintegrasi harus memenuhi kriteria informasi yang berkualitas yaitu sebagai berikut:
 - a. efisiensi (*efficiency*), penggunaan sumber daya secara optimal (produktif dan ekonomis) dalam menghasilkan informasi;
 - b. kerahasiaan (*confidentiality*), perlindungan atas informasi yang sensitif dari pengungkapan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang tidak memiliki wewenang;
 - c. integritas (*integrity*), ketepatan dan kelengkapan informasi, validitas informasi tersebut sesuai dengan nilai dan ekspektasi kerja;
 - d. ketersediaan (*availability*), ketersediaan informasi pada saat dibutuhkan oleh proses kerja saat ini dan dimasa yang akan datang. Selain itu juga menyangkut usaha pengamanan atas sumber daya yang diperlukan serta kapabilitasnya;
 - e. kepatuhan (*compliance*), kepatuhan pada hukum, peraturan dan kontrak yang mana proses kerja menjadi pokok permasalahan, secara ekstern menentukan kriteria bisnis;
 - f. keandalan informasi (*reliability of information*), menyediakan informasi yang memadai untuk manajemen dalam menjalankan operasionalisasi organisasi, menyediakan laporan bagi pengguna dan menyediakan informasi tentang ketaatan pada hukum dan regulasi.

Pasal 6

- (1) Pengembangan sistem aplikasi SIRANSIJA Terintegrasi harus menjamin komunikasi antar sistem, dengan aplikasi lainnya dengan menggunakan standarisasi pengembangan sistem aplikasi yang mencakup hal-hal sebagai berikut:
 - a. *reliable*, menjamin bahwa sistem aplikasi akan dapat berjalan dengan handal, robust terhadap kesalahan pemasukan data, perubahan sistem operasi dan bebas *bug* atau *error*;

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

- b. *interoperable*, menjamin bahwa sistem aplikasi akan dapat saling berkomunikasi serta bertukar data dan informasi dengan sistem aplikasi lainnya untuk membentuk sinergi sistem;
 - c. *scalable*, menjamin bahwa sistem aplikasi akan dapat dengan mudah ditingkatkan kemampuannya, terutama penambahan fitur baru, penambahan *user* dan kemampuan pengelolaan data yang lebih besar;
 - d. *user friendly*, menjamin bahwa system aplikasi akan mudah dioperasikan dengan *user interface* (antar muka pengguna) yang lazim berlaku di pemerintahan dan sesuai dengan kebiasaan bahasa dan budaya penggunanya;
 - e. *integrateable*, menjamin bahwa sistem aplikasi mempunyai fitur untuk kemudahan integrasi dengan sistem aplikasi lain, terutama untuk melakukan transaksi pertukaran data dan informasi antar sistem aplikasi *e-government*, baik dalam lingkup satu pemerintah daerah dengan pemerintah daerah lain;
 - f. *security*, menjamin bahwa sistem aplikasi aman dari serangan peretas, virus, spam dan *malware*.
- (2) Pengembangan aplikasi harus didasarkan pada *platform open source* dilengkapi dengan dokumen Analisa Sistem, Desain Database Sistem, Dokumentasi Sistem, Manual Sistem (Buku Panduan Penggunaan Aplikasi)

Bagian Kedua

Infrastruktur Aplikasi Siransija

Pasal 7

- (1) Infrastruktur berupa anjungan absensi dan perangkat pendukung lainnya merupakan tanggung jawab Perangkat Daerah.
- (2) Infrastruktur jaringan TIK yang menghubungkan antara Perangkat Daerah yang satu dengan yang lainnya menggunakan jaringan kabel Fiber Optik dengan kecepatan transfer data minimal 10 mbps.
- (3) Pengelolaan infrastruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan tanggung jawab Perangkat Daerah yang memiliki urusan dan kewenangan yang telah ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan.





- (4) Penempatan server aplikasi SIRANSIJA harus berada pada datacenter berstandar TIA-942 dengan sistem keamanan bersertifikat ISO-27001 yang mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Aspek-Aspek Pengukuran
Pasal 8

- (1) Aspek pengukuran pada Aplikasi SIRANSIJA meliputi Integritas, Etos Kerja dan Gotong Royong.
- (2) Bobot penilaian integritas 40%, Etos Kerja 50% dan Gotong Royong 10%.
- (3) Adapun bobot penilaian integritas 40 %, terdiri atas:
- a. Absensi 75%
 - b. LKHPN (5%)
 - c. LHKASN (5%)
 - d. SPT (5%)
 - e. Temuan (5%)
 - f. Pakta Etika Perilaku ASN (5%)
- (4) Penilaian Etos Kerja 50 %, terdiri atas Produktifitas yang diukur dari pencapaian SKP dengan bobot 70% dan pencapaian target realisasi fisik dan keuangan program dan kegiatan pembangunan pada aplikasi e-monev 30 %, yang dikelola oleh Biro Pengendalian Pembangunan dan Ekonomi serta SIMDA pada Dinas Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Gorontalo;
- (5) Bobot penilaian gotong royong 10 % diukur dari perbandingan jumlah kegiatan yang dilaksanakan dengan jumlah keikutsertaan dan partisipasi yang dilakukan;
- (6) Keikutsertaan pada Kegiatan yang dilaksanakan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi :
- a. Kegiatan olahraga/Kegiatan Keagamaan
 - b. Apel Korpri/Apel Kerja
 - c. Rapat
 - d. Kegiatan terintegrasi

Bagian Keempat
Dukungan Aplikasi Lainnya
Pasal 9

- (1) Perangkat Daerah pengelola aplikasi yang terintegrasi dengan Aplikasi SIRANSIJA wajib memberikan dukungan berupa pembukaan akses database ke server melalui aplikasi Interoperabilitas/Integrasi yang diatur dalam perundang-undangan.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

- (2) Hak akses atas aplikasi diberikan kepada personil tertentu sesuai bidang tugasnya pada masing-masing Perangkat Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (3) Personil tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memiliki kriteria sebagai berikut:
 - a. memahami makna, tujuan, dan interpretasi aplikasi yang ada;
 - b. dapat memastikan keakuratan aplikasi serta dapat mempresentasikan informasi yang didapat dari aplikasi;
 - c. bertanggungjawab atas penggunaan aplikasi;
 - d. mengetahui *troubleshooting* sistem aplikasi.

Pasal 10

Hal-hal teknis pengembangan dan pengelolaan aplikasi SIRANSIJA akan diatur melalui Peraturan Gubernur tentang Pengembangan dan Pengelolaan Aplikasi SIRANSIJA Terintegrasi.

BAB IV

TIM PELOPOR REVOLUSI MENTAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 11

- (1) Dalam rangka melakukan pengukuran prestasi kerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo dibentuk Tim Pelopor pada masing-masing SKPD.
- (2) Tim Pelopor Revolusi Mental akan menjadi unsur penting pada implementasi Sistim Pengukuran Prestasi Kerja (Siransija) ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.
- (3) Tim Pelopor Revolusi Mental sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas :
 - a. Pembina, adalah Gubernur dan Wakil Gubernur;
 - b. Pengarah, adalah Sekretaris Daerah;
 - c. Koordinator SKPD, Pimpinan SKPD;
 - d. Ketua merangkap Anggota;
 - e. Anggota.
- (4) Jumlah Keanggotaan Tim Pelopor pada SKPD sebagaimana dimaksud ayat (3) berjumlah gasal (ganjil), yakni paling sedikit berjumlah 5 (lima) orang dan paling banyak berjumlah 9 (sembilan) orang, dengan ketentuan :
 - a. SKPD yang memiliki jumlah pegawai sekurang-kurangnya 200 orang, maka jumlah keanggotaan Tim Pelopor sebanyak 9 (sembilan) orang;

M	KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
				

- b. SKPD yang memiliki jumlah pegawai sekurang-kurangnya 100 orang, maka jumlah keanggotaan Tim Pelopor sebanyak 7 (tujuh) orang;
 - c. SKPD yang memiliki jumlah pegawai paling banyak 99 orang, maka jumlah keanggotaan Tim Pelopor sebanyak 5 (lima) orang.
- (5) Jumlah keanggotaan Tim Pelopor untuk Unit Pelaksana Tekhnis Dinas/Badan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo paling banyak 2 (dua) orang.
 - (6) Tim Pelopor Revolusi Mental untuk masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan SKPD.
 - (7) Tim Pelopor bersifat independen dan terdiri dari ASN yang dinilai memiliki integritas, etos kerja yang tinggi, dan jiwa gotong royong.
 - (8) Tim Pelopor Pemerintah Provinsi Gorontalo terdiri dari unsur Tim Pelopor SKPD.
 - (9) Tim Pelopor Pemerintah Provinsi Gorontalo ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Gorontalo.

Bagian Kedua
Tugas Tim Pelopor

Pasal 12





Tim Pelopor sebagaimana dimaksud pada pasal 11 mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. menjadi “Role Model” ASN yang berintegritas, memiliki etos kerja tinggi dan berjiwa gotong royong;
- b. melakukan penginputan data ASN pada aplikasi Siransija;
- c. menjadi fasilitator untuk penilaian Pengukuran Prestasi Kerja ASN yang terintegrasi dengan Revolusi Mental;
- d. melakukan verifikasi data penilaian Sistim Pengukuran Prestasi Kerja (Siransija) ASN;
- e. melakukan penatausahaan administrasi dalam pelaksanaan Sistim Pengukuran Prestasi Kerja (Siransija) ASN;
- f. membuat laporan bulanan pelaksanaan Sistim pengukuran Prestasi Kerja (Siransija) ASN.

BAB V
EVALUASI

Pasal 13

- (1) Dalam rangka menjamin pelaksanaan pengembangan penerapan Sistem pengukuran prestasi kerja ASN dilingkungan pemerintah provinsi gorontalo berjalan sesuai dengan yang direncanakan dilakukan pengendalian dan evaluasi.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

- (2) Pengendalian dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara berjenjang sesuai jenjang yang ada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Gorontalo.

Ditetapkan di Gorontalo
pada tanggal ~~23 September~~ 2016

GUBERNUR GORONTALO,



RUSLI HABIBIE

Diundangkan di Gorontalo
pada tanggal ~~23 September~~ 2016

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI GORONTALO,



WINARNI D. MONOARFA

BERITA DAERAH PROVINSI GORONTALO TAHUN 2016 NOMOR. ~~50~~.

LAMPIRAN PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : ~~50~~ TAHUN 2016

TANGGAL : ~~23 September~~ 2016

TENTANG : SISTEM PENGUKURAN PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA BERBASIS REVOLUSI MENTAL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO

I. INTEGRITAS : (40 %)

Adalah kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuat, berkata, dan berlaku jujur, dapat dipercaya, berpegang teguh dengan prinsip-prinsip kebenaran, moral dan etika.

Indikator integritas terdiri atas :

- Disiplin
- Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara
- Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara
- SPT Tahunan
- Temuan Pemeriksaan Khusus
- Fakta Etika Perilaku Aparatur Sipil Negara

Penilaian untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

1. DISIPLIN (75 %)

Pengukuran Prestasi Kerja berdasarkan komponen disiplin dengan perhitungan sebagai berikut :

Perhitungan otomatis (by system) dalam melakukan absensi fingerprint pagi dan sore berdasarkan jumlah hari kerja :

Jumlah hari kerja dikurangi jumlah tidak hadir

----- X 75

Total hari kerja

Keterangan:

Jumlah hari kerja = 22 hari kerja

Datang dan pulang tepat waktu nilai 1. Kekurangan 1 jam dikurangi 0,1

Contoh:





a.n. Baharudin di bulan april

- Terlambat pukul 08.01- 08.15 pinalti 0.2
- Terlambat pukul 08.16- 08.30 pinalti 0,4
- Terlambat pukul 08.31-08.45 pinalti 0,6
- Terlambat pukul 08.46-09.00 pinalti 0.8
- Terlambat pukul 09.00 keatas pinalti 1
- Tidak hadir pinalti 1

Contoh:

$(22-2,2) / 22 \text{ hari} \times 75 = 89,5455$

2. LKHPN (5%) Kinerja Tahunan
- Adalah Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan dalam Formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.
- Tata cara pengisian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara mengacu pada ketentuan pengisian yang diterbitkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.
3. LHKASN (5%) Kinerja Tahunan
- Adalah Dokumen penyampaian daftar harta kekayaan Aparatur Sipil Negara yang dimiliki dan dikuasai sebagai bentuk transparansi Aparatur Sipil Negara.
4. SPT Tahunan (5%) Kinerja Tahunan
- Adalah Surat yang oleh Wajib Pajak digunakan untuk melaporkan penghitungan dan atau pembayaran pajak, obyek pajak dan atau bukan objek pajak dan atau harta dan kewajiban, menurut ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan untuk satu tahun pajak atau bagian tahun pajak.
5. TEMUAN (5%) Kinerja Tahunan
- Adalah Temuan inspektorat hasil pemeriksaan kasus (riksus)
6. PAKTA ETIKA PERILAKU ASN (5%) Kinerja
- Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental terkait dengan Pakta Etika Perilaku ASN adalah Mentaati ketentuan yang telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo dan kebijakan dari Pemerintah Provinsi Gorontalo berupa :
- a. Tidak merokok pada kawasan yang sudah ditetapkan sebagai kawasan tanpa rokok berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2014 tentang Kawasan Tanpa Rokok.
 - b. Tidak mengkonsumsi Minuman Beralkohol dan Mentaati ketentuan Peredaran Minuman Beralkohol berdasarkan ketentuan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2015 tentang Pengawasan dan Pengendalian Peredaran Minuman Beralkohol.
 - c. Tidak melakukan perbuatan selingkuh.
 - d. Judi dalam bentuk apapun.
 - e. Mengkonsumsi Obat terlarang atau sejenisnya (Narkoba)
 - f. Etika berpakaian dinas.
 - g. Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo yang melanggar ketentuan tersebut sebagaimana dimaksud pada angka 6 dikenakan hukuman yang disesuaikan dengan hukuman disiplin.
 - h. Terhadap ASN yang dikenakan hukuman disiplin tersebut harus dilengkapi dengan bukti pendukung berupa BAP dari atasan langsung/Satpol PP dan APH.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

II. ETOS KERJA (50 %):

Dapat diartikan sebagai sebuah sikap yang berorientasi pada hasil yang terbaik, semangat tinggi dalam bersaing, optimis, dan selalu mencari cara-cara yang produktif dan inovatif.

Indikator Etos Kerja terdiri atas :

a. PRODUKTIFITAS DIUKUR DARI PENCAPAIAN SKP (BY INPUT) (70%)

Perbandingan hasil kerja (output) antara Target yang disepakati akan dicapai dengan realisasi yang dicapai :

$$\frac{\text{Realisasi yang dicapai}}{\text{Target yang akan dicapai}} \times 70$$

b. E-MONEV (30%).

Simulasi Dinas Keuangan dan Aset Daerah

Bulan 1 Target fisik=10% Target keuangan=5%

Realisasi fisik=7% Realisasi keuangan=2%

KPA 1 Realisasi fisik=12% Realisasi keuangan=5%

KPA 2 Realisasi fisik=3% Realisasi keuangan=0%

KPA 3 Realisasi fisik=6% Realisasi keuangan=3%

PPTK 1 KPA 1 Realisasi fisik=10% Realisasi keuangan=5% =4 orang

PPTK 2 KPA 1 Realisasi fisik=2% Realisasi keuangan=0% =3 orang

PPTK 1 KPA 2 Realisasi fisik=1% Realisasi keuangan=0% =3 orang

PPTK 2 KPA 2 Realisasi fisik=2% Realisasi keuangan=0% =3 orang

PPTK 1 KPA 3 Realisasi fisik=3% Realisasi keuangan=0% =2 orang

PPTK 2 KPA 3 Realisasi fisik=3% Realisasi keuangan=3% =3 orang

Nilai

Kadis nilai fisik=7/10*100% dan nilai keuangan=2/5*100% ,

rata-rata=nilai fisik+nilai keuangan/2 = 55

KPA 1 nilai fisik=12/10*100% dan nilai keuangan=5/5*100% ,

Rata-rata=nilai fisik+nilai keuangan/2 = 100

PPTK 1 KPA 1 nilai fisik=10/10*100% dan nilai keuangan=5/5*100% ,

rata-rata=nilai fisik+nilai keuangan/2 = 100

Contoh : Pegawai 4 orang





Ali 100

Amir 100

Odi 100

Eka 100

Bulan 3

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

III. GOTONG ROYONG (10 %) :

Dapat diartikan sebagai sebuah keyakinan mengenai pentingnya melakukan kegiatan secara bersama-sama dan bersifat sukarela supaya kegiatan yang dikerjakan dapat berjalan cepat, efektif, dan efisien.

Contoh :

Menyelesaikan tugas bersama-sama, apel kerja/apel korpri, upacara, rapat, olahraga, kerja bakti/bakti sosial dan kegiatan keagamaan dan kegiatan lainnya yang sejenis pada tingkat SKPD dan atau kegiatan Pemerintah.

Indikator gotong royong adalah :

- BEKERJASAMA (BY INPUT) (100%)

Perbandingan jumlah kegiatan yang dilaksanakan dengan jumlah keikutsertaan/partisipasi yang dilakukan:

- 1. Kegiatan olahraga
- 2. Apel Korpri/Apel Kerja
- 3. Kegiatan keagamaan
- 4. Rapat
- 5. Kegiatan terintegrasi

Jumlah kegiatan yang diikuti

----- X 100





Total kegiatan yang dilaksanakan

Catatan : Interkoneksi sistem aplikasi dengan SIMDA, E-MONEV, dan SIMPD

Komposisi penilaian unsur-unsur revolusi mental :

- Integritas : 40%
- Etos Kerja : 50%
- Gotong Royong : 10%

HASIL AKHIR PENILAIAN TKD		Nilai 81 – 100
DIKURANGI HUKUMAN DISIPLIN		
MENJADI HASIL EVALUASI REVOLUSI		
MENTAL YANG DIDESKRIPSIKAN 5		
4		Nilai 61 – 80
3		Nilai 41 – 60
2		Nilai 21 – 40
1		Nilai 0 – 20

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

HUKUMAN DISIPLIN (5%) Kinerja

NILAI AKHIR TKD = Nilai TKD 1 masa kinerja *dikurangi* hukuman disiplin

a. Hukuman Disiplin Ringan:

1. Teguran lisan sebesar 20% dari TKD selama 2 masa kinerja;
2. Teguran tertulis sebesar 30% dari TKD selama 3 masa kinerja;
3. pernyataan tidak puas secara tertulis sebesar 40% dari TKD selama 4 masa kinerja;

b. Hukuman Disiplin Sedang:

1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun sebesar 75% dari TKD selama 3 masa kinerja;
2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun sebesar 100% dari TKD selama 4 masa kinerja;
3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun sebesar 100% dari TKD 5 masa kinerja.

c. Hukuman Disiplin Berat:

1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun sebesar 50% dari TKD selama 6 masa kinerja;
2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebesar 50% dari TKD selama 6 masa kinerja;
3. Pembebasan dalam jabatan sebesar 50% dari TKD selama 6 masa kinerja.


GUBERNUR GORONTALO, 4
RUSLI HABIBIE