



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 23 TAHUN 2022

TENTANG
PENILAIAN KINERJA
PERANGKAT DAERAH DAN KINERJA INDIVIDU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka optimalisasi terwujudnya penilaian kinerja Perangkat Daerah dan kinerja Aparatur Sipil Negara, perlu pedoman penilaian yang proporsional, terukur, transparan dan akuntabel;
 - b. bahwa Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini, sehingga perlu dicabut;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, maka perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4846);

3. 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 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 5362);
5. 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);
6. 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6557);

7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202);
11. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2019 Nomor 157);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 877);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1226);
15. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH DAN KINERJA INDIVIDU.

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 kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai – pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yang terdiri dari PNS dan PPPK.
6. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara.
7. 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
8. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap ASN.
9. Pengukuran adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengukur sesuatu dengan membandingkannya dengan ukuran tertentu dan lebih bersifat kuantitatif.
10. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut tingkat pengetahuan, keahlian atau keterampilan dan sikap perilaku tertentu dari para anggota atau pelaku.
11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. Standar Profesionalitas ASN adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

15. 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
16. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN yang harus dicapai setiap tahun.
17. Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
18. Realisasi adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target.
19. Pemantauan Kinerja adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja ASN untuk mengamati pencapaian target kinerja yang terdapat dalam SKP.
20. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.
21. 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.
22. Aktivitas Utama pada SKP adalah langkah kerja untuk melaksanakan tugas dan fungsi dan/atau kegiatan ditujukan untuk mencapaitarget kinerja tahunan organisasi dan direncanakan secara sistematis sesuai hirarki organisasi.
23. 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.
24. Penilaian Kinerja Perangkat Daerah (PD) adalah suatu penilaian atas kinerja PD sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan tentang kinerja PD 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 berlaku;
25. 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;

26. Penilaian Kinerja Aparatur adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang ASN berdasarkan prestasi kerja
27. Pejabat Penilai Kinerja ASN adalah atasan langsung ASN yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan;
28. 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.
29. Kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
30. Perbandingan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/ atau instansi.
31. Penghargaan adalah suatu apresiasi yang diberikan oleh instansi kepada PNS atas pencapaian kinerja yang sangat baik.
32. 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:

- (1) 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);
- (2) 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;
- (3) Tingkat kesesuaian dengan standar-standar baku (peraturan) dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), Manajemen ASN, Manajemen Keuangan dan pengelolaan Aset Daerah (Barang Inventaris);
- (4) Kecukupan yang memadai dalam melakukan pengungkapan atas hal-hal yang terkait dengan penilaian kinerja;

- (5) 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 meliputi 5 (lima) aspek:

- a. Kinerja;
- b. Disiplin;
- c. Inovasi;
- d. Penghargaan; dan
- e. Kepatuhan terhadap Tertib Data Kepegawaian.

Pasal 4

Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

Pasal 5

- (1) Peraturan Gubernur ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Pengukuran Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu.
- (2) Peraturan Gubernur ini bertujuan agar terdapat standar bagi Pembina dan Tim Penilai Kinerja dalam melaksanakan Pengukuran Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu secara sistematis, terukur, dan berkesinambungan.

Pasal 6

Ruang lingkup peraturan gubernur ini meliputi:

- a. Pembina dan Tim Penilai Kinerja;
- b. Penilaian Kinerja Perangkat Daerah;
- c. Penilaian Kinerja Individu; dan
- d. Penetapan dan Pemberian Penghargaan.

BAB II PEMBINA DAN TIM PENILAI KINERJA

Pasal 7

- (1) Pembinaan 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) 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; dan
 - 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) Tugas Pembina Penilai Kinerja dibantu oleh Tim Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu.
- (2) Tim Penilai 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 yaitu 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.

Bagian Kedua
Aspek, Mekanisme, Metode dan Hasil

Pasal 10

- (1) Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dilakukan terhadap aspek Utama, Aspek Penunjang dan *Self Assesment* Budaya Kerja.
- (2) Setiap aspek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan yang diuraikan dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (4) Mekanisme Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dibagi menjadi tiga tahapan sebagai berikut:
 - a. Tahapan Perencanaan;
 - b. Tahapan Pelaksanaan; dan
 - c. Tahapan Pelaporan
- (5) Rumus Penilaian Kinerja Perangkat Daerah yaitu jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dikalikan nilai masing-masing jawaban indikator.

Pasal 11

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

Pasal 12

- (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 86 sampai dengan 100;
 - b. Berkinerja Baik, apabila memperoleh nilai akhir 71 sampai dengan 85;
 - c. Berkinerja Cukup, apabila memperoleh nilai akhir 51 sampai dengan 70; dan
 - d. Berkinerja Kurang, apabila memperoleh nilai akhir 0 sampai dengan dengan 50.

Pasal 13

- (1) Hasil penilaian yang dimaksud dalam pasal 12, akan diberikan dalam bentuk Sertifikat dan Bendera.
- (2) Bendera sebagaimana yang dimaksud dalam 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.

BAB IV

PENILAIAN KINERJA INDIVIDU

Bagian Kesatu

Target dan Prinsip Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Pasal 14

Pengukuran kinerja individu dilakukan terhadap seluruh ASN yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara.

Pasal 15

Pengukuran kinerja individu dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- (1) Koheren yaitu kriteria yang digunakan menjadi salah satu aspek dalam implementasi sistem merit.
- (2) Kelayakan yaitu standar pengukuran disusun dengan mempertimbangkan ketersediaan data objektif atau data riil yang melekat secara individual pada setiap pegawai ASN.
- (3) Akuntabel yaitu pengukuran kinerja individu dapat dipertanggungjawabkan tingkat kredibilitasnya.
- (4) Dapat ditiru yaitu Pengukuran kinerja individu dapat ditiru dan dibandingkan sesuai periode waktu dan lokus pengukurannya.

Bagian Kedua
Aspek Pengukuran
Pasal 16

- (1) Pengukuran Kinerja Individu dilakukan terhadap aspek Kinerja, Disiplin, Inovasi, Penghargaan dan Kepatuhan terhadap tertib data kepegawaian.
- (2) Setiap aspek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dalam aspek sistem merit.

Pasal 17

- (1) Aspek Kinerja 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) Aspek Kinerja diperhitungkan sebesar 40% (empat 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 aspek kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi ASN yang memperoleh predikat SKP "Sangat Baik" dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - b. Bobot nilai sebesar 90 (Sembilan puluh) bagi ASN yang memperoleh predikat SKP "Baik" dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - c. Bobot nilai sebesar 75 (tujuh puluh lima) bagi ASN yang memperoleh predikat SKP "Cukup" dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - d. Bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi ASN yang memperoleh predikat SKP "sedang" dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - e. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi ASN yang memperoleh predikat SKP "kurang" dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal 18

- (1) Aspek Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.
- (2) Aspek Disiplin diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- (3) Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang;
 - c. Hukuman disiplin berat; dan
 - d. Pernah mendapatkan peringatan tertulis berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan.
- (4) Instrumen Pengukuran pada Aspek disiplin bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin, nilai = 100;
 - b. Pernah mendapatkan peringatan tertulis berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan, nilai = 70;
 - c. Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan, nilai = 50;
 - d. Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang, nilai = 0;
 - e. Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat, nilai = 0
- (5) Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 2 (dua) tahun terakhir.

Pasal 19

- (1) Aspek inovasi digunakan untuk mengukur keberhasilan individu dalam melakukan inovasi lingkup perangkat daerah maupun di luar perangkat daerahnya.
- (2) Aspek inovasi diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan pengukuran.
- (3) Instrumen pengukuran pada aspek inovasi penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Memiliki inovasi yang diikutsertakan dalam lomba inovasi tingkat nasional, nilai = 100;
 - b. Memiliki inovasi yang diikutsertakan dalam lomba inovasi tingkat provinsi, nilai = 75; dan
 - c. Tidak memiliki inovasi, nilai = 0.

Pasal 20

- (1) Aspek penghargaan digunakan untuk mengukur prestasi individu dalam tahun penilaian yang dibuktikan dengan raihan penghargaan.
- (2) Penghargaan dimaksud meliputi penghargaan atas prestasi dalam bidang olahraga, seni, budaya, keagamaan, iptek atau penghargaan yang berkaitan dengan kinerja yang dibuktikan dengan sertifikat/piagam/plakat/medali/piala yang diselenggarakan oleh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang diperoleh dalam kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir.
- (3) Aspek penghargaan diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan pengukuran.
- (4) Instrumen pengukuran pada aspek penghargaan penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Memperoleh penghargaan tingkat Nasional, nilai = 100;
 - b. Memperoleh penghargaan tingkat Regional, nilai = 75;
 - c. Memperoleh penghargaan tingkat Provinsi, nilai = 50;
 - d. Memperoleh penghargaan antar Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, nilai = 25;
 - e. Memperoleh penghargaan tingkat Provinsi/Regional/Nasional yang tidak berkaitan dengan kinerja, nilai = 25; dan
 - f. Tidak memperoleh penghargaan, nilai = 0

Pasal 21

- (1) Aspek Kepatuhan terhadap Tertib Data Kepegawaian digunakan untuk mengukur kepatuhan individu dalam pengelolaan data pada aplikasi SIMPEG dan DMS dalam tahun penilaian.
- (2) Aspek Kepatuhan terhadap Tertib Data Kepegawaian diperhitungkan sebesar 20% (dua puluh persen) dari keseluruhan pengukuran.
- (3) Instrumen pengukuran pada aspek Kepatuhan terhadap Tertib Data Kepegawaian bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai:
 - Mengunggah dokumen penilaian SKP 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS, nilai = 25
 - Mengunggah dokumen penilaian SKP 1 tahun terakhir pada aplikasi DMS, nilai = 15
 - Tidak mengunggah dokumen penilaian SKP 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS, nilai = 0

- b. Pengembangan Kompetensi:
- Menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS di atas 20 JP, nilai = 25
 - Menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS di atas 10 JP sampai 19 JP, nilai = 20
 - Menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS di bawah 10 JP, nilai = 15
 - Tidak menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus, nilai = 0
- c. Riwayat Kepangkatan:
- Riwayat kepangkatan pada aplikasi DMS lengkap, nilai = 25
 - Riwayat kepangkatan pada aplikasi DMS kurang lengkap, nilai = 15
 - Riwayat kepangkatan pada aplikasi DMS tidak ada, nilai = 0
- d. Data Dasar:
- Data dasar pada aplikasi SIMPEG lengkap dan sesuai kondisi terkini, nilai = 25
 - Data dasar pada aplikasi SIMPEG kurang lengkap namun belum dimutakhirkan, nilai = 15
 - Data dasar pada aplikasi SIMPEG tidak lengkap, nilai = 0
- (3) Data dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi: NIK, Pangkat Golongan, Tempat/Tanggal Lahir, Agama, Status Perkawinan, Alamat Domisili, No Telepon, Email, Golongan Darah, dan Foto sesuai jabatan terakhir.

Bagian Ketiga

Formula, Hasil Penilaian dan Penghargaan

Pasal 22

- (1) Pengukuran Kinerja Individu menggunakan formula sebagai berikut:
- $$KI = (\text{bobot aspek kinerja} \times 40\%) + (\text{bobot aspek disiplin} \times 30\%) + (\text{bobot aspek inovasi} \times 5\%) + (\text{bobot aspek penghargaan} \times 5\%) + (\text{bobot aspek kepatuhan data kepegawaian} \times 20\%);$$
- (2) Tata cara pengukuran kinerja individu lebih lanjut dijelaskan dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 23

Hasil pengukuran Kinerja Individu dijabarkan sebagai berikut:

- a. Total nilai 85-100 memperoleh predikat sangat baik;
- b. Total nilai 76-84 memperoleh predikat baik;
- c. Total nilai 57-75 memperoleh predikat cukup;
- d. Total nilai <57 memperoleh predikat kurang.

Pasal 24

- (1) Tim Penilai Kinerja Individu melakukan pemeringkatan hasil penilaian kinerja individu.
- (2) Hasil pemeringkatan kinerja individu tersebut dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan prioritas pengembangan kompetensi dan pengembangan karier.
- (3) ASN yang memperoleh predikat penilaian 'Sangat Baik' diberikan penghargaan berupa sertifikat dan diprioritaskan untuk mengikuti pengembangan kompetensi pada tahun berikutnya.
- (4) ASN dengan predikat 'Sangat Baik' berdasarkan tiga peringkat teratas diberikan tambahan tunjangan penghasilan sebesar 10% selama 12 (dua belas) bulan pada tahun berikutnya.

BABV

PENETAPAN DAN PEMBERIAN PENGHARGAAN

Pasal 25

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

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021 Nomor 27) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 27

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

No	NAMA	JABATAN	PARAF
1	POLLYMART SIJABAT, SKM. M. AP	ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
2	FLORA, S. SOS	KARO ORGANISASI	

Ditetapkan di Tanjung Selor

pada tanggal 19 Agustus 2022

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

Diundangkan di Tanjung Selor

pada tanggal 19 Agustus 2022

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,


SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2022 NOMOR 23

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021 Nomor 27) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 27

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tanjung Selor

pada tanggal 19 Agustus 2022

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

Diundangkan di Tanjung Selor

pada tanggal 19 Agustus 2022

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,



SURIANSYAH

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2022 NOMOR 23



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
NOMOR 23 TAHUN 2022

TENTANG
PENILAIAN KINERJA
PERANGKAT DAERAH DAN KINERJA INDIVIDU

HANI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka optimalisasi terwujudnya penilaian kinerja Perangkat Daerah dan kinerja Aparatur Sipil Negara, perlu pedoman penilaian yang proporsional, terukur, transparan dan akuntabel;
 - b. bahwa Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini, sehingga perlu dicabut;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, maka perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4846);

3. 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 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 5362);
5. 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);
6. 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6557);

7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202);
11. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2019 Nomor 157);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 877);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1226);
15. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH DAN KINERJA INDIVIDU.

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 kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai – pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yang terdiri dari PNS dan PPPK.
6. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara.
7. 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.
8. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap ASN.
9. Pengukuran adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengukur sesuatu dengan membandingkannya dengan ukuran tertentu dan lebih bersifat kuantitatif.
10. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut tingkat pengetahuan, keahlian atau keterampilan dan sikap perilaku tertentu dari para anggota atau pelaku.
11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. Standar Profesionalitas ASN adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

15. 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
16. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN yang harus dicapai setiap tahun.
17. Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
18. Realisasi adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target.
19. Pemantauan Kinerja adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja ASN untuk mengamati pencapaian target kinerja yang terdapat dalam SKP.
20. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.
21. 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.
22. 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.
23. 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.
24. Penilaian Kinerja Perangkat Daerah (PD) adalah suatu penilaian atas kinerja PD sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan tentang kinerja PD 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 berlaku;
25. 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;

26. Penilaian Kinerja Aparatur adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang ASN berdasarkan prestasi kerja
27. Pejabat Penilai Kinerja ASN adalah atasan langsung ASN yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan;
28. 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.
29. Kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
30. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/ atau instansi.
31. Penghargaan adalah suatu apresiasi yang diberikan oleh instansi kepada PNS atas pencapaian kinerja yang sangat baik.
32. 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:

- (1) 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);
- (2) 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;
- (3) Tingkat kesesuaian dengan standar-standar baku (peraturan) dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), Manajemen ASN, Manajemen Keuangan dan pengelolaan Aset Daerah (Barang Inventaris);
- (4) Kecukupan yang memadai dalam melakukan pengungkapan atas hal-hal yang terkait dengan penilaian kinerja;

- (5) 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 meliputi 5 (lima) aspek:

- a. Kinerja;
- b. Disiplin;
- c. Inovasi;
- d. Penghargaan; dan
- e. Kepatuhan terhadap Tertib Data Kepegawaian.

Pasal 4

Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

Pasal 5

- (1) Peraturan Gubernur ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Pengukuran Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu.
- (2) Peraturan Gubernur ini bertujuan agar terdapat standar bagi Pembina dan Tim Penilai Kinerja dalam melaksanakan Pengukuran Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu secara sistematis, terukur, dan berkesinambungan.

Pasal 6

Ruang lingkup peraturan gubernur ini meliputi:

- a. Pembina dan Tim Penilai Kinerja;
- b. Penilaian Kinerja Perangkat Daerah;
- c. Penilaian Kinerja Individu; dan
- d. Penetapan dan Pemberian Penghargaan.

BAB II
PEMBINA DAN TIM PENILAI KINERJA

Pasal 7

- (1) Pembinaan 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) 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; dan
 - 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) Tugas Pembina Penilai Kinerja dibantu oleh Tim Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Penilaian Kinerja Individu.
- (2) Tim Penilai 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 yaitu 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.

Bagian Kedua
Aspek, Mekanisme, Metode dan Hasil

Pasal 10

- (1) Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dilakukan terhadap aspek Utama, Aspek Penunjang dan *Self Assesment* Budaya Kerja.
- (2) Setiap aspek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan yang diuraikan dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (4) Mekanisme Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dibagi menjadi tiga tahapan sebagai berikut:
 - a. Tahapan Perencanaan;
 - b. Tahapan Pelaksanaan; dan
 - c. Tahapan Pelaporan
- (5) Rumus Penilaian Kinerja Perangkat Daerah yaitu jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dikalikan nilai masing-masing jawaban indikator.

Pasal 11

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

Pasal 12

- (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 86 sampai dengan 100;
 - b. Berkinerja Baik, apabila memperoleh nilai akhir 71 sampai dengan 85;
 - c. Berkinerja Cukup, apabila memperoleh nilai akhir 51 sampai dengan 70; dan
 - d. Berkinerja Kurang, apabila memperoleh nilai akhir 0 sampai dengan dengan 50.

Pasal 13

- (1) Hasil penilaian yang dimaksud dalam pasal 12, akan diberikan dalam bentuk Sertifikat dan Bendera.
- (2) Bendera sebagaimana yang dimaksud dalam 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.

BAB IV

PENILAIAN KINERJA INDIVIDU

Bagian Kesatu

Target dan Prinsip Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Pasal 14

Pengukuran kinerja individu dilakukan terhadap seluruh ASN yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara.

Pasal 15

Pengukuran kinerja individu dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- (1) Koheren yaitu kriteria yang digunakan menjadi salah satu aspek dalam implementasi sistem merit.
- (2) Kelayakan yaitu standar pengukuran disusun dengan mempertimbangkan ketersediaan data objektif atau data riil yang melekat secara individual pada setiap pegawai ASN.
- (3) Akuntabel yaitu pengukuran kinerja individu dapat dipertanggungjawabkan tingkat kredibilitasnya.
- (4) Dapat ditiru yaitu Pengukuran kinerja individu dapat ditiru dan dibandingkan sesuai periode waktu dan lokus pengukurannya.

Bagian Kedua
Aspek Pengukuran

Pasal 16

- (1) Pengukuran Kinerja Individu dilakukan terhadap aspek Kinerja, Disiplin, Inovasi, Penghargaan dan Kepatuhan terhadap tertib data kepegawaian.
- (2) Setiap aspek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dalam aspek sistem merit.

Pasal 17

- (1) Aspek Kinerja 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) Aspek Kinerja diperhitungkan sebesar 40% (empat 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 aspek kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi ASN yang memperoleh predikat SKP "Sangat Baik" dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - b. Bobot nilai sebesar 90 (Sembilan puluh) bagi ASN yang memperoleh predikat SKP "Baik" dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - c. Bobot nilai sebesar 75 (tujuh puluh lima) bagi ASN yang memperoleh predikat SKP "Cukup" dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - d. Bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi ASN yang memperoleh predikat SKP "sedang" dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - e. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi ASN yang memperoleh predikat SKP "kurang" dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal 18

- (1) Aspek Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.
- (2) Aspek Disiplin diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- (3) Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang;
 - c. Hukuman disiplin berat; dan
 - d. Pernah mendapatkan peringatan tertulis berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan.
- (4) Instrumen Pengukuran pada Aspek disiplin bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin, nilai = 100;
 - b. Pernah mendapatkan peringatan tertulis berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan, nilai = 70;
 - c. Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan, nilai = 50;
 - d. Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang, nilai = 0;
 - e. Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat, nilai = 0
- (5) Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 2 (dua) tahun terakhir.

Pasal 19

- (1) Aspek inovasi digunakan untuk mengukur keberhasilan individu dalam melakukan inovasi lingkup perangkat daerah maupun di luar perangkat daerahnya.
- (2) Aspek inovasi diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan pengukuran.
- (3) Instrumen pengukuran pada aspek inovasi penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Memiliki inovasi yang diikutsertakan dalam lomba inovasi tingkat nasional, nilai = 100;
 - b. Memiliki inovasi yang diikutsertakan dalam lomba inovasi tingkat provinsi, nilai = 75; dan
 - c. Tidak memiliki inovasi, nilai = 0.

Pasal 20

- (1) Aspek penghargaan digunakan untuk mengukur prestasi individu dalam tahun penilaian yang dibuktikan dengan raihan penghargaan.
- (2) Penghargaan dimaksud meliputi penghargaan atas prestasi dalam bidang olahraga, seni, budaya, keagamaan, iptek atau penghargaan yang berkaitan dengan kinerja yang dibuktikan dengan sertifikat/piagam/plakat/medali/piala yang diselenggarakan oleh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang diperoleh dalam kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir.
- (3) Aspek penghargaan diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan pengukuran.
- (4) Instrumen pengukuran pada aspek penghargaan penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Memperoleh penghargaan tingkat Nasional, nilai = 100;
 - b. Memperoleh penghargaan tingkat Regional, nilai = 75;
 - c. Memperoleh penghargaan tingkat Provinsi, nilai = 50;
 - d. Memperoleh penghargaan antar Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, nilai = 25;
 - e. Memperoleh penghargaan tingkat Provinsi/Regional/Nasional yang tidak berkaitan dengan kinerja, nilai = 25; dan
 - f. Tidak memperoleh penghargaan, nilai = 0

Pasal 21

- (1) Aspek Kepatuhan terhadap Tertib Data Kepegawaian digunakan untuk mengukur kepatuhan individu dalam pengelolaan data pada aplikasi SIMPEG dan DMS dalam tahun penilaian.
- (2) Aspek Kepatuhan terhadap Tertib Data Kepegawaian diperhitungkan sebesar 20% (dua puluh persen) dari keseluruhan pengukuran.
- (3) Instrumen pengukuran pada aspek Kepatuhan terhadap Tertib Data Kepegawaian bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai:
 - Mengunggah dokumen penilaian SKP 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS, nilai = 25
 - Mengunggah dokumen penilaian SKP 1 tahun terakhir pada aplikasi DMS, nilai = 15
 - Tidak mengunggah dokumen penilaian SKP 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS, nilai = 0

- b. Pengembangan Kompetensi:
- Menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS di atas 20 JP, nilai = 25
 - Menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS di atas 10 JP sampai 19 JP, nilai = 20
 - Menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS di bawah 10 JP, nilai = 15
 - Tidak menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus, nilai = 0
- c. Riwayat Kepangkatan:
- Riwayat kepangkatan pada aplikasi DMS lengkap, nilai = 25
 - Riwayat kepangkatan pada aplikasi DMS kurang lengkap, nilai = 15
 - Riwayat kepangkatan pada aplikasi DMS tidak ada, nilai = 0
- d. Data Dasar:
- Data dasar pada aplikasi SIMPEG lengkap dan sesuai kondisi terkini, nilai = 25
 - Data dasar pada aplikasi SIMPEG kurang lengkap namun belum dimutakhirkan, nilai = 15
 - Data dasar pada aplikasi SIMPEG tidak lengkap, nilai = 0
- (3) Data dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi: NIK, Pangkat Golongan, Tempat/Tanggal Lahir, Agama, Status Perkawinan, Alamat Domisili, No Telepon, Email, Golongan Darah, dan Foto sesuai jabatan terakhir.

Bagian Ketiga

Formulasi, Hasil Penilaian dan Penghargaan

Pasal 22

- (1) Pengukuran Kinerja Individu menggunakan formula sebagai berikut:
- $$KI = (\text{bobot aspek kinerja} \times 40\%) + (\text{bobot aspek disiplin} \times 30\%) + (\text{bobot aspek inovasi} \times 5\%) + (\text{bobot aspek penghargaan} \times 5\%) + (\text{bobot aspek kepatuhan data kepegawaian} \times 20\%);$$
- (2) Tata cara pengukuran kinerja individu lebih lanjut dijelaskan dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 23

Hasil pengukuran Kinerja Individu dijabarkan sebagai berikut:

- a. Total nilai 85-100 memperoleh predikat sangat baik;
- b. Total nilai 76-84 memperoleh predikat baik;
- c. Total nilai 57-75 memperoleh predikat cukup;
- d. Total nilai <57 memperoleh predikat kurang.

Pasal 24

- (1) Tim Penilai Kinerja Individu melakukan pemeringkatan hasil penilaian kinerja individu.
- (2) Hasil pemeringkatan kinerja individu tersebut dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan prioritas pengembangan kompetensi dan pengembangan karier.
- (3) ASN yang memperoleh predikat penilaian 'Sangat Baik' diberikan penghargaan berupa sertifikat dan diprioritaskan untuk mengikuti pengembangan kompetensi pada tahun berikutnya.
- (4) ASN dengan predikat 'Sangat Baik' berdasarkan tiga peringkat teratas diberikan tambahan tunjangan penghasilan sebesar 10% selama 12 (dua belas) bulan pada tahun berikutnya.

BAB V

PENETAPAN DAN PEMBERIAN PENGHARGAAN

Pasal 25

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

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021 Nomor 27) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 27

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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



Ditetapkan di Tanjung Selor

pada tanggal 19 Agustus 2022

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

No.	NAMA	JABATAN	PARAF
1	DR. H. SURIANSYAH, M.AP	SEKRETARIS DAERAH	
2	FLORA, S.SOS	KARO ORGANISASI	

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021 Nomor 27) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 27

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tanjung Selor

pada tanggal 19 Agustus 2022

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

BABVI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan Kinerja Individu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021 Nomor 27) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 27

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tanjung Selor

pada tanggal 19 Agustus 2022

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

LAMPIRAN
 PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
 NOMOR 23 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PERANGKAT
 DAERAH

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.

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
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 30 kriteria dan 64 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	$\frac{\text{Realisasi sasaran OPD}}{100\%} \times \text{Target Sasaran OPD}$	7,09 %
		Perjanjian Kinerja	$\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural/Jumlah PK} \times 100\%}{\text{Penilaian sesuai Sistematika Pelaporan}}$	0,71 %
		LkjIP	$\frac{(\Sigma \text{WL} - \Sigma \text{WL tidak lapor}) / \Sigma \text{WL} \times 100\%}{\text{Penilaian sesuai Sistematika Pelaporan}}$	1,07 %
		LHKPN/LHKASN	$\frac{(\Sigma \text{WL} - \Sigma \text{WL tidak lapor}) / \Sigma \text{WL} \times 100\%}{\text{Penilaian sesuai Sistematika Pelaporan}}$	1,07 %
2	Kesesuaian antara Dokumen Renstra dan Renja	Persentase Kesesuaian Program Kegiatan	$\frac{\text{Program Kegiatan Renja}}{100\%} \times \text{Program Kegiatan pada Renstra}$	2,5 %
3	Sistem Pengeendalian Intern Pemerintah	Persentase temuan hasil pemeriksaan Inspektorat/ BPK/ Inspektoral Jendral pada tahun pemeriksaan dengan tahun sebelumnya	$\frac{\text{Frekuensi Temuan tahun n-1 terhadap seluruh temuan pada tahun n-1}}{100\%} \times \text{Jumlah temuan yang ditindaklanjuti}$	0,93 %
		Persentase temuan hasil pemeriksaan Inspektorat/ BPK/ Inspektoral Jendral yang ditindaklanjuti	$\frac{\text{Jumlah temuan yang ditindaklanjuti}}{100\%} \times \text{Jumlah temuan Perangkat Daerah memiliki daftar identifikasi bepturan kepentingan}$	1,12 %
		Pedoman Evaluasi Bepturan Kepentingan	$\frac{\text{Perangkat Daerah memiliki daftar identifikasi bepturan kepentingan}}{100\%} \times \text{Jumlah temuan Perangkat Daerah memiliki daftar identifikasi bepturan kepentingan}$	0,51 %
Total Bobot				15 %
Manajemen ASN (15%)				
4	Perencanaan Kepegawaian	Kebutuhan Pegawai (Perbandingan Jumlah ASN)	$\frac{\text{Jumlah ASN saat ini}}{100\%} \times \text{Kebutuhan Pegawai (Perbandingan Jumlah ASN)}$	0,57 %

			Jumlah ASN yang ideal		
		Dokumen Analisis Jabatan yang di mutakhirkan	Ada/ tidak ada	1,13 %	
		Pemenuhan fungsi administrasi kepegawaian yang sudah dilengkapi	<ul style="list-style-type: none"> - ada/tidak adanya usulan formasi kepegawaian untuk memenuhi perencanaan kepegawaian - ada/tidak dokumen penjaminan pensiun - ada/tidak dokumen penjaminan kenaikan pangkat - ada/tidak rencana pengembangan kompetensi pegawai 	1,70 %	
5	Dokumen Kepegawaian	Kendali Gaji Berkala	lengkap(ada, Update, dijalankan)	0,27 %	
		Daftar Usulan Kenaikan Pangkat	100	0,27 %	
		Rencana Pengajuan Cuti ASN	hampir lengkap (ada, update, tidak dijalankan sepenuhnya)	65	0,27 %
		Usulan Pemberian Penghargaan	kurang lengkap (ada, tidak update)	30	0,27 %
		Dokumen kepegawaian yang terbaharui dalam DMS	tidak ada	0	
		Jumlah Dokumen Kegawaian sudah dilengkapi x 100%	Target Jumlah Dokumen Kegawaian yang dilengkapi	1,69 %	
6	Indeks Profesionalitas ASN	Rata-rata IP ASN	Rata-rata nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Perangkat Daerah	8,83 %	

Total Bobot				15 %
Manajemen Keuangan (15%)				
7	Realisasi Keuangan dan Fisik Program dan Kegiatan	Realisasi Keuangan	Realisasi keuangan tahun n-1 x 100% Total anggaran tahun n-1	4,86 %
		Realisasi Fisik	Realisasi Fisik tahun n-1 x 100% Total anggaran tahun n-1	4,86 %
8	Pelaksanaan, Penatausahaan dan Pertanggung jawaban Laporan Keuangan	Laporan Pertanggung jawaban Keuangan	Ada/tidak ada	3,96 %
		Penatausahaan Keuangan	Jumlah laporan keuangan bulanan x 100% Jumlah bulan (12)	1,32 %
Total Bobot				15 %
Pengelolaan Aset Daerah (15%)				
9	Perencanaan RKB	Barang dalam RKB yang terfasilitasi dalam DPA	Jumlah perencanaan barang dalam DPA x 100% Jumlah perencanaan barang dalam RKB	3,3 %
10	Prodesur Pengadaan Barang/ Jasa	Pengadaan Barang/ Jasa yang menggunakan e-katalog	Jumlah Pengadaan Barang/ Jasa yang menggunakan e-katalog x 100% Jumlah Pengadaan Barang/ Jasa yang wajib e-katalog	1,83 %

1 1 1	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	
1 2	Penggunaan	Penggunaan barang sesuai peruntukan	Surat penunjukan/ surat izin x 100%	1,6 %
1 3	Penatausahaa n	Dokumen Penatausahaan barang	Jumlah barang yang di gunakan Jumlah dokumen yang ada x 100%	1,61 %
1 4	Pemanfaatan	Aset yang tidak dimanfaatkan	Jumlah dokumen yang wajib ada ΣTotal aset yang dikuasai - Σjumlah aset yang tidak digunakan x 100%	2,08 %
1 5	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	Jumlah barang wajib dipelihara x 100%	

			Jumlah barang dalam kondisi rusak ringan yang dipelihara	
16	Tuntutan ganti rugi	Tingkat pengembalian atas barang hilang/rusak	Keputusan Tuntutan Ganti Rugi x 100% Ebarang hilang	1,18 %
Total Bobot				15 %
Grand Total				60 %
B. Aspek Penunjang		BOBOT TOTAL ASPEK		35 %
Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel (17,50%)				
17	Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Predikat Nilai SAKIP	Nilai SAKIP yang diperoleh pada tahun penilaian	13,12 %
18	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%	4,38 %
Total Bobot				17,5 %
Pelayanan Publik yang baik dan Berkualitas (11,67%)				
19	Indeks Kepuasan Masyarakat	Survey Kepuasan Masyarakat	Indeks Pelayanan Publik Tahun n - 1 x 100% Target Indeks Pelayanan Publik tahun n - 1	3,54 %
20	Pengaduan	Saluran pengaduan	perhitungan berdasarkan Permenpan No 17 Tahun 2017 (5.2.a.K)	0,6 %
		Regulasi pengaduan	ada regulasi terkait penanganan pengaduan (SK) nilai 100	0,76 %
		Tindak lanjut pengaduan	Pengaduan Tahun n yang ditindaklanjuti	1,02 %

		 x 100%	
			Pengaduan tahun n	
2 1	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)	1,52 %
		Inovasi yang berjalan pada Perangkat Daerah	Jumlah Inovasi yang berjalan x 100%	1,85 %
			Jumlah Total Inovasi pada Perangkat Daerah	
		Inovasi yang masuk dalam kompetisi Nasional	Mendapatkan Penghargaan (100%) Lolos seleksi administrasi (50%)	2,38 %
Total Bobot				11,67 %
Pemerintahan yang Representatif (5,83%)				
2 2	Kondisi Kantor	Tersedia tempat parkir yang aman, nyaman dan mudah diakses	Skoring kondisi kantor berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2017	0,54 %
		Tersedia sarana tunggu yang nyaman		
		Tersedia sarana toilet khusus pengguna layanan yang bersih, sehat dan memadai		
		Tersedia sarana prasarana bagi pengguna layanan berkebutuhan khusus		
		Tersedia sarana penunjang lainnya		
		Tersedia sarana front office untuk layanan konsultasi		
		Tersedia sarana front office untuk layanan pengaduan		
2 3	kelengkapan dokumen Tatalaksana	Perbandingan SOP terhadap kegiatan yang ada pada Perangkat Daerah	Jumlah SOP yang ada pada Perangkat Daerah yg dinilai	1,32 %

		 x 100%	
			Jumlah kegiatan pada Perangkat Daerah yang dinilai	
		Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis	<p>a. Seluruh peta proses bisnis telah disusun sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis Kementerian/Lemba ga/Pemerintah Daerah (100%)</p> <p>b. Sebagian peta proses bisnis telah disusun sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis Kementerian/Lemba ga/Pemerintah Daerah (66%)</p> <p>c. Peta proses bisnis belum disusun sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis Kementerian/Lemba ga/Pemerintah Daerah (33%)</p> <p>d. Peta proses bisnis belum/tidak disusun (nilai 0)</p>	1,32 %
2 4	Standar Pelayanan	Ada tidaknya Standar Pelayanan	<p>Nilai 100% bila memiliki Standar Pelayanan (dibuktikan dengan dokumen terkait)</p> <p>Nilai 0% bila tidak memiliki Standar Pelayanan (dibuktikan dengan dokumen terkait)</p>	2,65 %
Total Bobot				5,83 %
Grand Total				35 %

C. Self Assesment		BOBOT TOTAL ASPEK		5 %
25	Integritas	Efisien	Hasil kuesioner Budaya Kerja berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 58 Tahun 2020	1,87 %
		Kejujuran		
		Anti Gratifikasi		
		Pelayanan Prima		
26	Komitmen	Disiplin		0,52 %
		Konsistensi		
		Tepat		
27	Hasanah	Berdedikasi		0,47 %
		Panutan		
28	Loyalitas	Peka terhadap lingkungan		0,46 %
		Dapat dipercaya		
		Tanggungjawab		
29	Akuntabilitas	Ketaatan dan Kepatuhan	1,21 %	
		Transparan		
		Legalitas		
30	Semangat dan Motivasi	Keadilan	0,47 %	
		Kerja Keras		
		Tangguh		
		Kreatif		
Total Bobot				5 %
		Grand Total	(Bobot Aspek Umum (60%) + Bobot Aspek Penunjang (35%) + Self Assesment (5%))	100 %

**PETUNJUK PENILAIAN KUESIONER
SELF ASSESSMENT
BUDAYA KERJA**

Contoh	Pernyataan 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	Jawaban Sangat Tidak Sesuai
---------------	--	---------------------------------------

I. INTEGRITAS		
Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Efisien	Skala Nilai: 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
Definisi: Mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat, berdayaguna dan bertepatan guna		

I. INTEGRITAS		
Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Efisien	Skala Nilai: 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
Definisi: Mampu menjalankan tugas dengan berdayaguna dan bertepatan guna		

I. INTEGRITAS		
Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Kejujuran	Skala Nilai: 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
Definisi: Bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan		

I. INTEGRITAS		
Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Anti Gratifikasi	Skala Nilai: 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
Definisi: Tidak menerima segala jenis pemberian uang, barang, rabat, komisi dan fasilitas lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan		

I. INTEGRITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Pelayanan Prima	Skala Nilai: 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 bertakguna 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
Definisi: Memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan		

I. INTEGRITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Disiplin	Skala Nilai: 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
Definisi: Kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan		

II. KOMITMEN

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Konsisten	Skala Nilai: 1. Menginginkan untuk membantu atau melayani dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan internal maupun eksternal belum terbentuk 2. Menginginkan 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
Definisi: Bekerja dengan sepenuh hati dan tetap produktif dalam keadaan apapun		

II. KOMITMEN

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Tepat	Skala nilai: 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 mestinya sesuai dengan wewenangnya serta mendatangkan manfaat secara optimal	Kuesioner
Definisi : Bekerja dengan baik untuk mencapai output/ tujuan yang telah ditetapkan		

II. KOMITMEN

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Berdekadasi	Skala Nilai: 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
Definisi : Bekerja dengan mencurahkan seluruh pikiran, tenaga dan waktu yang dimiliki untuk mewujudkan keberhasilan		

III. HASANAH

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Panutan	Skala Nilai: 1. Cendrung terlihat menunda-nunda dan tidak berupaya mempercepat penyelesaian pekerjaannya sehingga selalu mendapatkan keluhan/komplain 2. Terlihat baru mulai membasakan 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
Definisi: Memiliki perilaku yang baik terhadap rekan kerja dan sesama sesuai dengan norma yang berlaku baik di dalam ataupun di luar lingkungan kerja agar dapat		

III. HASANAH

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Peka Terhadap Lingkungan	Skala Nilai: 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 di masyarakat, namun pertemanan dengan orang lain masih cenderung teras 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
Definisi: Memiliki sifat tepa seira dan peduli terhadap lingkungan bekerja		

IV. LOYALITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Dapat Dipercaya	Skala Nilai: 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
Definisi: Dapat menyimpan rahasia instansi, baik data maupun informasi instansi yang dapat dipergunakan oleh pihak yang tidak berkepentingan		

IV. LOYALITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Tanggung Jawab	Skala Nilai: 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
Definisi: Mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko terhadap keputusan yang diambil		

IV. LOYALITAS

Indikator	Penilaian Indikator	Sumber Data
Ketaatan dan Kepatuhan	Skala Nilai: 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
Definisi: Kesanggupan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku, kebijakan dan perintah atasan dan tidak melanggar aturan yang ada, dan menjunjung tinggi		

B. Laporan Pemeriksaan

1. Pengertian pelaporan penilaian kinerja
Laporan penilaian kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap tim evaluator. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan penilaian kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap penilaian kinerja.
2. Tujuan pelaporan penilaian kinerja
 - a. Memberikan informasi penilaian kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai,
 - b. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Format laporan penilaian kinerja
Pada dasarnya laporan kinerja disusun oleh setiap tim evaluator yang melaksanakan penilaian kinerja dan menyajikan informasi tentang:
 - a. Metode Penilaian;
 - b. Uraian singkat organisasi yang dievaluasi;
 - c. Hasil penilaian kinerja;
 - d. Kesimpulan dan Rekomendasi kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud.

(Contoh Format laporan penilaian kinerja terdapat pada anak lampiran 1)

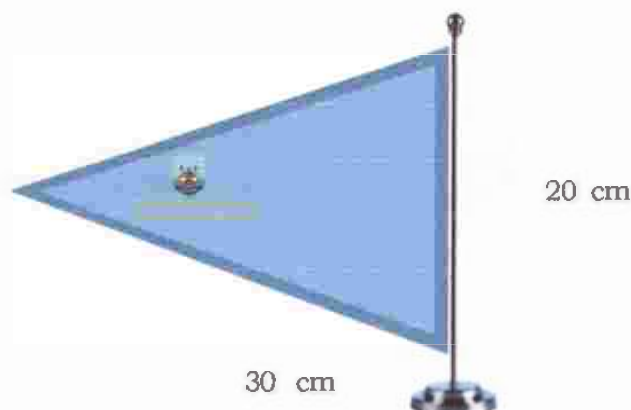
(Contoh Format berita acara penilaian kinerja terdapat pada anak lampiran 2)

C. 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

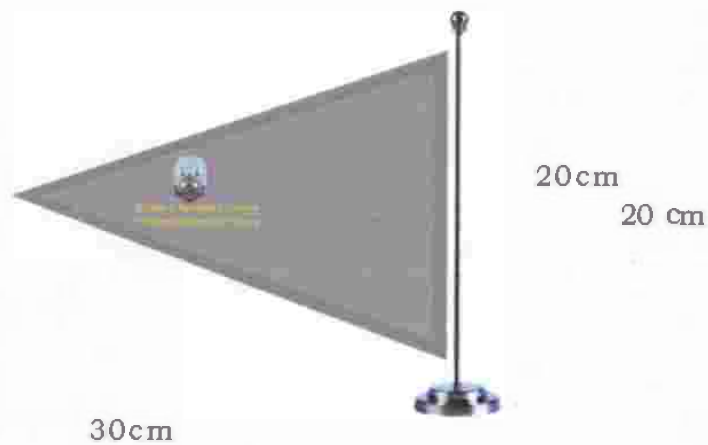
1. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Sangat Baik diberikan Bendera Opini Warna Biru, sebagai berikut:



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:



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:



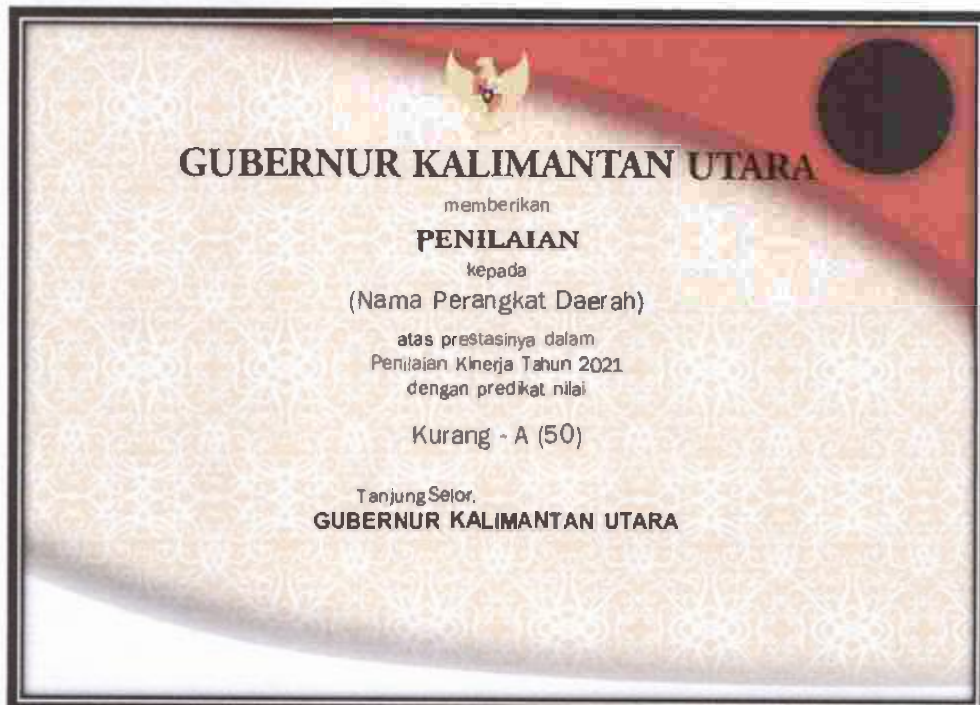
- b. Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Baik diberikan Sertifikat, sebagai berikut:



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



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



2. Sertifikat yang diberikan pada Individu adalah sebagai berikut :



**PENILAIAN KINERJA INDIVIDU
(TAHUN PENILAIAN.....)**

NAMA:

NIP:

OPD:

NO	DIMENSI PENILAIAN	NILAI	KETERANGAN
A.	KINERJA (40%)		
1	Predikat SKP Sangat Baik, nilai = 100		
2	Predikat SKP Baik, nilai = 90		
3	Predikat SKP Cukup = 75		
4	Predikat SKP Sedang = 50		
5	Predikat SKP Kurang = 25		
B.	DISIPLIN (30%)		
1	Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin, nilai = 100		
2	Pernah mendapatkan peringatan tertulis berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan, nilai = 70		
3	Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan, nilai = 50		
4	Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang, nilai = 0		
5	Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat, nilai = 0		
C.	INOVASI (5%)		
1	Tidak memiliki inovasi, nilai = 0		
2	Memiliki inovasi yang diikutsertakan dalam lomba inovasi tingkat provinsi, nilai = 75		
3	Memiliki inovasi yang diikutsertakan dalam lomba inovasi tingkat nasional, nilai = 100		
D.	PENGHARGAAN (5%)		
1	Memperoleh penghargaan tingkat Nasional, nilai = 100		

2	Memperoleh penghargaan tingkat Regional, nilai = 75		
3	Memperoleh penghargaan tingkat Provinsi, nilai = 50		
4	Memperoleh penghargaan antar Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, nilai = 25		
5	Memperoleh penghargaan tingkat Provinsi/ Regional/ Nasional yang tidak berkaitan dengan kinerja, nilai = 25		
6	Tidak memperoleh penghargaan, nilai = 0		
E.	KEPATUHAN TERHADAP TERTIB DATA KEPEGAWAIAN (20%)		
E.I	Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai		
1	Mengunggah dokumen penilaian SKP 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS, nilai = 25		
2	Mengunggah dokumen penilaian SKP 1 tahun terakhir pada aplikasi DMS, nilai = 15		
3	Tidak mengunggah dokumen penilaian SKP 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS, nilai = 0		
E.II	Pengembangan Kompetensi		
1	Menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS di atas 20 JP per tahun, nilai = 25		
2	Menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS di atas 10 JP sampai 19 JP per tahun, nilai = 20		
3	Menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus 2 tahun terakhir pada aplikasi DMS di bawah 10 JP per tahun, nilai = 15		
4	Tidak menginput data diklat/bimtek/workshop/kursus, nilai = 0		

E.III	RiwayatKepangkatan		
1	Riwayat kepangkatan pada aplikasi DMS lengkap, nilai = 25		
2	Riwayat kepangkatan pada aplikasi DMS kurang lengkap, nilai = 15		
3	Riwayat kepangkatan pada aplikasi DMS tidak ada, nilai = 0		
E.IV	Data Dasar		
1	Data dasar pada aplikasi SIMPEG lengkap dan sesuai kondisi terkini, nilai = 25		
2	Data dasar pada aplikasi SIMPEG lengkap namun belum dimutakhirkan, nilai = 15		
3	Data dasar pada aplikasi SIMPEG tidak lengkap, nilai = 0		
NILAI KINERJA INDIVIDU --->			
KI=(A*40%)+(B*30%)+(C*5%)+(D*5%)+(E*20%)			

SB = \geq 85
 B = 76-84
 C = 57-75
 K = <57

CONTOH FORMAT LAPORAN PENILAIAN KINERJA

Sistematika laporan yang dianjurkan adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum metode penilaian secara menyeluruh terkait waktu penilaian, objek penilaian, tahun penilaian dan pembatasan penilaian.

Bab II Gambaran Umum

Pada bab ini disajikan penjelasan umum Perangkat Daerah yang dinilai, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi.

Bab III Hasil Penilaian

A. Gambaran Umum Capaian Kinerja

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap Indikator Kinerja sesuai dengan hasil penilaian kinerja organisasi.

B. Uraian Hasil Penilaian

Pada sub bab ini diuraikan hasil penilaian berdasarkan masing-masing Aspek kinerja organisasi sesuai dengan dokumen pendukung, beserta kendala yang dialami oleh tim evaluator saat melaksanakan penilaian.

Bab IV Simpulan dan Rekomendasi

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas penilaian kinerja organisasi serta rekomendasi di masa mendatang yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran:

- 1) Berita Acara Penilaian Kinerja
- 2) Lain-lain yang dianggap perlu

CONTOH FORMAT BERITA ACARA PENILAIAN KINERJA

BERITA ACARA
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH (PKPD)
(nama perangkat daerah yang dievaluasi)
PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN

Nomor :

*Pada hari ini, tanggal Bulan
Tahun, telah dilakukan Penilaian Kinerja Perangkat
Daerah yang dilaksanakan oleh:*

1.(Nama seluruh anggota tim)

Dalam proses Penilaian Kinerja ini telah diterima data dan/atau dokumen sebagai berikut:

KATEGOR I	DATA/DOKUMEN	CHECKLIS T
Aspek Utama	LKJiP (UPT mengikut pada Dinas Induk)	
	Perjanjian Kinerja	
	Daftar WL LKHPN dan LHKASN	
	Dokumen Renstra	
	Dokumen Renja	
	Laporan hasil pemeriksaan Inspektorat, BPK, dan Inspektorat Jenderal	
	Rekapitulasi hasil temuan pemeriksaan Inspektorat, BPK, dan Inspektorat Jenderal yang ditindaklanjuti	
	Buku Jaga KGB	
	Buku Jaga Kenaikan Pangkat	
	Pengaturan Cuti Pegawai	
	Daftar Pemberian Penghargaan	
	SK Hukuman Disiplin	
	Realisasi Fisik Tahun 2020	

	Relisasi Keuangan Tahun 2020	
	DPA	
	DPPA	
	Laporan Keuangan Audited	
	Laporan Bendahara Pengeluaran Bulanan	
	Laporan Pertanggungjawaban Keuangan :	
	a. Neraca	
	b. LRA	
	c. LO	
	d. LPE	
	e. CaLK	
	Form BA Aset (ditandatangani oleh Kadis/Karo dan Pengurus Barang) :	
	- Kontrak dan BAST belanja modal dan persediaan	
	- Rekap aset yang tidak dimanfaatkan	
	- Rekap Barang rusak ringan	
	- SPJ Pemeliharaan barang rusak ringan	
	- Rekap barang hilang	
	c. Surat Penunjukan penggunaan BMD	
	d. Dokumen kepemilikan barang (STNK/BPKB dan Sertifikat Tanah)	
	e. Laporan Pengurus Barang :	
	- Laporan stok opname barang/persediaan	
	- Laporan mutasi barang/persediaan	
	- Laporan distribusi Barang/persediaan	
	- KIB	
	- KIR	
Aspek Penunjang	Daftar Inovasi Tahun 2020	
	Daftar Inovasi yang masih berjalan	

	SK Petugas/Admin layanan pengaduan	
	Laporan SKM	
	Tindak Lanjut Pengaduan	
	SOP	
	SK Standar Pelayanan	

Rincian hasil penilaian terdapat dalam lampiran berita acara ini dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan Berita Acara ini.

Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

.....tgl,bln,thn

Pimpinan Perangkat Daerah

Ketua Tim Evaluator



.....
.....

.....
.....

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG

No	NAMA	JABATAN	PARAN
1	DR. H. SURIANSYAH, M.AP	SEKRETARIS DAERAH	
2	FLORA, S. SOS	KARU ORGANISASI	

	SK Petugas/ Admin layanan pengaduan	
	Laporan SKM	
	Tindak Lanjut Pengaduan	
	SOP	
	SK Standar Pelayanan	

Rincian hasil penilaian terdapat dalam lampiran berita acara ini dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan Berita Acara ini.

Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

..... tgl, bln, thn

Pimpinan Perangkat Daerah

Ketua Tim Evaluator

.....

.....

.....

.....

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

	SK Petugas/ Admin layanan pengaduan	
	Laporan SKM	
	Tindak Lanjut Pengaduan	
	SOP	
	SK Standar Pelayanan	

Rincian hasil penilaian terdapat dalam lampiran berita acara ini dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan Berita Acara ini.

Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

.....tgl,bln,thn

Pimpinan Perangkat Daerah

Ketua Tim Evaluator

.....
.....

.....
.....

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,



ZAINAL ARIFIN PALIWANG