

LAMPIRAN I  
PERATURAN BUPATI JEMBRANA  
NOMOR 19 /BKD/2015  
TENTANG  
JEMBRANA'S APARATUR SIPIL  
NEGARA AWARD PEMERINTAH  
KABUPATEN JEMBRANA

JEMBRANA'S APARATUR SIPIL NEGARA AWARD  
PEMERINTAH KABUPATEN JEMBRANA

1. TUJUAN

Bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi antara lain dilaksanakan pelaksanaan penilaian mandiri, pengukuran capaian kinerja, pemantauan produktivitas kerja, penilaian individu dengan menggunakan instrument berbasis kinerja, penciptaan dan pengembangan budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja, penciptaan dan pemberian penghargaan terhadap upaya individu, maka perlu diberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jembrana. Bentuk penghargaan berupa PNS teladan pada masing-masing SKPD dan penganugrahan Jembrana's Aparatur Sipil Negara Award bagi PNS yang paling berprestasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jembrana.

2. PENGERTIAN

Jembrana's Aparatur Sipil Negara Award adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang/PNS karena telah mencapai sebuah prestasi kinerja terbaik dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Jembrana.

3. TEKNIS KRITERIA PENILAIAN

Dalam pelaksanaannya mengikuti beberapa tahapan yaitu :

a. Waktu Penilaian

Dalam 1 (satu) tahun berjalan dilaksanakan 2 (dua) periode penilaian, periode Januari-Juni yang dinilai pada bulan Juli. Periode Juli-Desember yang dinilai pada bulan Januari.

b. Subjek penilaian

Subjek Penilaian merupakan PNS Pemerintah Kabupaten Jembrana dalam Jabatan Fungsional Umum (Staf).

Setiap SKPD mengusulkan 3 (tiga) nama yang menjadi kandidat penilaian PNS teladan dan kandidat peraih Jembrana's Aparatur Sipil Negara Award. Dalam periode rentang penilaian PNS yang diajukan tidak boleh terkena hukuman disiplin.

Pengusulan nama kandidat dilakukan 1 (satu) bulan sebelum penilaian.

## c. Prosedur penilaian

Penilaian terhadap pegawai berprestasi meliputi 9 (sembilan) aspek penilaian.

1) Kualitas kerja; skoring terhadap kualitas kerja diperoleh dari rata-rata skor; ketepatan, kerapihan, ketelitian.

a. Ketepatan; kesesuaian antara beban yang dikerjakan dengan waktu mengerjakan.

Penilaian dilihat dari perbandingan antara target waktu dengan realisasi waktu yang dijadikan acuan pada SKP tahun berjalan.

Kategori skor :

Kategori Skor	Keterangan	Nilai
Buruk	Jika waktu yang digunakan dalam mengerjakan target kegiatan melebihi dari target yang direncanakan, dengan rentang lebih dari 50 % waktu seharusnya (persentase kekurangan realisasi target)	1
Kurang	Jika waktu yang digunakan dalam mengerjakan target kegiatan melebihi dari target kegiatan melebihi dari target yang direncanakan, dengan rentang 26% s/d 50% dari waktu seharusnya (persentase kekurangan realisasi target)	2
Cukup	Jika waktu yang digunakan dalam mengerjakan target kegiatan melebihi dari target yang direncanakan, dengan rentang 1% s/d 25% dari waktu seharusnya	3
Baik	Jika waktu yang digunakan dalam mengerjakan target kegiatan sesuai/sama dengan waktu yang direncanakan.	4
Sangat Baik	Jika waktu yang digunakan dalam mengerjakan target kegiatan kurang dari target waktu yang direncanakan	5

Contoh :

Dewi Nur Indah Sari seorang PNS menargetkan dalam 1 tahun ; menyelesaikan pengetikan Laporan MONEV sebanyak 12 laporan, 6 (enam) surat keputusan berkala, mencatat surat masuk sebanyak 200 surat. Berarti dalam 1 tahun Ybs memiliki 218 kegiatan yang harus diselesaikan. Hal tersebut terdiri dari 12 laporan, 6 SK dan 200 surat yang diselesaikan.

Dalam periode penilaian yang dilakukan selama 6 bulan target Dewi Nur Indah Sari menjadi : 6 laporan monev, 3 SK berkala dan 100 surat yang harus diselesaikan.

Jika dalam rentang penilaian Ybs hanya mampu menyelesaikan 6 laporan, 2 SK dan 150 surat yang dicatat maka penghitungan ketepatannya menjadi :

Cari presentase kekurangan target yang direalisasikan :

1.  $12 \text{ lap} - 6 \text{ lap} = 6 \text{ lap}$

Persentase  $6 \text{ lap} / 6 \text{ lap} \times 100\% = 100\%$  (kategori BAIK, nilai : 4)

2.  $3 \text{ SK} - 2 \text{ SK} = 1 \text{ SK}$  Berkala

Persentase :  $1 \text{ SK} / 3 \text{ SK} \times 100\% = 33,33\%$  (kategori KURANG, nilai : 2)

3. Jika selama periode penilaian, realisasi melebihi target maka langsung mendapatkan kategori : Sangat Baik, Nilai : 5

Jadi Nilai Ketepatan Dewi Nur Indah Sari adalah :  $(4+2+5)/3 = 3,6$  (Cukup)

b. Kerapihan; keteraturan dalam melaksanakan pekerjaan

Kerapihan dinilai dengan menggunakan lembar penilaian kerapihan yang terdiri dari beberapa pertanyaan (10 aitem) dengan 5 kategori pilihan jawaban yang mencirikan tingkat kerapihan seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu. lembar penilaian ini akan diisi oleh atasan subjek yang dinilai.

Rentang skor pada Skala penilaian kerapihan adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum =  $10 \text{ (aitem)} \times 5 = 50$

Skor Minimum =  $10 \text{ (aitem)} \times 1 = 10$

Skor subjek merupakan rerata skor aitem pertanyaan

Kategori skor skala penilaian tanggung jawab :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Contoh :

Dewi Nur Indah Sari memperoleh Skor penilaian dari atasan 45, maka cara penghitungannya menjadi :

Skor Skala Penilaian :

$(\text{Skor total} / \text{Jumlah aitem}) = 45 / 10 = 4,5$  (Kategori Baik)

c. Ketelitian; tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas.

Ketelitian dinilai dengan menggunakan lembar penilaian ketelitian yang terdiri dari beberapa pertanyaan (10 aitem) dengan 5 kategori pilihan jawaban yang mencirikan tingkat ketelitian seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu. lembar penilaian ini akan diisi oleh atasan subjek yang dinilai.

Rentang skor pada Skala penilaian ketelitian adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum = 10 (aitem) X 5 = 50

Skor Minimum = 10 (aitem) X 1 = 10

Skor subjek merupakan rerata skor aitem pertanyaan

Kategori skor skala penilaian ketelitian :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Contoh :

Dewi Nur Indah Sari memperoleh Skor penilaian dari atasan 30, maka cara penghitungannya menjadi :

Skor Skala Penilaian :

(Skor total/Jumlah aitem) = 30/10 = 3 (Kategori cukup)

Berdasarkan penjelasan diatas maka untuk mengetahui skor total kualitas kerja diperoleh dari rerata skor ketepatan, kerapihan dan ketelitian dengan pengkategorian :

KATEGORI SKOR KUALITAS KERJA

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Berdasarkan contoh diatas, skor kualitas kerja Dewi Nur Indah Sari adalah :

$$(3.6 + 4.5 + 3)/3 = 3,7 \text{ (kategori Cukup)}$$

- 2). Kuantitas kerja : jumlah output kegiatan utama maupun tugas tambahan. Penilaian dilihat dari kesesuaian antara target dan output yang diperoleh pada periode penilaian.

Kategori Skor :

Kategori Skor	Keterangan	Nilai
Buruk	Jika persentase target yang terealisasi ada pada rentang kurang dari 20% dari target periode penilaian.	1
Kurang	Jika persentase target yang terealisasi ada pada rentang 21 % s/d 40% dari target periode penilaian.	2
Cukup	Jika persentase target yang terealisasi ada pada rentang 41 % s/d 60% dari target periode penilaian.	3
Baik	Jika persentase target yang terealisasi ada pada rentang 61 % s/d 80% dari target periode penilaian.	4
Sangat Baik	Jika persentase target yang terealisasi ada pada rentang lebih dari 81 % dari target periode penilaian.	5

Contoh :

Dewi Nur Indah Sari seorang PNS menargetkan dalam 1 tahun ; menyelesaikan pengetikan Laporan MONEV sebanyak 12 laporan, 6 (enam) surat keputusan berkala, mencatat surat masuk sebanyak 200 surat. Berarti dalam 1 tahun Ybs memiliki 218 kegiatan yang harus diselesaikan. Hal tersebut terdiri dari 12 laporan, 6 SK dan 200 surat yang diselesaikan.

Dalam periode penilaian yang dilakukan selama 6 bulan target Dewi Nur Indah Sari menjadi : 6 laporan monev, 3 SK berkala dan 100 surat yang harus diselesaikan.

Jika dalam rentang penilaian Ybs hanya mampu menyelesaikan 6 laporan, 1 SK dan 150 surat yang dicatat maka penghitungan ketepatannya menjadi :

Cari presentase target yang direalisasikan :

1.  $6 \text{ lap}/6 \text{ lap}(\text{target}) \times 100\% = 100\%$  (kategori sangat baik, nilai : 5)
2.  $1 \text{ SK}/3 \text{ SK}(\text{target}) \times 100\% = 33,33\%$  (kateori kurang, nilai : 2)
3. Jika selama periode penilaian, realisasi melebihi target maka langsung mendapatkan kategori : Sangat Baik, Nilai : 5

Jadi Nilai Kuantitas kerja Dewi Nur Indah Sari adalah :  $(5+2+5)/3=4$  (Baik)

- 3). Disiplin kerja; penilaian disiplin kerja diperoleh dari rerata skor Skala Penilaian Disiplin kerja dan Tingkat absensi. Skala penilaian disiplin kerja terdiri dari 11 aitem penilaian, dengan 5 kategori tingkat disiplin yang dimiliki. Skala penilaian diisi oleh atasan yang bersangkutan. Skala penilaian ditujukan untuk melihat tingkat kedisiplinan seseorang.

Rentang skor pada Skala penilaian disiplin adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum = 11 (aitem) X 5 = 55

Skor Minimum = 11 (aitem) X 1 = 11

Skor subjek merupakan rerata skor aitem pertanyaan

Kategori skor skala penilaian Disiplin :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Penilaian tingkat absensi dilakukan dengan menghitung jumlah kehadiran pada rekap absen selama 6 (enam) bulan dan dikategorikan berdasarkan standar yang telah ditentukan. Penilaian tingkat absensi akan dilakukan oleh Tim Penilai JEMBRANA'S ASN AWARD

#### TINGKAT ABSENSI (IJIN)

KATEGORI (NILAI)	KETERANGAN
SANGAT BAIK (5)	SELAMA 6 BULAN MASA KERJA TIDAK PERNAH ABSEN BEKERJA
BAIK (4)	SELAMA 6 BULAN MASA KERJA ABSEN BEKERJA MAKSIMAL 1 KALI DALAM 1 BULAN DAN MAKSIMAL 6 KALI DALAM 6 BULAN
CUKUP (3)	SELAMA 6 BULAN MASA KERJA ABSEN BEKERJA MAKSIMAL 2 KALI DALAM 1 BULAN DAN MAKSIMAL 12 KALI DALAM 6 BULAN
KURANG (2)	SELAMA 6 BULAN MASA KERJA ABSEN LEBIH DARI 12 KALI DAN KURANG DARI 23 HARI
BURUK (1)	SELAMA 6 BULAN MASA KERJA, ABSEN SELAMA 23 HARI KEATAS

Ket :

Jika dalam periode penilaian (6 bulan) terdapat PNS yang absensi TK (tanpa Keterangan) langsung masuk dalam kategori buruk

Contoh :

Dewi Nur Indah Sari memperoleh Skor penilaian dari atasan 45, dan selama rentang periode penilaian tidak pernah absen bekerja, maka cara penghitungannya menjadi :

Skor Skala Penilaian :

$(\text{Skor total}/\text{Jumlah aitem}) = 45/11 = 4.09$  (Kategori baik)

Tingkat Absensi mendapatkan skor SANGAT BAIK (nilai 5)

Maka SKOR DISIPLIN :

$(\text{skor penilaian disiplin} + \text{skor tingkat absensi})/2 = (4.09+5)/2 = 4,55$   
(kategori BAIK)

- 4). Tanggung jawab; kesediaan melaksanakan kewajiban secara tertib.

Skor tanggung jawab merupakan rerata dari Kuesioner tanggung jawab dengan skala penilaian tanggung jawab. Tanggung jawab akan diukur dengan menggunakan kuesioner tanggung jawab yang terdiri dari 13 aitem pertanyaan dengan 5 kategori pilihan jawaban. Kuesioner ini diisi oleh subjek yang akan dinilai, tujuan kuesioner tanggung jawab adalah untuk mengetahui kemampuan tanggung jawab yang dimiliki oleh subjek.

Rentang skor pada kuesioner tanggung jawab adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum = 13 (aitem) X 5 = 65

Skor Minimum = 13 (aitem) X 1 = 13

Interval Skor Kuesioner Kemampuan Tanggung Jawab :

INTERVAL SKOR	KATEGORI (SKOR)
0 – 20 (dalam percentase)	BURUK (1)
21 – 40 (dalam percentase)	KURANG (2)
41 – 60 (dalam percentase)	CUKUP (3)
61 – 80 (dalam percentase)	BAIK (4)
81 – 100 (dalam percentase)	SANGAT BAIK (5)

Skala penilaian tanggung jawab adalah kumpulan beberapa pertanyaan (13 aitem) dengan 5 (lima) kategori pilihan jawaban yang mencirikan kemampuan tanggung jawab seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu. Tujuannya untuk melihat tingkat tanggung jawab seseorang. Skala penilaian ini akan diisi oleh atasan subjek yang dinilai.

Rentang skor pada Skala penilaian tanggung jawab adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum = 13 (aitem) X 5 = 65

Skor Minimum = 13 (aitem) X 1 = 13

Skor subjek merupakan rerata skor aitem pertanyaan

Kategori skor skala penilaian tanggung jawab :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Berdasarkan skor kuesioner dan skala penilaian tanggung jawab maka interval skor kategori TANGGUNG JAWAB :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Contoh :

Dewi Nur Indah Sari memperoleh Skor kuesioner 50 dan skor penilaian dari atasan 45, maka cara penghitungannya menjadi :

Skor Kuesioner :

(Skor Subjek : Skor Max) X 100%

$(50/65) \times 100\% = 76,92\%$  (Kategori baik, nilai : 4)

Skor Skala Penilaian :

$(\text{Skor total}/\text{Jumlah aitem}) = 45/13 = 3,46$  (Kategori cukup)



Maka SKOR TANGGUNG JAWAB :

$(\text{Skor Kuesioner} + \text{Skor Skala Penilaian})/2 = (4+3,46)/2 = 3,73$  (Kategori CUKUP)

Kuesioner dan Skala penilaian tanggung jawab terlampir pada Petunjuk Teknis ini.

- 5). Sikap; cara pandang dan berperilaku seorang PNS terhadap organisasi dan pegawai lain dalam lingkungan kerjanya

Nilai sikap diperoleh dari rerata skor perilaku kerja yang diberikan oleh atasan langsung pada rentang penilaian tertentu. Pada Sikap terdapat 5 aspek yang dinilai yaitu; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama. Kriteria penilaian unsur sikap, dapat dilihat pada lampiran petunjuk teknis ini

Kategori Skor SIKAP :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Contoh :

Dewi Nur indah sari mendapatkan penilaian sikap dari atasan :

ASPEK YANG DINILAI	NILAI
Oriantasi Pelayanan	78
Integritas	78
Komitmen	78
Disiplin	78
Kerjasama	78
JUMLAH	390
RATA-RATA	78
KATEGORI (NILAI)	BAIK (4)

Dari skor diatas, dapat dinyatakan bahwa Dewi Nur Indah Sari memiliki kategori Sikap BAIK dengan nilai: 4

- 6). Dapat/tidaknya diandalkan; diperoleh dari skor skala penilaian. Skala penilaian terdiri dari 10 aitem yang mengukur bisa atau tidaknya subjek diandalkan oleh atasannya. Skala penilaian diisi oleh atasan yang bersangkutan.

Dapat/tidaknya diandalkan dinilai dengan menggunakan lembar penilaian yang terdiri dari beberapa pertanyaan (10 aitem) dengan 5 kategori pilihan jawaban yang mencirikan tingkat keandalan seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu. Lembar penilaian ini akan diisi oleh atasan subjek yang dinilai.

Rentang skor pada lembar penilaian adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum = 10 (aitem) X 5 = 50

Skor Minimum = 10 (aitem) X 1 = 10

Skor subjek merupakan rerata skor aitem pertanyaan

Kategori skor skala penilaian dapat/tidaknya diandalkan :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Contoh :

Dewi Nur Indah Sari memperoleh Skor penilaian dari atasan 40, maka cara penghitungannya menjadi :

Skor Penilaian :

(Skor total/Jumlah aitem) =  $40/10 = 4$  (Kategori cukup)

Skala penilaian terlampir pada petunjuk teknis ini.

- 7). Pemecahan masalah/problem solving adalah kemampuan dalam menganalisa, mengidentifikasi masalah, mengumpulkan data/informasi dan menganalisisnya untuk membuat sebuah kesimpulan dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang dihadapi.

Kemampuan pemecahan masalah akan diukur dengan menggunakan kuesioner problem solving yang terdiri dari 13 aitem (pertanyaan) dengan 5 kategori pilihan jawaban. Kuesioner ini akan diisi oleh subjek yang dinilai, tujuan dari kuesioner ini adalah untuk melihat kemampuan pemecahan masalah yang dimiliki oleh subjek.

Rentang skor pada kuesioner problem solving adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum = 13 (aitem) X 5 = 65

Skor Minimum = 13 (aitem) X 1 = 13

Interval Skor Kuesioner Problem solving:

INTERVAL SKOR	KATEGORI (SKOR)
0 – 20 (dalam percentase)	BURUK (1)
21 – 40 (dalam percentase)	KURANG (2)
41 – 60 (dalam percentase)	CUKUP (3)
61 – 80 (dalam percentase)	BAIK (4)
81 – 100 (dalam percentase)	SANGAT BAIK (5)

Skala penilaian pemecahan masalah merupakan kumpulan beberapa pertanyaan (10 aitem) yang mencirikan kemampuan pemecahan masalah seseorang. Tujuannya adalah untuk melihat tingkat kemampuan pemecahan masalah subjek. Skala penilaian akan diisi oleh atasan subjek yang dinilai.

Rentang skor pada Skala penilaian problem solving adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum = 10 (aitem) X 5 = 50

Skor Minimum = 10 (aitem) X 1 = 10

Skor subjek merupakan rerata skor aitem pertanyaan

Kategori skor skala penilaian Problem solving :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Berdasarkan skor kuesioner dan skala penilaian problem solving maka interval skor kategori PEMECAHAN MASALAH/PROBLEM SOLVING :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Contoh:

Dewi Nur Indah Sari memperoleh Skor kuesioner 50 dan skor penilaian dari atasan 45, maka cara penghitungannya menjadi :

Skor Kuesioner :

(Skor Subjek : Skor Max) X 100%

$(50/65) \times 100\% = 76.92\%$  (Kategori baik, nilai : 4)

Skor Skala Penilaian :

$(\text{Skor total}/\text{Jumlah aitem}) = 45/10 = 4,5$  (Kategori baik)

Maka SKOR PROBLEM SOLVING :

$(\text{Skor Kuesioner} + \text{Skor Skala Penilaian})/2 = (4+4,5)/2 = 4.25$  (Kategori BAIK)

Kuesioner dan Skala penilaian problem solving terlampir pada Petunjuk Teknis ini.

- 8). Komunikasi; kemampuan PNS dalam menyampaikan pesan baik secara lisan/tertulis; verbal maupun non-verbal.

Skor komunikasi merupakan rerata skor kuesioner komunikasi dengan skala penilaian komunikasi. Komunikasi akan diukur dengan menggunakan kuesioner komunikasi yang terdiri dari 17 aitem (pertanyaan) dengan 5 kategori pilihan jawaban. Kuesioner ini akan diisi oleh subjek yang dinilai, tujuan dari kuesioner ini adalah untuk melihat kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh subjek.

Rentang skor pada kuesioner komunikasi adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum = 17 (aitem) X 5 = 85

Skor Minimum = 17 (aitem) X 1 = 17

Interval Skor Kuesioner Kemampuan Komunikasi :

INTERVAL SKOR	KATEGORI (SKOR)
0–20 (dalam persentase)	BURUK (1)
21 – 40 (dalam persentase)	KURANG (2)
41 – 60 (dalam persentase)	CUKUP (3)
61 – 80 (dalam persentase)	BAIK (4)
81 – 100 (dalam persentase)	SANGAT BAIK (5)

Skala penilaian komunikasi merupakan kumpulan beberapa pertanyaan (15 aitem) yang mencirikan kemampuan komunikasi seseorang. Tujuannya adalah untuk melihat tingkat kemampuan komunikasi subjek. Skala penilaian akan diisi oleh atasan subjek yang dinilai.

Rentang skor pada Skala penilaian komunikasi adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum = 15 (aitem) X 5 = 75

Skor Minimum = 15 (aitem) X 1 = 15

Skor subjek merupakan rerata skor aitem pertanyaan

Kategori skor skala penilaian Komunikasi :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Berdasarkan skor kuesioner dan skala penilaian komunikasi maka interval skor kategori KOMUNIKASI :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Contoh :

Dewi Nur Indah Sari memperoleh Skor kuesioner 50 dan skor penilaian dari atasan 65, maka cara penghitungannya menjadi :

Skor Kuesioner :

(Skor Subjek : Skor Max) X 100%

$(50/85) \times 100\% = 58,82\%$  (Kategori cukup, nilai : 3)

Skor Skala Penilaian :

$(\text{Skor total}/\text{Jumlah aitem}) = 65/15 = 4,3$  (Kategori baik)

Maka SKOR KOMUNIKASI :

$(\text{Skor Kuesioner} + \text{Skor Skala Penilaian})/2 = (3+4,3)/2 = 3,65$  (Kategori CUKUP)

Kuesioner dan Skala tanggung jawab terlampir pada Petunjuk Teknis ini.

- 9). Inisiatif; kesediaan memberikan ide, pikiran konsep baru yang bermanfaat bagi peningkatan kinerja.

Skor inisiatif merupakan rerata skor kuesioner inisiatif dengan skala penilaian inisiatif. Inisiatif akan diukur dengan menggunakan kuesioner insiatif yang terdiri dari 12 aitem (pertanyaan) dengan 5 kategori pilihan jawaban. Kuesioner ini akan diisi oleh subjek yang dinilai, tujuan dari kuesioner ini adalah untuk melihat kemampuan inisiatif yang dimiliki oleh subjek.

Rentang skor pada kuesioner inisiatif adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum = 12 (aitem) X 5 = 60

Skor Minimum = 12 (aitem) X 1 = 12

Interval Skor Kuesioner Inisiatif :

INTERVAL SKOR	KATEGORI (SKOR)
0 – 20 (dalam persentase)	BURUK (1)
21 – 40 (dalam persentase)	KURANG (2)
41 – 60 (dalam persentase)	CUKUP (3)
61 – 80 (dalam persentase)	BAIK (4)
81 – 100 (dalam persentase)	SANGAT BAIK (5)

Skala penilaian inisiatif merupakan kumpulan beberapa pertanyaan (12 aitem) yang mencirikan kemampuan inisiatif seseorang. Tujuannya adalah untuk melihat tingkat kemampuan inisiatif seseorang. Skala penilaian akan diisi oleh atasan subjek yang dinilai.

Rentang skor pada Skala penilaian inisiatif adalah : 1, 2, 3, 4, 5

Skor Maksimum = 12 (aitem) X 5 = 60

Skor Minimum = 12 (aitem) X 1 = 12

Skor subjek merupakan rerata skor aitem pertanyaan

Kategori skor skala penilaian Inisiatif :

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK

Contoh :

Dewi Nur Indah Sari memperoleh Skor kuesioner 50 dan skor penilaian dari atasan 55, maka cara penghitungannya menjadi :

Skor Kuesioner :

$(\text{Skor Subjek} : \text{Skor Max}) \times 100\%$

$(50/60) \times 100\% = 83,33\%$  (Kategori sangat baik, nilai : 5)

Skor Skala Penilaian :

$(\text{Skor total} / \text{Jumlah aitem}) = 55/12 = 4,58$  (Kategori baik)

Maka SKOR INISIATIF :

$(\text{Skor Kuesioner} + \text{Skor Skala Penilaian}) / 2 = (5+4,58) / 2 = 4,79$  (Kategori BAIK)

Kuesioner inisiatif dan skala penilaian terlampir pada petunjuk teknis ini.

#### 4. PENILAIAN JEMBRANA'S ASN AWARD

Setelah skor masing – masing aspek/kategori penilaian diperoleh, maka ditentukan PNS yang meraih PNS TELADAN SKPD dan PNS yang meraih JEMBRANA'S ASN AWARD.

PNS teladan adalah PNS yang memperoleh Skor tertinggi pada masing-masing SKPD dan peraih JEMBRANA'S ASN AWARD adalah PNS yang memperoleh skor tertinggi diantara PNS Teladan.

#### KATEGORI SKOR PENILAIAN JEMBRANA'S ASN AWARD

SKOR	KATEGORI
1 – 1,9	BURUK
2 – 2,9	KURANG
3 – 3,9	CUKUP
4 – 4,9	BAIK
5	SANGAT BAIK



## FORM PENILAIAN JEMBRANA'S ASN AWARD

NAMA :

SKPD :

NO	KAREGORI PENILAIAN	TINGKATAN PENILAIAN PRESTASI					NILAI
		BR	K	C	B	SB	
1	Kualitas Kerja						
2	Kuantitas Kerja						
3	Disiplin Kerja						
4	Tanggung Jawab						
5	Sikap						
6	Dapat/tidaknya diandalkan						
7	Pemecahan masalah						
8	Komunikasi						
9	Inisiatif						
	NILAI TOTAL						
	NILAI RATA-RATA						
	KATEGORI						

KET :

BR : Buruk

K : Kurang

C : Cukup

B : Baik

SB : Sangat Baik

Ketua Tim Penilai

(.....)

Berdasarkan contoh diatas maka Penilaian JEMBRANA'S ASN AWARD untuk Dewi Nur Indah Sari menjadi :

FORM PENILAIAN JEMBRANA'S ASN AWARD

NAMA : DEWI NUR INDAH SARI

SKPD : BKD KAB.JEMBRANA

NO	KAREGORI PENILAIAN	TINGKATAN PENILAIAN PRESTASI					NILAI
		BR	K	C	B	SB	
1	Kualitas Kerja			X			3.7
2	Kuantitas Kerja				X		4
3	Disiplin Kerja				X		4.55
4	Tanggung Jawab			X			3.73
5	Sikap				X		4
6	Dapat/tidaknya diandalkan				X		4
7	Pemecahan masalah				X		4.25
8	Komunikasi			X			3.65
9	Inisiatif				X		4.79
NILAI TOTAL							36.67
NILAI RATA-RATA							4.07
KATEGORI							BAIK

Ketua Tim Penilai

(.....)

BUPATI JEMBRANA,

ttd

I PUTU ARTHA

LAMPIRAN II  
 PERATURAN BUPATI JEMBRANA  
 NOMOR 19/BKD/2015  
 TENTANG  
 JEMBRANA'S APARATUR SIPIL  
 NEGARA AWARD PEMERINTAH  
 KABUPATEN JEMBRANA

FORM PENILAIAN JEMBRANA'S ASN AWARD

NAMA :

SKPD :

NO	KAREGORI PENILAIAN	TINGKATAN PRESTASI					NILAI
		BR	K	C	B	SB	
1	Kualitas Kerja						
2	Kuantitas Kerja						
3	Disiplin Kerja						
4	Tanggung Jawab						
5	Sikap						
6	Dapat/tidaknya diandalkan						
7	Pemecahan masalah						
8	Komunikasi						
9	Inisiatif						
	NILAI TOTAL						
	NILAI RATA-RATA						
	KATEGORI						

KET :

BR : Buruk  
 K : Kurang  
 C : Cukup  
 B : Baik  
 SB : Sangat Baik

BUPATI JEMBRANA,

ttd

I PUTU ARTHA