



PEDOMAN PEMILIHAN TENAGA KEPENDIDIKAN TELADAN



**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL-HIDAYAH
BOGOR
2020/2021**

TIM PENYUSUN

Pengarah:

Dr. Unang Wahidin, M.Pd.I. (Ketua STAI Al-Hidayah)

Penanggung Jawab:

Ketua LPM : Dr. M. Hidayat Ginanjar, M.Pd.I.

Sekretaris : Saefullah, SH.

Tim Penyusun:

Dr. Fachri Fachrudin, S.H.I., M.E.I

Dr. Sujian Suretno, S.Th.I., M.M.

Sarifudin, S.Pd.I., M.Si.

Muhamad Priyatna, M.Pd.I.

Aceng Zakaria, S.Th.I., MA.Hum.

Rumba Triana, S.Th.I., M.Pd.I.

Heriyansyah, S.Pd.I., M.Si.

Muslim, S. Pd.I., M.M.

Apud Saputra, S.Th.I., S.Pd.I.

KATA PENGANTAR

Pemilihan tenaga kependidikan teladan Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Hidayah Bogor yang diselenggarakan tahun akademik 2020/2021 pemilihannya mengikutsertakan seluruh tenaga kependidikan sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi tenaga kependidikan yang selama ini belum terakomodir secara proporsional.

Sehubungan dengan itu diperlukan Pedoman Pemilihan Tenaga Kependidikan Teladan, dan alhamdulillah panitia pemilihan tenaga kependidikan teladan telah menyusun pedoman untuk menyeleksi dan melakukan penilaian secara komprehensif tentang program yang dimaksud. Selain itu pedoman ini juga berisi tentang mekanisme dan tata cara pemilihan seperti penyerahan dokumen karya prestatif, persyaratan, dan beberapa data/informasi yang dikirim oleh Panitia kepada Ketua STAI Al-Hidayah Bogor.

Dengan demikian, semua tenaga kependidikan maupun pihak penyelenggara pemilihan tenaga kependidikan teladan di STAI Al-Hidayah Bogor diharapkan dapat memahami pedoman ini dengan lebih jelas dan lebih mudah untuk direalisasikan.

Dengan diadakannya Pemilihan Tenaga Kependidikan Teladan ini, setiap tenaga kependidikan diharapkan terdorong untuk memiliki prestasi tinggi, sehingga prestasi tersebut dapat meningkatkan STAI Al-Hidayah. Selain itu, buku pedoman ini dapat menjadi informasi yang berharga bagi STAI Al-Hidayah Bogor untuk menentukan prioritas pengembangan SDM tenaga kependidikan menuju daya saing Perguruan Tinggi berbasis keunggulan lokal maupun nasional.

Semoga dengan diterbitkannya buku pedoman ini menjadi acuan dalam penyelenggaraan pemilihan tenaga kependidikan teladan di STAI Al-Hidayah Bogor sehingga terlaksana dengan baik.

Bogor, 27 Agustus 2020

Ketua STAI Al-Hidayah,



Dr. Unang Wahidin, M.Pd.I.
NIDN. 2110107101

DAFTAR ISI

TIM PENYUSUN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II KETENTUAN UMUM	2
BAB III PERSYARATAN	3
BAB IV KOMPONEN PENILAIAN KINERJA	5
BAB V METODE DAN INSTRUMEN PENILAIAN	7
BAB VI WAKTU PENILAIAN KINERJA	9
BAB VII PENGGUNAAN HASIL PENILAIAN KINERJA	9
BAB VIII PEMBERIAN INSENTIF KINERJA	10
BAB IX KETENTUAN PENUTUP	11
Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

STAI Al-Hidayah Bogor merupakan sub sistem pendidikan tinggi yang mencakup program Diploma dan Sarjana yang diselenggarakan oleh Yayasan Islam Al-Huda Bogor Indonesia. Setiap Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) khususnya Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Hidayah Bogor berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Salah satu unsur penunjang dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi adalah tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan tenaga akademik yang bertugas merencanakan dan membantu proses pembelajaran.

Sistem penghargaan terkait dengan aspirasi dan motivasi di kalangan tenaga kependidikan ini diharapkan menjadi salah satu cara dalam mengembangkan manajemen pada institusi perguruan tinggi khususnya di STAI Al-Hidayah Bogor. Selain itu sistem penghargaan akan merupakan salah satu unsur penting dan memiliki peran dalam menumbuh-kembangkan suasana akademik yang pada akhirnya dapat mempercepat perkembangan masyarakat ilmiah masa kini dan masa depan sesuai dengan yang diharapkan. Sistem penghargaan ini harus sejalan dan sesuai dengan harkat dan martabat tenaga kependidikan sebagai penggali dan pengembang ilmu, teknologi, dan seni serta budaya, peneliti dan pengabdian pada masyarakat.

Merujuk pada pemikiran di atas, sudah selayaknya pemberian penghargaan diberikan kepada tenaga kependidikan yang memiliki prestasi yang dibanggakan oleh STAI Al-Hidayah dalam bidang masing-masing. Semoga pemberian penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi akan terus mendorong kinerja tenaga kependidikan untuk berkarya lebih kreatif dan produktif. Dengan demikian prestasi yang semakin produktif itu diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan pengembangan sistem pendidikan tinggi khususnya, dan pembangunan nasional pada umumnya.

BAB II

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Ketua STAI Al-Hidayah Bogor ini yang dimaksud dengan:

- (1) Sekolah Tinggi adalah STAI Al-Hidayah Bogor.
- (2) Ketua adalah Ketua STAI Al-Hidayah Bogor.
- (3) Program Studi adalah Program Studi di lingkungan STAI Al-Hidayah Bogor.
- (4) Tenaga Kependidikan adalah Tenaga Kependidikan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Non PNS.
- (5) Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural adalah Ketua Program Studi, Ketua Lembaga, Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Kepala Perpustakaan.
- (6) Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural adalah Tenaga Kependidikan yang tidak memiliki bawahan, yang terdiri dari selain yang tersebut pada angka 5.
- (7) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut SKP adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat dan dinilai oleh atasan langsung atau pejabat penilai.

Pasal 2

- (1) Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan Tenaga Kependidikan STAI Al Hidayah Bogor baik yang berstatus PNS maupun Non PNS.
- (2) Penilaian kinerja terdiri atas penilaian aspek teknis dengan pendekatan persepsi, hasil kerja yang berwujud (*observable*) dan terukur, berperilaku, dan manajerial.
- (3) Rincian aspek-aspek penilaian kinerja tercantum dalam Lampiran

Peraturan ini.

- (4) Penilaian kinerja harus dilaksanakan secara obyektif dan transparan berdasarkan hasil kerja yang nyata.
- (5) Hasil penilaian kinerja dimuat dalam format yang ditentukan, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan ini.

BAB III PERSYARATAN

Pasal 3 Persyaratan

1. Tenaga Administrasi Akademik

- a. Pegawai Tenaga Kependidikan Tetap STAI Al-Hidayah;
- b. Memiliki Ijazah sekurang-kurangnya D.III
- c. Memiliki Pengalaman bekerja minimal selama 3 tahun
- d. Memiliki Jabatan setinggi-tingginya Kasubbag
- e. Belum mendapatkan penghargaan sebelumnya
- f. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai
- g. Diusulkan oleh atasan yang setingkatnya
- h. Kehadiran kerja mendekati 100%

2. Pustakawan

- a. Pegawai Tenaga Kependidikan Tetap STAI Al-Hidayah;
- b. Memiliki Ijazah sekurang-kurangnya D.III
- c. Memiliki Pengalaman bekerja minimal selama 3 tahun
- d. Belum mendapatkan penghargaan sebelumnya
- e. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai
- f. Memiliki kualifikasi akademik minimal D.III bidang Perpustakaan dan Informasi
- g. Diusulkan oleh atasan yang setingkatnya
- h. Kehadiran kerja mendekati 100%.

3. Laboran

- a. Pegawai Tenaga Kependidikan Tetap STAI Al-Hidayah;

- b. Memiliki Ijazah sekurang-kurangnya D.III
- c. Memiliki Pengalaman bekerja minimal selama 3 tahun
- d. Memiliki Jabatan setinggi-tingginya Kasubbag
- e. Belum mendapatkan penghargaan sebelumnya
- f. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai
- g. Memiliki prestasi yang unggul dan bermanfaat
- h. Diusulkan oleh atasan yang setingkatnya
- i. Kehadiran kerja mendekati 100%

4. Pengelola Keuangan

- a. Pegawai Tenaga Kependidikan Tetap STAI Al-Hidayah;
- b. Memiliki Ijazah D.III sekurang-kurangnya (kualifikasi bidang keuangan)
- c. Memiliki Pengalaman bekerja minimal selama 3 tahun
- d. Memiliki Jabatan setinggi-tingginya Kasubbag
- e. Belum mendapatkan penghargaan sebelumnya
- f. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai
- g. Memiliki prestasi yang unggul dan bermanfaat
- h. Diusulkan oleh atasan yang setingkatnya
- i. Kehadiran kerja mendekati 100%.

5. Arsiparis

- a. Pegawai Tenaga Kependidikan Tetap STAI Al-Hidayah;
- b. Memiliki Ijazah sekurang-kurangnya D.III (kualifikasi arsiparis)
- c. Memiliki Pengalaman bekerja minimal selama 3 tahun
- d. Memiliki Jabatan setinggi-tingginya Kasubbag
- e. Belum mendapatkan penghargaan sebelumnya
- f. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai
- g. Kehadiran kerja 100%.

6. Ketua Lembaga

- a. Pegawai Tetap STAI Al-Hidayah;
- b. Memiliki Ijazah sekurang-kurangnya Strata Satu (S1)

- c. Memiliki Pengalaman bekerja minimal selama 3 tahun
- d. Mempunyai prestasi
- e. Belum mendapatkan penghargaan sebelumnya
- f. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai
- g. Diusulkan oleh Ketua dan Wakil Ketua STAI Al-Hidayah Bogor
- h. Memiliki prestasi dibuktikan dengan sertifikat
- i. Kehadiran kerja mendekati 100%.

7. Ketua Program Studi

- a. Pegawai Tetap STAI Al-Hidayah;
- b. Memiliki Ijazah sekurang-kurangnya Strata Dua (S2)
- c. Memiliki Pengalaman bekerja minimal selama 3 tahun
- d. Mempunyai prestasi dibuktikan dengan sertifikat
- e. Belum mendapatkan penghargaan sebelumnya
- f. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai
- g. Memiliki prestasi dibuktikan dengan sertifikat
- h. Diusulkan oleh Ketua dan Wakil Ketua STAI Al-Hidayah Bogor
- i. Kehadiran kerja mendekati 100%

BAB IV

KOMPONEN PENILAIAN KINERJA

Bagian Pertama Aspek Yang Dinilai

Pasal 4

- (1) Penilaian kinerja untuk Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural meliputi aspek:
- a. teknis dengan pendekatan persepsi yaitu: inisiatif; inovasi; komunikasi; kemampuan adaptasi; motivasi; kerjasama; dan kemandirian.
 - b. Keperilakuan, yaitu: kedisiplinan; komitmen; penampilan; etika dan kesopanan; kejujuran; dan loyalitas.

- c. hasil kerja yang berwujud dan terukur dengan indikator kinerja sesuai dengan masing-masing kelompok jabatan yang mencerminkan: produktivitas, terkait dengan kuantitas hasil; dan kualitas, terkait dengan standar kerja hasil.
- (2) Penilaian kinerja untuk Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural meliputi semua aspek yang dimaksud pada ayat (1) ditambah dengan aspek manajerial sebagai berikut:
- a. Kepemimpinan;
 - b. Pemecahan masalah; dan
 - c. Pengambilan keputusan.

Bagian Kedua Penilai

Pasal 5

- (1) Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural akan dinilai untuk semua aspek teknis, manajerial, berperilaku, dengan menggunakan Form A, Form B, Form C, dan Form D sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini oleh:
- a. Atasan langsung yang secara nyata mengkoordinasikan pekerjaan dari atasan langsungnya;
 - b. Bawahan/rekan kerja pada unit kerja yang sama minimal 3 (tiga) orang;
 - c. Tenaga kependidikan yang bersangkutan.
- (2) Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural akan dinilai untuk aspek teknis, berperilaku, dan hasil kerja dengan menggunakan Form A, Form C dan Form D sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan oleh:
- a. Atasan langsung yang secara nyata mengkoordinasikan pekerjaan dari atasan langsungnya.
 - b. Rekan kerja disatuan unit kerja minimal 3 (tiga) orang.
 - c. Tenaga Kependidikan yang bersangkutan.

BAB V

METODE DAN INSTRUMEN PENILAIAN

Bagian Pertama Metode Penilaian

Pasal 6

Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan dalam waktu yang bersamaan di setiap unit kerja atau sub unit kerja .

Bagian Kedua Instrumen Penilaian

Pasal 7

Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan menggunakan instrumen sebagai berikut:

- a. Form Penilaian Kinerja Tipe A beserta Panduan Penilaian Kinerjanya digunakan untuk menilai Aspek Teknis, antara lain: inisiatif; inovasi; komunikasi; kemampuan adaptasi; motivasi; kerjasama; dan kemandirian.
- b. Form Penilaian Kinerja Tipe B beserta Panduan Penilaian Kinerjanya digunakan untuk menilai Aspek Manajerial, antara lain: kepemimpinan; pemecahan masalah; dan. pengambilan keputusan.
- c. Form Penilaian Kinerja Tipe C beserta Panduan Penilaian Kinerjanya digunakan untuk menilai Aspek Keperilakuan, antara lain: kedisiplinan; komitmen; penampilan; etika dan kesopanan; kejujuran; dan loyalitas.
- d. Form Penilaian Kinerja Tipe D beserta Panduan Penilaian Kinerjanya digunakan untuk menilai hasil kerja yang berwujud (*observable*) dan terukur sesuai dengan masing-masing kelompok jabatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan ini.

Pasal 8

- (1) Kategori penilaian terdiri dari 4 (empat) kategori sebagai berikut:
- a. sangat baik, dengan nilai : 91 – 100
 - b. baik, dengan nilai : 76 – 90

- c. kurang, dengan nilai : 51 – 75
 - d. sangat kurang, dengan nilai : ≤ 50
- (2) Perhitungan penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan sebagai berikut:

- a. Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural, nilai rerata masing-masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot sebagai berikut:

Penilai	Bobot				Total
	Form A	Form B	Form C	Form D	
Atasan	10%	25%	10%	15%	60%
Bawahan / Rekan Kerja	10%	10%	10%	10%	40%

- b. Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural, nilai rerata masing-masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot sebagai berikut:

Penilai	Bobot			Total
	Form A	Form C	Form D	
Atasan	20%	10%	30%	60%
Rekan Kerja	10%	10%	20%	40%

- (3) Penilaian kinerja oleh diri sendiri tidak dimasukkan dalam perhitungan penilaian kinerja seperti tercantum pada ayat (1).
- (4) Hasil penilaian diri sendiri hanya akan digunakan sebagai pembandingan dari hasil perhitungan penilaian kinerja pada ayat (1).
- (5) Jika ada perbedaan/gap yang tajam antara penilaian diri sendiri dengan penilaian atasan, bawahan dan rekan kerja maka bisa ditindaklanjuti dengan mendiskusikan hasilnya dengan Tenaga Kependidikan yang bersangkutan.
- (6) Hasil perhitungan pada ayat (1) di atas akan menentukan nilai akhir Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan yang selanjutnya akan menentukan Rating Kinerja Tenaga Kependidikan sebagai berikut:
 - a. Sangat Baik, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja $> 85\%$ dari nilai maksimal;
 - b. Baik, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja $> 60 -$

- 85% dari nilai maksimal;
- c. Kurang, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja > 40 - 60% dari nilai maksimal;
 - d. Sangat kurang, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja sampai dengan 40% dari nilai total.

BAB VI

WAKTU PENILAIAN KINERJA

Pasal 9

- (1) Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dari semua aspek penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun yaitu pada akhir bulan Agustus.
- (2) Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dari aspek hasil kerja dilakukan setiap 1 kali dalam satu tahun, yang hasil penilaiannya diperhitungkan dalam penilaian tersebut pada ayat (1).

BAB VII

PENGGUNAAN HASIL PENILAIAN KINERJA

Pasal 10

Rating kinerja Tenaga Kependidikan yang diperoleh dari perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (6) akan digunakan untuk kepentingan sebagai berikut:

- (1) Bidang Administratif.
 - a. Perpanjangan kontrak atau kenaikan tingkat;
 - b. Untuk dapat diperpanjang kontraknya, Tenaga Kependidikan minimal harus mendapatkan rating baik dalam penilaian kinerja terakhir;
 - c. Pemberian insentif kinerja;
 - d. Sekolah Tinggi dan unit kerja, bisa memberi insentif yang

- berbasis kinerja sesuai dengan kemampuannya dengan besaran insentif sesuai hasil penilaian kinerja, yaitu sangat baik, baik, kurang, atau sangat kurang;
- e. Promosi, rotasi, dan demosi jabatan.

(2) Pengembangan Tenaga Kependidikan.

Hasil penilaian kinerja akan digunakan untuk mengidentifikasi gap antara kinerja yang diinginkan dan kinerja aktual, sehingga dari gap tersebut, pimpinan unit kerja bisa menentukan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang tepat yang diperlukan oleh masing- masing Tenaga Kependidikan.

(3) Tujuan Strategis.

Hasil penilaian kinerja akan digunakan untuk mengidentifikasi:

- a. Kebutuhan jumlah personel yang kompeten/*qualified* dan tepat untuk setiap unit kerja;
- b. Penempatan yang tepat bagi tenaga Kependidikan sesuai dengan kompetensinya. Tenaga Kependidikan yang kinerjanya tidak memuaskan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi dengan tugasnya, dapat di rotasi ke tempat yang sesuai.

BAB VIII

PEMBERIAN INSENTIF KINERJA

Pasal 11

- (1) Insentif Kinerja diberikan kepada semua individu Tenaga Kependidikan yang mempunyai jabatan struktural dan jabatan-jabatan lain.
- (2) Insentif kinerja diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja yang menunjukkan hasil kerja yang berwujud (*observable*) dan terukur (Form D) sebagai berikut:
 - a. Apabila hasil penilaian kinerja menunjukkan kategori sangat baik, maka yang bersangkutan akan mendapatkan penghargaan (*reward*) dan insentif dengan ketentuan diatur kemudian.

- b. Apabila hasil penilaian kinerja menunjukkan kategori baik, maka yang bersangkutan mendapatkan insentif dengan ketentuan diatur kemudian.
- c. Apabila hasil penilaian kinerja menunjukkan kategori kurang, maka yang bersangkutan harus diberikan peringatan secara tertulis agar dapat meningkatkan kinerjanya dan diberikan arahan yang spesifik terkait dengan pembinaan,
- d. Apabila hasil penilaian kinerja menunjukkan kategori sangat kurang, maka yang bersangkutan harus diberikan peringatan secara tertulis agar dapat meningkatkan kinerjanya dan diberikan arahan yang spesifik terkait dengan pembinaan, serta akan dikenakan hukuman yang diatur kemudian.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan ini, akan ditetapkan lebih lanjut dengan keputusan tersendiri.

Pasal 13

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di: Bogor
pada tanggal 20 Agustus 2020
Ketua STAI Al-Hidayah,

Dr. Unang Wahidin, M.Pd.I.
NIDN. 2110107101

LAMPIRAN

FORM A

FORMULIR PENILAIAN KINERJA ASPEK TEKNIS DAN HASIL KERJA

No	Kriteria	Indikator	PENILAIAN			
			1 Sangat Kurang	2 Kurang	3 Baik	4 Sangat Baik
1	Inisiatif	Mampu berpikir dan bertindak cepat dan tepat untuk mencapai tujuan	●	●	●	●
2	Inovasi	Memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah/tugas	●	●	●	●
		Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	●	●	●	●
3	Komunikasi	Mampu menyampaikan ide, argumentasi secara jelas kepada orang lain	●	●	●	●

		Dapat berbicara/presentasi di depan umum dengan baik.	●	●	●	●
		Mampu memberikan arahan, penjelasan kepada bawahan atau rekan kerja.	●	●	●	●
4	Kemampuan Adaptasi	Mampu menguasai dan menggunakan teknologi informasi dengan baik.	●	●	●	●
5	Motivasi	Menunjukkan kemauan untuk bekerja sepenuh hati.	●	●	●	●
		Menjaga semangat kerja secara konsisten.	●	●	●	●
6	Kerjasama	Dapat membina hubungan kerja/berinteraksi/bekerja sama dengan orang lain.	●	●	●	●
		Memberikan kontribusi positif dan produktif dalam setiap pekerjaan.	●	●	●	●
7	Kemandirian	Dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tanpa pengawasan langsung dari atasan.	●	●	●	●

		Memecahkan masalah, membuat keputusan secara tepat, cepat, sesuai dengan wewenangnya.	●	●	●	●
Nilai Total						

FORM B

FORMULIR PENILAIAN KINERJA ASPEK MANAJERIAL

No	Kriteria	Indikator	PENILAIAN			
			1 Sangat Kurang	2 Kurang	3 Baik	4 Sangat Baik
1	Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	Memiliki visi dan dapat menetapkan tujuan bagi unit kerjanya.	●	●	●	●
		Mampu memimpin, mempengaruhi, memotivasi dan memberi arahan ke bawahan/rekan kerja dengan baik.	●	●	●	●
		Mampu memberdayakan bawahan.	●	●	●	●
		Menjunjung tinggi integritas (kejujuran dan ketaatan pada peraturan) dan kredibilitas lembaga.	●	●	●	●
2	Pemecahan Masalah (<i>Problem Solving</i>)	Mampu mengidentifikasi permasalahan dan menentukan solusinya.	●	●	●	●

		Mampu memberikan alternatif solusi kepada atasan atas permasalahan yang dihadapi.	●	●	●	●
3	Pengambilan Keputusan (<i>Decision Making</i>)	Mampu memilih solusi yang paling tepat untuk memecahkan masalah.	●	●	●	●
		Berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuat	●	●	●	●
Nilai Total						

FORM C

FORMULIR PENILAIAN KINERJA ASPEK KEPERILAKUAN

No	Kriteria	Indikator	PENILAIAN			
			1 Sangat Kurang	2 Kurang	3 Baik	4 Sangat Baik
1	Kedisiplinan	Rendahnya frekuensi membolos/izin dalam jam kerja.	●	●	●	●
2	Komitmen	Berkomitmen tinggi dalam pengembangan institusi.	●	●	●	●
3	Penampilan	Penampilan fisik yang selalu rapi dan sesuai aturan.	●	●	●	●
4	Etika dan Kesopanan	Sopan dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama pekerja.	●	●	●	●
5	Kejujuran	Berbicara dan berperilaku secara apa adanya.	●	●	●	●
		Konsisten antara ucapan dan tindakan.	●	●	●	●
6	Loyalitas	Menjalankan perintah atasan dengan segala upaya.	●	●	●	●

		Tidak membantah, menolak atau melakukan pembangkangan terhadap perintah atasan.	●	●	●	●
		Bangga dan bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaannya.	●	●	●	●
Nilai Total						

FORM D

**HASIL KERJA TERWUJUD DAN TERUKUR
(3 JENIS INDIKATOR KINERJA)**

(sesuai dengan masing-masing kelompok jabatan)

No	Kriteria	Indikator	PENILAIAN			
			1 Sangat Kurang	2 Kurang Baik	3 Baik	4 Sangat Baik
1			●	●	●	●
2			●	●	●	●
3			●	●	●	●
4			●	●	●	●
Nilai Total						

**FORMULIR REKAP PENILAIAN KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN YANG MENDUDUKI JABATAN**

STRUKTURAL PERIODE :

Nama :	Satuan Unit Kerja:	Tanggal Penilaian
NIP :	Jabatan:	
	Status :	

Kriteria	Rerata Nilai Dari				Total
	Atasan	Bobot	Rekan atau Bawahan	Bobot	
Form A (aspek Teknis)		10%		10%	
Form B (aspek manajerial)		25%		10%	
Form C (Aspek Keperlakuan)		10%		10%	
Form D (Aspek Hasil Kerja)		15%		10%	
Rating					

**FORMULIR REKAP PENILAIAN KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN YANG TIDAK MENDUDUKI**

JABATAN STRUKTURAL PERIODE:

Nama :	Satuan Unit Kerja :	Tanggal Penilaian
NIP :	Jabatan :	
	Status :	

Kriteria	Rerata Nilai Dari				Total
	Atasan	Bobot	Rekan atau Bawahan	Bobot	
Form A (aspek Teknis)		20%		10%	
Form C (Aspek Keperlakuan)		10%		10%	
Form D (Aspek Hasil Kerja)		30%		20%	
Rating					