PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT
INSPEKTORAT DAERAH
Jalan H. Abd. Malik Pattana Endeng, Rangas, Simboro dan Kepulauan, Mamuju 91512
Laman: www. inspektorat.sulbarprov.go.id, Pos-el: inspektoratprovinsisulbar@gmail.com

KEPUTUSAN KEPALA INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT
NOMOR 1 TAHUN 2026

TENTANG
PEDOMAN PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

KEPALA INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT,

Menimbang :
a. bahwa penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara dimaksudkan untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir;
b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 201 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan ketentuan Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, perlu disusun pedoman penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan tentang Pedoman Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi |Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
2. 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 dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparat Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Rebuplik Indonesia Nomor 6037) 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 Rebuplik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Rebuplik Indonesia Nomor 6340);

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
7. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah;
8. Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 39 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2025 Nomor 39).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Pedoman Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Pedoman Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU, wajib menjadi acuan penilaian kinerja bagi seluruh Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

KETIGA : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang dialokasikan pada Inpektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Mamuju
Pada tanggal 7 Januari 2026

KEPALA INSPEKTORAT DAERAH,

Drs. H. M. NATSIR, MM.
Pangkat : Pembina Utama Madya
NIP. 196612311986031116

Salinan Keputusan ini ditembuskan kepada:
1. Gubernur Sulawesi Barat;
2. Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Barat;
3. Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Lampiran I : Keputusan Kepala Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat
Nomor : 1 TAHUN 2026
Tanggal : 7 Januari 2026
Tentang : Pedoman Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

PEDOMAN PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

1. Instrumen Penilaian Pelaksana dan Fungsional

A. Fungsional dan Pelaksana

Tabel 1 Instrumen Penilaian Fungsional dan Pelaksana

No.	Komponen Penilaian	Bobot Komponen	Indikator Penilaian	Bobot Indikator	Kriteria	Skor
1	Kinerja Utama	60%	Tingkat Kinerja Individu	25%	Berkontribusi dalam penyelesaian pekerjaan	1 – 5
					Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	1 – 5
			Kreativitas dan Inisiatif	20%	Mampu menyelesaikan permasalahan dan berinovasi dalam penyelesaian tugas	1 – 5
					Aktif mengikuti kegiatan yang mewakil unit kerja/sub unit kerja	1 – 5
			Kerja Sama Tim	30%	Bekerja sama dalam tim kerja	1 – 5
					Membangun komunikasi yang baik	1 – 5
			Perilaku Kerja	25%	Menerima arahan dengan baik	1 – 5
					Menunjukkan sikap ramah, proaktif, dan responsif dalam memberikan layanan kepada rekan kerja maupun masyarakat	1 – 5
2	Disiplin Kerja	25%	Tingkat Kehadiran	25%	Rekapitulasi kehadiran saat masuk dan pulang kerja	1 – 100
3	Pengembangan Kompetensi dan Prestasi Kerja	15%	Pengembangan Kompetensi	70%	Mengikuti pelatihan/diklat secara aktif dan relevan dengan tupoksi/pengawasan	1 – 5
			Prestasi Kerja/Penghargaan	30%	Skala/Lingkup Penghargaan	1 – 5

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

B. Administrator

Tabel 2 Instrumen Penilaian Administrator

No.	Komponen Penilaian	Bobot Komponen	Indikator Penilaian	Bobot Indikator	Kriteria	Skor
1	Kinerja Utama	60%	Kepemimpinan dan Keteladanan	25%	Menjadi teladan dalam disiplin, profesionalisme, integritas, dan etika kerja	1 – 5
					Memahami tugas dan tanggung jawab serta mampu memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami	1 – 5
			Komunikasi dan Koordinasi	20%	Menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat melalui komunikasi dua arah yang membangun pemahaman bersama antar unit kerja	1 – 5
					Membangun hubungan kerja yang baik di lingkungan kerja inspektorat dan stakeholder terkait	1 – 5
			Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja	30%	Menyusun sistem kerja yang sistematis, membagi tugas secara adil, dan menyesuaikan penugasan dengan kemampuan bawahan	1 – 5
					Membuat rencana kerja yang jelas, terarah, dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas unit kerja	1 – 5
			Pengambilan Keputusan	25%	Mengambil keputusan dengan cepat dan tepat serta bertanggung jawab atas hasil kerja unit	1 – 5
					Bersikap tegas dalam mengarahkan bawahan, memantau pelaksanaan tugas, dan menindak pelanggaran	1 – 5
2	Disiplin Kerja	25%	Kehadiran/Absensi	25%	Tingkat Kehadiran	1 – 100
3	Inovasi dan Tata Kelola Adminsitrasi	15%	Tata Kelola Administrasi	70%	Laporan dan dokumen terkait pelaksanaan tugas (SOP, KKP, LHP) lengkap, tertib, dan tepat waktu	1 – 5
			Inovasi	30%	Menghasilkan dan menerapkan inovasi yang berdampak pada peningkatan kinerja, reputasi, efisiensi, dan efektivitas kerja	1 – 5

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

2. Mekanisme Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan serangkaian tahapan untuk menilai capaian kinerja seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) secara objektif, terukur, akuntabel, berkelanjutan dalam periode tertentu (bulanan/triwulanan/tahunan). Hasil penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) selanjutnya akan dijadikan dasar pemberian *reward dan punishment* serta evaluasi kinerja organisasi.

Penilaian kinerja yang dilakukan terbagi atas 3 (tiga) komponen penilaian :

I. Komponen Penilaian bagi Fungsional dan Pelaksana

A. Kinerja Utama (Bobot 60%);
B. Disiplin Kerja (Bobot 25%);
C. Pengembangan Kompetensi dan Prestasi Kerja (15%).

Deskripsi dari setiap komponen beserta indikator penilaian sebagai berikut :

A. Kinerja Utama

Komponen Kinerja Utama dengan bobot penilaian sebesar 60% menggunakan 4 (empat) indikator penilaian yaitu : 1) Tingkat Kinerja Individu; 2) Kreativitas dan Inisiatif; 3) Kerja Sama Tim; serta 4) Perilaku Kerja, yang dinilai berdasarkan hasil pelaksanaan tugas Aparatur Sipil Negara oleh pejabat penilai (atasan langsung) sesuai kriteria yang telah ditetapkan menggunakan skor 1 – 5 dengan kategori penilaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 3 Skor dan Kategori Penilaian Kinerja Fungsional dan Staf

Skor	Kategori Penilaian Kinerja
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup
2	Kurang
1	Sangat Kurang

1) Indikator Tingkat Kinerja Individu

Indikator Tingkat Kinerja Individu menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 4. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Tingkat Kinerja Individu dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Tingkat Kinerja Individu} = \frac{\textit{Total Nilai Tingkat Kinerja Individu}\ \textit{Hasil Penilaian Atasan}}{\textit{Total Nilai Maksimal}\ \textit{Tingkat Kinerja Individu}} \times \text{Bobot Indikator } (25\%)$$

Tabel 4 Rentang Penilaian Tingkat Kinerja Individu

No	Kriteria Penilaian Tingkat Kinerja Individu	Skor
1	Berkontribusi dalam penyelesaian pekerjaan	1 – 5
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	1 – 5
Total Nilai Maksimal		10

2) Indikator Kreativitas dan Inisiatif

Indikator Kreativitas dan Inisiatif menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 5. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Kreativitas dan Inisiatif dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Kreativitas dan Inisiatif} = \frac{\textit{Total Nilai Kreativitas dan Inisiatif}\ \textit{Hasil Penilaian Atasan}}{\textit{Total Nilai Maksimal}\ \textit{Kreativitas dan Inisiatif}} \times \text{Bobot Indikator } (20\%)$$

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Tabel 5 Rentang Penilaian Kreativitas dan Inisiatif

No	Kriteria Penilaian Kreativitas dan Inisiatif	Skor
1	Mampu menyelesaikan permasalahan dan berinovasi dalam penyelesaian tugas	1 – 5
2	Aktif mengikuti kegiatan yang mewakil unit kerja/sub unit kerja	1 – 5
Total Nilai Maksimal		10

3) Indikator Kerja Sama Tim

Indikator Kerja Sama menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 6. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Kerja Sama Tim dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Kerja Sama Tim} = \frac{\textit{Total Nilai Kerja Sama Tim Hasil Penilaian Atasan}}{\textit{Total Nilai Maksimal Kerja Sama Tim}} \; x \; \text{Bobot Indikator } (30\,\%)$$

Tabel 6 Rentang Penilaian Kerja Sama Tim

No	Kriteria Penilaian Kerja Sama Tim	Skor
1	Bekerja sama dalam tim kerja	1 – 5
2	Membangun komunikasi yang baik	1 – 5
Total Nilai Maksimal		10

4) Indikator Perilaku Kerja

Indikator Perilaku Kerja menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 7. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Perilaku Kerja dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Perilaku Kerja} = \frac{\textit{Total Nilai Perilaku Kerja Hasil Penilaian Atasan}}{\textit{Total Nilai Maksimal Perilaku Kerja}} \; x \; \text{Bobot Indikator } (25\,\%)$$

Tabel 7 Rentang Penilaian Perilaku Kerja

No	Kriteria Penilaian Perilaku Kerja	Skor
1	Menerima arahan dengan baik	1 – 5
2	Menunjukkan sikap ramah, proaktif, dan responsif dalam memberikan layanan kepada rekan kerja maupun masyarakat	1 – 5
Total Nilai Maksimal		10

Komponen penilaian Kinerja Utama berdasarkan penggabungan hasil perhitungan nilai indikator berikut : 1) Tingkat Kinerja Individu; 2) Kreativitas dan Inisiatif; 3) Kerja Sama Tim; dan 4) Perilaku Kerja. Sehingga perhitungan nilai Kinerja Utama dilakukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Nilai Kinerja Utama} = \backslash(\text{Nilai Tingkat Kinerja Individu} + \text{Kreativitas dan Inisiatif} + \text{Kerja Sama Tim} + \text{Perilaku Kerja}\backslash) \text{ x Bobot Komponen Penilaian } (60\,\%) \; x \; 100$$

B. Disiplin Kerja

Komponen Disiplin Kerja dengan bobot penilaian sebesar 25% menggunakan indikator tingkat kehadiran yang dinilai berdasarkan rekapitulasi kehadiran Aparatur Sipil Negara pada saat masuk dan pulang kerja dengan kategori terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dan tidak masuk kerja. Dinas luar dan sakit yang dibuktikan dengan surat tugas dan surat keterangan sakit dari dokter dihitung sebagai masuk kerja.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Pengurangan tingkat kehadiran berdasarkan kategori diatas, sebagai berikut :

- Terlambat masuk kerja :
  a. Terlambat 30 menit : 0,5%
  b. Terlambat 31-60 menit : 1%
  c. Terlambat 61-90 menit : 1,25%
  d. Terlambat > 90 menit : 1,5%
- Pulang sebelum waktunya :
  a. Pulang Sebelum Waktunya 30 menit : 0,5%
  b. Pulang Sebelum Waktunya 31-60 menit : 1%
  c. Pulang Sebelum Waktunya 61-90 menit : 1,25%
  d. Pulang Sebelum Waktunya > 90 menit : 1,5%
- Tidak masuk kerja dengan keterangan : 2%
- Tidak masuk kerja tanpa keterangan : 3%

Komponen penilaian Disiplin Kerja berdasarkan hasil perhitungan tingkat kehadiran Aparatur Sipil Negara. Sehingga perhitungan nilai Disiplin Kerja dilakukan dengan menggunakan rumus berikut :\

Nilai Disiplin Kerja=\(Tingkat Kehadiran x Bobot Komponen Penilaian $(25\%))x\,100$

C. Pengembangan Kompetensi dan Prestasi Kerja

Komponen Pengembangan Kompetensi dan Prestasi Kerja dengan bobot penilaian sebesar 15% menggunakan 2 (dua) indikator penilaian yaitu : 1) Pengembangan Kompetensi; dan 2) Level Penghargaan.

1) Indikator Pengembangan Kompetensi

Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi Aparatur Sipil Negara agar sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karir, yang dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan/atau sertifikat kompetensi (diklat/pelatihan) berdasarkan kriteria berikut :

Tabel 8 Skor dan Kriteria Penilaian Pengembangan Kompetensi

Skor	Kriteria Penilaian Pengembangan Kompetensi
5	Mengikuti Pelatihan Secara Aktif ≥ 3 (Tiga) Kali dalam Setahun dan Relevan dengan Pengawasan/Tupoksi
4	Mengikuti Pelatihan 2 (Dua) Kali dalam Setahun dan Relevan dengan Pengawasan/Tupoksi
3	Mengikuti Pelatihan 1 (Satu) Kali dalam Setahun dan Relevan dengan Pengawasan/Tupoksi
2	Mengikuti Pelatihan Tetapi Tidak Relevan atau Hanya Bersifat Formalitas
1	Tidak Mengikuti Pelatihan Apapun

Indikator Pengembangan Kompetensi menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 8. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Pengembangan Kompetensi dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Pengembangan Kompetensi} = \frac{\textit{Skor Pengembangan Kompetensi}}{\textit{Skor Maks . Pengembangan Kompetensi}} x \text{ Bobot Indikator } (70\%)$$

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

2) Indikator Prestasi Kerja/Penghargaan

Prestasi Kerja atau Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang diterima oleh pegawai ASN/PPPK atas prestasinya dalam capaian kinerja yang dibuktikan dengan piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya berdasarkan kriteria berikut :

Tabel 9 Skor dan Penilaian Lingkup Penghargaan

Skor	Kriteria Penilaian Lingkup Penghargaan
5	Meraih Penghargaan di Lingkup Provinsi
4	Meraih Penghargaan di Lingkup Kabupaten/Kota
3	Meraih Penghargaan di Lingkup Internal APIP
2	Meraih Penghargaan di Lingkup OPD Provinsi
1	Tidak Pernah Meraih Penghargaan

Indikator Prestasi Kerja/Penghargaan menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 9. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Prestasi Kerja/Penghargaan dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Prestasi Kerja/Penghargaan} = \frac{\textit{Skor Pretasi Kerja/¿ Penghargaan}}{\textit{Skor Maksimal Prestasi Kerja/¿ Penghargaan}} x \text{ Bobot Indikator } (3$$

Komponen penilaian Pengembangan Kompetensi dan Prestasi Kerja berdasarkan penggabungan hasil perhitungan nilai indikator berikut : 1) Pengembangan Kompetensi; dan 2) Level Penghargaan. Sehingga perhitungan nilai Pengembangan Kompetensi dan Prestasi Kerja dilakukan dengan menggunakan rumus berikut :

Nilai Pengembangan Kompetensi dan **Prestasi Kerja** =
\(Nilai Pengembangan Kompetensi+Nilai Prestasi Kerja/Penghargaan\)
x Bobot Komponen Penilaian (15 %) x 100

Nilai Kinerja Akhir Fungsional dan Pelaksana merupakan hasil perhitungan seluruh komponen penilaian kinerja yang terbagi ke dalam 5 (lima) predikat kinerja sebagaimana tabel 10. Pengukuran Nilai Kinerja Akhir Fungsional dan Staf dihitung menggunakan rumus berikut :

Nilai Kinerja Akhir=Nilai Kinerja Utama+Nilai Disiplin Kerja
+Nilai Pengembangan Kompetensi dan Prestasi Kerja

Tabel 10 Nilai dan Predikat Kinerja

Nilai Kinerja Akhir	Predikat Kinerja
90 - 100	Memuaskan
80 - 89	Sangat Baik
70 -79	Baik
60 - 69	Cukup
< 60	Kurang

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

II. Komponen Penilaian bagi Administrator

A. Kinerja Utama (Bobot 60%);
B. Disiplin Kerja (Bobot 25%);
C. Inovasi dan Tata Kelola Administrasi (15%).

Deskripsi dari setiap komponen beserta indikator penilaian sebagai berikut :

A. Kinerja Utama

Komponen Kinerja Utama dengan bobot penilaian sebesar 60% menggunakan 4 (empat) indikator penilaian yaitu : 1) Kepemimpinan dan Keteladanan; 2) Komunikasi dan Koordinasi; 3) Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja; serta 4) Pengambilan Keputusan, yang dinilai berdasarkan hasil pelaksanaan tugas Administrator oleh pejabat tertinggi sesuai kriteria yang telah ditetapkan menggunakan skor 1 – 5 dengan kategori penilaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 11 Skor dan Kategori Penilaian Kinerja Administrator

Skor	Kategori Penilaian Kinerja
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup
2	Kurang
1	Sangat Kurang

1) Indikator Kepemimpinan dan Keteladanan

Indikator Kepemimpinan dan Keteladanan menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 12. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Kepemimpinan dan Keteladanan dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Kepemimpinan dan Keteladanan} = \frac{\textit{Total Nilai Kepemimpinan dan Keteladanan Hasil Penilaian Atasan}}{\textit{Total Nilai Maksimal Kepemimpinan dan Keteladanan}} \; x \; \text{Bobot Indikator } (25\,\%)$$

Tabel 12 Rentang Penilaian Kepemimpinan dan Keteladanan

No	Kriteria Penilaian Kepemimpinan dan Keteladanan	Skor
1	Menjadi teladan dalam disiplin, profesionalisme, integritas, dan etika kerja	1 – 5
2	Memahami tugas dan tanggung jawab serta mampu memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami	1 – 5
Total Nilai Maksimal		10

2) Indikator Komunikasi dan Koordinasi

Indikator Komunikasi dan Koordinasi menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 13. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Komunikasi dan Koordinasi dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Komunikasi dan Koordinasi} = \frac{\textit{Total Nilai Komunikasi dan Koordinasi Hasil Penilaian Atasan}}{\textit{Total Nilai Maksimal Komunikasi dan Koordinasi}} \; x \; \text{Bobot Indikator } (20\,\%)$$

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Tabel 13 Rentang Penilaian Komunikasi dan Koordinasi

No	Kriteria Penilaian Komunikasi dan Koordinasi	Skor
1	Menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat melalui komunikasi dua arah yang membangun pemahaman bersama antar unit kerja	1 – 5
2	Membangun hubungan kerja yang baik di lingkungan kerja inspektorat dan stakeholder terkait	1 – 5
Total Nilai Maksimal		10

3) Indikator Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja

Indikator Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 14. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja} = \frac{\textit{Total Nilai Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja Hasil Penilaian Atasan}}{\textit{Total Nilai Maksimal Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja}} \; x \; \text{Bobot Indikator } (30\%)$$

Tabel 14 Rentang Penilaian Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja

No	Kriteria Penilaian Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja	Skor
1	Menyusun sistem kerja yang sistematis, membagi tugas secara adil, dan menyesuaikan penugasan dengan kemampuan bawahan	1 – 5
2	Membuat rencana kerja yang jelas, terarah, dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas unit kerja	1 – 5
Total Nilai Maksimal		10

4) Indikator Pengambilan Keputusan

Indikator Pengambilan Keputusan menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 15. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Pengambilan Keputusan dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Pengambilan Keputusan} = \frac{\textit{Total Nilai Pengambilan Keputusan Hasil Penilaian Atasan}}{\textit{Total Nilai Maksimal Pengambilan Keputusan}} \; x \; \text{Bobot Indikator } (25\%)$$

Tabel 15 Rentang Penilaian Pengambilan Keputusan

No	Kriteria Penilaian Pengambilan Keputusan	Skor
1	Mengambil keputusan dengan cepat dan tepat serta bertanggung jawab atas hasil kerja unit	1 – 5
2	Bersikap tegas dalam mengarahkan bawahan, memantau pelaksanaan tugas, dan menindak pelanggaran	1 – 5
Total Nilai Maksimal		10

Komponen penilaian Kinerja Utama berdasarkan penggabungan hasil perhitungan nilai indikator berikut : 1) Kepemimpinan dan Keteladanan; 2) Komunikasi dan Koordinasi; 3) Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja; dan 4) Pengambilan Keputusan. Sehingga perhitungan nilai Kinerja Utama dilakukan dengan menggunakan rumus berikut :

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Nilai Kinerja Utama=\(Nilai Kepemimpinan dan Keteladanan +Komunikasi dan Koordinasi+Perencanaan dan Pengorganisasian Kerja +Pengambilan Keputusan\) x Bobot Komponen Penilaian $(60\%)\, x\, 100$

B. Disiplin Kerja

Komponen Disiplin Kerja dengan bobot penilaian sebesar 25% menggunakan indikator tingkat kehadiran yang dinilai berdasarkan rekapitulasi kehadiran Aparatur Sipil Negara pada saat masuk dan pulang kerja dengan kategori terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dan tidak masuk kerja. Dinas luar dan sakit yang dibuktikan dengan surat tugas dan surat keterangan sakit dari dokter dihitung sebagai masuk kerja.

Pengurangan tingkat kehadiran berdasarkan kategori diatas, sebagai berikut :

- Terlambat masuk kerja :
  e. Terlambat 30 menit : 0,5%
  f. Terlambat 31-60 menit : 1%
  g. Terlambat 61-90 menit : 1,25%
  h. Terlambat > 90 menit : 1,5%

- Pulang sebelum waktunya :
  e. Pulang Sebelum Waktunya 30 menit : 0,5%
  f. Pulang Sebelum Waktunya 31-60 menit : 1%
  g. Pulang Sebelum Waktunya 61-90 menit : 1,25%
  h. Pulang Sebelum Waktunya > 90 menit : 1,5%
- Tidak masuk kerja dengan keterangan : 2%
- Tidak masuk kerja tanpa keterangan : 3%

Komponen penilaian Disiplin Kerja berdasarkan hasil perhitungan tingkat kehadiran Aparatur Sipil Negara. Sehingga perhitungan nilai Disiplin Kerja dilakukan dengan menggunakan rumus berikut :

Nilai Disiplin Kerja=\(Tingkat Kehadiran x Bobot Komponen Penilaian $(25\%)\,)\, x\, 100$

C. Inovasi dan Tata Kelola Administrasi

Komponen Inovasi dan Tata Kelola Administrasi dengan bobot penilaian sebesar 15% menggunakan 2 (dua) indikator penilaian yaitu : 1) Inovasi; dan 2) Tata Kelola Administrasi.

1) Indikator Inovasi

Inovasi adalah gagasan, terobosan, atau pembaharuan yang dihasilkan oleh Adminsitrator dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, kualitas layanan, reputasi, serta kinerja organisasi. Inovasi tersebut dapat berupa penyempurnaan proses kerja, penerapan metode baru, pemanfaatan teknologi informasi, maupun pengembangan sistem kerja yang memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja organisasi. Penilaian dilakukan berdasarkan tingkat implementasi, keberlanjutan, serta manfaat yang dihasilkan, berdasarkan kriteria berikut :

Tabel 16 Skor dan Kriteria Penilaian Inovasi

Skor	Kriteria Penilaian Inovasi
5	Menghasilkan Inovasi yang Diterapkan dan Berdampak Besar pada Peningkatan Kinerja Organisasi, Kualitas Pelayanan, serta Efektifitas dan Efisiensi Kerja
4	Menghasilkan Inovasi yang Siap Diimplementasikan dan Memiliki Potensi Dampak Positif Meskipun Hasilnya Belum Optimal
3	Mengusulkan Inovasi yang Layak, tetapi Belum Masuk Tahap Implementasi atau Dampaknya Masih Terbatas

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

2	Menghasilkan atau Mengusulkan Inovasi namun Kurang Relevan, Tidak Memberikan Dampak Nyata, atau Tidak Sesuai dengan Kebutuhan Pengawasan
1	Tidak Menunjukkan Upaya Inovasi dan Tidak Pernah Mengusulkan Ide Baru untuk Peningkatan Kerja

Indikator Inovasi menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 16. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Inovasi dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Inovasi} = \frac{\textit{Skor Inovasi}}{\textit{Skor Maksimal Inovasi}} \; x \; \text{Bobot Indikator } (30\%)$$

2) Indikator Tata Kelola Administrasi

Tata Kelola Administrasi adalah kemampuan Adminstrator dalam mengelola administrasi pemerintahan secara tertib, sistematis, akuntabel, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian ini mencakup ketepatan pengelolaan dan pengarsipan laporan/dokumen, pelaporan kinerja, ketertiban administrasi, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur berdasarkan kriteria berikut :

Tabel 17 Skor dan Kriteria Penilaian Tata Kelola Administrasi

Skor	Kriteria Penilaian Tata Kelola Administrasi
5	Laporan dan Dokumen terkait Pelaksanaan Tugas (SOP, KKP, LHP) Tersusun Sangat Lengkap, Tertib, dan Seluruhnya Disampaikan Tepat Waktu
4	Laporan dan Dokumen terkait Pelaksanaan Tugas (SOP, KKP, LHP) Lengkap dan Tertib, dengan Sebagian Kecil Ketidaktepatan Waktu namun Tidak Mengganggu Mutu Administrasi
3	Laporan dan Dokumen terkait Pelaksanaan Tugas (SOP, KKP, LHP) Cukup Lengkap dan Tertib, namun Terdapat Beberapa Kekurangan dalam Ketepatan Waktu atau Kelengkapan Dokumen
2	Laporan dan Dokumen terkait Pelaksanaan Tugas (SOP, KKP, LHP) Belum Lengkap, tidak Sepenuhnya Tertib, dan Sering Terlambat
1	Laporan dan Dokumen terkait Pelaksanaan Tugas (SOP, KKP, LHP) Tidak Lengkap, Tidak Tertib, Sulit Ditelusuri, dan Umumnya Tidak Disampaikan Tepat Waktu

Indikator Tata Kelola Administrasi menggunakan skor penilaian dengan skala 1 – 5 sebagaimana tabel 17. Setelah itu, perhitungan nilai indikator Tata Kelola Administrasi dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Tata Kelola Administrasi} = \frac{\textit{Skor Tata Kelola Administrasi}}{\textit{Skor Maks . Tata Kelola Administrasi}} \; x \; \text{Bobot Indikator } (70\%)$$

Komponen penilaian Inovasi dan Tata Kelola Administrasi berdasarkan penggabungan hasil perhitungan nilai indikator berikut : 1) Inovasi; dan 2) Tata Kelola Administrasi. Sehingga perhitungan nilai Inovasi dan Tata Kelola Administrasi dilakukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Nilai Inovasi dan Tata Kelola Administrasi} = \text{\(Nilai Inovasi+Nilai Tata Kelola Administrasi\)} \text{ x Bobot Komponen Penilaian } (15\%) \; x \; 100$$

Nilai Kinerja Akhir Administrator merupakan hasil perhitungan seluruh komponen penilaian kinerja yang terbagi ke dalam 5 (lima) predikat kinerja sebagaimana tabel 18. Pengukuran Nilai Kinerja Akhir Administrator dihitung menggunakan rumus berikut :

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Nilai Kinerja Akhir=Nilai Kinerja Utama+Nilai Disiplin Kerja
+Nilai Inovasi dan Tata Kelola Administrasi

Tabel 18 Nilai Kinerja Akhir dan Predikat Kinerja

Nilai Kinerja Akhir	**Predikat Kinerja**
90 – 100	Memuaskan
80 – 89	Sangat Baik
70 -79	Baik
60 – 69	Cukup
< 60	Kurang

KEPALA INSPEKTORAT DAERAH,

Drs. H. M. NATSIR, MM.
Pangkat : Pembina Utama Madya
NIP. 196612311986031116

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).