

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 10 TAHUN 1979  
TENTANG  
PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,**

**Menimbang** : a. bahwa dalam rangka usaha menjamin obyektifitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem kirierdam sistem prestasi kerja, dipandang perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil;

b. bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1952 tentang Daftar Pernyataan Kecakapan untuk Pegawai Negeri Sipil dipandang tidak sesuai lagi, oleh sebab itu perlu ditinjau kembali dan disempurnakan;

**Mengingat** : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;

2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041);

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan** : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

- a. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah ini disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, adalah suatu daftar yang memuat hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh Pejabat Penilai;
- b. Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu, kecuali ditentukan lain oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretaiatan

Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara , Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I dalam lingkungannya masing-masing;

- c. Atasan Pejabat Penilai adalah atasan langsung dari Pejabat Penilai.

### **Pasal 2**

Tujuan dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

### **Pasal 3**

Terhadap setiap Pegawai Negeri Sipil, dilakukan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sekali setahun oleh Pejabat Penilai.

## **BAB II DAFTAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN**

### **Pasal 4**

- (1) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, dituangkan dalam daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.
- (2) Dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan unsur-unsur yang dinilai adalah:
- a. kesetiaan;
  - b. prestasi kerja;
  - c. tanggungjawab;
  - d. ketaatan;
  - e. kejujuran;
  - f. kerjasama;
  - g. prakarsa; dan
  - h. kepemimpinan.
- (3) Unsur kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf h, hanya dinilai bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a ke atas yang memangku suatu jabatan.

### **Pasal 5**

- (1) Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut:
- |              |   |          |
|--------------|---|----------|
| a. amat baik | = | 91 - 100 |
| b. baik      | = | 76 - 90  |
| c. cukup     | = | 61 - 75  |

- d. sedang = 51 - 60
- e. kurang = 50 ke bawah.

(2) Pedoman dalam memberikan nilai pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, adalah sebagai tersebut dalam Lampiran Peraturan Pemerintah ini.

### **Pasal 6**

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan adalah bersifat rahasia.

## **BAB III PEJABAT PENILAI, ATASAN PEJABAT PENILAI, DAN TATACARA PENILAIAN**

### **Pasal 7**

- (1) Pejabat Penilai wajib melakukan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungannya.
- (2) Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) , dilakukan pada tiap-tiap akhir tahun.

### **Pasal 8**

Pejabat Penilai baru dapat melakukan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, apabila ia telah membawahkan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

### **Pasal 9**

- (1) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan diberikan oleh Pejabat Penilai kepada Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.
- (2) Apabila Pegawai Negeri Sipil yang dinilai berkeberatan atas nilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, maka ia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya, kepada Atasan Pejabat Penilai melalui hierarki dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut.
- (3) Pegawai Negeri Sipil yang dinilai wajib mengembalikan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) kepada Pejabat Penilai selambat-lambatnya dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut.

## **Pasal 10**

- (1) Pejabat Penilai menyampaikan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Atasan Pejabat Penilai dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. apabila tidak ada keberatan dari Pegawai Negeri Sipil yang dinilai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut disampaikan tanpa catatan;
  - b. apabila ada keberatan dari Pegawai Negeri Sipil yang dinilai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut disampaikan dengan catatan tentang tanggapan Pejabat Penilai atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.
- (2) Atasan Pejabat Penilai memeriksa dengan seksama Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang disampaikan kepadanya.
- (3) Apabila terdapat alasan-alasan yang cukup Atasan Pejabat Penilai dapat mengadakan perubahan nilai yang tercantum dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- (4) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan baru berlaku sesudah ada pengesahan dari Atasan Pejabat Penilai.

## **Pasal 11**

Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretaiatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I, adalah Pejabat Penilai dan atau Atasan Pejabat Penilai yang tertinggi dalam lingkungannya masing-masing.

## **BAB IV KETENTUAN LAIN-LAIN**

### **Pasal 12**

- (1) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pejabat Negara, dibuat oleh Pejabat Penilai dengan menggunakan bahan-bahan yang diberikan oleh pimpinan badan atau dewan tempat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menjalankan tugasnya sebagai Pejabat Negara.
- (2) Khusus bagi Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, bahan-bahan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut diberikan oleh Ketua Fraksi yang bersangkutan.

### **Pasal 13**

- (1) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang sedang menjalankan tugas belajar, dibuat oleh Pejabat Penilai dengan menggunakan bahan-bahan yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi, sekolah atau kursus yang bersangkutan.
- (2) Khusus bagi Pegawai Negeri Sipil yang menjalankan tugas belajar di luar negeri bahan-bahan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut diberikan oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia di Negara yang bersangkutan.

### **Pasal 14**

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Daerah Otonom atau instansi Pemerintah lainnya, dibuat oleh Pejabat Penilai dari Daerah otonom atau instansi Pemerintah yang bersangkutan.

### **Pasal 15**

- (1) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan atau dipekerjakan pada perusahaan milik Negara, organisasi profesi, badan swasta yang ditentukan, negara sahabat, atau badan internasional, dibuat oleh Pejabat Penilai dengan menggunakan bahan-bahan dari pimpinan perusahaan, organisasi, atau badan yang bersangkutan.
- (2) Khusus bagi Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan atau dipekerjakan pada negara sahabat atau badan internasional bahan-bahan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut diberikan oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia di Negara yang bersangkutan.

### **Pasal 16**

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Pemerintah ini diatur lebih lanjut dengan Keputusan Presiden.

### **Pasal 17**

Ketentuan-ketentuan teknis tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini, ditetapkan lebih lanjut oleh Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara.

## **BAB V**

## **KETENTUAN PERALIHAN**

### **Pasal 18**

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang dibuat sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini dianggap dibuat berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.

## **BAB VI KETENTUAN PENUTUP**

### **Pasal 19**

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah ini, maka Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1952 tentang Daftar Pernyataan kecakapan Pegawai Negeri (Lembaran Negara Tahun 1952 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Nomor 201) dan segala peraturan perundang-undangan lainnya yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

### **Pasal 20**

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar supaya setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 15 Mei 1979

**PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

t.t.d

**SOEHARTO**

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 15 Mei 1979

**MENTERI/ SEKRETARIS NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA**

t.t.d

**SUDHARMONO, SH.**

**LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1979 NOMOR 17**

LAMPIRAN PERATURAN PEMERINTAH  
 REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR : 10 TAHUN 1979  
 TANGGAL : 15 MEI 1979

| NO<br>MO<br>R | UNSUR<br>YANG<br>DINILAI | URAIAN |   | NILAI       |           | KET<br>ERA<br>NGA<br>N |
|---------------|--------------------------|--------|---|-------------|-----------|------------------------|
|               |                          |        |   | SEBU<br>TAN | ANGK<br>A |                        |
| 1             | 2                        | 3      | 4   | 5           | 6         | 7                      |
| I.            | KESETI<br>AAN            | 1.     | tidak pernah menyangsikan kebenaran Pancasila baik dalam ucapan, sikap, tingkah laku, dan perbuatan.  | amat baik   | 91-100    |                        |
|               |                          | 2.     | selalu menjunjung tinggi kehormatan Negara dan atau Pemerintah, serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan   | amat baik   | 91-100    |                        |
|               |                          | 3.     | selalu berusaha dengan sungguh-sungguh memperdalam pengetahuannya tentang Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta selalu berusaha mempelajari Haluan Negara, Politik Pemerintah dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna. | amat baik   | 91-100    |                        |
|               |                          | 4.     | tidak pernah menjadi simpatisan/anggota perkumpulan atau tidak pernah terlibat gerakan yang bertujuan mengubah atau   | amat baik   | 91-100    |                        |

|  |  |    |   |           |        |  |
|--|--|----|---|-----------|--------|--|
|  |  |    | menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 bentuk Negara Kesatuan Republik Indonesia atau Pemerintah.  |           |        |  |
|  |  | 5. | tidak pernah mengeluarkan ucapan, membuat tulisan atau melakukan tindakan yang dapat dinilai bertujuan mengubah atau menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah.  | amat baik | 91-100 |  |
|  |  | 6. | karena kurang pengetahuan secara tidak sadar pernah ikut-ikutan mengeluarkan ucapan atau menunjukkan sikap atau tingkah laku yang dapat dinilai menyangsikan kebenaran Pancasila, tetapi kemudian sadar akan kekeliruannya dan tidak lagi menyangsikan kebenaran Pancasila. | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 7. | karena kealpaan dan tidak sadar pernah bersikap atau bertingkah laku yang dapat dinilai kurang menjunjung tinggi kehormatan Negara dan atau Pemerintah, tetapi kemudian sadar akan kekeliruannya dan tidak lagi mengulangi kekeliruan tersebut.                             | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 8. | kalau ada dorongan baru mau berusaha dengan sungguh-sungguh mempelajari dan memperdalam pengetahuannya tentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Haluan Negara, Politik Pemerintah, dan rencana-rencana Pemerintah sesuai dengan bidang tugasnya.                        | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 9. | karena kurang pengetahuan pernah mengeluarkan ucapan atau menunjukkan sikap atau tingkah laku yang dapat dinilai  | cukup     | 61-75  |  |



|  |  |    |   |            |       |  |
|--|--|----|---|------------|-------|--|
|  |  | 10 | menyangsikan kebenaran Pancasila, tetapi sesudah diperingatkan ia sadar akan kekeliruannya dan tidak lagi menyangsikan kebenaran Pancasila.   | cukup      | 61-75 |  |
|  |  | 11 | karena kealpaan pernah bersikap atau bertingkah laku yang dapat dinilai kurang menjunjung tinggi kehormatan Negara dan atau Pemerintah tetapi sesudah diperingatkan ia sadar akan kekeliruannya dan tidak lagi mengulangi kekeliruan tersebut.                  | cukup      | 61-75 |  |
|  |  | 12 | kurang berusaha mempelajari dan memperdalam pengetahuannya tentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Haluan Negara, politik Pemerintah dan rencana-rencana Pemerintah sesuai dengan bidang tugasnya.   | sedan<br>g | 51-60 |  |
|  |  | 13 | karena terpengaruh oleh orang lain atau lingkungan menjadi ikut-ikutan mengeluarkan ucapan atau menunjukkan sikap atau tingkah laku yang dapat dinilai menyangsikan kebenaran Pancasila dan baru sadar akan kekeliruannya setelah diberi peringatan yang keras. | sedan<br>g | 51-60 |  |
|  |  | 14 | karena terpengaruh oleh orang lain atau lingkungan menjadi ikut-ikutan bersikap atau bertingkah laku yang dapat dinilai kurang menjunjung tinggi kehormatan Negara dan atau Pemerintah dan baru sadar akan kekeliruannya setelah diberi peringatan yang keras.  | sedan<br>g | 51-60 |  |
|  |  |    | jarang mempelajari Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945,   | sedan<br>g |       |  |

|    |                |    |   |           |             |  |
|----|----------------|----|---|-----------|-------------|--|
|    |                | 15 | Haluan Negara, politik Pemerintah dan rencana-rencana Pemerintah sesuai dengan bidang tugasnya.   |           | 50 ke bawah |  |
|    |                | 16 | walaupun telah diberikan peringatan tetapi masih mengeluarkan ucapan atau menunjukkan sikap atau tingkah laku yang dapat menyangsikan kebenaran pancasila.        | kurang    | 50 ke bawah |  |
|    |                | 17 | walaupun telah diberikan peringatan tetapi masih bersikap atau bertingkah laku yang dapat dinilai kurang menjunjung tinggi kehormatan Negara dan atau Pemerintah. | kurang    | 50 ke bawah |  |
|    |                |    | tidak berusaha mempelajari Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Haluan Negara, politik Pemerintah dan rencana-rencana Pemerintah sesuai dengan bidang tugasnya.   | kurang    |             |  |
| II | Prestasi kerja | 1. | mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.  | amat baik | 91-100      |  |
|    |                | 2. | mempunyai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya.   | amat baik | 91-100      |  |
|    |                | 3. | mempunyai pengalaman yang luas di bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.   | amat baik | 91-100      |  |
|    |                | 4. | selalu bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya.   | amat baik | 91-100      |  |
|    |                | 5. | mempunyai kesegaran dan   | amat baik | 91-100      |  |

|  |  |    |   |           |        |  |
|--|--|----|---|-----------|--------|--|
|  |  | 6. | kesehatan jasmani dan rohani yang baik.   | amat baik | 91-100 |  |
|  |  | 7. | selalu melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasilguna.  | amat baik | 91-100 |  |
|  |  | 8. | hasil kerjanya jauh melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah. | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 9. | mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya.   | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 10 | mempunyai ketrampilan yang baik dalam melaksanakan tugasnya.  | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 11 | mempunyai pengalaman yang luas di bidang tugasnya.  | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 12 | selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.  | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 13 | pada umumnya mempunyai kesegaran jasmani dan rohani yang baik.  | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 14 | pada umumnya melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasilguna.  | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 15 | mencapai hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.                     | cukup     | 61-75  |  |
|  |  | 16 | mempunyai kecakapan yang cukup di bidang tugasnya.  | cukup     | 61-75  |  |
|  |  | 17 | mempunyai ketrampilan yang cukup dalam melaksanakan tugasnya.   | cukup     | 61-75  |  |
|  |  | 18 | mempunyai pengalaman yang cukup di bidang tugasnya.   | cukup     | 61-75  |  |

|  |  |    |   |            |                |  |
|--|--|----|---|------------|----------------|--|
|  |  | 19 | bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya kalau ada dorongan.  | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 20 | adakalanya terganggu kesehatan jasmannya.   | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 21 | adakalanya tidak dapat melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasilguna.                                    | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 22 | adakalanya tidak mencapai hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.    | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 23 | mempunyai kecakapan yang sedang di bidang tugasnya.   | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 24 | mempunyai ketrampilan yang sedang dalam melaksanakan tugasnya.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 25 | mempunyai pengalaman yang sedang di bidang tugasnya.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 26 | adakalanya tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 27 | berkali-kali terganggu kesehatan jasmaninya sehingga sering terganggu pelaksanaan tugasnya.                       | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 28 | berkali-kali tidak dapat melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna.                               | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 29 | berkali-kali tidak mencapai hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah. | sedan<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 30 | kuarng mempunyai kecakapan di bidang tugasnya.  |            | 50 ke<br>bahwa |  |

|     |               |    |  |              |                |  |
|-----|---------------|----|--|--------------|----------------|--|
|     |               | 31 | kurang mempunyai ketrampilan dalam tugasnya.   | kurang<br>g  | 50 ke<br>bawah |  |
|     |               | 32 | kurang mempunyai pengalaman di bidang tugasnya.  | kurang<br>g  | 50 ke<br>bawah |  |
|     |               | 33 | kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.   | kurang<br>g  | 50 ke<br>bawah |  |
|     |               | 34 | sering terganggu kesehatan jasmaninya.   | kurang<br>g  | 50 ke<br>bawah |  |
|     |               | 35 | sering tidak dapat melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna.  | kurang<br>g  | 50 ke<br>bawah |  |
|     |               |    | hasil kerjanya selalu jauh di bawah hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah. | kurang<br>g  |                |  |
|     |               |    |  | kurang<br>g  |                |  |
|     |               |    |  | kurang<br>g  |                |  |
| III | Tanggungjawab | 1. | selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.  | amat<br>baik | 91-100         |  |
|     |               | 2. | selalu berada di tempat tugasnya dalam segala keadaan.   | amat<br>baik | 91-100         |  |
|     |               | 3. | selalu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain atau golongan.                       | amat<br>baik | 91-100         |  |
|     |               | 4. | tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.  | amat<br>baik | 91-100         |  |
|     |               | 5. | berani memikul resiko dari   | amat         | 91-100         |  |

|  |  |    |   |           |        |  |
|--|--|----|---|-----------|--------|--|
|  |  |    | keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.   | baik      |        |  |
|  |  | 6. | selalu menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya.          | amat baik | 91-100 |  |
|  |  | 7. | pada umumnya menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat pada waktunya.   | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 8. | pada umumnya berada di tempat tugasnya dalam segala keadaan.  | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 9. | pada umumnya mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan.                   | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 10 | pada umumnya tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.                                  | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 11 | pada umumnya berani memikul resiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.                             | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 12 | pada umumnya menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya.    | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 13 | adakalanya terlambat melaksanakan tugasnya atau tepat pada waktunya tetapi kurang lengkap.                                  | cukup     | 61-75  |  |
|  |  | 14 | pada umumnya berada di tempat tugasnya.   | cukup     | 61-75  |  |
|  |  | 15 | pada umumnya mengutamakan kepentingan dinas tetapi dalam keadaan terdesak adakalanya kurang mengutamakan kepentingan dinas. | cukup     | 61-75  |  |
|  |  | 16 |   | cukup     | 61-75  |  |

|  |  |    |  |            |                |  |
|--|--|----|--|------------|----------------|--|
|  |  | 17 | pada umumnya tidak berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain tetapi adakalanya berusaha melibatkan orang lain untuk turut bertanggungjawab.            | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 18 | pada umumnya berani memikul resiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya, tetapi adakalanya berusaha melibatkan orang lain untuk turut memikul resiko. | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 19 | adakalanya kurang baik menyimpan dan atau memelihara barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya.   | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 20 | adakalanya tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tidak tepat pada waktunya.   | sedan      | 51-60          |  |
|  |  | 21 | adakalanya meninggalkan tempat tugasnya.   | g          | 51-60          |  |
|  |  | 22 | adakalanya kurang mengutamakan kepentingan dinas.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 23 | adakalanya melemparkan kesalahan yang dibuatnya sendiri kepada orang lain.   | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 24 | adakalanya tidak berani memikul resiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 25 | kurang baik menyimpan dan atau memelihara barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya.  | sedan<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 26 | sering tidak dapat menyelesaikan tugasnya.   |            | 50 ke          |  |

|    |          |    |  |           |                         |  |
|----|----------|----|--|-----------|-------------------------|--|
|    |          | 27 | sering meninggalkan tempat tugasnya.   | kurang    | bahwa<br>50 ke<br>bahwa |  |
|    |          | 28 | sering mengabaikan kepentingan dinas.  | kurang    | 50 ke<br>bahwa          |  |
|    |          | 29 | sering melemparkan kesalahan yang dibuatnya sendiri kepada orang lain.                               | kurang    | 50 ke<br>bahwa          |  |
|    |          | 30 | sering tidak berani memikul resiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.      | kurang    | 50 ke<br>bahwa          |  |
|    |          |    | sering lalai menyimpan dan atau memelihara barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya.   | kurang    |                         |  |
|    |          |    |  | kurang    |                         |  |
| IV | Ketaatan | 1. | selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku               | amat baik | 91-100                  |  |
|    |          | 2. | selalu mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya.  | amat baik | 91-100                  |  |
|    |          | 3. | selalu mentaati ketentuan-ketentuan jam kerja  | amat baik | 91-100                  |  |
|    |          | 4. | selalu memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya. | amat baik | 91-100                  |  |
|    |          | 5. | selalu bersikap sopan santun.  | amat baik | 91-100                  |  |
|    |          | 6. | pada umumnya mentaati peraturan  | baik      | 76-90                   |  |



|  |  |    |   |       |       |  |
|--|--|----|---|-------|-------|--|
|  |  |    | perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku.   |       |       |  |
|  |  | 7. | pada umumnya mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan baik.   | baik  | 76-90 |  |
|  |  | 8. | adakalanya tidak masuk kerja atau terlambat masuk kerja dan atau cepat pulang dari waktu jam kerja yang ditentukan tanpa alasan yang sah, tetapi tidak lebih dari 40 (empat puluh) jam kerja dalam waktu 1 (satu) tahun.        | baik  | 76-90 |  |
|  |  | 9. | pada umumnya memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik sesuai dengan bidang tugasnya.  | baik  | 76-90 |  |
|  |  | 10 | pada umumnya bersikap sopan santun.   | baik  | 76-90 |  |
|  |  | 11 | karena kurang pengetahuan adakalanya mengabaikan ketentuan peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan tetapi tidak menimbulkan kerugian Negara atau dinas.   | cukup | 61-75 |  |
|  |  | 12 | pada umumnya mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang.   | cukup | 61-75 |  |
|  |  | 13 | adakalanya tidak masuk kerja atau terlambat masuk kerja dan atau lebih cepat pulang dari waktu jam kerja yang ditentukan tanpa alasan yang sah tetapi tidak lebih dari 80 (delapan puluh) jam kerja dalam waktu 1 (satu) tahun. | cukup | 61-75 |  |
|  |  | 14 | adakalanya kurang baik memberikan pelayanan terhadap  | cukup | 61-75 |  |

|  |  |    |  |            |                |  |
|--|--|----|--|------------|----------------|--|
|  |  | 15 | masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.  | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 16 | adakalanya kurang menunjukkan sikap sopan santun.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 17 | adakalanya mengabaikan peraturan perundang-undangan dan atau perintah kedinasan yang berlaku.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 18 | adakalanya salah melaksanakan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 19 | adakalanya tidak masuk kerja atau terlambat masuk kerja dan atau lebih cepat pulang dari waktu jam kerja yang ditentukan tanpa alasan yang sah tetapi tidak lebih dari 120 (seratus dua puluh) jam kerja dalam waktu 1 (satu) tahun. | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 20 | kurang baik memberikan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 21 | berkali-kali kurang menunjukkan sikap sopan santun.  | sedan<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 22 | sering mengabaikan peraturan perundang-undangan dan atau perintah kedinasan yang berlaku.  | kuran<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 23 | sering salah melaksanakan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang.  | kuran<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 24 | sering tidak masuk kerja atau terlambat masuk kerja dan atau lebih cepat pulang dari waktu jam kerja yang ditentukan tanpa alasan yang sah lebih dari 120 (seratus dua puluh) jam kerja dalam waktu 1 (satu) tahun.                  | kuran<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |

|   |           |    |   |                      |                |  |
|---|-----------|----|---|----------------------|----------------|--|
|   |           | 25 | sering terlambat memberi pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.<br><br>sering kurang menunjukkan sikap sopan santun.  | kurang<br><br>kurang | 50 ke<br>bawah |  |
| V | Kejujuran | 1. | selalu melaksanakan tugas dengan ikhlas.  | amat baik            | 91-100         |  |
|   |           | 2. | tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya.   | amat baik            | 91-100         |  |
|   |           | 3. | selalu melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya.  | amat baik            | 91-100         |  |
|   |           | 4. | pada umumnya melaksanakan tugas dengan ikhlas.  | baik                 | 76-90          |  |
|   |           | 5. | pada umumnya tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya.  | baik                 | 76-90          |  |
|   |           | 6. | pada umumnya melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya.  | baik                 | 76-90          |  |
|   |           | 7. | adakalanya kurang ikhlas melaksanakan tugasnya.   | cukup                | 61-75          |  |
|   |           | 8. | karena terpengaruh oleh lingkungan adakalanya menyimpang dari wewenangnya tetapi tidak menimbulkan kerugian terhadap Negara dan masyarakat. | cukup                | 61-75          |  |
|   |           | 9. | adakalanya hasil kerjanya   | cukup                | 61-75          |  |

|    |            |    |   |           |                |  |
|----|------------|----|---|-----------|----------------|--|
|    |            | 10 | dilaporkan kepada atasan kurang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.  | sedan g   | 51-60          |  |
|    |            | 11 | adakalanya tidak ikhlas melaksanakan tugasnya.  | sedan g   | 51-60          |  |
|    |            | 12 | adakalanya menyimpang dari wewengannya tetapi tidak menimbulkan kerugian terhadap Negara.                                 | sedan g   | 51-60          |  |
|    |            | 13 | kadang-kadang hasil kerjanya yang dilaporkan kepada atasan lebih baik daripada keadaan yang sebenarnya.                   | sedan g   | 50 ke<br>bahwa |  |
|    |            | 14 | sering tidak ikhlas melaksanakan tugas.   | kuran g   | 50 ke<br>bahwa |  |
|    |            | 15 | sering menyimpang dari wewengannya yang adakalanya menumbulkan kerugian terhadap Negara atau masyarakat.                  | kuran g   | 50 ke<br>bahwa |  |
|    |            |    | sering hasil kerjanya yang dilaporkan pada atasan menyimpang dari keadaan yang sebenarnya.                                | kuran g   |                |  |
| VI | Kerja sama | 1. | mengetahui secara mendalam bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya.                           | amat baik | 91-100         |  |
|    |            | 2. | selalu menghargai pendapat orang lain.  | amat baik | 91-100         |  |
|    |            | 3. | dengan cepat dapat menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat orang lain apabila yakin bahwa pendapat orang lain itu benar. | amat baik | 91-100         |  |
|    |            | 4. | selalu bersedia mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari   | amat baik | 91-100         |  |

|  |  |     |   |           |        |  |
|--|--|-----|---|-----------|--------|--|
|  |  |     | orang lain.   |           |        |  |
|  |  | 5.  | selalu mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan.                           | amat baik | 91-100 |  |
|  |  | 6.  | selalu bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah walaupun ia tidak sependapat.                                      | amat baik | 91-100 |  |
|  |  | 7.  | pada umumnya mengetahui bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya.                                  | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 8.  | pada umumnya menghargai pendapat orang lain.  | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 9.  | pada umumnya dapat menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat orang lain, apabila ia yakin bahwa pendapat orang lain itu benar. | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 10. | pada umumnya bersedia mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain.   | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 11. | pada umumnya mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan.                     | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 12. | pada umumnya bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah walaupun ia tidak sependapat.                                | cukup     | 61-75  |  |
|  |  | 13. | mengetahui secara garis besar bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya.                            | cukup     | 61-75  |  |
|  |  | 14. | adakalanya kurang menghargai  |           |        |  |

|  |  |    |  |            |                |  |
|--|--|----|--|------------|----------------|--|
|  |  | 15 | pendapat orang lain.   | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 16 | baru dapat menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat orang lain setelah berkali-kali diyakinkan.                | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 17 | adakalanya lambat mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain.                                | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 18 | adakalanya kurang mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan. | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 19 | adakalanya sulit menerima keputusan yang diambil secara sah karena tidak sesuai dengan pendapatnya.            | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 20 | kuang mengetahui bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya.                          | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 21 | kurang menghargai pendapat orang lain.   | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 22 | adakalanya tidak dapat menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat orang lain yang benar.                         | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 23 | adakalanya sulit mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain.                                 | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 24 | adakalanya tidak mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 25 | adakalanya tidak dapat menerima keputusan yang diambil secara sah karena tidak sesuai dengan pendapatnya.      | sedan<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |

|     |          |    |  |              |                |  |
|-----|----------|----|--|--------------|----------------|--|
|     |          | 26 | tidak mengetahui bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya.  |              | 50 ke<br>bahwa |  |
|     |          | 27 | sering kurang menghargai pendapat orang lain.  | kuran<br>g   | 50 ke<br>bahwa |  |
|     |          | 28 | sering tidak dapat menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat orang lain yang benar.   | kuran<br>g   | 50 ke<br>bahwa |  |
|     |          | 29 | sering tidak dapat memepertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain.  | kuran<br>g   | 50 ke<br>bahwa |  |
|     |          | 30 | sering tidak mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan.  | kuran<br>g   | 50 ke<br>bahwa |  |
|     |          |    | sering tidak dapat menerima keputusan yang diambil secara sah karena tidak sesuai dengan pendapatnya.  | kuran<br>g   |                |  |
|     |          |    |  | kuran<br>g   |                |  |
| VII | Prakarsa | 1. | tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan. | amat<br>baik | 91-100         |  |
|     |          | 2. | selalu berusaha mencari tatacara kerja baru dalam mencapai dayaguna dan hasilguna yang   | amat<br>baik | 91-100         |  |

|  |  |    |  |           |        |  |
|--|--|----|--|-----------|--------|--|
|  |  |    | sebesar-besarnya.  |           |        |  |
|  |  | 3. | selalu berusaha memberikan saran yang dipandang baik berguna kepada atasan baik diminta atau tidak diminta mengenai atau yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas.  | amat baik | 91-100 |  |
|  |  | 4. | dalam keadaan yang mendesak tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan. | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 5. | pada umumnya berusaha mencari tatacara kerja baru dalam mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya.   | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 6. | pada umumnya selalu berusaha memberikan saran yang dipandang baik dan berguna kepada atasan , baik diminta atau tidak diminta mengenai atau yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas.   | baik      | 76-90  |  |
|  |  | 7. | tanpa petunjuk atau perintah dari atasan adakalanya lambat mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.  | cukup     | 61-75  |  |
|  |  | 8. | adakalanya berusaha mencari tatacara kerja baru dalam mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya.   | cukup     | 61-75  |  |
|  |  | 9. | baru mau memberikan saran kepada pimpinan apabila diminta.   | cukup     | 61-75  |  |



|      |              |    |  |              |                |  |
|------|--------------|----|--|--------------|----------------|--|
|      |              | 10 | tanpa petunjuk atau perintah dari atasan ragu-ragu mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.    | sedan<br>g   | 51-60          |  |
|      |              | 11 | kurang berusaha mencari tatacara kerja baru dalam mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya.                                       | sedan<br>g   | 51-60          |  |
|      |              | 12 | kurang berani memberikan saran kepada pimpinan.  | sedan<br>g   | 51-60          |  |
|      |              | 13 | tanpa petunjuk atau perintah dari atasan tidak berani mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. | kuran<br>g   | 50 ke<br>bahwa |  |
|      |              | 14 | tidak berusaha mencari tatacara kerja baru dalam mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya.  | kuran<br>g   | 50 ke<br>bahwa |  |
|      |              | 15 | tidak berani memberikan saran kepada pimpinan.   | kuran<br>g   | 50 ke<br>bahwa |  |
| VIII | Kepemimpinan | 1. | menguasai dengan sepenuhnya bidang tugasnya.   | amat<br>baik | 91-100         |  |
|      |              | 2. | selalu mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.   | amat<br>baik | 91-100         |  |
|      |              | 3. | selalu mampu mengemukakan pendapatnya dengan jelas kepada orang lain.  | amat<br>baik | 91-100         |  |
|      |              | 4. | selalu mampu menentukan prioritas  | amat         | 91-100         |  |

|  |  |    |   |           |        |
|--|--|----|---|-----------|--------|
|  |  |    | dengan tepat.   | baik      |        |
|  |  | 5. | selalu bertindak tegas dan tidak memihak.   | amat baik | 91-100 |
|  |  | 6. | selalu memberikan teladan baik.   | amat baik | 91-100 |
|  |  | 7. | selalu berusaha memupuk dan mengembangkan kerjasama.                                  | amat baik | 91-100 |
|  |  | 8. | mengetahui dengan baik kemampuan dan batas kemampuan bawahan.                         | amat baik | 91-100 |
|  |  | 9. | selalu berusaha menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas. | amat baik | 91-100 |
|  |  | 10 | selalu memperhatikan nasib dan mendorong kemajuan bawahan.                            | amat baik | 91-100 |
|  |  | 11 | selalu bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan.                                 | amat baik | 91-100 |
|  |  | 12 | pada umumnya menguasai dengan sepenuhnya bidang tugasnya.                             | baik      | 76-90  |
|  |  | 13 | pada umumnya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.                        | baik      | 76-90  |
|  |  | 14 | pada umumnya mampu mengemukakan pendapatnya dengan jelas kepada orang lain.           | baik      | 76-90  |
|  |  | 15 | pada umumnya mampu menentukan prioritas dengan tepat.                                 | baik      | 76-90  |
|  |  | 16 | pada umumnya bertindak tegas dan tidak memihak.                                       | baik      | 76-90  |
|  |  | 17 | pada umumnya memberikan teladan baik.   | baik      | 76-90  |
|  |  | 18 |   | baik      | 76-90  |

|  |  |    |  |       |       |  |
|--|--|----|--|-------|-------|--|
|  |  | 19 | pada umumnya berusaha memupuk dan mengembangkan kerjasama.                               | baik  | 76-90 |  |
|  |  | 20 | mengetahui kemampuan dan batas kemampuan bawahan.  | baik  | 76-90 |  |
|  |  | 21 | pada umumnya mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas. | baik  | 76-90 |  |
|  |  | 22 | pada umumnya memperhatikan basib dan mendorong kemajuan bawahan.                         | baik  | 76-90 |  |
|  |  | 23 | pada umumnya bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan.                              | cukup | 61-75 |  |
|  |  | 24 | menguasai secara garis besar bidang tugasnya.  | cukup | 61-75 |  |
|  |  | 25 | adakalanya kurang cepat dan kurang tepat dalam mengambil keputusan.                      | cukup | 61-75 |  |
|  |  | 26 | adakalanya kurang jelas mengemukakan pendapatnya kepada orang lain.                      | cukup | 61-75 |  |
|  |  | 27 | adakalanya kurang tepat menemukan prioritas.   | cukup | 61-75 |  |
|  |  | 28 | adakalanya kurang mampu bertindak tegas dan tidak memihak.                               | cukup | 61-75 |  |
|  |  | 29 | adakalanya kurang mampu memnberikan teladan baik.  | cukup | 61-75 |  |
|  |  | 30 | adakalanya kurang memupuk dan mengembangkan kerjasama.                                   | cukup | 61-75 |  |
|  |  | 31 | adakalanya kurang mengetahui kemampuan dan batas kemampuan bawahan.                      | cukup | 61-75 |  |

|  |  |    |   |            |                |  |
|--|--|----|---|------------|----------------|--|
|  |  | 32 | adakalanya kurang mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas. | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 33 | adakalanya kurang memperhatikan nasib dan mendorong kemajuan bawahan.                         | cukup      | 61-75          |  |
|  |  | 34 | adakalanya saran-saran yang baik dari bawahan kurang diperhatikan.                            | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 35 | kurang menguasai secara garis besar bidang tugasnya.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 36 | kurang cepat dan tepat dalam mengambil keputusan.   |            | 51-60          |  |
|  |  | 37 | kurang jelas mengemukakan pendapatnya kepada orang lain.                                      | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 38 | kurang tepat menentukan prioritas.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 39 | kurang mampu bertindak tegas dan tidak memihak.   | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 40 | kurang mampu memberikan teladan baik.   | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 41 | kurang berusaha memupuk dan mengembangkan kerjasama.  | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 42 | kurang mengetahui kemampuan dan batas kemampuan bawahan.                                      | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 43 | kurang mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas.            | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 44 | kurang memperhatikan nasib dan mendorong kemajuan bawahan.                                    | sedan<br>g | 51-60          |  |
|  |  | 45 | kurang memperhatikan saran-saran yang baik dari bawahan.                                      |            | 50 ke<br>bahwa |  |

|  |  |    |  |            |                |  |
|--|--|----|--|------------|----------------|--|
|  |  | 46 | sering kurang menguasai secara garis besar bidang tugasnya.                              | sedan<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 47 | sering tidak cepat dan tepat dalam mengambil keputusan.                                  | sedan<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 48 | sering tidak jelas mengemukakan pendapatnya kepada orang lain.                           | kuran<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 49 | sering tidak tepat dalam menentukan prioritas.   | kuran<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 50 | sering tidak mampu bertindak tegas dan memihak.  | kuran<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 51 | sering tidak mampu memberikan teladan baik.  | kuran<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 52 | sering tidak berusaha memupuk dan mengembangkan kerjasama.                               | kuran<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 53 | sering tidak mengetahui kemampuan dan batas kemampuan bawahan.                           | kuran<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 54 | sering tidak mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas. | kuran<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  | 55 | sering tidak memperhatikan nasib dan tidak pernah mendorong kemajuan bawahan.            | kuran<br>g | 50 ke<br>bahwa |  |
|  |  |    | sering tidak mempertimbangkan saran-saran yang baik dari bawahan.                        | kuran<br>g |                |  |
|  |  |    |  | kuran<br>g |                |  |

|  |  |  |  |            |  |  |
|--|--|--|--|------------|--|--|
|  |  |  |  | kuran<br>g |  |  |
|  |  |  |  | kuran<br>g |  |  |

**PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 10 TAHUN 1979  
TENTANG  
PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**UMUM**

Dalam rangka usaha untuk lebih menjamin obyektifitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem Prestasi kerja, maka perlu diadakan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut dituangkan dalam satu daftar yang disebut Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Dalam Peraturan Pemerintah ini ditentukan, bahwa yang berwenang membuat Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil adalah Pejabat Penilai, yaitu atasan langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan ketentuan serendah-rendahnya kepala Urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu.

Pejabat lain yang setingkat dengan Kepala Urusan, antara lain adalah Pemilik Sekolah Dasar, Penilik Pendidikan Agama, Kepala Sekolah Dasar, dan Pejabat lain yang ditentukan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretaiatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I dalam lingkungannya masing-masing.

Dengan adanya ketentuan sebagai tersebut di atas, maka Penilai benar-benar mengenal secara pribadi Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, sehingga dengan demikian diharapkan penilaian dapat dilakukan lebih obyektif

**PASAL DEMI PASAL**

**Pasal 1**

Cukup jelas.

## **Pasal 2**

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan digunakan sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, kenaikan gaji berkala, dan lain-lain.

Nilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan suatu mutasi Kepegawaian dalam tahun berikutnya, kecuali ada perbuatan tercela dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang dapat mengurangi nilai tersebut.

## **Pasal 3**

Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dilakukan juga terhadap calon Pegawai Negeri Sipil.

## **Pasal 4**

### **Ayat (1)**

Cukup jelas.

### **Ayat (2)**

### **Huruf a**

Yang dimaksud dengan kesetiaan, adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan pemerintah. Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang disetiaikan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.

Pada umumnya yang dimaksud dengan pengabdian, adalah penyumbangan pikiran dan tenaga secara ikhlas dengan mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan golongan atau pribadi. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat wajib setia, taat, dan mengabdikan sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.

Pada umumnya kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian timbul dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam, oleh sebab itu setiap Pegawai Negeri Sipil wajib

mempelajari, memahami, melaksanakan, dan mengamalkan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Haluan negara, politik, kebijaksanaan, dan rencana-rencana Pemerintah.

### **Huruf b**

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada umumnya, prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

### **Huruf c**

Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

### **Huruf d**

Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

### **Huruf e**

Pada umumnya yang dimaksud dengan kejujuran, adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **Huruf f**

Kerjasama, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya.

### **Huruf g**

Prakarsa, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

### **Huruf h**



Kepemimpinan, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk myakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

**Ayat (3)**

Cukup jelas.

**Pasal 5**

Cukup jelas.

**Pasal 6**

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan hanya dapat diketahui oleh Pejabat Penilai Yang tertinggi, Atasan Pejabat Penilai, Pejabat penilai. Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, dan atau pejabat lain yang karena tugas atau jabatannya mengetahui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.

**Pasal 7**

**Ayat (1)**

Pejabat Penilai wajib membuat dan memelihara catatan mengenai diri Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungannya, tentang unsur-unsur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), sehingga dengan demikian Pejabat Penilai yang bersangkutan dapat membuat penilaian dengan sebaik-baiknya.

**Ayat (2)**

Penilaian dilakukan pada bulan Desember tiap-tiap tahun. Jangka waktu penilaian adalah mulai bulan Januari sampai dengan bulam Desember dalam tahun yang bersangkutan.

Bagi calon Pegawai Negeri Sipil, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan hanya dibuat dalam tahun yang bersangkutan apabila ia sampai dengan bulan Desember telah 6 (enam) bulan menjadi calon Pegawai Negeri Sipil. Apabila seorang calon Pegawai Negeri Sipil dalam tahun yang bersangkutan belum 6 (enam) bulan menjadi calon Pegawai Negeri Sipil, Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan terhadapnya dilakukan dalam tahun berikutnya.

Khusus bagi calon Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dilakukan setelah ia sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun menjadi calon Pegawai Negeri Sipil.

## **Pasal 8**

Ketentuan pasal ini, adalah untuk memberikan kesempatan kepada Pejabat Penilai untuk mengenal dengan baik Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, sehingga dengan demikian diharapkan adanya obyektifitas di dalam memberikan penilaian.

Apabila Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan diperlukan untuk suatu mutasi kepegawaian, sedang Pejabat Penilai belum 6 (enam) bulan membawahi Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, maka pejabat Penilai tersebut dapat melakukan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dengan menggunakan bahan-bahan yang ditinggalkan oleh pejabat lama.

## **Pasal 9**

### **Ayat (1)**

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini, diberikan secara langsung oleh Pejabat Penilai kepada Pegawai Negeri Sipil yang dinilai. Apabila tempat bekerja antara Pejabat Penilai dengan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai berjauhan, maka Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut dikirimkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Dengan adanya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini, maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mengetahui penilaian atasannya terhadap dirinya, sehingga dengan demikian ia dapat berusaha mengembangkan hal-hal yang telah baik dan memperbaiki hal-hal yang kurang.

Apabila isi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dapat diterima oleh Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, maka ia menandatangani pada tempat yang telah disediakan.

### **Ayat (2)**

Pegawai Negeri Sipil yang dinilai berhak mengajukan keberatan apabila menurut pendapatnya ada nilai yang kurang sesuai. Keberatan tersebut harus sudah diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari terhitung mulai ia menerima Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut. Keberatan yang diajukan melebihi jangka waktu 14 (empat belas) hari tidak dipertimbangkan. Alasan-alasan keberatan harus dikemukakan dengan lengkap secara tertulis. Keberatan tersebut diajukan kepada Atasan Pejabat Penilai melalui Pejabat Penilai. Walaupun Pegawai Negeri Sipil yang dinilai keberatan atas seluruh atau sebagian nilai yang tercantum dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan ia harus juga menandatangani Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut dengan mencantumkan catatan pada tempat yang disediakan bahwa ia keberatan.

**Ayat (3)**

Cukup jelas.

**Pasal 10**

**Ayat (1)**

Cukup jelas.

**Ayat (2)**

Atasan Pejabat penilai memeriksa dengan seksama isi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan termasuk keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dinilai dan tanggapan Pejabat Penilai atas keberatan itu (apabila ada).

**Ayat (3)**

Apabila Atasan Pejabat Penilai mempunyai alasan-alasan yang cukup, maka ia dapat mengadakan perubahan terhadap nilai yang diberikan oleh Pejabat Penilai, baik dalam arti menaikkan nilai atau menurunkan nilai. Perubahan nilai yang dilakukan oleh Atasan Pejabat Penilai tidak dapat diganggu gugat.

**Ayat (4)**

Cukup jelas.

**Pasal 11**

Para pejabat yang dimaksud dalam pasal ini, adalah Pejabat Penilai dan sekaligus menjadi Atasan Pejabat Penilai Tertinggi dalam lingkungannya masing-masing. Umpamanya Menteri adalah Pejabat Penilai dan sekaligus menjadi Atasan Pejabat Penilai terhadap seorang Direktur jenderal dalam lingkungannya. Nilai yang diberikan oleh Pejabat sebagaimana dimaksud dalam pasal ini tidak dapat diganggu gugat.

**Pasal 12**

**Ayat (1)**

yang dimaksud dengan Pejabat Penilai dalam ayat ini adalah pejabat Penilai dari instansi semula tempat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan bekerja sebelum ia diangkat menjadi Pejabat Negara. Bahan-bahan yang diperlukan dalam membuat Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, diminta oleh Pejabat Penilai dari Pimpinan badan atau

Dewan di mana Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menjalankan tugasnya sebagai Pejabat Negara.

**Ayat (2)**

Cukup jelas.

**Pasal 13**

**Ayat (1)**

Lihat penjelasan Pasal 12 ayat (1).

**Ayat (2)**

Untuk dapat memberikan bahan-bahan penilaian, maka Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri atau Pejabat lain yang ditunjuk olehnya mengikuti dan mencatat tingkah laku dan kegiatan Pegawai Negeri Sipil yang sedang melakukan tugas belajar di Negara yang bersangkutan.

**Pasal 14**

Cukup jelas.

**Pasal 15**

**Ayat (1)**

Lihat penjelasan Pasal 12 ayat (1).

**Ayat (2)**

Bahan-bahan untuk penilain pelaksanaan pekerjaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan pada badan-badan internasional yang lokasinya berada dalam wilayah Republik Indonesia, diminta oleh Pejabat Penilai dari Pimpinan Badan Internasional yang bersangkutan.

Selanjutnya lihat penjelasan Pasal 13 ayat (2).

**Pasal 16 sampai dengan Pasal 20**

Cukup jelas.

**TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3134.**

