



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KARANGASEM
Jl. Untung Surapati No. 10 Telp/ Fax. (0363) 21161

Website : www.bali.kemenag.go.id/kemenagkarangasem.id email : kabkarangasem@kemenag.go.id

Jl. Untung Surapati No. 10 Telp/ Fax. (0363) 21161

Nomor SOP 571 /KK.18.5.1/OT.01.4/5/2024

Tgl Pembuatan Wednesday, March 6, 2024

Tgl Revisi Thursday, May 16, 2024

Tanggal Efektif Thursday, May 16, 2024

Disahkan oleh Kepala Kantor Kementerian
Agama Kabupaten Karangasem



Kasubag Serinada, S.Pd., M.Si
NIP. 196903251998031001

SOP Reward Dan Punishment Pelayanan Publik

Dasar Hukum 1. Undang - undang RI No.25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik 2. Undang - undang N0.14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik 3 PMA RI No. 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Isntansi Vertikal Kementean Agama	Kualifikasi pelaksana 1. Kepala Kantor 2. Kepala Sub. Bagian TU 3. Tim Evaluasi 4. Koordinator SDM 5. Penerima Reward Punishment
Keterkaitan -	Peralatan/perlengkapan Lembar disposisi, Meja dan kursi, Komputer, Printer, Jaringan internet, Pesawat telepon, Mesin fotokopi.
Peringatan -	Pencatatan dan pendataan -

No.	AKTIVITAS	AKTOR								Ket
		Penerima Reward/Punishment	Koordinator SDM	Tim Evaluasi	Kasubag.TU	Kepala	Kelengkapan	waktu	Output	
1.	Membentuk Tim Evaluasi	MULAI					Aduan /Usulan Reward Punishment	30 menit	Pemberntukan Tim Evaluasi	
2.	Mengumpulkan bukti bukti/data untuk Evaluasi ASN dan Non ASN						Instrumen Evaluasi/Aduan/Usulan Reawrd Punishmnet	60 menit	Instrumen Evaluasi	
3.	Memperoleh hasil dan mengecek kelayakan pemberian Reawrd dan punishment						Rekap Aduan/Usulan	30 menit	Hasil Evaluasi dan analisa	
4	Melaporkan hasil analisa kepada Kasubag.TU/Kasi ke Kepala Kantor						Hasil Evaluasi dan analisa	30 menit	Laporan Tim ke Kasubag. TU di teruskan ke Kepala	
5	Memberikan hasil ke Tim dan diserahkan ke Penerima Reward/Punishment	SELESAI					Laporan Tim yang disetujui Kasubag. TU dan Kepala	10 menit	Pemeberian Reward/Punishment ke penerima	



SURAT KEPUTUSAN
NOMOR 11 Tahun 2024

TENTANG

PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KARANGASEM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan publik di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem, perlu dilakukan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan;
- b. bahwa penilaian kinerja ASN diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil yang optimal bagi tujuan organisasi di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Surat Keputusan tentang pedoman pemberian *reward* dan *punishment* Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem.

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74) ;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) ;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264) ;
 4. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2019 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : SURAT KEPUTUSAN TENTANG PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KARANGASEM

Pasal 1

Menetapkan Pedoman Pemberian *Reward* dan *Punishment* Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini.

Pasal 2

Pedoman Pemberian *Reward* dan *Punishment* Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem ini merupakan acuan bagi Tim Penilai dalam melaksanakan Penilaian terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama Provinsi Bali.

Pasal 3

Surat Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Amlapura
pada tanggal 1 Januari 2024



Kepala

I. Iyan Serinada

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN

NOMOR 26 TAHUN 2023

TENTANG PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KARANGASEM

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk memastikan tercapainya efisiensi dan efektivitas dan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta pelayanan publik, diperlukan suatu penilaian kinerja yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil yang optimal. Sebagai hasil dari penilaian kinerja, maka perlu diberikan penghargaan (*reward*) kepada ASN terbaik atas kinerjanya, ataupun sanksi (*punishment*) pada ASN yang tidak patuh pada ketentuan yang berlaku.

Penilaian kinerja, disiplin, dan pemberian *reward* kepada PNS yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan kepada PPPK mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pasal 228 Ayat (3) disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pada Pasal 229 Ayat (2) disebutkan bahwa Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. Adapun pada Pasal 231 menyebutkan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan,

kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Pada PP Nomor 49 Tahun 2018, Pasal 35 Ayat (3) disebutkan bahwa penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pada Pasal 48 disebutkan bahwa PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Adapun Pasal 51 Ayat (2) menyebutkan bahwa Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta wajib melaksanakan berbagai upaya penegakan disiplin, dan Ayat (3) dijelaskan bahwa tata cara pengenaan sanksi disiplin bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Kementerian Agama telah memiliki peraturan Nomor 12 tahun 2019 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama, namun belum diatur dan dijelaskan secara rinci mengenai mekanisme penilaian dan kriteria penilaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pedoman yang lebih jelas dan lengkap pada setiap tahap pelaksanaan penilaiannya, serta penerapan bentuk *reward* dan *punishment*.

Dengan mempertimbangkan bahwa Pemberian *Reward* dan *Punishment* baru dilakukan pertama kali oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem, perlu disusun Pedoman Pemberian *Reward* dan *Punishment* di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Karangasem.

B. Tujuan

Tujuan penyusunan adalah untuk memberikan pedoman dalam pelaksanaan pemberian *Reward* dan *Punishment* ASN dan PPNP di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem.

C. Ruang Lingkup

1. Penilaian kinerja ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem
2. Pemberian *Reward* dan *Punishment* ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem

BAB II

PELAKSANAAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*

A. Pemberian *Reward*

1. Metode Penilaian Kinerja ASN

a. Pembentukan Tim

- 1) Tim Penilai Kinerja dibentuk dengan memperhatikan kompetensi pegawai dan/atau pejabat yang ditunjuk, dan dianggap mampu dalam menjalankan kegiatan penilaian kinerja ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem
- 2) Tim Penilai Kinerja merupakan pejabat yang ditunjuk langsung oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem
- 3) Masa kerja Anggota Tim Penilai Kinerja selama 1 (satu) tahun dan dapat dipilih kembali sebanyak 3 (tiga) kali masa kerja secara berturut-turut.
- 4) Kriteria Anggota Tim Penilai Kinerja yaitu :
 - a) Berintegritas (tidak pernah mendapat hukuman disiplin sedang/berat, dan tidak pernah melanggar kode etik); dan
 - b) Jabatan Struktural minimal Jabatan Pengawas (setara Eselon IV).
- 5) Tim Penilai Kinerja terdiri dari :
 - a) Pengarah

Pengarah adalah Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem, yang bertugas memberikan arahan dan bimbingan dalam penilaian kinerja ASN dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.
 - b) Penanggung Jawab

Penanggung Jawab adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha, yang bertanggungjawab atas terselenggaranya pelaksanaan penilaian kinerja ASN dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.

c) Ketua

Ketua terdiri dari para Pejabat Eselon IV, yang bertugas mengkoordinasi, memonitor, serta mengarahkan secara umum penilaian kinerja ASN dan pemberian reward berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.

d) Anggota

Anggota bertugas melaksanakan penilaian kinerja ASN dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.

b. Tahapan Penilaian

1) Persyaratan Calon Penerima *Reward*

- a) Calon penerima *reward* adalah PNS yang memiliki masa kerja minimal 2 (dua) tahun sejak ditugaskan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem;
- b) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat selama masa kerja;
- c) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan atau sedang selama 2 (dua) tahun terakhir; dan
- d) Tidak sedang dalam proses pemeriksaan atau sedang menjalani hukuman disiplin.

2) Perencanaan

Dalam tahap perencanaan, dilakukan langkah-langkah: a) Penentuan Kriteria Penilaian

Kriteria yang digunakan dalam pemberian *reward* ASN adalah :

(1) Daftar Kehadiran

Daftar Kehadiran diperoleh dari Subbagian Kepegawaian dan Hukum, dengan persyaratan sebagai berikut:

- a) Data diambil dari rekapitulasi Presensi *Online* di *website* presensi *online* maupun *website* lainnya menggunakan akun Administrator.
- (b) Penilaian daftar kehadiran dilihat pada jumlah/akumulasi Keterlambatan, Pulang Sebelum Waktunya, dan Tidak Masuk

Tanpa Keterangan, yang dihitung dalam periode satu tahun penilaian.

(c) Kriteria dan predikat untuk jumlah ketiga variabel Keterlambatan, Pulang Sebelum Waktunya, dan Tidak Masuk Tanpa Keterangan, yang dihitung dalam periode satu tahun penilaian adalah memiliki nilai dan predikat sebagai berikut:

- 0 - 10 menit = Sangat Baik, memiliki nilai 100 ;
- 11 - 350 menit = Baik, memiliki nilai 75 ;
- 351 - 650 menit = Cukup, memiliki nilai 50 ;
- 651 - 1000 menit = Kurang, memiliki nilai 25; dan
- >1000 menit = Buruk, memiliki nilai 0.

(2) Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja

(a) Data diambil dari rekapitulasi SKP pada Kepegawaian

(b) Penilaian difokuskan pada besaran jumlah SKP yang dicapai.

(c) Penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan predikat sebagai berikut:

- Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai 91 ke atas;
- Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 76 - 90 ;
- Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 61 - 75 ;
- Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 51 - 60 ;
- Buruk, apabila PNS memiliki nilai dengan angka di bawah 50.

(d) Penilaian kinerja PPPK disesuaikan dengan peraturan yang

mengatur tentang PPPK, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, berupa daftar kehadiran dan hasil evaluasi dari atasan langsung sebagaimana form 1. Hasil evaluasi dari atasan

langsung dapat disetarakan cara penilaiannya dengan penilaian SKP untuk PNS.

(3) Inovasi

Mempunyai inovasi yang bermanfaat bagi organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem. Inovasi yang dilakukan merupakan hasil kerja jabatan pegawai yang bersangkutan yang dinilai bermanfaat bagi organisasi, dan harus dipresentasikan dihadapan pimpinan pada saat proses seleksi atau penilaian.

(4) Kerja sama

Mampu bekerja sama dengan pengguna layanan, mampu bekerja sama dengan teman- teman maupun atasan. Penilaian difokuskan pada pendapat teman- teman dan atasan.

(5) Penampilan

Penampilan yang baik diperlukan agar memberikan kesan positif, kerana melalui penampilan mencerminkan jati diri seseorang. Selain itu penampilan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri. Terkait dengan pelayanan, apabila tampilan seseorang menarik maka akan memberikan rasa nyaman kepada penerima layanan dalam hal ini masyarakat.. Penilaian difokuskan pada pendapat teman- teman dan atasan.

(6) Tidak Menerima Komplian Dari Pengguna Layanan

Data diambil dari pengaduan Kantor baik yang bersifat online maupun offline. Komplain yang diambil adalah complain yang bersifat personal langsung.

b) Pembobotan Penilaian

Sistem pembobotan penilaian kinerja, yaitu:

- (1) Penilaian Presensi/Daftar Kehadiran sebesar 25 % (Dua puluh lima persen);
- (2) Penilaian SKP/Penilaian Kinerja bagi PNS atau hasil evaluasi atasan langsung bagi PPPK sebesar 35 % (Lima puluh persen); dan
- (3) Penilaian Inovasi sebesar 25% (Dua puluh lima persen).

(4) Penilaian Kerjasama sebesar 5% (lima persen)

(5) Penilaian Penampilan sebesar 5% (lima persen)

(6) Penilaian Tidak Menerima Komplain Dari Pengguna Layanan
Sebesar 5% (lima persen)

3) Pelaksanaan

Dalam melaksanakan penilaian kinerja ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem, dilakukan langkahlangkah sebagai berikut:

- a) Tim Penilai Kinerja mengirimkan surat kepada Sekretariat mengenai akan diadakannya kegiatan penilaian kinerja kepada ASN dan pemberian *reward* kepada ASN dengan kinerja terbaik.
- b) Sekretariat menginformasikan kepada pejabat pada masing-masing satker untuk menyampaikan 3 (tiga) nama untuk diusulkan memperoleh *reward* atas kinerjanya, yang dilengkapi dengan peringkat.
- c) Inspek menyampaikan usulan nama ASN dengan prestasi kerja terbaik kepada Tim Penilai Kinerja dilengkapi dengan catatan penilaian kinerja sesuai form penilaian kinerja pada Form II
- d) Tim Penilai Kinerja menerima usulan yang berisi daftar nama dari pejabat pada masing-masing satker, selanjutnya melakukan verifikasi, validasi, dan penilaian sesuai dengan ketentuan penilaian yang tercantum dalam pedoman ini.
- e) Tim Penilai Kinerja melakukan rapat pleno guna menentukan 3 (tiga) pegawai dengan kinerja terbaik di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem dengan cara pemeringkatan kinerja. Apabila terdapat lebih dari satu pegawai yang memiliki nilai yang sama, maka tim penilai menggunakan catatan penilaian dari atasan langsung sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan pemeringkatan.

2. Periode Penilaian

Kegiatan pemberian *reward* kepada ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem dilaksanakan setiap setahun sekali, yaitu pada awal tahun untuk

periode penilaiantahun sebelumnya.

3. Bentuk *Reward*

Pemberian *reward* kepada ASN Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Karangasem dapat berupa antara lain:

- a. Pemasangan foto diri melalui media informasi yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem;
- b. Piagam penghargaan;
- c. Prioritas dalam pengembangan profesi dan kedinasan lain (diklat/*workshop*/tugas belajar/seminar baik dalam maupun luar negeri, dan perjalanan dinas lainnya);
- d. Prioritas dalam penggunaan fasilitas kantor;
- e. Perpanjangan perjanjian kinerja, dan/atau pengembangan kompetensi bagi PPPK;

B. Pemberian *Punishment*

Adapun tata cara pengenaan sanksi/*punishment* Bagi Pegawai Negeri Sipil mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 7 yaitu :

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang;
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis, dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
3. Jenis hukuman sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala 1 (satu) tahun
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan
 - c. Penundaan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari :
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pimindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. Pembebasan dari jabatan;
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Sedangkan pelanggaran disiplin oleh PPPK mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 51 Ayat (3) yaitu:

1. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 ;

2. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
3. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
4. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

BAB III

PENUTUP

Pedoman pemberian *reward* dan *punishment* ini diharapkan dapat memberikan kesamaan pemahaman dalam melaksanakan kegiatan penilaian kinerja dan pemberian *reward* dan *punishment* ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem. Dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi

Bali.

KEPALA



IRMA YAN SERINADA

Form 1. Formulir Penilaian Kinerja PPPK

RAHASIA

Nama Pegawai :

Pejabat Penilai : Tandatangan Pejabat :

Tanggal Laporan : Penilai :

Alamat Email :

Rangking Pegawai : ... dari ... No. HP Pejabat Penilai :

1. Evaluasi atas hasil kerja:

2. Rangkuman Prestasi atau kontribusi yang diberikan pada unit kerja/ organisasi :

3. Atas evaluasi kinerja tersebut, maka masa kerja PPPK yang bersangkutan dapat
*diperpanjang/tidak dapat diperpanjang

Cara pengisian:

- Diisi dengan mencantumkan nilai hasil kerja PPPK, sebagai berikut:
 - Nilai 91 ke atas :Sangat Baik;
 - Nilai 76 - 90: Baik;
 - Nilai 61 - 75: Cukup; - Nilai 51 - 60: Kurang; - Nilai kurang dari 50: Buruk.
- Diisi rangkuman hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai di atas dengan membandingkan apa yang telah dilakukannya selama setahun terakhir dengan kriteria yang telah ditetapkan (misalnya tugas dan fungsi, *Key performance Indicator*, tugas pribadi, dll)
- Coret yang tidak diperlukan

Form II. Formulir Penilaian Kinerja

Tanggal Laporan :

RAHASIA

Tandatangan Pejabat :

Penilai

Nama Pegawai :

Alamat Email :

Pejabat Penilai :

Rangking Pegawai : ... dari ...

No. HP Pejabat Penilai :

1. Rangkuman hasil kerja (Isi dengan BAIK/CUKUP/KURANG)*
2. Rangkuman Prestasi atau kontribusi yang diberikan pada unit kerja/ organisasi :
3. Rangkuman area yang memerlukan peningkatan :

Cara pengisian:

1. Diisi rangkuman hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai di atas dengan membandingkan apa yang telah dilakukannya selama setahun terakhir dengan kriteria yang telah ditetapkan (misalnya tugas dan fungsi, *Key performance Indicator*, tugas pribadi, dll)
2. Diisi presentasi atau kontribusi dari yang bersangkutan terhadap unit kerja dan organisasi; dan
3. Diisi area-area yang memerlukan peningkatan dari yang bersangkutan.





KEMENTERIAN AGAMA
REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN KARANGASEM



Hari Amal Bhakti ke-78
Upacara dan Kegiatan
di Berbagai Wilayah
Berkarya untuk

Piagam Penghargaan

NOMOR: B-3 / Kk.18.5.1 / Kp.08.8/01/2024

diberikan kepada

JYOTI FEBILIA BULKIS

sebagai

**PETUGAS PTSP TELADAN
TAHUN 2023**

Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem.

Karangasem, 3 Januari 2024

Kepala Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Karangasem



L. Wiyati, S.Pd., M.Si
NIP. 19690325 199803 1 001

PASUPA





