



## GUBERNUR RIAU

---

### PERATURAN GUBERNUR RIAU

NOMOR 33 TAHUN 2019

#### TENTANG

### SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SECARA ELEKTRONIK DILINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR RIAU,

- Menimbang : a. bahwa salah satu agenda reformasi birokrasi dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau adalah penerapan penilaian prestasi kerja dan peningkatan kesejahteraan pegawai secara proporsional, terukur, transparan dan akuntabel sesuai Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
- b. bahwa untuk terwujudnya penerapan penilaian prestasi kerja dan peningkatan kesejahteraan pegawai secara proporsional, terukur dan transparan perlu dilakukan penilaian secara elektronik melalui suatu aplikasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik Dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 75) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4843), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 251, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5952);

4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4846);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
6. 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 beberapa kali terakhir 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
10. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 33);

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR TENTANG SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SECARA ELEKTRONIK DILINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Riau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Riau.
3. Gubernur adalah Gubernur Riau.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Riau.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau.
6. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau.
7. Calon Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disebut CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau.
8. Penilaian Kinerja Aparatur adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang PNS atau CPNS berdasarkan Prestasi kerja.
9. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh PNS atau CPNS pada suatu satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
10. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh PNS atau CPNS, yang disusun dan disepakati bersama antara PNS atau CPNS dengan atasan pegawai.
11. Perilaku Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat PKP adalah tanggapan atau reaksi seorang PNS atau CPNS terhadap lingkungan kerjanya.
12. Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan Tugas Jabatan.
13. Angkat Kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh pejabat fungsional dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan baik unsur utama maupun unsur penunjang yang memiliki keterkaitan langsung terhadap pencapaian.
14. Capaian SKP adalah hasil akhir kegiatan yang diperoleh seorang PNS atau CPNS berdasarkan periode penilaian.

15. Periode penilaian SKP adalah penilaian capaian SKP 1 (satu) tahun dan penilaian capaian SKP bulanan selama 1 (satu) tahun.
16. Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS atau CPNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat eselon IV (empat) atau pejabat lain yang ditentukan.
17. Atasan pejabat penilai adalah atasan langsung dari Pejabat Penilai.
18. Dalam jaringan yang selanjutnya disebut Daring adalah keadaan yang menyatakan terhubung melalui jejaring komputer, internet, dan terintegrasi secara real time.
19. Sistem Penilaian Prestasi Kerja secara Elektronik selanjutnya disebut e-SIKAP adalah Sistem berbasis webservice/daring yang dapat merekam dan menyimpan data target dan capaian SKP PNS atau CPNS dan terhubung dengan basis data PNS atau CPNS, Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah, e-Office atau aplikasi lainnya.
20. Verifikatur adalah PNS yang ditunjuk dan diberi tugas untuk melakukan verifikasi rencana kerja, target kualitas, kuantitas, waktu dan biaya seorang PNS atau CPNS, yang disusun dan disepakati bersama antara PNS atau CPNS dengan atasan PNS atau CPNS, melalui hak akses administrator untuk melakukan validasi data pengguna lain pada sistem e-SIKAP yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
21. Admin sistem e-SIKAP adalah PNS yang diberi hak akses untuk mengelola dan menentukan parameter-parameter yang diperlukan dalam sistem serta melakukan koreksi atau perbaikan data pada aplikasi e-SIKAP yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

## **Pasal 2**

- (1) Penerapan e-SIKAP dimaksudkan untuk memudahkan penginputan dan pendokumentasian unsur prestasi kerja.
- (2) Tujuan penerapan e-SIKAP adalah untuk:
  - a. peningkatan kinerja PNS dan CPNS;
  - b. melakukan penilaian atas prestasi kerja PNS dan CPNS;
  - c. meningkatkan keadilan dan kesejahteraan PNS dan CPNS;
  - d. mendorong terciptanya kompetisi kerja yang sehat PNS dan CPNS;
  - e. memudahkan untuk merekap data capaian kerja atau prestasi kerja PNS dan CPNS secara periodik/bulanan; dan
  - f. sebagai dasar pengembangan karir PNS dan CPNS.

## **BAB II PENILAIAN PRESTASI KERJA**

### **Pasal 3**

- (1) Penilaian prestasi kerja PNS dan CPNS terdiri atas unsur :
  - a. SKP; dan
  - b. PKP.
- (2) Bobot nilai unsur SKP sebesar 60% (enam puluh perseratus) dan PKP sebesar 40% (empat puluh perseratus).
- (3) Penyusunan, perekaman dan perhitungan nilai SKP dan PKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui e-SIKAP yang diintegrasikan dengan aplikasi e-Office, e-absen/kehadiran dan aplikasi pendukung secara daring.
- (4) Formulasi perhitungan dan formulir laporan e-SIKAP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mempedomani ketentuan peraturan Perundang-undangan.

### **Bagian Kesatu SKP**

#### **Pasal 4**

- (1) Setiap PNS dan CPNS wajib menyusun dan menginput SKP sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan tugas jabatan berdasarkan rincian tugas jabatan, tanggung jawab dan wewenang jabatan dengan mempedomani perjanjian kinerja.
- (2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan terukur.
- (3) Target yang harus dicapai sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
  - a. target kuantitas (*Target Output*), dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan dan lain-lain;
  - b. target kualitas, penetapannya dengan memprediksi mutu hasil kerja yang terbaik dan target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus);
  - c. target waktu, dalam penetapannya memperhitungkan berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, yang dapat berupa bulanan, triwulan, kwartal, semester dan tahunan;
  - d. target biaya, dalam penetapannya memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; dan
  - e. target angka kredit, dalam penetapannya mempertimbangkan butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh pejabat fungsional, baik unsur utama maupun unsur penunjang yang memiliki keterkaitan langsung terhadap pencapaian target Unit Organisasi dan/atau Perangkat Daerah.

- (4) Untuk Penetapan target angka kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e mencantumkan angka kredit minimal setiap tahun, berdasarkan jenjang jabatan yang didudukinya sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan.
- (5) Pencapaian target angka kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sebagai berikut :
  - a. serendah-rendahnya 80% (delapan puluh perseratus) berasal dari unsur utama; dan
  - b. setinggi-tingginya 20% (dua puluh perseratus) dari unsur penunjang.

#### **Pasal 5**

- (1) SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai pada bulan Januari tahun berjalan.
- (2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di jabarkan menjadi SKP bulanan berdasarkan target masing-masing tugas jabatan untuk dilakukan penilaian terhadap capaiannya.
- (3) Penilaian capaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dengan membandingkan antara realisasi dengan target.
- (4) Dalam hal kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran, target biaya tidak dihitung sebagai target capaian bulanan.

#### **Bagian Kedua PKP**

#### **Pasal 6**

- (1) PKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b meliputi aspek:
  - a. orientasi pelayanan;
  - b. integritas;
  - c. komitmen;
  - d. disiplin;
  - e. kerja sama; dan
  - f. kepemimpinan.
- (2) Penilaian PKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengamatan oleh Pejabat Penilai terhadap PNS dan CPNS sesuai kriteria yang ditentukan bersamaan dengan penilaian SKP.
- (3) Penilaian kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas.

- (4) Pejabat Penilai dalam melakukan penilaian PKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat dilingkungan unit kerja masing-masing.

#### **Pasal 7**

- (1) Nilai PKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :
  - a. 91 keatas : sangat baik.
  - b. 76-90 : baik.
  - c. 61-75 : cukup.
  - d. 51-60 : kurang.
  - e. 50 kebawah : buruk.
- (2) Indikator Penilaian PKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum pada Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

#### **Bagian Ketiga Tata Cara Penilaian**

#### **Pasal 8**

Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilakukan setiap bulan, dengan tahapan penilaian sebagai berikut:

- a. PNS dan CPNS menyampaikan realisasi pencapaian target SKP setiap tanggal 1 (satu) sampai dengan tanggal 7 (tujuh);
- b. Pejabat Penilai melakukan penilaian terhadap usulan realisasi SKP serta menilai PKP setiap tanggal 2 (dua) sampai dengan tanggal 8 (delapan);
- c. Dalam hal PNS dan CPNS yang merasa keberatan atas hasil penilaian Prestasi Kerja, dapat mengajukan keberatan kepada atasan Pejabat Penilai dengan memberikan penjelasan, paling lambat pada tanggal 10 (sepuluh);
- d. Pejabat Penilai membuat tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh PNS dan CPNS yang dinilai, paling lambat pada tanggal 12 (dua belas) kepada atasan Pejabat Penilai;
- e. Atasan Pejabat Penilai dalam hal memutuskan keberatan atas hasil penilaian Pejabat Penilai wajib memeriksa dan mempertimbangkan penjelasan yang telah disampaikan oleh Pejabat Penilai maupun PNS dan CPNS yang dinilai, pada tanggal 13 (tiga belas) sampai tanggal 14 (empat belas); dan
- f. Atasan Pejabat Penilai wajib menetapkan hasil penilaian Prestasi Kerja dan bersifat final baik berdasarkan hasil penilaian kinerja PNS dan CPNS atau melakukan penilaian baru, paling lambat pada tanggal 14 (empat belas) sampai dengan tanggal 15 (lima belas).

### **Pasal 9**

- (1) Selain melakukan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) Pejabat Penilai juga melakukan penilaian terhadap kehadiran ditempat bekerja berdasarkan jumlah hari kerja.
- (2) Penilaian terhadap kehadiran ditempat bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penginputan aktifitas/agenda harian.

### **Bagian Keempat Penerapan Aplikasi Terintegrasi**

#### **Pasal 10**

- (1) e-SIKAP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) dapat diakses melalui *web browser* pada situs <https://skp.riau.go.id/>, dan untuk aplikasi e-Office melalui url <https://e-office.riau.go.id>.
- (2) Setiap PNS dan CPNS diberikan akun pada aplikasi melalui sistem pengamanan pribadi, yang terintegrasi dengan data kepegawaian serta data uraian tugas jabatan dan fungsi Perangkat Daerah sesuai tempat PNS dan CPNS bertugas.
- (3) Untuk menunjang penerapan e-SIKAP, Sub Bagian Kepegawaian dan umum atau sebutan lain pada Perangkat Daerah wajib melakukan peremajaan data PNS dan CPNS secara berkala melalui <https://opd.asn.riau.go.id/>.

### **BAB III KETENTUAN LAIN-LAIN**

#### **Pasal 11**

- (1) Dalam hal target SKP tidak tercapai yang diakibatkan oleh faktor diluar kemampuan individu PNS dan CPNS, maka penilaian didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya atas penilaian Tim Penilai Kinerja.
- (2) Perbaikan terhadap target SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Verifikatur dibantu oleh seorang Admin e-SIKAP.
- (3) Dalam hal e-SIKAP tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka penilaian prestasi kerja PNS dan CPNS dilakukan secara manual yang dinyatakan oleh Sekretaris Daerah.

**LAMPIRAN : PERATURAN GUBERNUR RIAU**  
**NOMOR : 33 TAHUN 2019**  
**TANGGAL : 26 JULI 2019**

**INDIKATOR PENILAIAN PKP**

**I. Orientasi Pelayanan**

No.	URAIAN	Nilai Angka
1.	Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	91-100
2.	Pada umumnya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap sopan serta memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	76-90
3.	Adakalanya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan cukup baik dan sikap cukup sopan serta cukup memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	61-75
4.	Kurang dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap kurang sopan serta kurang memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	51-60
5.	Tidak pernah dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap tidak sopan serta tidak memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	50ke bawah

**II. Integritas**

No.	URAIAN	Nilai Angka
1.	Selalu dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya	91-100
2.	Pada umumnya dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya tetapi berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	76-90
3.	Adakalanya dalam melaksanakan tugas bersikap cukup jujur, cukup ikhlas, dan kadang kadang menyalahgunakan wewenangnya serta cukup berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	61-75
4.	Kurang jujur, kurang ikhlas, dalam melaksanakan tugas dan sering menyalahgunakan wewenangnya tetapi kurang berani menanggung risiko dan tindakan yang dilakukannya.	51-60
5.	Tidak pernah jujur, tidak ikhlas, dalam melaksanakan tugas, dan selalu menyalahgunakan wewenangnya serta tidak berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	50ke bawah

### III. Komitmen

No.	URAIAN	Nilai Angka
1.	Selalu berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	91-100
2.	Pada umumnya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	76-90
3.	Adakalanya berusaha dengan sungguh sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	61-75
4.	Kurang berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	51-60
5.	Tidak pernah berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	50 Ke bawah

#### IV. Disiplin

No.	URAIAN	Nilai Angka
1.	Selalu mentaati peraturan Perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.	91-100
2.	Pada umumnya mentaati peraturan Perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan baik.	76-90
3.	Adakalanya mentaati peraturan Perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa cukup tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta cukup mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan cukup baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.	61-75
4.	Kurang mentaati peraturan Perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa kurang tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta kurang mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.	51-60
5.	Tidak pernah mentaati peraturan Perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tidak tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta tidak mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah lebih dari 31 (tiga puluh satu) hari kerja.	50 ke bawah

## V. Kerjasama

No.	URAIAN	Nilai Angka
1.	Selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupundi luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	91-100
2.	Pada umumnya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	76-90
3.	Adakalanya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta adakalanya menghargai dan menerima pendapat orang lain, kadang-kadang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	61-75
4.	Kurang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta kurang menghargai dan menerima pendapat orang lain, kurang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	51-60
5.	Tidak pernah mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun di luar organisasi serta tidak menghargai dan menerima pendapat orang lain, tidak bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	50 ke bawah

## VI. Kepemimpinan

No.	URAIAN	Nilai Angka
1.	Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	91-100
2.	Pada umumnya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	76-90
3.	Adakalanya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan, cukup mampu mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta cukup mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta cukup mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	61-75
4.	Kurang bertindak tegas dan terkadang memihak, kurang mampu memberikan teladan yang baik, kurang mampu mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta kurang mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta kurang mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	51-60
5.	Tidak pernah mampu bertindak tegas dan memihak, tidak memberikan teladan yang baik, tidak mampu mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, tidak mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	50 ke bawah

**GUBERNUR RIAU,**



**SYAMSUAR**

**BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 12**

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku, maka Peraturan Gubernur Riau Nomor 8 Tahun 2018 tentang Sistem Penilaian Kinerja Aparatur Secara Elektronik (e-SIKAP) dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau (Berita Daerah Provinsi Riau Tahun 2017 Nomor 8) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

**Pasal 13**

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada saat ditetapkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Riau.

Ditetapkan di Pekanbaru  
pada tanggal 26 Juli 2019

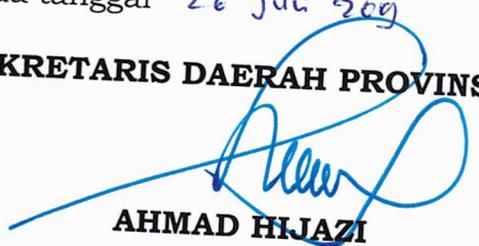
**GUBERNUR RIAU,**



**SYAMSUAR**

Diundangkan di Pekanbaru  
pada tanggal 26 Juli 2019

**SEKRETARIS DAERAH PROVINSI RIAU,**



**AHMAD HIJAZI**

BERITA DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN 2019 NOMOR 33