PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Jl. Jemur Andayani I Surabaya Telp. 0318477551 Kode Pos 60236
Laman : bkd.jatimprov.go.id Pos-el : bkdjatim@gmail.com

Surabaya, 15 Juli 2025

Nomor : 800.1.5/4572/204.3/2025
Sifat : Penting
Lampiran : Sembilan Halaman
Hal : Evaluasi Gap Kinerja

Yth. Kepala Perangkat Daerah
Provinsi Jawa Timur
di
T E M P A T

Menindaklanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan, dan Pegawai ASN yang memperoleh predikat kinerja **Butuh Perbaikan**, **Kurang**, dan **Sangat Kurang** wajib mendapatkan pembinaan kinerja. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang setara untuk memperbaiki kinerja serta memenuhi ekspektasi organisasi secara optimal.

Berdasarkan evaluasi kinerja tahun 2025, terdapat ketidaksesuaian antara hasil capaian kinerja dengan target kinerja yang telah ditetapkan, selanjutnya dikategorikan sebagai **Gap Kinerja**. Kondisi ini berpotensi menghambat efektivitas pelayanan publik dan mengurangi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap proses birokrasi. selanjutnya untuk menyelesaikan permasalahan dimaksud bersama ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

1. Proses perhitungan gap kinerja dilakukan dengan menarik data dari Si-Master, kemudian menelusuri Pegawai ASN yang mendapatkan predikat kinerja **Butuh Perbaikan**, **Kurang**, atau **Sangat Kurang**.
2. Proses penentuan perhitungan gap kinerja didasarkan pada analisa gap, dengan ketentuan sebagai berikut :
   a) Rencana Hasil Kerja;
   b) Indikator Kinerja Individu;
   c) *Self Assesment* (*Core Value* BerAKHLAK);
   d) Rencana Aksi.
3. Berikut tahap evaluasi Pegawai ASN dengan predikat kinerja **Butuh Perbaikan**, antara lain :
   1) BKD mendapatkan data secara triwulan yaitu, apabila ditemukan data 2 (dua) dari 3 (tiga) bulan dan/atau 3 (tiga) dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut, Pegawai ASN yang mendapatkan predikat kinerja **Butuh Perbaikan** dengan ketentuan ekspektasi perilaku yaitu **sesuai ekspektasi** dan ekspektasi hasil kerja **dibawah ekspektasi**.
   2) BKD mengirimkan surat secara resmi kepada instansi Pegawai ASN terkait untuk menjadwalkan kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja.
   3) Sebelum tahap kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja antara pihak BKD dan instansi terkait dilakukan, Atasan dan Pegawai ASN yang bersangkutan **wajib** melakukan dialog kinerja terlebih dahulu.
   4) Pada kegiatan monitoring dan evaluasi, dihadiri oleh BKD sebagai evaluator, Pegawai ASN yang bersangkutan, Pejabat Penilai Kinerja, dan Atasan Pejabat Penilai Kinerja.
   5) Dalam tahap monitoring dan evaluasi kinerja, BKD akan melakukan identifikasi permasalahan dan pemetaan solusi secara objektif, terukur, rahasia, dan tanggungjawab.
   6) Pegawai ASN yang bersangkutan, Pejabat Penilai, dan Atasan Pejabat Penilai **wajib** menyampaikan keterangan secara sadar,

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

jujur, tanpa tekanan, objektif, dapat dipertanggungjawabkan, serta berdasarkan prinsip keadilan dan profesionalisme.

7) Pembinaan kinerja untuk permasalahan predikat kinerja **Butuh Perbaikan** adalah **bimbingan kinerja** yang meliputi **coaching**, **mentoring**, **pelatihan formal**, atau **pelatihan informal**.

8) **Bimbingan kinerja** dapat dilakukan oleh pimpinan atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus.

9) Kegiatan pembinaan kinerja akan dilakukan selama 6 (enam) bulan untuk Pegawai ASN yang bersangkutan memperbaiki perilaku dan hasil kinerja.

10) Selama periode 6 (enam) bulan pembinaan kinerja, Pegawai ASN yang bersangkutan **wajib** mendapatkan predikat penilaian **Baik** dan/atau **Sangat Baik**.

11) Predikat penilaian **Baik** dan/atau **Sangat Baik** harus teridentifikasi sekurang-kurangnya 4 (empat) bulan dari 6 (enam) bulan atau lebih pada proses pembinaan kinerja.

12) Apabila Pegawai ASN mampu untuk memperoleh predikat **Baik** dan/atau **Sangat Baik** sekurang-kurangnya 4 (empat) bulan atau lebih, maka Pegawai ASN dapat bekerja kembali sebagaimana tugas dan jabatannya.

13) Apabila Pegawai ASN tidak mampu untuk memperoleh predikat **Baik** dan/atau **Sangat Baik** sekurang-kurangnya 4 (empat) bulan dari 6 (enam) bulan periode pembinaan kinerja, maka Pegawai ASN yang bersangkutan akan diberikan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Berikut tahap evaluasi Pegawai ASN dengan predikat kinerja **Kurang**, antara lain :

1) BKD mendapatkan data secara triwulan yaitu, apabila ditemukan data 2 (dua) dari 3 (tiga) bulan dan/atau 3 (tiga) dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut, Pegawai ASN yang mendapatkan predikat kinerja **Kurang** dengan ketentuan ekspektasi perilaku

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

yaitu **dibawah ekspektasi** dan ekspektasi hasil kerja **sesuai ekspektasi** atau **diatas ekspektasi**.

2) BKD mengirimkan surat secara resmi kepada instansi Pegawai ASN terkait untuk menjadwalkan kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja.

3) Sebelum tahap kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja antara pihak BKD dan instansi terkait dilakukan, Atasan dan Pegawai ASN yang bersangkutan **wajib** melakukan dialog kinerja terlebih dahulu.

4) Pada kegiatan monitoring dan evaluasi, dihadiri oleh BKD sebagai evaluator, Pegawai ASN yang bersangkutan, Pejabat Penilai Kinerja, dan Atasan Pejabat Penilai Kinerja.

5) Dalam tahap monitoring dan evaluasi kinerja, BKD akan melakukan identifikasi permasalahan dan pemetaan solusi secara objektif, terukur, rahasia, dan tanggungjawab.

6) Pegawai ASN yang bersangkutan, Pejabat Penilai, dan Atasan Pejabat Penilai **wajib** menyampaikan keterangan secara sadar, jujur, tanpa tekanan, objektif, dapat dipertanggungjawabkan, serta berdasarkan prinsip keadilan dan profesionalisme.

7) Pembinaan kinerja untuk permasalahan predikat kinerja **Kurang** adalah **konseling kinerja**.

8) **Konseling Kinerja** dapat dilakukan oleh konselor independen, Pejabat Penilai Kinerja yang telah memperoleh pelatihan konseling, dan Pejabat yang memiliki fungsi memberikan konseling.

9) Kegiatan pembinaan kinerja akan dilakukan selama 6 (enam) bulan untuk Pegawai ASN yang bersangkutan memperbaiki perilaku dan hasil kinerja.

10) Selama periode 6 (enam) bulan pembinaan kinerja, Pegawai ASN yang bersangkutan **wajib** mendapatkan predikat penilaian **Baik** dan/atau **Sangat Baik**.

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

11) Predikat penilaian **Baik** dan/atau **Sangat Baik** harus teridentifikasi sekurang-kurangnya 4 (empat) bulan dari 6 (enam) bulan atau lebih pada proses pembinaan kinerja.

12) Apabila Pegawai ASN mampu untuk memperoleh predikat **Baik** dan/atau **Sangat Baik** sekurang-kurangnya 4 (empat) bulan atau lebih, maka Pegawai ASN dapat bekerja kembali sebagaimana tugas dan jabatannya.

13) Apabila Pegawai ASN tidak mampu untuk memperoleh predikat **Baik** dan/atau **Sangat Baik** sekurang-kurangnya 4 (empat) bulan dari 6 (enam) bulan periode pembinaan kinerja, maka Pegawai ASN yang bersangkutan akan diberikan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Berikut tahap evaluasi Pegawai ASN dengan predikat kinerja **Sangat Kurang**, antara lain :

   1) BKD mendapatkan data secara triwulan yaitu, apabila ditemukan data 2 (dua) dari 3 (tiga) bulan dan/atau 3 (tiga) dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut, Pegawai ASN yang mendapatkan predikat kinerja **Sangat Kurang** dengan ketentuan ekspektasi perilaku, yaitu **dibawah ekspektasi** dan ekspektasi hasil kerja **dibawah ekspektasi**.

   2) BKD mengirimkan surat secara resmi kepada instansi Pegawai ASN terkait untuk menjadwalkan kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja.

   3) Sebelum tahap kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja antara pihak BKD dan instansi terkait dilakukan, Atasan dan Pegawai ASN yang bersangkutan **wajib** melakukan dialog kinerja terlebih dahulu.

   4) Pada kegiatan monitoring dan evaluasi, dihadiri oleh BKD sebagai evaluator, Pegawai ASN yang bersangkutan, Pejabat Penilai Kinerja, dan Atasan Pejabat Penilai Kinerja.

   5) Dalam tahap monitoring dan evaluasi kinerja, BKD akan melakukan identifikasi permasalahan dan pemetaan solusi secara objektif, terukur, rahasia, dan tanggungjawab.

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

6) Pegawai ASN yang bersangkutan, Pejabat Penilai, dan Atasan Pejabat Penilai **wajib** menyampaikan keterangan secara sadar, jujur, tanpa tekanan, objektif, dapat dipertanggungjawabkan, serta berdasarkan prinsip keadilan dan profesionalisme.
7) Pembinaan kinerja untuk permasalahan predikat kinerja **Sangat Kurang** adalah **konseling kinerja** dan **bimbingan kinerja** yang meliputi **coaching**, **mentoring**, **pelatihan formal**, serta **pelatihan informal**.
8) **Konseling kinerja** dapat dilakukan oleh Konselor Independen, Pejabat Penilai Kinerja yang telah memperoleh pelatihan konseling, dan Pejabat yang memiliki fungsi memberikan konseling.
9) **Bimbingan Kinerja** dapat dilakukan oleh Pimpinan atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus.
10) Kegiatan pembinaan kinerja akan dilakukan selama 6 (enam) bulan untuk Pegawai ASN yang bersangkutan memperbaiki perilaku dan hasil kinerja.
11) Selama periode 6 (enam) bulan pembinaan kinerja, Pegawai ASN yang bersangkutan **wajib** mendapatkan predikat penilaian **Baik** dan/atau **Sangat Baik**.
12) Predikat penilaian **Baik** dan/atau **Sangat Baik** harus teridentifikasi sekurang-kurangnya 4 (empat) bulan dari 6 (enam) bulan atau lebih pada proses pembinaan kinerja.
13) Apabila Pegawai ASN mampu untuk memperoleh predikat **Baik** dan/atau **Sangat Baik** sekurang-kurangnya 4 (empat) bulan atau lebih, maka Pegawai ASN dapat bekerja kembali sebagaimana tugas dan jabatannya.
14) Apabila Pegawai ASN tidak mampu untuk memperoleh predikat **Baik** dan/atau **Sangat Baik** sekurang-kurangnya 4 (empat) bulan dari 6 (enam) bulan periode pembinaan kinerja, maka Pegawai ASN yang bersangkutan akan diberikan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

Demikian untuk menjadi perhatian dan tindak lanjut sebagaimana mestinya.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah,



INDAH WAHYUNI, S.H., M.Si.
Pembina Utama Madya
NIP. 196704091992022003

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

Lampiran I

1. Format B.1.6 Pelaksanaan *Coaching* digunakan sebagai salah satu pedoman awal untuk dilaksanakan Bimbingan Kinerja.
2. Diisi oleh Pegawai yang bersangkutan.
3. Ditandatangani oleh Pegawai yang bersangkutan dan Pejabat Penilai Kinerja.

FORMAT B.1.6

PELAKSANAAN *COACHING*

(NAMA INSTANSI)

PERIODE PENILAIAN:
.... JANUARI SD ... DESEMBER TAHUN ....

NO	PEGAWAI YANG DINILAI		NO	PEJABAT PENILAI KINERJA	
1	NAMA		1	NAMA	
2	NIP		2	NIP	
3	PANGKAT/ GOL. RUANG		3	PANGKAT/ GOL. RUANG	
4	JABATAN		4	JABATAN	
5	UNIT KERJA		5	UNIT KERJA	

TUJUAN: APA YANG INGIN SAYA CAPAI? *(diisi oleh Pegawai)*			
INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	BASELINE TARGET (JIKA ADA)	TARGET	STRATEGI PENCAPAIAN TARGET
……..	……..	……..	……..
FAKTA: DIMANA SAYA SEKARANG? *(diisi oleh Pegawai)*			
TARGET SKP	PROGRES PENCAPAIAN TARGET	MASALAH / HAMBATAN	PENYEBAB
……..	……..	……..	……..
PELUANG: APA YANG DAPAT SAYA LAKUKAN? *(diisi oleh Pegawai)*			
LANGKAH KEDEPAN: APA YANG AKAN SAYA LAKUKAN KE DEPAN? *(rekomendasi pimpinan atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus yang disepakati dengan pegawai)*			
INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	STRATEGI UNTUK MENGATASI MASALAH/HAMBATAN	PENYESUAIAN UKURAN KEBERHASILAN DAN TARGET (YA/ TIDAK)*	
……..	……..	……..	

**Jika diperlukan penyesuaian indikator/ target kinerja maka dilakukan perubahan SKP*

(tempat), (tanggal, bulan, tahun)

Pegawai yang Dinilai

(Nama)

(NIP)

Pimpinan/ Pihak Lain yang Diberikan Penugasan Khusus

(Nama)

(NIP)

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

Lampiran II

1. Format B.1.7 Pelaksanaan *Mentoring* digunakan sebagai tahap lanjutan pelaksanaan *Coaching* pada Bimbingan Kinerja.
2. Diisi oleh Pegawai yang bersangkutan.
3. Ditandatangani oleh Pegawai yang bersangkutan dan Pejabat Penilai Kinerja.

FORMAT B.1.7
PELAKSANAAN *MENTORING*

(NAMA INSTANSI)

PERIODE PENILAIAN:
.... JANUARI SD ... DESEMBER TAHUN ....

NO	PEGAWAI YANG DINILAI		NO	PEJABAT PENILAI KINERJA	
1	NAMA		1	NAMA	
2	NIP		2	NIP	
3	PANGKAT/ GOL. RUANG		3	PANGKAT/ GOL. RUANG	
4	JABATAN		4	JABATAN	
5	UNIT KERJA		5	UNIT KERJA	

TUJUAN: APA YANG INGIN SAYA CAPAI DENGAN *MENTORING?* *(diisi oleh Pegawai)*			
KEAHLIAN/ KETERAMPILAN SPESIFIK YANG AKAN DIKEMBANGKAN	JANGKA WAKTU MENTORING	PERUBAHAN YANG DIHARAPKAN	UKURAN KEBERHASILAN *MENTORING*
....	....	...	...
....	....	...	...

JURNAL *MENTORING*			
WAKTU DAN TEMPAT	MATERI *MENTORING*	RENCANA AKSI	TARGET WAKTU RENCANA AKSI
....	....	....	....
....	....	....	....

(tempat), (tanggal, bulan, tahun)

Pegawai yang Dinilai

(Nama)
(NIP)

Pimpinan/ Pihak Lain yang Diberikan Penugasan Khusus

(Nama)
(NIP)

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

Lampiran III

1. Format B.1.8 Umpan Balik Pelaksanaan Bimbingan Kinerja digunakan setelah Bimbingan Kinerja selama 6 (enam) bulan telah selesai dilaksanakan oleh Pegawai yang bersangkutan.
2. Diisi selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah Bimbingan Kinerja telah selesai dilaksanakan
3. Diisi oleh Pegawai yang bersangkutan.
4. Ditandatangani oleh Pegawai yang bersangkutan.

FORMAT B.1.8

UMPAN BALIK PELAKSANAAN BIMBINGAN KINERJA

NO	PEGAWAI YANG DINILAI		NO	PEJABAT PENILAI KINERJA	
1	NAMA		1	NAMA	
2	NIP		2	NIP	
3	PANGKAT/ GOL. RUANG		3	PANGKAT/ GOL. RUANG	
4	JABATAN		4	JABATAN	
5	UNIT KERJA		5	UNIT KERJA	

SUBJEK	KRITERIA	UMPAN BALIK
TENTANG PEGAWAI	1. Saya merasa diperhatikan dan dipahami 2. Saya merasa tindakan/langkah yang telah saya lakukan dihargai 3. Saya merasa dapat dengan bebas mengemukakan pendapat/pemikiran saya	
TENTANG PIMPINAN/ PIHAK LAIN YANG DIBERIKAN PENUGASAN KHUSUS	4. Saya merasa bahwa pandangan yang diberikan berdasarkan data/fakta yang akurat 5. Saya merasa bahwa pandangan/pendapat yang diberikan kepada saya bersifat positif 6. Lebih banyak menggunakan metode bertanya dibandingkan menggurui	
TENTANG PEGAWAI DAN PIMPINAN/ PIHAK LAIN YANG DIBERIKAN PENUGASAN KHUSUS	7. Saya merasa dibantu dalam mencari solusi dan aksi tindak lanjut 8. Saya tahu apa yang harus saya lakukan setelah mengikuti kegiatan bimbingan kinerja ini 9. Saya memahami maksud dan tujuan kegiatan bimbingan kinerja ini	

(tempat), (tanggal, bulan, tahun)
Pegawai yang Dinilai
(Nama)
(NIP)

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

Lampiran IV

1. Format B.1.9 Evaluasi Kompetensi Pegawai sebagai Tindak Lanjut Bimbingan Kinerja digunakan setelah selambat-lambatnya 1 (satu) minggu Format B.1.8 telah dilengkapi.
2. Diisi oleh Atasan Penilai Langsung.
3. Ditandatangani oleh Atasan Penilai Langsung.
4. Sebagai pedoman melengkapi aspek Manajerial, dapat membaca dan meninjau PermenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

FORMAT B.1.9

EVALUASI KOMPETENSI PEGAWAI

SEBAGAI TINDAK LANJUT BIMBINGAN KINERJA

NO	PEGAWAI YANG DINILAI		NO	PEJABAT PENILAI KINERJA	
1	NAMA		1	NAMA	
2	NIP		2	NIP	
3	PANGKAT/ GOL. RUANG		3	PANGKAT/ GOL. RUANG	
4	JABATAN		4	JABATAN	
5	UNIT KERJA		5	UNIT KERJA	

NO	KOMPETENSI PEGAWAI*	NILAI (SKALA 1-5)	ALASAN TERHADAP PENILAIAN KOMPETENSI
1	Manajerial		
	1. Integritas		
	2. Kerjasama		
	3. Komunikasi		
	4. Orientasi pada Hasil		
	5. Pelayanan Publik		
	6. Pengembangan Diri dan Orang Lain		
	7. Mengelola Perubahan		
	8. Pengambilan Keputusan		
2	Sosio Kultural		
	1. Perekat dan Pemersatu Bangsa		
3	Teknis		
	1. …….		
REKOMENDASI			

DESKRIPSI SKALA PENILAIAN		
1.	Sangat Kurang	Diberikan apabila pegawai yang dinilai kompetensinya jauh dibawah standar kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan pegawai bersangkutan (Tidak ada Indikator Kompetensi yang dipenuhi)
2	Kurang memadai	Diberikan apabila pegawai yang dinilai kompetensinya dibawah standar kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan pegawai yang bersangkutan (1-2 Indikator Kompetensi yang dipenuhi)

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

DESKRIPSI SKALA PENILAIAN		
3	Memadai	Diberikan apabila pegawai yang dinilai kompetensinya sesuai standar kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan pegawai yang bersangkutan (3 Indikator Kompetensi yang dipenuhi)
4	Diatas Memadai	Diberikan apabila pegawai yang dinilai kompetensinya diatas standar kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan pegawai yang bersangkutan (3 Indikator Kompetensi dipenuhi dan menunjukkan perilaku di atas level kompetensinya)
5	Istimewa	Diberikan apabila pegawai yang dinilai kompetensinya jauh diatas standar kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan pegawai yang bersangkutan (3 Indikator Perilaku dipenuhi dan menunjukkan perilaku jauh di atas level kompetensinya)

(tempat), (tanggal, bulan, tahun)
Pimpinan atau Pihak Lain yang Diberikan
Penugasan Khusus
(Nama)
(NIP)

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

Lampiran V

1. Format B.1.10 Laporan Permasalahan Perilaku Kerja digunakan sebagai bahan laporan untuk Konseling Kinerja.
2. Diisi oleh Pejabat Penilai Kinerja.
3. Ditandatangani oleh Pejabat Penilai Kinerja.

FORMAT B.1.10

LAPORAN PERMASALAHAN PERILAKU KERJA

NO	PEGAWAI YANG DINILAI		NO	PEJABAT PENILAI KINERJA	
1	NAMA		1	NAMA	
2	NIP		2	NIP	
3	PANGKAT/ GOL. RUANG		3	PANGKAT/ GOL. RUANG	
4	JABATAN		4	JABATAN	
5	UNIT KERJA		5	UNIT KERJA	

MASALAH: APA PERMASALAHAN PERILAKU KERJA PEGAWAI DIDASARKAN PADA NILAI DASAR ASN? *(diisi oleh pejabat penilai kinerja)*
APAKAH ANDA MEMILIKI EKSPEKTASI KHUSUS TERHADAP YANG BERSANGKUTAN? JIKA YA, APA EKSPEKTASI KHUSUS TERSEBUT? …… JELASKAN SECARA DETIL PERMASALAHAN TERKAIT PERILAKU KERJA PEGAWAI YANG DIANGGAP MENGHAMBAT KINERJA INDIVIDU, UNIT KERJA, DAN/ATAU TIM KERJA! …… APAKAH PERMASALAHAN PERILAKU KERJA SERUPA JUGA TERJADI PADA PEGAWAI LAINNYA?
YA / TIDAK
RETROSPEKTIF: APA YANG SUDAH ANDA LAKUKAN UNTUK PERBAIKAN PERILAKU KERJA PEGAWAI? *(diisi oleh pejabat penilai kinerja)*
YANG SUDAH SAYA LAKUKAN UNTUK MEMPERBAIKI PERILAKU KERJA PEGAWAI ADALAH: ……

(tempat), (tanggal, bulan, tahun)
Pejabat Penilai Kinerja
(Nama)
(NIP)

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

LAMPIRAN VI

TAHAPAN EVALUASI GAP KINERJA

No.	Tahap Pengelolaan Kinerja	Potensi Munculnya Gap	Penjelasan	Metode **Kinerja dibawah ekspektasi**	Metode **Perilaku dibawah ekspektasi**
1	Perencanaan Kinerja	Gap dalam penetapan ekspektasi	Target terlalu tinggi/tidak realistis, tidak spesifik, tidak terukur, atau tidak selaras dengan peran jabatan	Dialog Kinerja	Dialog kinerja
2	Pelaksanaan dan Pemantauan	Gap dalam pelaksanaan tugas	Hambatan dalam pelaksanaan (misal : beban kerja, alat kerja, keterampilan), kurang dialog kinerja berkala	Pengembangan kompetensi berdasarkan uraian target kinerja tidak tercapai	Dilakukan konseling bersama konselor
3	Penilaian Kinerja	Gap dalam penilaian	Ketidaksesuaian antara penilaian dan kontribusi nyata pegawai. Penilaian tidak objektif atau tidak berbasis bukti kinerja	Pengisian Format B.1.6 - B.1.9	Pengisian Format B.1.10
4	Tindak lanjut kinerja	Gap tindak lanjut	Tidak ada tindakan terhadap pegawai berkinerja rendah atau *reward* yang tidak diberikan bagi yang berprestasi	Jika sesuai ekspektasi pada evaluasi maka clear, jika tidak sesuai akan dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan	Jika sesuai ekspektasi pada evaluasi maka clear, jika tidak sesuai akan dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

LAMPIRAN VII

SISTEMATIKA EVALUASI GAP KINERJA

No.	Predikat	Indikator Ekspektasi		Pembinaan Kinerja	Fasilitator Pembinaan Kinerja	Durasi	Dasar Penilaian Periodik (triwulan)	Tindakan BKD
		Kinerja	Perilaku					
1	Butuh Perbaikan	Sesuai/Diatas Ekspektasi	Dibawah Ekspektasi	Bimbingan Kinerja (coaching, mentoring, pelatihan formal dan pelatihan informal)	1. Coach/Atasan langsung; atau 2. Pihak lain yang diberi tugas khusus	6 bulan	Minimal 2 bulan dan/atau 3 bulan dari 3 bulan	Pendampingan
2	Kurang	Dibawah Ekspektasi	Sesuai/Diatas Ekspektasi	Konseling Kinerja	1. Konselor Independen; 2. Pejabat Penilai Kinerja yang telah memperoleh pelatihan konseling; dan 3. Pejabat yang memiliki fungsi			

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.

					memberikan konseling			
3	Sangat Kurang	Dibawah Ekspektasi	Dibawah Ekspektasi	Konseling dan Bimbingan Kinerja	1. Konselor Independen; 2. Pejabat Penilai Kinerja yang telah memperoleh pelatihan konseling; 3. Pejabat yang memiliki fungsi memberikan konseling; 4. Coach/Atasan langsung; 5. Pihak lain yang diberi tugas khusus			

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSrE-BSSN). Legalitas berkas secara digital diatur oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui keabsahan berkas dapat dilakukan dengan memindai *qrcode* yang tersedia.