

**PEDOMAN PELAKSANAAN INDEKS KINERJA
TENAGA KEPENDIDIKAN (IKTD)
IAIN CURUP**



**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM) IAIN
CURUP
2018**

***PEDOMAN PELAKSANAAN
INDEKS KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN (IKTD) IAIN CURUP***

TIM PENYUSUN

Penanggung Jawab

Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag.,M.Pd.

Ketua

Ihsan Nul Hakim, M.A

Anggota

Sagiman, M.Kom.

H. Kurniawan, M.Pd.

Jamaludin Rahmat, M.A

M. Arif Mustofa, M.Pd.

Agita Miriani, M.Pd.

Asri Karolia, M.Pd.

Eka Apriani, M.Pd.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan sepenuhnya kepada Allah SWT, Tuhan yang maha kuasa, atas izin dan ridhonya buku berjudul Dokumen Indek Kinerja Tenaga Kependidikan (IKTD) IAIN Curup ini dapat terselesaikan dengan baik tanpa ada kekurangan suatu apapun.

Setiap tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Curup ini memiliki tugas dan tanggung jawab berat baik dari sisi pemikiran, manajemen, layanan, karakter, sekaligus penguasaan emosi diri secara tepat. Tanpa kelengkapan itu semua, institusi perguruan tinggi agama Islam ini tidak dapat berkembang bahkan maju secara optimal sesuai dengan tuntutan peradaban.

Menjadi tenaga kependidikan tentu tidak sebatas pilihan karir, namun komitmen dan skill harus dikuasai sehingga memberikan sumbangsih konkret untuk pencapaian target-target yang telah ditetapkan. Dalam aktivitas itulah, tenaga kependidikan harus senantiasa diukur kinerjanya melalui indek kinerja tenaga kependidikan (IKTD).

Penilaian indek kinerja tenaga kependidikan IAIN Curup sudah berjalan dari tahun ke tahun yang implementasinya didasarkan pada pedoman baku. Pedoman Indek Kinerja Tenaga Kependidikan (IKTD) sebagai pegangan sekaligus rujukan pelaksanaan penilaian IKTD. Melalui pedoman ini pelaksanaan penilaian IKTD diharapkan dapat berlangsung secara

optimal baik dari sisi teknis maupun pengambilan kebijakan dan keputusan hasilnya.

Atas nama tim penyusun, kami sampaikan ungkapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Pimpinan yang telah memfasilitasi sarana dan pembiayaan penyusunan Pedoman IKTD ini.

Curup, Juli 2018

Tim Penyusun



SURAT KEPUTUSAN
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
Nomor : 251/In.34/II/PP.00.9/07/2018

Tentang
PEDOMAN INDEKS KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
(IKTD)
DI LINGKUNGAN IAIN CURUP

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

- Menimbang : 1 Bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas dan evaluasi kinerja kepegawaian di lingkungan IAIN Curup, maka perlu adanya acuan dan pedoman untuk mengatur proses evaluasi tersebut ;
- 2 Bahwa pemberlakuan buku pedoman evaluasi kinerja tenaga kependidikan ini perlu ditetapkan melalui Surat Keputusan Rektor;
- Mengingat : 1 UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang UU Pokok . Kepegawaiaan;
- 2 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem . Pendidikan Nasional;
- 3 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen .
- 4 Peraturan Pemerintah RI Nomor 60 Tahun 1999 . tentang Pendidikan Tinggi;
- 5 Kepres Nomor 11 Tahun 1997 tentang Pendirian . IAIN Curup;
- 6 Keputusan Menteri Agama RI Nomor 289 Tahun . 1997 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Curup;
- 7 Keputusan Menteri Agama RI. Nomor : 1 Tahun . 2001 tentang Kedudukan, fungsi, wewenang, susunan organisasi, tata kerja Departemen Agama;
- 8 Keputusan Menteri Agama RI : B.II/3/02229\2012, . tanggal 19 April 2012 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Priode 2012 – 2016.

M e m u t u s k a n :

- Menetapkan
Pertama : SURAT KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP TENTANG PEMBERLAKUAN PEDOMAN INDKES KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI IAIN CURUP;
- Kedua : Dokumen pedoman IKTD ini berlaku sejak tanggal 30 Juli 2018
- Keempat : Segala sesuatu akan diubah sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan dalam penetapan ini.

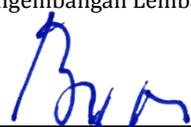
KUTIPAN: Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

DITETAPKAN DI : CURUP
PADA TANGGAL : 30 Juli 2018



Dr. RAHMAD HIDAYAT, M.Ag., M.Pd
NIP. 19711211 199903 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

<p style="text-align: center;">Disiapkan Oleh Ketua Lembaga Penjamin Mutu</p>  <p style="text-align: center;">Ihsan Nul Hakim, MA NIP. 19740212 199903 1 001</p>	<p style="text-align: center;">Diperiksa Oleh Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga</p>  <p style="text-align: center;">Dr. Beni Azwar, M.Pd., Kons. NIP. 19670424 199203 1 003</p>
<p style="text-align: center;">Disahkan Oleh: Rektor</p>  <p style="text-align: center;">Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd. NIP. 19711211 199903 1 004</p>	

<p>PEDOMAN PELAKSANAAN INDEKS KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN (IKTD) IAIN CURUP</p>	<p style="text-align: center;">Tanggal Revisi</p>	
	<p style="text-align: center;">Tanggal Berlaku</p>	

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
SK Rektor.....	v
Daftar Isi.....	vi
Bab I Ketentuan Umum	1
Bab II Komponen Penilaian Kerja.....	3
Bab III Metode Dan Instrumen Penilaian.....	5
Bab IV Waktu Penilaian Kinerja	9
BAB V Penggunaan Hasil Penilaian Kinerja.....	10
BAB VI Pemberian Insentif Kinerja.....	12
BAB VII Ketentuan Penutup.....	13
Lampiran	

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

- (1) Institut adalah IAIN Curup.
- (2) Rektor adalah Rektor IAIN Curup.
- (3) Fakultas adalah Fakultas di lingkungan IAIN Curup
- (4) Tenaga Kependidikan adalah Tenaga Kependidikan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Non PNS.
- (5) Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural adalah Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Kepala Perpustakaan.
- (6) Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural adalah Tenaga Kependidikan yang tidak memiliki bawahan, yang terdiri dari selain yang tersebut pada angka 5.
- (7) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut SKP adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil

dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat dan dinilai oleh atasan langsung atau pejabat penilai.

Pasal 2

- (1) Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan Tenaga Kependidikan IAIN Curup baik yang berstatus PNS maupun Non PNS.
- (2) Penilaian kinerja terdiri atas penilaian aspek teknis dengan pendekatan persepsi, hasil kerja yang berwujud (*observable*) dan terukur, keperilakuan, dan manajerial.
- (3) Rincian aspek-aspek penilaian kinerja tercantum dalam Lampiran Peraturan ini.
- (4) Penilaian kinerja harus dilaksanakan secara obyektif dan transparan berdasarkan hasil kerja yang nyata.
- (5) Hasil penilaian kinerja dimuat dalam format yang ditentukan, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan ini.

BAB II

KOMPONEN PENILAIAN KINERJA

Bagian Pertama

Aspek Yang Dinilai

Pasal 3

- (1) Penilaian kinerja untuk Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural meliputi aspek:
 - a. teknis dengan pendekatan persepsi yaitu: inisiatif; inovasi; komunikasi; kemampuan adaptasi; motivasi; kerjasama; dan kemandirian.
 - b. Keperilakuan, yaitu: kedisiplinan; komitmen; penampilan; etika dan kesopanan; kejujuran; dan loyalitas.
 - c. hasil kerja yang berwujud dan terukur dengan indikator kinerja sesuai dengan masing-masing kelompok jabatan yang mencerminkan: produktivitas, terkait dengan kuantitas hasil; dan kualitas, terkait dengan standar kerja hasil.
- (2) Penilaian kinerja untuk Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural meliputi semua aspek yang dimaksud pada ayat (1) ditambah dengan aspek manajerial sebagai berikut:
 - a. Kepemimpinan;
 - b. Pemecahan masalah; dan
 - c. Pengambilan keputusan.

Bagian Kedua

Penilai

Pasal 4

- (1) Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural akan dinilai untuk semua aspek teknis, manajerial, berperilaku, dengan menggunakan Form A, Form B, Form C, dan Form D sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini oleh:
 - a. Atasan langsung yang secara nyata mengkoordinasikan pekerjaan dari atasan langsungnya,
 - b. Bawahan/rekan kerja pada unit kerja yang sama minimal 3 (tiga) orang;
 - c. Tenaga kependidikan yang bersangkutan.
- (2) Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural akan dinilai untuk aspek teknis, berperilaku, dan hasil kerja dengan menggunakan Form A, Form C dan Form D sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan oleh:
 - a. atasan langsung yang secara nyata mengkoordinasikan pekerjaan dari atasan langsungnya.
 - b. Rekan kerja disatuan unit kerja minimal 3 (tiga) orang
 - c. Tenaga Kependidikan yang bersangkutan.

BAB III

METODE DAN INSTRUMEN PENILAIAN

Bagian Pertama

Metode Penilaian

Pasal 5

Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan dalam waktu yang bersamaan di setiap unit kerja atau sub unit kerja .

Bagian Kedua Instrumen

Penilaian

Pasal 6

Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan menggunakan instrumen sebagai berikut:

- a. Form Penilaian Kinerja Tipe A beserta Panduan Penilaian Kinerjanya digunakan untuk menilai Aspek Teknis, antara lain: inisiatif; inovasi; komunikasi; kemampuan adaptasi; motivasi; kerjasama; dan kemandirian.
- b. Form Penilaian Kinerja Tipe B beserta Panduan Penilaian Kinerjanya digunakan untuk menilai Aspek Manajerial, antara lain: kepemimpinan; pemecahan masalah; dan. pengambilan keputusan.

- c. Form Penilaian Kinerja Tipe C beserta Panduan Penilaian Kinerjanya digunakan untuk menilai Aspek Keperilakuan, antara lain: kedisiplinan; komitmen; penampilan; etika dan kesopanan; kejujuran; dan loyalitas.
- d. Form Penilaian Kinerja Tipe D beserta Panduan Penilaian Kinerjanya digunakan untuk menilai hasil kerja yang berwujud (*observable*) dan terukur sesuai dengan masing-masing kelompok jabatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan ini.

Pasal 7

- (1) Kategori penilaian terdiri dari 4 (empat) kategori sebagai berikut:
 - a. sangat baik, dengan nilai : 91 – 100
 - b. baik, dengan nilai : 76 – 90
 - c. kurang, dengan nilai : 51 – 75
 - d. sangat kurang, dengan nilai : ≤ 50
- (2) Perhitungan penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan sebagai berikut:
 - a. Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural, nilai rerata masing-masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot sebagai berikut:

Penilai	Bobot				Total
	Form A	Form B	Form C	Form D	
Atasan	10%	25%	10%	15%	60%
Bawahan / Rekan Kerja	10%	10%	10%	10%	40%

- b. Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural, nilai rerata masing-masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot sebagai berikut:

Penilai	Bobot			Total
	Form A	Form C	Form D	
Atasan	20%	10%	30%	60%
Rekan Kerja	10%	10%	20%	40%

- (3) Penilaian kinerja oleh diri sendiri tidak dimasukkan dalam perhitungan penilaian kinerja seperti tercantum pada ayat (1).
- (4) Hasil penilaian diri sendiri hanya akan digunakan sebagai pembandingan dari hasil perhitungan penilaian kinerja pada ayat (1).
- (5) Jika ada perbedaan/gap yang tajam antara penilaian diri sendiri dengan penilaian atasan, bawahan dan rekan kerja maka bisa ditindaklanjuti dengan mendiskusikan hasilnya dengan Tenaga Kependidikan yang bersangkutan.
- (6) Hasil perhitungan pada ayat (1) di atas akan menentukan nilai akhir Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan yang selanjutnya akan menentukan Rating Kinerja Tenaga Kependidikan sebagai berikut:
- a. Sangat Baik, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja > 85% dari nilai maksimal;
 - b. Baik, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja > 60 - 85% dari nilai maksimal;
 - c. Kurang, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja > 40 - 60% dari nilai maksimal;

d. Sangat kurang, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja sampai dengan 40% dari nilai total.

BAB IV

WAKTU PENILAIAN KINERJA

Pasal 8

- (1) Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dari semua aspek penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun yaitu pada akhir bulan Juni.
- (2) Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dari aspek hasil kerja dilakukan setiap 1 kali dalam satu tahun, yang hasil penilaiannya diperhitungkan dalam penilaian tersebut pada ayat (1).

BAB V

PENGGUNAAN HASIL PENILAIAN KINERJA

Pasal 9

Rating kinerja Tenaga Kependidikan yang diperoleh dari perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (6) akan digunakan untuk kepentingan sebagai berikut:

- a. Bidang Administratif.
 1. Perpanjangan kontrak atau kenaikan tingkat;
 2. Untuk dapat diperpanjang kontraknya, Tenaga Kependidikan minimal harus mendapatkan rating baik dalam penilaian kinerja terakhir;
 3. Pemberian insentif kinerja;
 4. Universitas dan unit kerja, bisa memberi insentif yang berbasis kinerja sesuai dengan kemampuannya dengan besaran insentif sesuai hasil penilaian kinerja, yaitu sangat baik, baik, kurang, atau sangat kurang;
 5. Promosi, rotasi, dan demosi jabatan.

- b. Pengembangan Tenaga Kependidikan.

Hasil penilaian kinerja akan digunakan untuk mengidentifikasi gap antara kinerja yang diinginkan dan kinerja aktual, sehingga dari gap tersebut, pimpinan unit kerja bisa menentukan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang tepat yang diperlukan oleh masing- masing Tenaga Kependidikan.

c. Tujuan Strategis.

Hasil penilaian kinerja akan digunakan untuk mengidentifikasi:

1. Kebutuhan jumlah personel yang kompeten/*qualified* dan tepat untuk setiap unit kerja;
2. Penempatan yang tepat bagi tenaga Kependidikan sesuai dengan kompetensinya. Tenaga Kependidikan yang kinerjanya tidak memuaskan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi dengan tugasnya, dapat di rotasi ke tempat yang sesuai.

BAB VI PEMBERIAN INSENTIF KINERJA

Pasal 10

- (1) Insentif Kinerja diberikan kepada semua individu Tenaga Kependidikan yang mempunyai jabatan struktural dan jabatan-jabatan lain.
- (2) Insentif kinerja diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja yang menunjukkan hasil kerja yang berwujud (*observable*) dan terukur (Form D) sebagai berikut:
 - a. Apabila hasil penilaian kinerja menunjukkan kategori sangat baik, maka yang bersangkutan akan mendapatkan penghargaan (*reward*) dan insentif dengan ketentuan diatur kemudian.
 - b. Apabila hasil penilaian kinerja menunjukkan kategori baik, maka yang bersangkutan mendapatkan insentif dengan ketentuan diatur kemudian.
 - c. Apabila hasil penilaian kinerja menunjukkan kategori kurang, maka yang bersangkutan harus diberikan peringatan secara tertulis agar dapat meningkatkan kinerjanya dan diberikan arahan yang spesifik terkait dengan pembinaan,
 - d. Apabila hasil penilaian kinerja menunjukkan kategori sangat kurang, maka yang bersangkutan harus diberikan peringatan secara tertulis agar dapat meningkatkan kinerjanya dan diberikan arahan yang spesifik terkait dengan pembinaan, serta akan dikenakan hukuman yang diatur kemudian.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan ini, akan ditetapkan lebih lanjut dengan keputusan tersendiri.

Pasal 12

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Curup pada
tanggal 13 Juni 2018
Rektor,

Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd.

LAMPIRAN

FORM A FORMULIR PENILAIAN KINERJA ASPEK TEKNIS DAN HASIL KERJA

No	Kriteria	Indikator	PENILAIAN			
			1 Sangat Kurang	2 Kurang	3 Baik	4 Sangat Baik
1	Inisiatif	Mampu berpikir dan bertindak cepat dan tepat untuk mencapai tujuan	●	●	●	●
2	Inovasi	Memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah/tugas	●	●	●	●
		Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	●	●	●	●
3	Komunikasi	Mampu menyampaikan ide, argumentasi secara jelas kepada orang lain	●	●	●	●
		Dapat berbicara/presentasi di depan umum dengan baik.	●	●	●	●
		Mampu				

		memberikan arahan, penjelasan kepada bawahan atau rekan kerja	●	●	●	●
4	Kemampuan Adaptasi	Mampu menguasai dan menggunakan teknologi informasi dengan baik.	●	●	●	●
5	Motivasi	Menunjukkan kemauan untuk bekerja sepenuh hati.	●	●	●	●
		Menjaga semangat kerja secara konsisten	●	●	●	●
6	Kerjasama	Dapat membina hubungan kerja/berinteraksi/bekerja sama dengan orang lain	●	●	●	●
		Memberikan kontribusi positif dan produktif dalam setiap pekerjaan	●	●	●	●
7	Kemandirian	Dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tanpa	●	●	●	●

		pengawasan langsung dari atasan.				
		Memecahkan masalah, membuat keputusan secara tepat, cepat, sesuai dengan wewenangnya.	●	●	●	●
Nilai Total						

FORM B
FORMULIR PENILAIAN KINERJA ASPEK MANAJERIAL

No	Kriteria	Indikator	PENILAIAN			
			1 Sangat Kurang	2 Kurang	3 Baik	4 Sangat Baik
1	Kepemimpinan (Leadership)	Memiliki visi dan dapat menetapkan tujuan bagi unit kerjanya.	●	●	●	●
		Mampu memimpin, mempengaruhi, memotivasi dan memberi arahan ke bawahan/rekan kerja dengan baik	●	●	●	●
		Mampu memberdayakan bawahan	●	●	●	●
		Menjunjung tinggi integritas (kejujuran dan	●	●	●	●

		ketaatan pada peraturan) dan kredibilitas lembaga				
2	Pemecahan Masalah (Problem Solving)	Mampu mengidentifikasi permasalahan dan menentukan solusinya	●	●	●	●
		Mampu memberikan alternatif solusi kepada atasan atas permasalahan yang dihadapi.	●	●	●	●
4	Pengambilan Keputusan (Decision Making)	Mampu memilih solusi yang paling tepat untuk memecahkan masalah.	●	●	●	●
		Berani mengambil resiko atas				

		keputusa n yang dibuat		●	●	●
Nilai Total						

FORM C
FORMULIR PENILAIAN KINERJA ASPEK
KEPERILAKUAN

No	Kriteria	Indikator	PENILAIAN			
			1 Sangat Kurang	2 Kurang	3 Baik	4 Sangat Baik
1	Kedisiplinan	Rendahnya a frekuensi membolos /izin dalam jam kerja.	●	●	●	●
2	Komitmen	Berkomit men tinggi dalam pengemba ngan institusi	●	●	●	●
3	Penampilan	Penampilana n fisik yang selalu rapi dan sesuai aturan.	●	●	●	●
4	Etika dan Kesopanan	Sopan dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama pekerja.	●	●	●	●

5	Kejujuran	Berbicara dan berperilaku secara apa adanya	●	●	●	●
		Konsisten antara ucapan dan tindakan.	●	●	●	●
6	Loyalitas	Menjalankan perintah atasan dengan segala upaya	●	●	●	●
		Tidak membantah, menolak atau melakukan pembangkangan terhadap perintah atasan	●	●	●	●
		Bangga dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.	●	●	●	●
		Nilai Total				

FORM D
HASIL KERJA TERWUJUD DAN TERUKUR (3 JENIS
INDIKATOR KINERJA)
(sesuai dengan masing-masing kelompok jabatan)

No	Kriteria	Indikator	PENILAIAN			
			1 Sangat Kurang	2 Kurang	3 Baik	4 Sangat Baik
1			●	●	●	●
2			●	●	●	●
3			●	●	●	●
4			●	●	●	●
Nilai Total						

**FORMULIR REKAP PENILAIAN KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN YANG MENDUDUKI JABATAN
STRUKTURAL PERIODE :**

Nama : NIP :	Satuan Unit Kerja: Jabatan: Status :	Tanggal Penilaian
-----------------	---	----------------------

Kriteria	Rerata Nilai Dari				Total
	Atasan	Bobot	Rekan atau Bawahan	Bobot	
Form A (aspek Teknis)		10%		10%	
Form B (aspek manajerial)		25%		10%	
Form C (Aspek Keperlakuan)		10%		10%	
Form D (Aspek Hasil Kerja)		15%		10%	
Rating					

**FORMULIR REKAP PENILAIAN KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN YANG TIDAK MENDUDUKI
JABATAN STRUKTURAL
PERIODE :**

Nama : NIP :	Satuan Unit Kerja: Jabatan: Status :	Tanggal Penilaian
-----------------	---	----------------------

Kriteria	Rerata Nilai Dari				Total
	Atasan	Bobot	Rekan atau Bawahan	Bobot	
Form A (aspek Teknis)		20%		10%	
Form C (Aspek Keperlakuan)		10%		10%	
Form D (Aspek Hasil Kerja)		30%		20%	
Rating					