



**PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
NOMOR 33 TAHUN 2008
TENTANG
PEDOMAN PENILAIAN KINERJA KEPALA BIRO
SEBAGAI PEJABAT STRUKTURAL ESELON II
DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG,

- Menimbang :
- a. bahwa Kepala Biro sebagai jabatan struktural eselon II di lingkungan Perguruan Tinggi Negeri adalah jabatan struktural karier yang harus diisi dengan tenaga administrasi murni;
 - b. bahwa Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural eselon II ke atas yang telah mencapai batas usia pensiun 56 tahun pada dasarnya diberhentikan dengan hormat;
 - c. bahwa perpanjangan batas usia pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural eselon II ke atas dapat dipertimbangkan setelah melalui mekanisme penilaian oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat.) sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - d. bahwa untuk memberikan panduan kepada Baperjakat. agar dapat melaksanakan penilaian kepada Kepala Biro sebagai pejabat struktural eselon II yang akan memasuki batas usia pensiun perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Biro sebagai Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Universitas Negeri Semarang;

- Mengingat :
1. Undang-Undang:
 - a. Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);
 - b. Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4301);
 2. Peraturan Pemerintah:
 - a. Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3149);
 - b. Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3859);
 - c. Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4194);

3.Keputusan Presiden:

- a. Nomor 271 Tahun 1965 tentang Pengesahan Pendirian IKIP Semarang;
- b Nomor 124 Tahun 1999 tentang Perubahan IKIP Semarang, IKIP Bandung, dan IKIP Medan Menjadi Universitas;
- c. Nomor 132/M Tahun 2006 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Semarang;

4.Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan:

- a. Nomor 316/U/1998 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pimpinan Perguruan Tinggi dan Pimpinan Fakultas pada Perguruan Tinggi Negeri di Lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan;
- b. Nomor 278/O/1999 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Semarang;

5.Keputusan Menteri Pendidikan Nasional:

- a. Nomor 225/O/2000 tentang Statuta Universitas Negeri Semarang;
- b. Nomor 158/O/2003 tentang Pemberian Kuasa dan Delegasi Wewenang Pelaksanaan Kegiatan Administrasi Kepegawaian kepada Pejabat Tertentu di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional;
- c. Nomor 201/O/2003 tentang Perubahan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 278/O/1999 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Semarang;

6.Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002.

Memperhatikan : 1.Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 648/D/C/86 tanggal 1 April 1986 perihal Jabatan Kepala Biro, Bagian, Sub Bagian, dan Urusan adalah Jabatan Struktural Karier di Lingkungan Universitas/Institut Negeri;

2.Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor SE/04/M.PAN/03/2006 tentang Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pegawai Negeri Sipil yang Menduduki Jabatan Struktural Eselon I dan Eselon II.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KINERJA KEPALA BIRO SEBAGAI PEJABAT STRUKTURAL ESELON II DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Penilaian kinerja adalah proses yang sistematis untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas pejabat yang terkait dengan keberhasilan, kegagalan, kekuatan dan kelemahan yang bersangkutan, dalam rangka memberikan pertimbangan untuk pemberhentian atau perpanjangan masa jabatan.
2. Kepala Biro adalah:
 - a. Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan;
 - b. Kepala Biro Administrasi Umum dan Keuangan;
 - c. Kepala Biro Administrasi Perencanaan dan Sistem Informasi;yang susunan organisasinya ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 278/O/1999 yang kemudian diubah dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 201/O/2003.
3. Pejabat struktural eselon II adalah pemangku jabatan struktural sebagaimana diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 yang kemudian diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002.

4. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yang untuk selanjutnya disebut Baperjakat adalah badan yang dibentuk dan diangkat oleh Rektor dengan tugas dan kewenangan untuk memberikan penilaian dan pertimbangan kepada Rektor yang berkaitan dengan jabatan dan kepangkatan.

Pasal 2

- (1) Bagian Kepegawaian pada Biro Administrasi Umum dan Keuangan menyampaikan daftar pejabat struktural eselon II yang telah memasuki usia 55 tahun bagi yang belum pernah memperoleh perpanjangan batas usia pensiun, atau 57 tahun bagi yang pernah memperoleh perpanjangan batas usia pensiun kepada Rektor dengan tembusan kepada Ketua Baperjakat, serta menyusun jadwal kerja penilaian.
- (2) Daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan selambat-lambatnya dua bulan sebelum pejabat yang bersangkutan memasuki usia 55 tahun atau 57 tahun.
- (3) Alur kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan terbitnya Keputusan Rektor tentang pemberhentian atau perpanjangan batas usia pensiun bagi pejabat struktural eselon II tercantum dalam lampiran I yang tidak terpisahkan dari peraturan ini.

Pasal 3

- (1) Baperjakat dapat melaksanakan penilaian secara langsung oleh Baperjakat sendiri, atau melaksanakannya melalui pengumpulan data dan penilaian yang dilakukan oleh atasan, sejawat, dan bawahan pejabat yang dinilai.
- (2) Baperjakat melaporkan hasil penilaian kepada rektor.

Pasal 4

- (1) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 dilaksanakan dengan menggunakan instrumen penilaian.
- (2) Instrumen penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran II yang tidak terpisahkan dari peraturan ini.

Pasal 5

- (1) Unsur-unsur yang dinilai meliputi:
 - a. kepribadian;
 - b. manajerial;
 - c. kesehatan.
- (2) Unsur-unsur yang dinilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipadukan dengan unsur:
 - a. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3);
 - b. keahlian dan pengalaman kerja;
 - c. moral dan integritas;dan lain-lain berdasarkan bukti-bukti, dokumen, hasil pemeriksaan dan penilaian oleh petugas atau pejabat yang berkaitan;
- (3) Dalam hal diperlukan pemeriksaan lebih lanjut oleh konsultan, dokter, atau tenaga ahli yang berkaitan dengan unsur-unsur yang dinilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), pejabat yang dinilai wajib mengikuti pemeriksaan tersebut dengan biaya dari Universitas Negeri Semarang.
- (4) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah Daftar Riwayat Hidup (Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 01/SE/1979), sertifikat pendidikan atau pelatihan, surat keterangan, dan sebagainya.

Pasal 6

- (1) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 diwujudkan dalam bentuk angka dengan rentangan 0 – 49, 50 – 79, dan 80 – 100.

- (2) Makna hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
- a. 80 – 100 sangat baik (disarankan untuk perpanjangan batas usia pensiun);
 - b. 50 – 79 cukup (dapat dipertimbangkan untuk perpanjangan batas usia pensiun);
 - c. 0 – 49 kurang (tidak disarankan untuk perpanjangan batas usia pensiun).

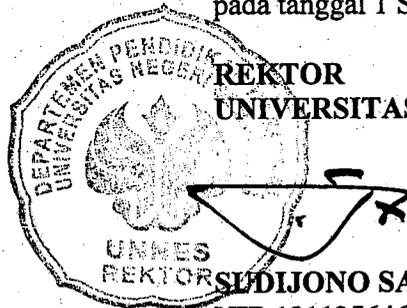
Pasal 7

- (1) Baperjakat. memproses dan melaporkan hasil penilaian kepada Rektor.
- (2) Berdasarkan laporan hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1):
 - a. Rektor menetapkan perpanjangan batas usia pensiun bagi Kepala Biro yang dinilai layak dan memenuhi persyaratan;
 - b. Rektor menyampaikan pemberitahuan tentang hasil penilaian kepada Kepala Biro yang tidak memperoleh perpanjangan batas usia pensiun.
- (3) Kepala Biro yang tidak memperoleh perpanjangan batas usia pensiun mengajukan permohonan berhenti sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun.

Pasal 8

Peraturan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal 1 September 2008



REKTOR
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG,

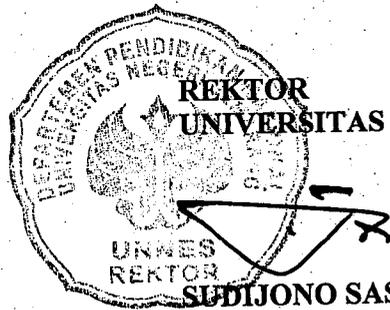
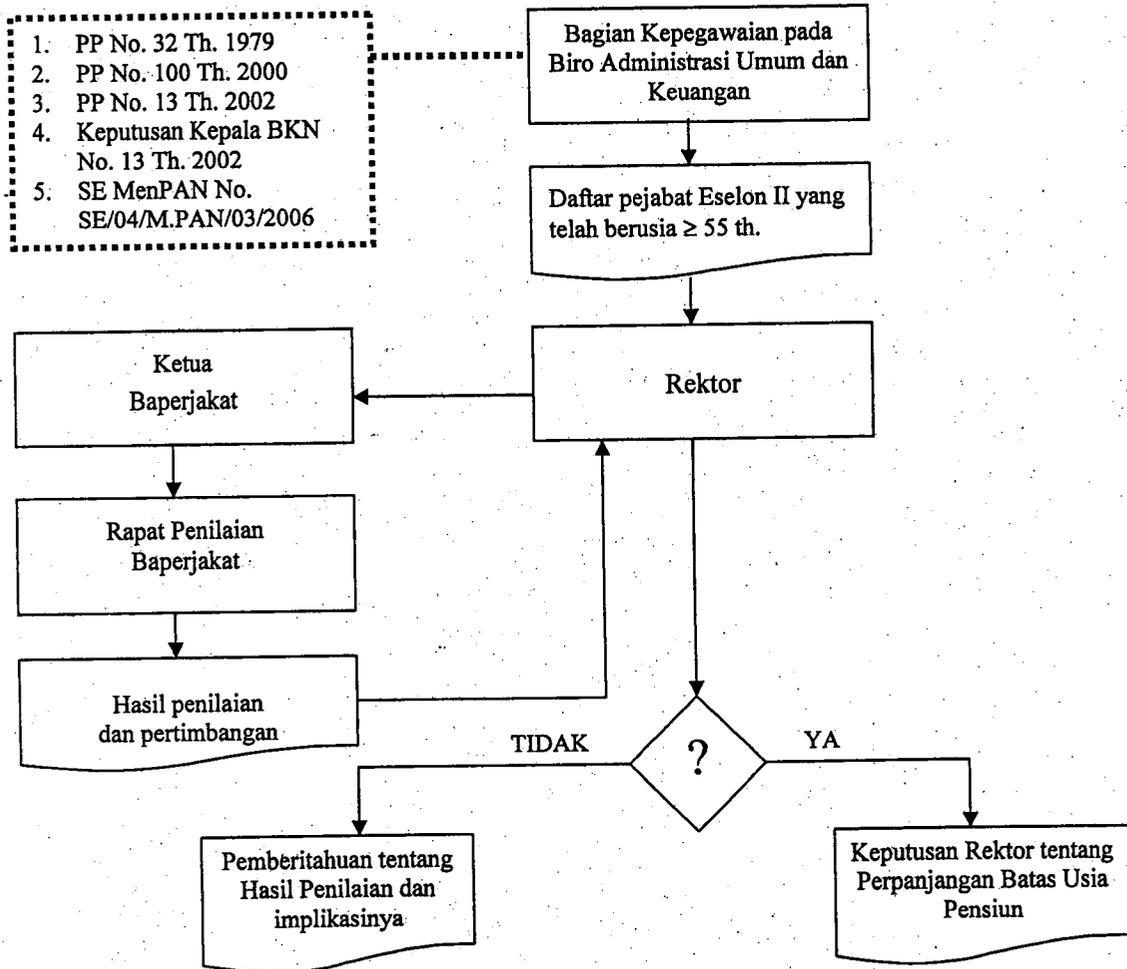
SUDIJONO SASTROATMODJO
NIP 131125646

Tembusan Peraturan ini disampaikan kepada:

1. Pembantu Rektor
 2. Dekan
 3. Direktur PPs.
 4. Ketua Lembaga
 5. Kepala Biro
 6. Kepala Bagian
 7. Kepala UPT
 8. Tim Baperjakat.
- Universitas Negeri Semarang

LAMPIRAN I PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG NOMOR 33 TAHUN 2008 TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KINERJA KEPALA BIRO SEBAGAI PEJABAT STRUKTURAL ESELON II DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ALUR PROSES PENILAIAN UNTUK PEMBERHENTIAN ATAU PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN PEJABAT STRUKTURAL ESELON II



**REKTOR
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG,**

**SUDIJONO SASTROATMODJO
NIP 131125646**

**LAMPIRAN II PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
NOMOR 33 TAHUN 2008 TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KINERJA KEPALA
BIRO SEBAGAI PEJABAT STRUKTURAL ESELON II DI LINGKUNGAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA KEPALA BIRO
SEBAGAI PEJABAT STRUKTURAL ESELON II
DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

Petunjuk

1. Tuliskan nama atau nomor pejabat yang dinilai.
2. Baca dan fahami pertanyaan atau pernyataan yang dikemukakan.
3. Berikan penilaian dalam bentuk rating atau derajat pencapaian dalam bentuk angka 0 s.d. 100 sesuai dengan keadaan pejabat yang dinilai dengan cara menuliskan angka pada kolom yang tersedia (contoh: tuliskan angka 85 pada kolom 80 – 100).

Nama Pejabat yang Dinilai :

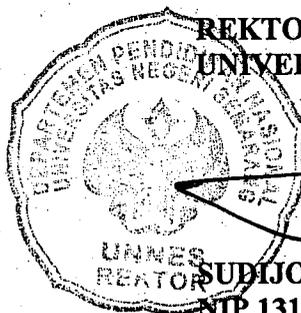
Jabatan :

No.	Unsur yang Dinilai	Angka Penilaian		
		0 - 49	50 - 79	80 - 100
1.	a. Percaya diri			
	1) Mengetahui tindakan yang benar.			
	2) Dapat mengatasi kesulitan.			
	3) Berani mengambil risiko.			
	4) Mempunyai tujuan yang jelas sebagai penuntun dalam bertindak.			
	5) Mempunyai semangat dan keinginan untuk memimpin.			
	b. Tanggung jawab			
	1) Memiliki visi yang jelas.			
	2) Jujur, terbuka, dan transparan.			
	3) Fokus pada pekerjaan.			
	4) Mendahulukan kepentingan pekerjaan.			
	5) Gigih dalam bekerja.			
	6) Memahami apa yang dibutuhkan dalam situasi khusus.			
	7) Mengetahui tugas yang harus dikerjakan.			
8) Berwawasan ke depan.				

No.	Unsur yang Dinilai	Angka Penilaian		
		0 - 49	50 - 79	80 - 100
	c. Kecerdasan emosi			
	1) Memiliki empati, pengertian, dan memahami emosi orang lain.			
	2) Peduli terhadap kebahagiaan dan kesedihan orang lain.			
	3) Mampu mengendalikan emosi.			
	d. Hubungan sosial			
	1) Mempunyai kepekaan dan kesetiakawanan sosial.			
	2) Memberikan inspirasi kepada bawahan.			
	3) Mengilhami dan memotivasi bawahan.			
	4) Dapat menjalin hubungan dan bekerja dengan orang lain.			
	5) Peka dan mampu merespons dengan tepat terhadap aspirasi bawahan.			
	6) Mampu mempengaruhi bawahan untuk bekerja mencapai tujuan.			
	7) Adil dan tidak memihak.			
	8) Memberikan dukungan dan bimbingan pada bawahan.			
	e. Moral dan integritas			
	1) Memiliki kepatuhan terhadap norma-norma moral, etika dan kesusilaan.			
	2) Mampu menjaga diri agar tidak melakukan pelanggaran norma-norma masyarakat.			
	3) Menunjukkan sikap hidup yang bersih, baik dalam bertutur kata maupun berperilaku.			
	4) Memiliki pengaruh dan keteladanan agar bawahan dan lingkungan selalu mengedepankan norma-norma moral, etika dan kesusilaan.			
	5) Dihormati, dihargai, dan dipercaya oleh bawahan dan lingkungan kerjanya.			
	Jumlah nilai Kepribadian (N Kep)			
	Nilai Kepribadian (N Kep : 29)			
2.	Manajerial			
	1). Mampu berfikir strategis yang berorientasi pada visi dan perencanaan jangka panjang			

No.	Unsur yang Dinilai	Angka Penilaian		
		0 - 49	50 - 79	80 - 100
	2) Mampu melakukan analisis SWOT dalam menentukan kebijakan organisasi.			
	3) Mampu melaksanakan rencana operasional dengan memberdayakan potensi bawahan.			
	4) Memiliki kemampuan mengelola perubahan dari situasi yang selalu berkembang.			
	5) Mampu melakukan koordinasi dan komunikasi, baik vertikal maupun horizontal.			
	6) Mampu mengambil keputusan dalam berbagai situasi.			
	7) Mampu melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan penetapan standar yang jelas.			
	8) Mampu mengelola anggaran berbasis kinerja.			
	9) Mampu merancang jadwal waktu kegiatan dengan tepat.			
	10) Mampu memimpin rapat dengan skala biro, universitas, dan antar-universitas.			
	11) Mampu menangkap, menerjemahkan dan merumuskan ide-ide dan arahan pimpinan.			
	12) Penampilan intelektual dalam forum diskusi.			
	13) Memiliki dan mampu mengemukakan ide-ide.			
	14) Mampu mengemukakan dan menjelaskan setiap permasalahan dengan jelas, dan tegas dalam bahasa lisan yang runtut.			
	15) Mampu menuangkan ide-ide dan pemikiran dalam format tertulis yang logis dan benar.			
	16) Mampu memberikan saran dan masukan untuk pimpinan.			
	17) Mampu menganalisis permasalahan dan menarik kesimpulan dengan benar.			
	18) Mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris atau asing lainnya baik secara lisan maupun tertulis.			
	19) Mempunyai pengetahuan dan mampu mengoperasikan alat-alat yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (ICT).			
	20) Mampu membuat dan menyusun sendiri bahan presentasi dengan perangkat lunak komputer			
	21) Mampu mempresentasikan ide, konsep, pemikiran dan laporan dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (ICT).			
	22) Mampu menulis artikel, makalah, dan laporan yang berkaitan dengan bidang tugasnya			

No.	Unsur yang Dinilai	Angka Penilaian		
		0 - 49	50 - 79	80 - 100
	23) Memahami rincian tugas dan ruang lingkup bidang tugasnya.			
	24) Menguasai peraturan perundang-undangan yang mendukung bidang tugasnya.			
	Jumlah nilai Manajerial (N Man)			
	Nilai Manajerial (N Man : 24)			
3.	Kesehatan			
	1) Mempunyai kesehatan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.			
	2) Mempunyai ketahanan fisik dan mental dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi.			
	3) Memiliki riwayat kesehatan yang positif.			
	4) Memiliki kemampuan gerak dan mobilitas yang tinggi.			
	5) Mampu bekerja secara maraton, secara terus menerus baik dalam jam kerja maupun di luar jam kerja.			
	6) Mempunyai daya ingat dan kemampuan berfikir yang tinggi.			
	7) Mempunyai kesegaran jasmani yang prima.			
	Jumlah nilai Kesehatan (N Kes)			
	Nilai Kesehatan (N Kes : 7)			
JUMLAH NILAI (N Kep + N Man + N Kes)				
NILAI AKHIR (N Kep + N Man + N Kes) : 60				



**REKTOR
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG,**

**SUDIJONO SASTROATMODJO
NIP 131125646**