KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
WALISONGO SEMARANG
Jalan Walisongo Nomor. 3 – 5, Ngaliyan, Semarang 50185
Telp. (024)7604554 Faksimili. (024) 7601293
Website : www.walisongo.ac.id

07 Juli 2017

Nomor : B- 2376 /Un.10.0/R2/ OT.01.1/07/2017
Lamp. : 1 bendel
Hal : Penilaian Perilaku dan Penilaian Kepemimpinan

Kepada Yth.

1. Para Wakil Rektor
2. Para Kepala Biro
3. Para Dekan
4. Direktur Pascasarjana
5. Para Ketua Lembaga
6. Para Kepala UPT
7. Para Kepala Bagian
8. Para Kepala Sub Bagian
9. Seluruh Tenaga Kependidikan

UIN Walisongo Semarang

Di Semarang

Assalamulaikum wr wb.

Dalam rangka penilaian kinerja tenaga kependidikan Triwulan II diperlukan Penilaian Perilaku dan Penilaian Kepemimpinan pegawai. Terkait hal tersebut, bersama ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penilaian Perilaku dilakukan bagi seluruh staf dan Kepala Sub Bagian di lingkungan UIN Walisongo.
2. Penilaian Kepemimpinan dilakukan bagi seluruh Kepala Bagian dan Kepala Biro di lingkungan UIN Walisongo.
3. Penilaian Perilaku dan Penilaian Kepemimpinan dilakukan oleh atasan langsung, teman sejawat dan bawahan (jika ada) sesuai dengan panduan terlampir, yang dilakukan secara online melalui laman www.siremun.walisongo.ac.id.
4. Penilaian akan dilakukan pada tanggal 13 – 17 Juli 2017.

Oleh karena itu, dimohon agar seluruh pegawai dan atasan melakukan penilaian terhadap pegawai yang tercantum di dalam Sistem Informasi Remunerasi pada tanggal yang telah ditentukan di atas.

Demikian, untuk disosialisasikan dan ditindaklanjuti. Atas kerjasamanya yang baik kami sampaikan terimakasih.
Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

A.n Rektor
Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,
Perencanaan dan Keuangan

IMAM TAUFIQ

Tembusan :
Yth. Rektor UIN Walisongo Semarang, sebagai laporan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

KEPUTUSAN REKTOR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
NOMOR 80 TAHUN 2017

TENTANG
PANDUAN PENILAIAN PERILAKU DAN PENILAIAN KEPEMIMPINAN PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka implementasi remunerasi UIN Walisongo Semarang, perlu panduan penilaian perilaku dan penilaian kepemimpinan pada UIN Walisongo Semarang;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu ditetapkan Keputusan Rektor UIN Walisongo Semarang tentang Panduan Penilaian Perilaku dan Penilaian Kepemimpinan pada UIN Walisongo Semarang;

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 130 Tahun 2014 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang menjadi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang;
7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 54 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 57 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang;

10. Peraturan...

10. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2007;
11. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 68/KMK.05/2009 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang pada Departemen Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
12. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 50/KMK.05/2017 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang pada Kementerian Agama;
13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
14. Keputusan Rektor UIN Walisongo Semarang Nomor 19 Tahun 2017 tentang Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum UIN Walisongo Semarang;

M E M U T U S K A N

KEPUTUSAN REKTOR TENTANG
PANDUAN PENILAIAN PERILAKU DAN PENILAIAN KEPEMIMPINAN PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG.

A. PENDAHULUAN

Penilaian Perilaku dan Penilaian Kepemimpinan bagi pegawai merupakan salah satu aspek dari penilaian kinerja pegawai UIN Walisongo. Panduan Penilaian Perilaku dan Penilaian Kepemimpinan merupakan panduan bagi pegawai dalam menilai yang menjelaskan tentang tujuan, aspek, skoring dan indikator, prosedur dan kode etik dalam melaksanakan tugasnya. Panduan ini berfungsi sebagai acuan dalam menilai sehingga diharapkan penilaian perilaku dan penilaian kepemimpinan dapat dilakukan secara akuntabel.

B. TUJUAN PENILAIAN

Penilaian Perilaku dilakukan untuk menilai perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sedangkan Penilaian Kepemimpinan dilakukan untuk menilai kemampuan dan kemauan pimpinan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapaian tujuan organisasi.

C. PROSEDUR

1. Tim Remunerasi menetapkan jadwal penilaian dan daftar pegawai penilai
2. Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data (PTIPD) menyiapkan sistem penilaian
3. Tim Remunerasi mensosialisasikan jadwal penilaian

4. Pegawai...

4. Pegawai melakukan penilaian secara online melalui laman Sistem Informasi Remunerasi
5. Tim Informasi mengesahkan dan mengolah hasil penilaian sebagai bahan dan dasar pencairan insentif kinerja remunerasi pegawai.

D. MEKANISME

1. Penilaian Perilaku

a. Penilaian Perilaku dilakukan terhadap pegawai yang memiliki jabatan staf dan Kepala Sub Bagian.

b. Penilaian Perilaku dilakukan oleh atasan langsung, teman sejawat dan bawahan. Bagi tenaga kependidikan yang tidak memiliki bawahan maka digantikan oleh teman sejawat.

c. Penilaian perilaku mengukur lima aspek, yaitu:

(1) *Orientasi Pelayanan*, adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/ atau instansi lain.

(2) *Integritas*, adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi

(3) *Komitmen*, adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/ atau golongan.

(4) *Disiplin*, adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

(5) *Kerjasama*, adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

d. Aspek Orientasi Pelayanan diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu:

(1) Hasil pekerjaan (output) sesuai dengan standar kualitas yang berlaku

(2) Melakukan upaya untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja

(3) Berkomunikasi dengan baik dan santun

(4) Memberikan pelayanan sesuai ketentuan yang berlaku

(5) Memberikan pelayanan secara tepat dan cepat

e. Aspek Integritas diukur dengan 6 (enam) indikator, yaitu:

(1) Semangat dalam bekerja

(2) Kreatif dalam bekerja

(3) Konsisten dan berpegang pada etika dan tata nilai organisasi yang berlaku.

(4) Tetap stabil mempertahankan kinerja dalam situasi penuh tekanan

(5) Bersikap jujur dan ikhlas dalam bertugas

(6) Bertanggung jawab terhadap resiko dari tindakan yang dilakukan

f. Aspek Komitmen diukur dengan 5 (lima) indikator, yaitu:

(1) Menjalankan fungsinya sebagai aparatur negara di tempat bekerja

(2) Menjaga citra organisasi dalam berinteraksi dengan pihak luar

(3) Menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi/golongan

(4) Bertanggung jawab sebagai aparatur negara terhadap organisasi tempat bekerja

(5) Kesatuan antara laku dan kata

g. Aspek...

g. Aspek Disiplin diukur dengan 5 (lima) indikator, yaitu:
   (1) Berada di tempat penugasan saat jam kerja
   (2) Taat pada aturan organisasi
   (3) Menjaga dan memelihara barang milik negara dengan baik
   (4) Melaksanakan tugas pimpinan dengan baik dan bertanggung jawab
   (5) Memberikan ide/gagasan bagi organisasi
h. Aspek Kerja Sama diukur dengan 6 (enam) indikator, yaitu:
   (1) Ramah kepada pegawai lainnya
   (2) Mudah beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan
   (3) Berpartisipasi dengan cara memberi kontribusi
   (4) Membantu rekan kerja/anggota tim yang mengalami kesulitan
   (5) Dapat menghargai pendapat orang lain
   (6) Mampu bekerja sama dengan atasan atau bawahan didalam dan luar organisasi
i. Skoring dalam Penilaian Perilaku menggunakan Skala Likert 1-5 dengan ketentuan sebagai berikut:
   5 : Selalu
   4 : Sering
   3 : Cukup/Kadang-kadang
   2 : Kurang
   1 : Tidak Pernah

2. Penilaian Kepemimpinan

a. Penilaian Kepemimpinan dilakukan terhadap tenaga kependidikan dengan jabatan Kepala Bagian dan Kepala Biro.
b. Penilaian Kepemimpinan dilakukan oleh atasan langsung, teman sejawat, dan bawahan.
c. Indikator Kepemimpinan yang diukur adalah:
   (1) Kemampuan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan
   (2) Kemampuan membimbing/membantu dan memotivasi pegawai lainnya terhadap pekerjaan
   (3) Kemampuan memberikan penjelasan dan bimbingan kepada tim kerja
   (4) Kemampuan mendelegasikan tugas dan wewenang
   (5) Kemampuan mengorganisasikan sumberdaya yang tersedia
   (6) Kemamuan membangun situasi yang kondusif
   (7) Kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi
   (8) Kemampuan untuk bertindak tegas dan tidak memihak
   (9) Kemampuan memberi teladan yang baik
   (10) Kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan tepat
   (11) Kemampuan memberikan inovasi baru
   (12) Kemampuan memberikan evaluasi dari hasil supervisi
d. Skoring Penilaian Kepemimpinan menggunakan Skala Likert 1-5 dengan ketentuan sebagai berikut:
   5 : Sangat Baik
   4 : Baik
   3 : Cukup
   2 : Tidak Baik
   1 : Sangat Tidak Baik

E. KEBERATAN...

E. KEBERATAN TERHADAP PENILAIAN PERILAKU ATAU PENILAIAN KEPEMIMPINAN

Apabila pegawai yang dinilai berkeberatan atas nilai Perilaku Kerja atau nilai Kepemimpinan baik sebagian atau seluruhnya, maka ia dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada Tim Remunerasi. Keberatan tersebut dikemukakan secara tertulis disertai alasan-alasannya. Keberatan tersebut disampaikan melalui saluran hirarki dalam jangka waktu 5 (lima) hari kerja sejak tanggal diterimanya hasil penilaian. Keberatan yang diajukan melebihi batas waktu 5 (lima) hari kerja tidak dapat dipertimbangkan lagi. Tim Verifikasi memberikan tanggapan tertulis atas keberatan dari tenaga kependidikan yang dinilai selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja terhitung mulai saat ia menerima keberatan dari tenaga kependidikan yang dinilai.

Ditetapkan di : Semarang
Pada tanggal : 15 Maret 2017

Rektor,

KEMENTERIAN AGAMA
UIN WALISONGO SEMARANG
REPUBLIK INDONESIA

MUHIBBIN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
WALISONGO SEMARANG
Jalan Walisongo Nomor. 3 – 5, Ngaliyan, Semarang 50185
Telp. (024)7604554 Faksimili. (024) 7601293
Website : www.walisongo.ac.id

07 Juli 2017

Nomor : B- 2377/Un.10.0/R2/ OT.01.1/07/2017
Lamp. : 1 bendel
Hal : Penilaian Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan

Kepada Yth.

1. Para Wakil Rektor
2. Para Kepala Biro
3. Para Dekan
4. Direktur Pascasarjana
5. Para Ketua Lembaga
6. Para Kepala UPT
7. Para Kepala Bagian
8. Para Kepala Sub Bagian

UIN Walisongo Semarang

Di Semarang

Assalamulaikum wr wb.

Dalam rangka implementasi remunerasi diperlukan Penilaian Kualitas Kinerja tenaga kependidikan oleh atasan langsung. Untuk itu, bersama ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut.

1. Setiap atasan memberikan penilaian terhadap kinerja *staf/bawahannya* melalui laman www.siremun.walisongo.ac.id.
2. Penilaian kualitas kinerja tenaga kependidikan dilakukan terhadap setiap uraian tugas.
3. Penilaian kualitas kinerja bulan Juni dilakukan pada tanggal 13 – 17 Juli 2017.
4. Tenaga Kependidikan yang kinerjanya tidak dinilai oleh atasannya dapat berdampak pada tidak diakuinya kinerja untuk mendapatkan remunerasi.
5. Panduan penilaian kualitas kinerja adalah sebagaimana terlampir.
6. Selanjutnya sistem penilaian akan dibuka pada tanggal 8 – 12 setiap bulan untuk menilai kinerja pada bulan sebelumnya.
7. Pemberitahuan selanjutnya tentang hal-hal yang berkaitan dengan penilaian kualitas ini akan diumumkan melalui laman www.siremun.walisongo.ac.id.

Demikian, untuk disosialisasikan dan ditindaklanjuti. Atas kerjasamanya yang baik kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

A.n Rektor
Wakil Rektor Bidang Administrasi
Umum, Perencanaan dan Keuangan

KEMENTERIAN AGAMA UIN WALISONGO SEMARANG REPUBLIK INDONESIA

IMAM TAUFIQ

Tembusan :

WALISONGO

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

KEPUTUSAN REKTOR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
NOMOR 79 TAHUN 2017

TENTANG
PANDUAN PENILAIAN KUALITAS KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka implementasi remunerasi UIN Walisongo Semarang, perlu panduan penilaian kualitas kinerja tenaga kependidikan UIN Walisongo Semarang;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu ditetapkan Keputusan Rektor UIN Walisongo Semarang tentang Panduan Penilaian Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Walisongo Semarang;

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 130 Tahun 2014 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang menjadi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang;
7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 54 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 57 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang;

10. Peraturan...

10. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2007;
11. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 68/KMK.05/2009 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang pada Departemen Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
12. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 50/KMK.05/2017 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang pada Kementerian Agama;
13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
14. Keputusan Rektor UIN Walisongo Semarang Nomor 19 Tahun 2017 tentang Pedoman Implementasi Remunerasi Badan Layanan Umum UIN Walisongo Semarang;

M E M U T U S K A N

KEPUTUSAN REKTOR TENTANG
PANDUAN PENILAIAN KUALITAS KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG.

A. PENDAHULUAN

Penilaian kualitas kinerja tenaga kependidikan adalah penilaian terhadap mutu kinerja tenaga kependidikan, yang merupakan bagian dari penilaian kinerja. Hasil penilaian akan menjadi dasar pemberian remunerasi dan dapat dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pengelolaan karir pegawai.

B. PENILAI

Penilaian kualitas kinerja dilakukan oleh atasan langsung terhadap kinerja seluruh tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya.

C. TATA CARA PENILAIAN

1. Penilaian dilakukan oleh Pejabat Penilai, yaitu atasan langsung pegawai yang dinilai.
2. Pejabat Penilai melakukan penilaian kualitas pekerjaan tenaga kependidikan secara online dalam sistem informasi remunerasi pada minggu pertama setiap bulan, untuk menilai kualitas pekerjaan pada bulan sebelumnya.
3. Penilaian dilakukan terhadap setiap uraian tugas tenaga kependidikan

4. Nilai...

4. Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan skor 0-100 dan sebutan sebagai berikut:
   a. Skor < 50 : kualitas kinerja sangat tidak baik
   b. Skor 51 – 60 : kualitas kinerja tidak baik
   c. Skor 61 – 70 : kualitas kinerja sedang
   d. Skor 71 – 80 : kualitas kinerja baik
   e. Skor 81 – 100 : kualitas kinerja sangat baik
5. Untuk mengukur apakah kinerja berkualitas atau tidak menggunakan pedoman sebagai berikut :

Kriteria Nilai	Keterangan
Skor < 50	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan
Skor 51-60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan
Skor 61-70	Hasil pekerjaan memiliki 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan
Skor 71-80	Hasil pekerjaan memiliki 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang ditentukan
Skor 81-100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan

D. KEBERATAN TERHADAP PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN

Apabila tenaga kependidikan yang dinilai berkeberatan atas nilai kualitas baik sebagian atau seluruhnya, maka ia dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada Pejabat Penilai. Keberatan tersebut dikemukakan secara tertulis disertai alasan-alasannya. Keberatan tersebut disampaikan melalui saluran hirarki dalam jangka waktu 5 (lima) hari kerja sejak tanggal diterimanya Penilaian Kualitas tersebut. Keberatan yang diajukan melebihi batas waktu 5 (lima) hari kerja tidak dapat dipertimbangkan lagi. Pejabat Penilai memberikan tanggapan tertulis atas keberatan dari tenaga kependidikan yang dinilai selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja terhitung mulai saat ia menerima keberatan dari tenaga kependidikan yang dinilai.

Ditetapkan di : Semarang
Pada tanggal : 15 Maret 2017

Rektor,

KEMENTERIAN AGAMA WALISONGO UIN WALISONGO SEMARANG REPUBLIK INDONESIA

MUHIBBIN