G U B E R N U R
SUMATERA BARAT

PERATURAN GUBERNUR SUMATERA BARAT
NOMOR 8 TAHUN 2013

TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN
PEJABAT ESELON II DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI SUMATERA BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR SUMATERA BARAT,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan perpanjangan batas usia Pensiun Pejabat Eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dirasa perlu petunjuk pelaksanaan perpanjangan Batas Usia Pensiun Pejabat Eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka perlu menetapkan Pertunjuk Pelaksanaan Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pejabat Eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Peraturan Gubernur Sumatera Barat;

Mengingat : 1. 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 menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1646);

2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai. Dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2906);

3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3042), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1977 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3098), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2012 tentang Perubahan Ketigabelas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 32);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149),

sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 141);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);
9. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2003 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Memperhatikan : Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor: SE/04/M.PAN/03/ 2006 tanggal 28 Maret 2006 tentang Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pegawai Negeri Sipil yang Menduduki Jabatan Struktural Eselon I dan Eselon II.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR SUMATERA BARAT TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN PEJABAT ESELON II DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Gubernur adalah Gubernur Sumatera Barat.
2. Batas Usia pensiun adalah batas usia Pegawai Negeri Sipil harus diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.
3. Pejabat eselon II adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jenjang jabatan struktural eselon II dan menunjukan tugas, tanggungjawab, wewenang dalam memimpin suatu organisasi.
4. Penilaian Kinerja dan kompetensi adalah instrumen yang disiapkan untuk mengukur kinerja dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.

BAB II
PELAKSANAAN PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN
Pasal 2

Batas Usia Pensiun Pejabat Eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dapat diperpanjang sampai dengan 60 (enam puluh) tahun.

Pasal 3

Perpanjangan Batas Usia Pensiun sebagaiman dimaksud pasal 2 di atas, dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu:

a. Dari usia 56 (lima puluh enam) Tahun sampai dengan usia pensiun 58 (lima puluh delapan) Tahun;
b. Dari usia pensiun 58 (lima puluh delapan) Tahun sampai dengan usia pension 60 (enam puluh) Tahun;

Pasal 4

(1) Perpanjangan Batas Usia Pensiun dilaksanakan atas pertimbangan :
   a. Memiliki keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan Organisasi.
   b. Memiliki moral dan integritas yang baik.
   c. Menunjukkan kinerja yang baik.

d. Sehat jasmani dan rohani;

(2) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) a,b dan c di atas dilakukan melalui penilaian kinerja dan kompetensi.

Pasal 5

Penilaian sebagaimana dimaksud pasal 4 ayat (1) di atas, dilakukan oleh atasan langsung, Pejabat Eselon II lainnya serta Pejabat Eselon III dan IV di lingkungannya dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja dan kompetensi.

Pasal 6

(1) Perpanjangan Usia Pensiun Pejabat Eselon II usia 56 (lima puluh enam) tahun sampai dengan 58 (lima puluh delapan) tahun sebagai berikut:
   a. Penilaian Kinerja dan kompetensi dengan nilai 7,00 (tujuh koma nol) sampai dengan 7,49 (tujuh koma empat puluh sembilan) dapat diperpanjang 1 (satu) tahun.
   b. Penilaian Kinerja dan kompetensi dengan nilai 7,50 (tujuh koma lima) atau lebih dapat diperpanjang 2 (dua) tahun.
   c. Penilaian Kinerja dan kompetensi dengan nilai 6,00 (enam koma nol) sampai dengan 7,00 (tujuh) dapat diperpanjang dengan pertimbang sebagai berikut:
      - Surat pernyataan Perbaikan Kinerja selama 6 (enam) bulan dari yang bersangkutan.
      - Jaminan dari pimpinan.

(2) Jaminan dari pimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), huruf c yaitu jaminan dari atasan langusng terhadap perbaikan kinerja Pegawai yang bersangkutan.

Pasal 7

Perpanjangan Usia Pensiun Pejabat Eselon II usia 58 sampai dengan 60 dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Penilaian Kinerja dan kompetensi dengan nilai 8,00 (delapan) keatas dapat diperpanjang selama 2 (dua) tahun.
b. Penilaian Kinerja dan kompetensi dengan nilai 8,00 (delapan) tidak diperpanjang.

Pasal 5

Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pejabat Eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat ditetapakan oleh Gubernur setelah mendapatkan pertimbangan dari Baperjakat.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan.

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

Ditetapkan di Padang
pada tanggal 13 Februari 2013
GUBERNUR SUMATERA BARAT,

dto

IRWAN PRAYITNO

Diundangkan di Padang
Pada tanggal 13 Februari 2013
SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
SUMATERA BARAT,

dto

ALI ASMAR

BERITA DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2013 NOMOR 8

LAMPIRAN I : PERATURAN GUBERNUR SUMATERA BARAT
NOMOR : 8 TAHUN 2013
TANGGAL : 13 FEBRUARI 2013
TENTANG : PETUNJUK PELAKSANAAN PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN PEJABAT ESELON II DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT

INSTRUMEN PELAKSANAAN PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN PEJABAT ESELON II
DILINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT

NO	INDIKATOR	BOBOT	NILAI
1	2	3	4
A. Penetapan Visi (Visioning)			Sangat Buruk … Sangat Baik
1.	Terbuka terhadap ide-ide baru.	10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	Berpikiran dengan cara-cara yang inovatif, kreatif serta berpikir jangka panjang.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3.	Cermat dan terampil untuk melihat peluang di masa yang akan dating.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4.	Memanfatkan visi sebagai acuan dalam menetapkan langkah-langkah strategis.	20	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5.	Menekankan solusi yang mendukung tujuan strategis.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6.	Mendukung dan memprakarsai inisiatif strategis orang lain.	30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7.	Merumuskan rencana strategi jangka panjang untuk organisasi dan/atau Daerah.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8.	Menciptakan dan memprakarsai gagasan-gagasan baru sampai berhasil diimplementasikan.	40	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9.	"Menantang" dan mendorong organisasi untuk meningkatkan diri dan bertumbuh secara konstan.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
B. Pemecahan dan Analisis Masalah			Sangat Buruk … Sangat Baik
10.	Mengumpulkan dan mempertimbangkan informasi yang dibutuhkan dalam mencari solusi.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11.	Mengenali situasi/pilihan yang tepat untuk bertindak sesuai kewenangan.	10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12.	Mengembangkan alternative solusi yang tepat dalam pekerjaan rutin berdasarkan kebijakan dan prosedur yang telah ditentukan.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13.	Melakukan analisa secara mendalam terhadap informasi yang tersedia dalam upaya mencari solusi.	20	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14.	Membuat kesimpulan dari berbagai sumber informasi sesuai dengan pedoman yang ada.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15.	Menerapkan analisis yang seksama terhadap masalah masalah-masalah yang harus dievaluasi secara mendalam		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16.	Mempertimbangkan berbagai kemungkinan sebelum mengambil kesimpulan.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	Membandingkan berbagai alternative tindakan dan implikasinya, serta memilih alternative yang terbaik berdasarkan analisis data yang sistematis.	30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18.	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya dan berdampak pada pihak lain.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19.	Menyeimbangkan antara kemungkinan resiko dan keberhasilan dalam implementasinya.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20.	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi pemasalah-an jangka penjang.	40	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21.	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak terhadap masyarakat luas.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
C. Memimpin Perubahan			Sangat Buruk … Sangat Baik
22.	Menerima perubahan secara terbuka dan sukarela		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1	2	3	4
23.	Berhadaptasi dan menyesuaikan diri dengan situasi baru/perubahan	10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24.	Mengubah secara kerja dengan menerapkan metode/proses baru.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25.	Aktif mempromosikan perbahan pada rekan kerja/orang lain.	20	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26.	Membantu orang lain dalam melakukan perubahan.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27.	Memberikan solusi efektif terhadap masalah yang ditimbulkan oleh adanya perubahan.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28.	Secara aktif mempromosikan perubahan pada kelompok/unit kerjanya.	30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29.	Memastikan bahwa perubahan sudah diterapkan secara efektif di unti kerjanya.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30.	Mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerjanya secara cepat.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31.	Mengarahkan unti kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32.	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubah diberbagi unit kerja dalam organisasi.	40	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33.	Mempromosiikan insiatif perubahan dalam organisasi secar aktif.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34.	Mempelopori dan mendorong program-porgram perubahan organisasi unruk keperluan jangka panjang.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
D.	Perbaikan Terus-Menrus		Sangat Buruk — Sangat Baik
35.	Memahami inti permasalahan; menggunakan berbagai sumber/alternatif dalam pemecahan masalah.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36.	Seluruh mencari cara-cara untuk memperbaiki proses dan meningkatkan kualitas kerjanya.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1	2	3	4
37.	Mencari peluang untuk perbaikan proses kerja, metode dan sitem secara umum.	10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38.	Melibatkan diiri dalam program pengembangan prosedur baru sesuai kebutuhan.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39.	Mengubah proses dan metode kerja kea rah yang lebih baik.	20	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40.	Menerapkan cara-cara (pendekatan /metode/solusi) baru dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghadapi situasi atau masalah yang lebih komleks.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41.	Mengkombinasikan dan menerapkan pendekatan-penekatan standar dengan cara baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan/situasi.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
42.	Mengkombinasikan dan menerapkan pendekatan-pendekatan standar dengan cara baru lebih sesuai dengan kebutuhan/situasi.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
43.	Mendorong orang lain untuk menerapkan disiplin dalam mencapai peningkatan yang berkelanjutan.	30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
44.	Membantu orang lain agar selalu menetapkan target perbaikan kondisi dan proses kerja yang dilakukannya.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
45.	Membimbing tim untuk menemukan alternatif solusi dan menentukan target perbaikan kondisi dan proses kerka yang dilakukan.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
46.	Memiliki komitmen untuk menignkatkan kualitas, efisiensi dan efektivitas secara keseluruhan dari pekerjaannya sendiri, dan pekerjaan kelompok atau departemennya	40	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
47.	Mempelopori dan mendorong pengembangan pemikiran inovatif di seluruh organisasi.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1	2	3	4
48.	Mendorong budaya yang berorientasi pada perbaikan terus mnerus untuk seluruh organisasi.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
E.	Fokus Kepada Pemangku Kepentingan		Sangat Buruk — Sangat Baik
49.	Mendengarkan dan menghargai kebutuhan, saran dan umpan balik dari pemangku kepentingan (stakeholders).	10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
50.	Secara aktif mencari informasi untuk mengerti tentang kondisi pemangku kepentingan (stakeholders) dan berusaha memahami perspektif mereka.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
51.	Melayani kebutuhan, permintaan dan keluhan pemangku kepentingan (stakeholders), menyelesaikan masalah dengan tepat tanpa bersikap membela diri.	20	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
52.	Mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang positif dan konstruktif dengan pemangku kepentingan (stakeholders).		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
53.	Mengimplementasikan cara yang efektif untuk memantau dan mengvaluasi masalah yang dihadapi pemangku kepentingan (stakeholders) dan mengantisipasi kebutuhan mereka.	30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
54.	Dalam bidang yang ada dibawah kendalinya, mengembangkan atau menyesuaikan hasil kerja untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan (stakeholders).		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
55.	Menunjukan usaha yang maksimal untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan (stakeholders), secara tepat waktu.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1	2	3	4
56.	Mampu mengutarakan opini pribadi tentang kebutuhan, masalah pemangku kepentingan (stakeholders), serta bertindak sebagai serta bertindak sebagai 'penasehat' mereka	40	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
57.	Memiliki strategi yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan (stakeholders)		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
F.	Mengelola (Managing) Orang Lain		Sangat Buruk — Sangat Baik
58.	Memiliki keinginan untuk memimpin atau mengarahkan orang lain/bawahan	10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
59.	Memberikan instruksi, penjelasan dan petunjuk praktis yang jelas dalam membantu penyelesaian pekerjaan orang lain/ bawahan.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
60.	Mengetahui kelebihan dan kelemahan dari orang lain/ bawahan yang berhubungan dalam pekerjaan.	20	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
61.	Memberi umpan balik atas kekurangan orang lain/ bawahan untuk mendukung perbaikan kinerja.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
62.	Mendelegasikan dan memberi tugas kepada orang lain/bawahan sesuai kemampuannya.	30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
63.	Memberikan kesempatan orang lain/bawahan untuk mengambil keputusan atau melakukan tugas-tugas yang menantang.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
64.	Mendidik, melatih dan mempersiapkan orang lain/bawahan untuk menjadi efektif dalam pekerjaan mereka.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
65.	Menciptakan lingkungan kerja kondusif untuk pengembangan orang lain/ bawahan		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1	2	3	4
66.	Mendorong dan mempromo-sikan lingkungan untuk pengembangan orang lain/ bawahan	40	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
67.	Menyelaraskan kebutuhan orang lain/ bawahan dengan visi/misi organisasi		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
68.	sistem di organisasi untuk pengembangan orang lain/ bawahan		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
G.	Mengelola Hubungan		Sangat Buruk — Sangat Baik
69.	Memelihara hubungan kerja yang formal.	10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
70.	Menghargai hubungan kerja di dalam dan lintas organisasi		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
71.	Berinisiatif untuk melakukan hubungan informal seuai kode etik organisasi dengan orang-orang di lingkungan kerja internal dan eksternal.	20	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
72.	Menjaga hubungan informal sesuai kode etik organisasi untuk mendukung kelan-caran operasi kerja.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
73.	Secara aktif membina dan mempertahankan hubungan yang mendukung tujuan organisasi.	30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
74.	Menyelenggarakan kontak informal dilingkungan kerja, baik dengan rekan maupun relasi.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
75.	Kadang kala mengadakan kegiatan untuk membina persahabatan dengan rekan atau relasi di luar lingkungan kerja.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
76.	Mengalokasikan waktu dan usaha untuk memahami dan memenuhi kebutuhan pihak internal dan eksternal.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
77.	Menjalin hubungan yang karap dengan relasi, dan menggunakan hubungan personal ini untuk memperluas jaringan/ kepentingan kerja	40	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1	2	3	4
78.	Menujukkan keterampilan sosial yang baik.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
H.	Hinovasi		Sangat Buruk — Sangat Baik
79.	Menterjemahkan informasi, instruksi, atau arahan tugas ke dalam gagasan yang dapat mendukung penca-paian hasil.	10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
80.	Berpikir dengan cara –cara yang inovatif dan kreatif.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
81.	Mempertanyakan bagaimana hal-hal dikerjakan di masa lalu dan mengidentifikasi cara-cara baru untuk menangani personil.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
82.	Mengembangkan gagasan /karya yang sudah ada ke dalam bentuk gagasan/karya yang lebih memaksimalkan pencapian hasil.	20	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
83.	Memandang masalah-masalah taktis atau inisiatif dari perspektif yang luas dan menekankan solusi yang mendukung tujuan organisasi.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
84.	Menciptakan dan mengimplementasikan gagasan baru atau karya kreatif yang mengahsilkan peningkatan kinerja organisasi.	30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
85.	Mengelola implementasi gagasan baru secara berkesinambungan.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
86.	Melakukan terobosan sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang unggul.	40	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
I.	Integritas		Sangat Buruk — Sangat Baik
87.	Bertingkah laku sesuai dengan perkataan.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
88.	Berkata sesuai dengan fakta		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1	2	3	4
89.	Dikenal sebagai orang yang dapat dipercaya	10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
90.	Melaksanakan peraturan dan kode etik organisasi		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
91.	Memebrikan informasi yang dapat dipercaya kebenaran-nya dengan cara yang pantas.	20	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
92.	Tidak menjanjikan sesuatu yang tidak dapat atau tidak boleh diberikannya.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
93.	Menerapkan norma-norma secara konsisten dalam setiap situasi.	30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
94.	Bertindak sesuai etika dalam pekerjaan dan hubungan dengan orang lain.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
95.	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya.	40	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
96.	Mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
97.	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, meskipun ada resiko.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

GUBERNUR SUMATERA BARAT

dto

IRWAN PRAYITNO