



BUPATI KUBU RAYA

PERATURAN BUPATI KUBU RAYA
NOMOR 43 TAHUN 2017

TENTANG

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUBU RAYA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir perlu dilakukan penilaian kinerja;
- b. bahwa untuk memberikan arah, landasan, kepastian hukum dan tolok ukur dalam pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diperlukan landasan yuridis sebagai pedoman penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Kubu Raya di Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 101, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4751);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);

24

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
6. 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;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Bupati adalah Bupati Kubu Raya.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Kubu Raya.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
5. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan baik secara instansional maupun secara jabatan.
6. Penilaian Kinerja adalah penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
7. Sasaran Kerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seorang PNS.
8. Perjanjian Kinerja adalah kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
9. Perilaku Kerja adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya.

BAB II
MANFAAT PENILAIAN KINERJA

Pasal 2

Hasil penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk:

- a. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pelaksana ke jabatan pengawas;
- b. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pengawas ke jabatan Administrator;
- c. perpindahan jabatan (mutasi) antar jabatan pengawas, antar jabatan Administrator dan antar jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- d. penurunan jabatan (demosi) ke jabatan yang lebih rendah;
- e. perberhentian dalam jabatan;
- f. pertimbangan kenaikan pangkat;
- g. pertimbangan perpanjangan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang telah menduduki jabatan dalam jabatan terakhirnya lebih dari 5 (lima) tahun;
- h. penghargaan dan sanksi;
- i. pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan; dan
- j. penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan.

BAB III
TOLOK UKUR PENILAIAN KINERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 3

Tolok ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah:

- a. SKP;
- b. perjanjian kinerja;
- c. perilaku kerja; dan
- d. penilaian lain yang dapat dijadikan tolok ukur penilaian kinerja.

Bagian Kedua
Penilaian SKP

Pasal 4

- (1) Setiap PNS harus memiliki SKP yang memuat rencana kerja dan target yang disepakati bersama dengan atasannya atau pejabat penilai dan dinilai terkait capaiannya pada akhir tahun.
- (2) PNS yang menduduki jabatan pelaksana dan jabatan Pengawas yang nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) tidak dapat diangkat atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
- (3) PNS yang menduduki jabatan pengawas, jabatan Administrator dan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) diberhentikan dari jabatannya atau dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah.
- (4) PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir dan nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) tidak dapat diperpanjang jabatannya atau diberhentikan dari jabatannya dan harus mengikuti kembali seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Handwritten mark: A blue checkmark with a flourish above it, indicating approval or completion.

- (5) PNS yang menduduki jabatan Administrator yang nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (6) PNS yang nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) dipertimbangkan untuk tidak mendapat kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.

Bagian Ketiga
Perjanjian Kinerja

Pasal 5

- (1) PNS yang harus memiliki perjanjian kerja, adalah:
 - a. PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama harus memiliki perjanjian kerja dengan Bupati yang didalamnya memuat indikator kinerja instansional dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun; dan
 - b. PNS yang menduduki jabatan pengawas dan jabatan Administrator harus memiliki perjanjian kerja dengan atasannya yang didalamnya memuat indikator kinerja turunan dari indikator kinerja atasannya dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
- (2) PNS yang menduduki jabatan pelaksana tidak harus memiliki perjanjian kerja dengan atasannya.

Pasal 6

- (1) PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a yang realisasi target kinerjanya kurang, dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah atau diberhentikan dari jabatannya.
- (2) PNS yang menduduki jabatan pengawas dan jabatan Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat diangkat atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah atau diberhentikan dari jabatannya.
- (3) PNS yang menduduki jabatan Administrator yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (4) PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat diperpanjang dalam jabatannya atau diberhentikan dari jabatannya dan harus mengikuti kembali seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (5) Realisasi target kinerja kurang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) apabila lebih dari 90% (sembilan puluh persen) indikator kinerja dalam perjanjian kinerja realisasinya tidak mencapai target atau salah satu dari indikator kinerja yang merupakan indikator kinerja penting atau utama realisasinya tidak mencapai target.
- (6) Tolok ukur yang digunakan untuk penilaian kinerja bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja.

Bagian Keempat
Perilaku Kerja
Pasal 7

- (1) Perilaku kerja (behavioral) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c merupakan tolok ukur penilaian kinerja yang didalamnya memuat beberapa unsur perilaku kerja PNS yang dinilai berdasarkan pengamatan selama 1 (satu) tahun.
- (2) Unsur perilaku kerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. integritas;
 - c. komitmen;
 - d. disiplin;
 - e. kerjasama; dan
 - f. kepemimpinan.
- (3) PNS yang nilai perilakunya kurang:
 - a. tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi); atau
 - b. dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya.
- (4) Perilaku kerja kurang sebagaimana dimaksud ayat (3) apabila nilai rata-rata unsur perilakunya kurang atau sama dengan 60 (enam puluh).

Pasal 8

Setiap PNS dapat dipertimbangkan untuk diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi) dan/atau mendapat penghargaan (reward) apabila tolok ukur penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 bernilai positif atau salah satunya tidak ada yang bernilai negatif.

BAB IV
TIM PENILAIAN KINERJA

Pasal 9

- (1) Untuk melakukan penilaian kinerja PNS dibentuk Tim Penilaian Kinerja PNS, yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Tim penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai Pembina/Pengarah, Sekretaris Daerah selaku Ketua Tim merangkap anggota, seluruh Asisten Daerah, Kepala BKPSDM dan Inspektur sebagai anggota serta dilengkapi dengan Sekretariat Tim non anggota dari unsur BKPSDM, Bagian Organisasi dan Tatalaksana dan Bagian Hukum dan HAM Setda Kabupaten Kubu Raya.
- (3) Ketua dan anggota tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memiliki tugas melakukan penilaian kinerja dengan cara melakukan evaluasi hasil kerja, capaian kinerja dan perilaku kerja PNS dengan menggunakan tolok ukur SKP, Perjanjian Kinerja dan Perilaku Kerja.
- (4) Ketua dan anggota tim dengan kesepakatan bersama menyampaikan hasil penilaian kinerja PNS kepada Bupati sebagai bahan pertimbangan mutasi, promosi, demosi, pemberhentian jabatan, perpanjangan jabatan serta pengembangan PNS melalui pendidikan dan pelatihan.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 24 Tahun 2014 tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepengkatan Kabupaten Kubu Raya (Berita Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2014 Nomor 24) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 11

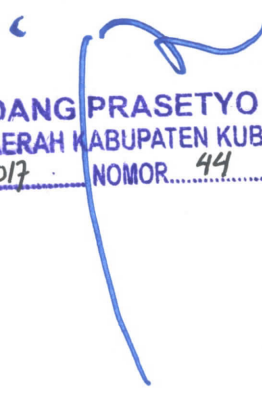
Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kubu Raya.

Ditetapkan di Sungai Raya
pada tanggal 31 Oktober 2017

BUPATI KUBU RAYA,


RUSMAN ALI

Diundangkan di Sungai Raya
Pada tanggal 31 Oktober 2017
PIK. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA



ODANG PRASETYO
BERITA DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA
TAHUN 2017 NOMOR 44

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN BUPATI KUBU RAYA
NOMOR 43 TAHUN 2017
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. PENJELASAN UMUM

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa salah satu komponen manajemen ASN adalah penilaian kinerja yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier ASN yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Adapun tolok ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja ini adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Perjanjian Kinerja dan Perilaku kerja. Hasil penilaian kinerja PNS melalui 3 (tiga) tolok ukur dimaksud digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, penghargaan, sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah, salah satunya berdasarkan hasil penilaian kinerja.

PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehubungan hal itu dibutuhkan suatu pedoman atau acuan standar yang objektif dan akuntabel dalam pelaksanaan penilaian kinerja yang mengatur tentang tata cara dan tolok ukur penilaian kinerja melalui peraturan bupati.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Cukup Jelas

Pasal 3

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Yang dimaksud dengan penilaian lain adalah penilaian terhadap sikap sopan santun, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku, serta ketaatan terhadap perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang.

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan indikator kinerja instansional adalah ukuran keberhasilan SKPD yang menjadi tanggung jawab seorang pejabat Pimpinan Tinggi Pratama selaku kepala SKPD.

Huruf b

Yang dimaksud dengan indikator kinerja turunan adalah penjabaran dari indikator kinerja pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan merupakan ukuran keberhasilan yang menjadi tanggung jawab seorang pejabat Administrator, atau penjabaran dari indikator kinerja pejabat Administrator dan merupakan ukuran keberhasilan yang menjadi tanggung jawab seorang pejabat pengawas.

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pengamatan dalam 1 (satu) tahun adalah pemantauan terhadap perilaku seorang PNS yang dibuktikan dengan akumulasi catatan-catatan disiplin PNS selama 1 (satu) tahun dan dinilai di akhir tahun.

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 8

Cukup Jelas

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan Sekretariat Tim non anggota adalah sekretariat tim hanya bertugas sebatas memberikan dukungan atau pelayanan administratif yang dibutuhkan dan seluruh personil yang ada di dalamnya tidak dapat turut serta mengambil keputusan.

~
~
~
~

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan kesepakatan bersama adalah keputusan yang dibuat oleh seluruh anggota Tim secara kolektif dan ditandatangani oleh minimal $\frac{2}{3}$ (dua per tiga) anggota Tim.

Pasal 10

Cukup Jelas

Pasal 11

Cukup Jelas

NRH