

**LEMBARAN DAERAH  
KOTA BANDUNG**

**TAHUN : 2012**

**NOMOR : 27**



---

---

**PERATURAN DAERAH KOTA BANDUNG**

**NOMOR : 27 TAHUN 2012**

**TENTANG**

**PENINGKATAN PRESTASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI NEGERI  
SIPIL DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANDUNG**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**WALIKOTA BANDUNG,**

**Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Bandung sesuai dengan visi dan misi Pemerintah Kota Bandung, serta untuk memenuhi berbagai tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Bandung berdasarkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, maka perlu dilakukan pengaturan mengenai Peningkatan Prestasi Kerja dan Pemberian Kesejahteraan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung;**

**b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Peningkatan Prestasi Kerja dan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung;**

**Mengingat : 1. Pasal 18 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;**

**2. Undang-Undang ...**

2. **Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia dahulu) tentang Pembentukan Kota-kota Besar dan Kota-kota Kecil di Djawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);**
3. **Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), 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 196, 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 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);**

6. Peraturan ...

6. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2007 Nomor 08);

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANDUNG  
dan  
WALIKOTA BANDUNG**

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENINGKATAN PRESTASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANDUNG.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Bagian Kesatu**

**Pengertian**

**Pasal 1**

**Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:**

1. Daerah adalah Kota Bandung.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintahan Kota Bandung.
3. Walikota adalah Walikota Bandung.
4. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNSD adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
5. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNSD pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
6. Penilaian prestasi kerja PNSD adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja dan perilaku kerja PNSD.
7. Pejabat Penilai adalah atasan langsung PNSD yang dinilai.

8. Kesejahteraan ...

8. Kesejahteraan Pegawai adalah balas jasa pelengkap yang diberikan baik secara material maupun non material kepada PNSD berdasarkan kebijakan Daerah.
9. Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNSD.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah adalah Walikota.
11. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
12. Pejabat yang berwenang menghukum adalah Kepala SKPD.
13. Atasan langsung yang berwenang menghukum adalah pejabat yang karena kedudukan atau jabatannya membawahi seorang atau lebih PNSD.
14. Tim adalah suatu lembaga non struktural yang dibentuk Walikota untuk melakukan tugas meningkatkan kinerja PNSD.
15. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau, peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
16. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disebut APBD adalah anggaran pendapatan dan belanja daerah Kota Bandung.
17. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNSD.
18. Wafat adalah meninggal dunia yang bukan diakibatkan karena sedang menjalankan tugas yang ada hubungannya dengan dinas.
19. Tewas adalah meninggal dunia dalam atau sedang menjalankan tugas kedinasan.

20. Partisipasi ...

20. Partisipasi masyarakat adalah keikutsertaan masyarakat dalam proses pengambilan, pelaksanaan dan evaluasi berbagai bentuk kebijakan publik di Daerah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, terbuka, bebas korupsi, kolusi, nepotisme dan berkeadilan.

## **Bagian Kedua**

### **Tujuan**

#### **Pasal 2**

Peraturan ini bertujuan:

- a. memberikan arah dan ruang lingkup kebijakan dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesejahteraan PNSD;
- b. melaksanakan amanat reformasi birokrasi bidang sumber daya manusia PNSD;
- c. membentuk PNSD yang memiliki prestasi kerja sesuai dengan yang diperlukan dan dibutuhkan masyarakat Daerah;
- d. mewujudkan kesejahteraan PNSD sebagai motivasi dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat;
- e. meningkatkan keshalehan individu dan keshalehan sosial bagi PNSD.

## **BAB II**

### **Ruang Lingkup**

#### **Pasal 3**

Peraturan ini mengatur:

- a. standar pengukuran prestasi kerja;
- b. penilaian prestasi kerja;
- c. pendidikan dan Pelatihan;
- d. disiplin; dan
- e. kesejahteraan.

**BAB III ...**

### **BAB III**

#### **STANDAR PENGUKURAN PRESTASI KERJA**

##### **Pasal 4**

Untuk optimalisasi dan efektivitas pengukuran prestasi kerja, Walikota wajib menetapkan standar pengukuran prestasi kerja yang meliputi:

- a. nama-nama jabatan struktural, fungsional tertentu dan fungsional umum;
- b. uraian tugas masing-masing jabatan;
- c. analisis beban kerja;
- d. formasi jabatan;
- e. standar operasional prosedur pelaksanaan tugas/fungsi;
- f. standarisasi sarana dan perlengkapan kerja;
- g. analisis biaya satuan kerja; dan
- h. standar Perilaku Kerja.

##### **Pasal 5**

Kepala SKPD wajib menetapkan:

- a. sasaran, hasil, dan keluaran pelaksanaan tugas jabatan;
- b. sasaran, hasil, dan keluaran kegiatan.

##### **Pasal 6**

- (1) Setiap PNSD wajib membuat sasaran kerja pegawai dengan mengacu pada sasaran, hasil dan pelaksanaan tugas jabatan yang telah ditetapkan kepala SKPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.
- (2) Sasaran kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memuat kegiatan, tugas jabatan, target dan hasil keluaran.
- (3) Sasaran kerja pegawai yang telah disusun sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai masing-masing SKPD.
- (4) Sasaran Kerja Pegawai yang telah disetujui dan ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menjadi dasar penilaian bagi Pejabat Penilai.
- (5) Sasaran Kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan setiap awal tahun.

**BAB IV ...**

**BAB IV**  
**PENILAIAN PRESTASI KERJA**

**Pasal 7**

- (1) Penilaian prestasi kerja PNSD dilakukan berdasarkan prinsip:
- a. objektif, yaitu penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subyektif pribadi dari pejabat penilai;
  - b. terukur, yaitu penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif;
  - c. akuntabel, yaitu seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan pada pejabat yang berwenang;
  - d. partisipatif, yaitu seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan antara pejabat penilai dan PNSD yang dinilai;
  - e. transparan, yaitu seluruh proses penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.
- (2) Penilaian prestasi kerja PNSD terdiri dari Sasaran Kerja PNSD dan Perilaku PNSD.
- (3) Sasaran kerja sebagaimana dimaksud ayat (2), adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh PNSD.
- (4) Perilaku kerja sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNSD atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Hasil penilaian prestasi kerja sebagai bahan pertimbangan mutasi dan perpanjangan batas usia pensiun, serta pemberian kesejahteraan pegawai.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNSD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Walikota.

**Pasal 8 ...**

**Pasal 8**

- (1) Penilaian prestasi kerja disesuaikan dengan spesifikasi jabatan, sebagai berikut:**
- a. Jabatan Struktural;**
  - b. Jabatan Fungsional Tertentu; dan**
  - c. Jabatan Fungsional Umum.**
- (2) Penilaian prestasi kerja berpedoman pada:**
- a. tugas pokok dan fungsi; dan**
  - b. uraian tugas.**
- (3) Penilaian Perilaku kerja meliputi:**
- a. orientasi pelayanan, yaitu sikap dan perilaku kerja PNSD dalam memberikan pelayanan terbaik;**
  - b. integritas, yaitu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai norma dan etika dalam organisasi;**
  - c. komitmen, yaitu kemauan dan kemampuan PNSD untuk menelaraskan sikap dan tindakan;**
  - d. disiplin Pegawai Negeri Sipil;**
  - e. kerjasama, yaitu kemauan dan kemampuan PNSD untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, dan bawahan;**
  - f. kepemimpinan, yaitu kemampuan dan kemauan PNSD untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan dan orang yang berkaitan dengan bidang tugas demi tercapainya tujuan organisasi.**
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme dan tata cara pelaksanaan penilaian diatur dalam Peraturan Walikota.**

**BAB V****Pendidikan dan Pelatihan****Pasal 9**

- (1) Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja PNSD, Walikota menyusun kebutuhan pendidikan dan pelatihan setiap tahun melalui SKPD yang membidangi kepegawaian;**
- (2) Kebutuhan Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:**
- a. pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan/atau pengembangan karirnya; dan**
  - b. pendidikan ...**

- b. pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kompetensi yang dibutuhkan.

#### Pasal 10

- (1) Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja PNSD, Walikota melaksanakan pendidikan dan pelatihan setiap tahun melalui SKPD yang membidangi kepegawaian.
- (2) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berdasarkan pada:
- a. analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
  - b. pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi; dan
  - c. pengembangan karier.
- (3) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB VI

#### DISIPLIN

#### Pasal 11

- (1) Terhadap pelanggaran disiplin dilakukan penjatuhan hukuman disiplin.
- (2) Penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh:
- a. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah;
  - b. Pejabat yang berwenang menghukum; dan
  - c. Atasan pejabat yang berwenang menghukum.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNSD yang melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan kewenangannya.
- (4) Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNSD yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (5) Apabila pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNSD yang melakukan pelanggaran disiplin, akan dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.
- (6) Hukuman ...

- (6) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNSD yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (7) Pejabat pembina kepegawaian, pejabat yang berwenang menghukum dan Atasan pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menjatuhkan hukuman disiplin berpedoman pada peraturan perundang-undangan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## **BAB VII**

### **KESEJAHTERAAN PNSD**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Umum**

#### **Pasal 12**

- (1) Pemerintah Daerah berwenang memberikan Kesejahteraan dalam bentuk material dan/atau non material kepada PNSD.
- (2) Pemberian Kesejahteraan PNSD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertujuan untuk:
- a. mendorong peningkatan kinerja;
  - b. meningkatkan disiplin; dan
  - c. meningkatkan kemampuan daya beli.

#### **Bagian Kedua**

#### **Jenis-Jenis**

#### **Pasal 13**

Jenis-jenis kesejahteraan PNSD sebagaimana dimaksud pada Pasal 12, terdiri atas:

- a. Pemberian Tambahan Penghasilan;
- b. Pemberian Insentif;
- c. Fasilitas Kesehatan Jasmani;
- d. Fasilitas Pembinaan Mental;
- e. Pembekalan Kewirausahaan bagi yang akan Pensiun;
- f. Pemberian Jasa Pengabdian;
- g. Pemberian Penghargaan dalam bentuk Piagam dan uang bagi pegawai yang akan memasuki pensiun.

**Pasal 14 ...**

**Pasal 14**

- (1) Pemberian Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a berdasarkan pada beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, resiko kerja, dan/atau pertimbangan obyektif lainnya.**
- (2) Pemberian Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b berdasarkan pada capaian target kerja dalam raihan pajak daerah dan retribusi daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.**
- (3) Fasilitas Kesehatan Jasmani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c, mencakup:**
- a. penyuluhan kesehatan bagi pegawai;**
  - b. pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh (*general check up*);**
  - c. pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai;**
  - d. pemberian uang duka wafat/tewas berupa santunan uang dan penyediaan mobil jenazah.**
- (4) Fasilitas Pembinaan Mental sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d, mencakup:**
- a. pembekalan kerohanian/keagamaan, yaitu:**
    - 1. pembelajaran keagamaan;**
    - 2. ceramah umum keagamaan;**
    - 3. bimbingan keagamaan.**
  - b. fasilitas peningkatan mental spiritual yaitu bimbingan mental spiritual.**
  - c. pembekalan penanaman sikap mental disiplin dan jiwa korsa, yaitu:**
    - 1. bentuk pembinaan;**
    - 2. pelatihan;**
    - 3. rekreasi.**
  - d. fasilitas pelestarian seni dan budaya daerah, dan bidang olah raga;**
  - e. fasilitas peningkatan kompetensi pendidikan aparatur;**
- (5) Pemberian Jasa Pengabdian, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf f meliputi:**
- a. piagam penghargaan;**

**b. medali ...**

**b. medali semat, dengan ketentuan:**

1. pengabdian selama 10 (sepuluh) tahun, diberikan medali perunggu;
2. pengabdian selama 20 (dua puluh) tahun, diberikan medali perak;
3. pengabdian selama 30 (tiga puluh) tahun, diberikan medali emas.

**(6) Pemberian Penghargaan dalam bentuk Piagam dan uang bagi pegawai yang akan memasuki pensiun.**

**(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian kesejahteraan PNSD sebagaimana dimaksud ayat (1) sampai dengan ayat (6), diatur dalam Peraturan Walikota dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.**

**Bagian Kedua**

**Pembiayaan**

**Pasal 15**

- a. Setiap SKPD mengalokasikan anggaran untuk kesejahteraan pegawai, kecuali biaya fasilitasi peningkatan mental spiritual, biaya rintisan usaha, dan biaya penghargaan dialokasikan pada SKPD yang membidangi urusan kepegawaian.
- b. Biaya yang diperlukan untuk kesejahteraan PNSD dibebankan pada APBD.

**BAB VIII**

**PENGAWASAN**

**Pasal 16**

**Walikota berwenang melakukan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan:**

- a. peningkatan prestasi kerja PNSD; dan
- b. peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.

**Pasal 17**

**(1) Pengawasan terhadap peningkatan prestasi kerja PNSD dilaksanakan melalui:**

- a. pengawasan ...

- a. pengawasan melekat;
  - b. pengawasan gabungan;
  - c. pengawasan ekstern; dan
  - d. pengawasan intern.
- (2) Pengawasan melekat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan oleh Kepala SKPD dan Atasan langsung secara berjenjang berupa tindakan pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan secara berjenjang dan dilaporkan secara periodik setiap 3 bulan.
- (3) Pengawasan gabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh Tim Pengawas gabungan yang terdiri dari inspektorat, SKPD yang melaksanakan tugas pembinaan kepegawaian dan/atau pejabat lain yang ditunjuk Walikota.
- (4) Pengawasan ekstern sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan oleh masyarakat, pers, dan Organisasi kemasyarakatan dalam bentuk pengaduan yang disampaikan kepada Walikota.
- (5) Pengawasan intern sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilaksanakan oleh Inspektorat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

## **BAB IX**

### **PEMBINAAN**

#### **Pasal 18**

- (1) Walikota berwenang melakukan pembinaan terhadap PNSD.
- (2) Pembinaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) berupa:
- a. Promosi pangkat/golongan dan/atau jabatan;
  - b. penghargaan;
  - c. pengembangan kapasitas; dan
  - d. pemberian sanksi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Walikota.

**BAB X ...**

**BAB X**  
**KELEMBAGAAN**  
**Bagian Kesatu**  
**Pembentukan Tim**

**Pasal 19**

- (1) Dalam pelaksanaan peningkatan prestasi kerja PNSD, Walikota dapat membentuk Tim.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Walikota.

**Bagian Kedua**  
**Tugas dan Wewenang**

**Pasal 20**

Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 bertugas dan berwenang:

- a. memberikan saran dan usul berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja PNSD kepada Walikota;
- b. melaksanakan penelitian/pengkajian mengenai peningkatan prestasi kerja PNSD;
- c. melaksanakan pemantauan prestasi kerja PNSD;
- d. melaksanakan evaluasi dan penilaian prestasi kerja PNSD;
- e. melaksanakan pengendalian terhadap peningkatan prestasi kerja PNSD; dan
- f. menyusun pengukuran prestasi kerja PNSD.

**Bagian Ketiga**  
**Susunan Organisasi**

**Pasal 21**

- (1) Susunan Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 paling kurang berjumlah 5 (lima) orang dan paling banyak berjumlah 9 (sembilan) orang anggota.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. 1 (satu) orang penanggungjawab;
  - b. 1 (satu) orang ketua merangkap anggota;
  - c. 1 (satu) orang sekretaris merangkap anggota; dan
  - d. beberapa anggota sesuai dengan kebutuhan.

(3) Keanggotaan ...

- (3) Keanggotaan Tim terdiri atas:**
- a. Walikota selaku penanggung jawab;**
  - b. Wakil Walikota selaku ketua merangkap anggota;**
  - c. Sekretaris Daerah selaku sekretaris merangkap anggota;**
  - d. Inspektorat selaku anggota;**
  - e. SKPD yang membidangi kepegawaian selaku anggota; dan/atau**
  - f. Pejabat lain yang ditunjuk Walikota selaku anggota;**
- (4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.**

## **BAB XI**

### **PERAN SERTA MASYARAKAT**

#### **Pasal 22**

- (1) Dalam upaya peningkatan prestasi kerja PNSD, masyarakat dapat berperan serta.**
- (2) Peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diwujudkan dalam bentuk pengawasan masyarakat berupa:**
- a. pemberian saran;**
  - b. pendapat dan usul;**
  - c. keberatan;**
  - d. pengaduan; dan/atau**
  - e. penyampaian informasi dan/atau laporan.**
- (3) Peran masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan untuk:**
- a. meningkatkan kepedulian PNSD dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya; dan**
  - b. menumbuhkembangkan ketanggapsegeraan masyarakat untuk melakukan pengawasan sosial.**
- (4) Dalam rangka memfasilitasi peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Setiap SKPD:**
- a. menyediakan kotak saran di tempat yang dapat secara mudah diakses oleh masyarakat;**
  - b. menyediakan jalur khusus informasi dan/atau komunikasi berupa:**

**1. media ...**

1. media cetak;
2. media elektronik;
3. media sosial;
4. informasi disampaikan langsung kepada SKPD.

## **BAB XII**

### **KETENTUAN LAIN-LAIN**

#### **Pasal 23**

- (1) Walikota melakukan uji potensi dan kompetensi PNSD paling kurang 2 (dua) tahun sekali.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan uji potensi dan kompetensi PNSD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Walikota.

## **BAB XIV**

### **KETENTUAN PERALIHAN**

#### **Pasal 24**

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua peraturan pelaksana yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja PNSD yang telah ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Peraturan Daerah ini.

## **BAB XV**

### **KETENTUAN PENUTUP**

#### **Pasal 25**

Peraturan pelaksana dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

**Pasal 26 ...**

**Pasal 26**

**Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.**

**Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Bandung.**

**Ditetapkan di Kota Bandung  
pada tanggal 3 Desember 2012**

**WALIKOTA BANDUNG,**

**TTD.**

**DADA ROSADA**

**Diundangkan di Bandung  
pada tanggal 3 Desember 2012**

**SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDUNG,**



**EDI SISWADI**

**LEMBARAN DAERAH KOTA BANDUNG TAHUN 2012 NOMOR 27**

**PENJELASAN ATAS  
PERATURAN DAERAH KOTA BANDUNG**

**NOMOR 27 TAHUN 2012**

**TENTANG**

**PENINGKATAN PRESTASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI NEGERI  
SIPIIL DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANDUNG**

**1. UMUM**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang menyebutkan bahwa daerah otonom berhak, berwenang, dan sekaligus berkewajiban mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan kecuali urusan pemerintahan yang menjadi urusan Pemerintah, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menyediakan pelayanan umum, dan meningkatkan daya saing daerah sesuai dengan potensi, kekhasan, dan unggulan daerah yang dikelola secara demokratis, transparan dan akuntabel.

Untuk mencapai hasil yang maksimal, pemerintahan daerah selaku penyelenggara urusan pemerintahan harus dapat memproses dan melaksanakan hak dan kewajiban berdasarkan asas-asas pemerintahan yang baik (*Good Governance*) sesuai dengan asas umum penyelenggaraan negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Pemerintah berkewajiban untuk meningkatkan kinerja PNSD sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

Tujuan utama dilaksanakan peningkatan kinerja PNSD adalah:

1. memberikan arah dan ruang lingkup kebijakan dalam meningkatkan kinerja PNSD;
2. membentuk PNSD Aparatur yang berkemampuan menyelenggarakan pelayanan publik dan tugas-tugas pemerintah serta pembangunan daerah yang diperlukan oleh masyarakat Kota Bandung; dan
3. memberikan dorongan dan dukungan kepada Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kinerja PNSD.

Dalam Peraturan Daerah ini diatur mengenai upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kota Bandung dalam meningkatkan kinerja PNSD, antara lain meliputi: pengukuran kinerja, pendidikan dan latihan, penghargaan yang meliputi pemberian yang memenuhi persyaratan, dan penegakan disiplin TPP bagi PNSD.

Upaya peningkatan kinerja PNSD di atas, didukung dengan pengaturan lainnya yang erat hubungannya dengan upaya tersebut, yaitu pembentukan Tim, peranserta masyarakat, pengawasan dan pengendalian, pembinaan, serta sanksi.

## **1. PASAL DEMI PASAL**

**Pasal 1**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 2**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 3**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 4**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 5**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 6**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 7**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 8**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 9**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 10**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 11**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 12**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 13**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 14**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 15**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 16**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 17**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 18**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 19**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 20**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 21**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 22**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 23**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 24**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 25**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 25**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 25**  
**Cukup Jelas**

**Pasal 26**  
**Cukup Jelas**

**TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA BANDUNG NOMOR .....**