



BUPATI MALUKU TENGAH
PROVINSI MALUKU

PERATURAN BUPATI MALUKU TENGAH
NOMOR 40 TAHUN 2021
TENTANG

PELAPORAN DAN PENILAIANAN KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI SISTEM
EVALUASI KINERJA HARIAN (DAILY EVALUATION SISTEM)
APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MALUKU TENGAH,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya merupakan bagian dari Penilaian kinerja yang transparansi dan akuntabilitas, maka perlu menerapkan prinsip merit berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja;
- b. bahwa untuk memudahkan pertanggungjawaban dan pelaporan serta penilaian kinerja secara objektif, sistematis dan akuntabel perlu melakukan pelaporan dan penilaian kinerja berbasis teknologi informasi melalui sistem evaluasi kinerja harian (Daily Evaluasi Sistem);
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pelaporan dan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Evaluasi Kinerja Harian (Daily Evaluasi Sistem) Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 60 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 23 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-daerah Swatantra Tingkat II Dalam Wilayah Daerah Swatantra Tingkat I Maluku (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1645);

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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494;
5. 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 11 Tahun 2020 Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5154);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 224 Tahun 2018, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6264);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 189, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5348);
12. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PELAPORAN DAN PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI SISTEM EVALUASI KENERJA HARIAN (DAILY EVALUATION SYSTEM) APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Maluku Tengah.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Kabupaten Maluku Tengah.
4. Bupati adalah Bupati Kabupaten Maluku Tengah.

5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut OPD adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan yang terdiri dari Sekertariat Daerah, Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat, Dinas, Badan dan Kantor dilingkungan Pemerintah Kabupaten Maluku Tengah.
6. Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut ASN adalah Aparatur Sipil Negara dilingkup Pemerintah Kabupaten Maluku Tengah.
7. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang bertugas memberikan pertimbangan kepada pejabat Pembina kepegawaian dalam hal manajemen ASN termasuk didalamnya Penilai kinerja.
8. Atasan langsung adalah pejabat Penilaian kinerja ASN setingkat lebih tinggi jabatannya dari ASN yang dinilai.
9. Daily Evaluation System selanjutnya disebut De'Sys adalah Aplikasi Sistem Evaluasi Kinerja Harian ASN yang digunakan dalam pelaporan.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan Bupati ini adalah untuk memudahkan pelaporan kinerja ASN dan Penilaian kinerja oleh atasan langsung secara berjenjang.
- (2) Tujuan dari Peraturan Bupati ini adalah untuk memperoleh data kinerja ASN yang dapat digunakan untuk Penilaian kinerja oleh atasan langsung maupun oleh Pemerintah Daerah sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengembangan karir dan pengambilan keputusan dalam pemberian *reward* dan *punishment* secara obyektif, sistematis dan akuntabel.

Pasal 3

Pelaporan dan Penilaian Kinerja ASN melalui De'Sys dilaksanakan berdasarkan prinsip:

1. Integritas;
2. Obyektif;
3. Akuntabel; dan
4. Transparan.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 4

- (1) Ruang lingkup dalam Peraturan Bupati ini meliputi:
 - a. Pelaporan kinerja; dan
 - b. Penilaian kinerja;
- (2) Pelaporan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri dari laporan kinerja harian dan laporan capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bulanan.
- (3) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, mencakup waktu kerja efektif sesuai standar dan capaian Sasaran kinerja pegawai berdasarkan target yang telah ditetapkan.

BAB III

MEKANISME PELAPORAN KINERJA

Bagian Kesatu

Input Kinerja Harian

Pasal 5

- (1) Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menginput kegiatan harian dalam aplikasi De'Sys secara jujur dan penuh rasa tanggungjawab.
- (2) Kegiatan yang diinput sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah kegiatan yang dilaksanakan setiap hari jam kerja dan/atau diluar hari jam kerja yang ada kegiatannya baik yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi, tugas tambahan maupun tugas kedinasan lainnya dan perintah atasan.
- (3) Waktu penginputan kegiatan dimulai sejak selesai melaksanakan suatu kegiatan sampai dengan tanggal 15 bulan berikutnya.
- (4) Apabila Pegawai Negeri Sipil tidak menginput kegiatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka sistem akan terkunci secara otomatis dan kegiatan tidak dapat diinput lagi.

Bagian Kedua Kinerja Bawahan

Pasal 6

- (1) Setiap kegiatan yang diinput Pegawai Negeri Sipil akan berstatus *pending* sebelum atasan menerima atau menolak kegiatannya.
- (2) Atasan langsung berwenang menerima atau menolak kinerja bawahannya melalui aplikasi secara obyektif.
- (3) Batas akhir atasan langsung menerima atau menolak kinerja bawahan melalui aplikasi paling lambat sebelum penyampaian laporan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Organisasi Perangkat Daerah ke Tim Penilai Kinerja.
- (4) Apabila kinerja bawahan masih berstatus *pending* hingga batas waktu penyampaian laporan kinerja maka atasan langsung dapat membubuhkan paraf pada setiap laporan kinerja bawahan untuk kegiatannya yang diterima pada *printout* laporan.
- (5) Dalam hal atasan langsung berhalangan tetap, maka Penilaian diteruskan ke pejabat setingkat diatas atasan langsungnya.

Bagian Ketiga

Input Target dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Pasal 7

- (1) Pegawai Negeri Sipil menginput Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan dalam aplikasi.
- (2) Pegawai Negeri Sipil menetapkan target SKP setiap bulan yang disetujui oleh atasan langsung.
- (3) Apabila dipandang perlu Pegawai Negeri Sipil dapat merevisi target SKP bulan berjalan dengan tidak mengubah target SKP secara keseluruhan.
- (4) Pegawai Negeri Sipil menginput/melaporkan realisasi SKP yang dicapai setiap bulan dengan memperhatikan kegiatan harian yang telah dilaksanakan paling lambat sebelum batas waktu pelaporan kinerja.

Bagian Keempat
Pelaporan Kinerja

Pasal 8

- (1) Penyampaian laporan kinerja seluruh ASN pada OPD dalam 1 (satu) bulan dilakukan secara kolektif oleh Kepala OPD kepada Tim Penilai Kinerja melalui Sekretariat Tim Penilaian Kinerja paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya.
- (2) Apabila penyampaian laporan kinerja tidak memenuhi ketentuan waktu penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka Penilaian kinerja untuk bulan tersebut akan dilakukan bersamaan dengan Penilaian bulan berikutnya.
- (3) Apabila OPD belum menyampaikan laporan kinerja setelah 2 (dua) bulan masa Penilaian maka akan dianggap tidak menyampaikan laporan.
- (4) Laporan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari laporan capaian SKP dan laporan kinerja harian ASN selama 1 (satu) bulan berdasarkan hasil inputan pada aplikasi De'Sys
- (5) Laporan kinerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (4) adalah hasil *printout* Aplikasi De'Sys yang dicetak, ditandatangani oleh atasan langsung dan diketahui oleh kepala OPD/unit kerja sebagai bukti dan arsip laporan kinerja ASN.
- (6) Laporan kinerja yang telah disampaikan selanjutnya akan diverifikasi oleh Tim Penilaian Kinerja, berdasarkan hasil verifikasi yang telah dinyatakan lulus verifikasi, dan apabila dinyatakan tidak lulus verifikasi dikembalikan ke OPD untuk melakukan perbaikan.

BAB IV

MEKANISME PENILAIAN KINERJA

Pasal 9

- (1) Indikator Penilaian Kinerja ASN pada aplikasi De'Sys :
 - a. Realisasi SKP yang dicapai dalam satu bulan (*byInput*); dan
 - b. Jumlah waktu kerja efektif untuk pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang diperoleh dalam satu bulan (*bySystem*).

- (2) Penilaian Kinerja ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini dan merupakan bagian tidak terpisahkan.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Bupati ini berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Maluku Tengah.

Ditetapkan di Masohi
pada tanggal 6 September 2021
BUPATI MALUKU TENGAH,

ttd

TUASIKAL ABUA

Diundangkan di Masohi
pada tanggal 6 September 2021

SEKRETARIS DAERAH MALUKU TENGAH

ttd

RAKIB SAHUBAWA

BERITA DAERAH KABUPATEN MALUKU TENGAH TAHUN 2021 NOMOR 550

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI MALUKU TENGAH

NOMOR : 40 TAHUN 2021

TANGGAL : 6 SEPTEMBER 2021

TENTANG : PELAPORAN DAN PENILAIAN KINERJA
 APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI SISTEM
 EVALUASI KINERJA HARIAN (DAILY EVALUATION
 SISTEM) APARATUR SIPIL NEGARA.

INDIKATOR PENILAIAN KINERJA PADA APLIKASI DE'SYS DIUKUR DARI :

- 1 Nilai Capaian SKP bulanan dilihat dari penilaian capaian SKP bulan dengan ketentuan :
 - a. Jika Capaian SKP bernilai “Baik” atau “Sangat Baik” maka Nilai Kinerja untuk Capaian SKP = 100%
 - b. Jika Capaian SKP bernilai “Cukup” maka Nilai Kinerja untuk Capaian SKP = 75 %
 - c. Jika Capaian SKP bernilai “Sedang” maka Nilai Kinerja untuk Capaian SKP = 50 % dikenakan sanksi sedang.
 - d. Jika Capaian SKP bernilai “Buruk” maka Nilai Kinerja untuk Capaian SKP = 25% dikenakan sanksi berat.
- 2 Ketentuan Waktu Kerja Efektif (WKE):
 - a. WKE adalah Waktu Kerja Efektif untuk pekerjaan yang sifatnya tupoksi.
 - b. Jika WKE dalam 1 Hari = 5-7, 5 jam maka hari kerja efektif (HKE) = 1 Hari
 - c. Jika WKE kurang dari 5 jam maka $HKE = WKE / 5,5$
 - d. Jika WKE lebih dari 7,5 jam maka Kelebihan Jam Kerja (KJK) = $WKE - 7,5 \text{ jam}$
 - e. Kelebihan Hari Kerja (KHK) hasil dari konversi KJK dibagi 7,5 jam = $KJK / 7,5$
 - f. WKE dalam 1 bulan = Total HKE+KHK
 - g. Sehingga diperoleh Nilai Waktu Kerja Efektif (NWKE)
 - h. $NWKE = \frac{\text{Total HKE} + \text{KHK}}{\text{Total HKE} + \text{KHK}} \times 100\%$

Jumlah hari kerja pada bulan tersebut

TOTAL NILAI KINERJA = Nilai Capaian SKP + Nilai Waktu Kerja Efektif

BUPATI MALUKU TENGAH

ttd

TUASIKAL ABUA