



WALI KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN WALI KOTA MEDAN
NOMOR 29 TAHUN 2018

TENTANG

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA MEDAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA MEDAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier perlu dilakukan penilaian kinerja;
- b. bahwa untuk memberikan arah, landasan dan kepastian hukum dan tolak ukur dalam pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diperlukan landasan yuridis sebagai pedoman penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa atas dasar pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Wali Kota tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Medan.
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 8 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
3. 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);

4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1973 tentang Perluasan Daerah Kotamadya Medan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1973 Nomor 28, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3005);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477);
9. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan (Lembaran Daerah Kota Medan Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kota Medan Nomor 5);
10. Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kota Medan Tahun 2017 Nomor 1), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 40 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kota Medan Tahun 2017 Nomor 40);

11. Peraturan Wali Kota Medan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Badan Kepegawian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan (Berita Daerah Kota Medan Tahun 2017 Nomor 26);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA MEDAN TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA MEDAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Medan.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah 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 Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. 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.

7. Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
8. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan baik secara instansional maupun secara jabatan.
9. 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.
10. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.
11. Perjanjian Kinerja adalah kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
12. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini mengatur tentang tolak ukur dan tata cara penilaian kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kota Medan.

BAB III TUJUAN PENILAIAN KINERJA

Pasal 3

Tujuan Penilaian Kinerja PNS adalah terwujudnya objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

BAB IV
MANFAAT PENILAIAN KINERJA

Pasal 4

Manfaat penilaian kinerja adalah 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. pemberhentian 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 V
TOLAK UKUR PENILAIAN KINERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 5

Tolak ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah:

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

Bagian Kedua
Penilaian SKP

Pasal 6

- (1) Setiap PNS harus memiliki SKP yang memuat rencana kerja dan target yang disepakati bersama dengan atasannya atau pejabat penilai dan dinilai 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.
- (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 7

- (1) PNS yang wajib memiliki perjanjian kerja adalah:
 - a. PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama, memiliki perjanjian kerja dengan Wali Kota 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, 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 wajib memiliki perjanjian kerja dengan atasannya.

Pasal 8

- (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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), ayat (2), ayat (3) dan 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) Tolak ukur yang digunakan untuk penilaian kinerja bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) adalah SKP dan perilaku kerja.

Bagian Keempat
Perilaku Kerja

Pasal 9

- (1) Perilaku kerja merupakan tolak 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 unsur perilakunya cukup:
 - a. tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi); dan
 - b. dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya.

- (4) Nilai unsur perilaku kerja cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (3) apabila nilai rata-rata unsur perilaku kerjanya kurang atau sama dengan 75 (tujuh puluh lima).

Pasal 10

Setiap PNS dapat dipertimbangkan untuk diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi) dan/atau mendapat penghargaan apabila tolak ukur penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 bernilai positif atau salah satunya tidak ada yang bernilai negatif.

BAB VI TIM PENILAI KINERJA PNS

Pasal 11

- (1) Untuk melakukan penilaian kinerja PNS dibentuk Tim Penilai Kinerja PNS.
- (2) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (3) Susunan Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
- a. Pembina/Pengarah :
Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - b. Ketua merangkap anggota :
Sekretaris Daerah Kota Medan.
 - c. Anggota :
 1. Para Asisten Sekretariat Daerah Kota Medan.
 2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
 3. Inspektur Kota Medan.
- (4) Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh Sekretariat Tim non anggota yang terdiri dari unsur Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan dan Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Medan.
- (5) 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 tolak ukur SKP, Perjanjian Kinerja dan Perilaku Kerja.
- (6) Ketua dan anggota tim dengan kesepakatan bersama menyampaikan hasil penilaian kinerja PNS kepada Wali Kota Medan sebagai bahan pertimbangan mutasi, promosi, demosi, pemberhentian jabatan, perpanjangan jabatan serta pengembangan PNS melalui pendidikan dan pelatihan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Medan.

Ditetapkan di Medan
pada tanggal 22 Februari 2018

WALI KOTA MEDAN,

ttd

DZULMI ELDIN S

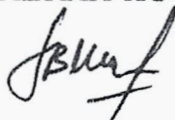
Diundangkan di Medan
pada tanggal 22 Februari 2018

SEKRETARIS DAERAH KOTA MEDAN,



BERITA DAERAH KOTA MEDAN TAHUN 2018 NOMOR 29

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM SEKRETARIAT
DAERAH KOTA MEDAN,



BAMBANG, SH

Penata Tingkat I

NIP. 19620515 199011 1 001