



BUPATI KLATEN  
PROVINSI JAWA TENGAH  
PERATURAN BUPATI KLATEN  
NOMOR 9 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH UNTUK PEMBAYARAN  
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KLATEN,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 22 Peraturan Bupati Klaten Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten, maka perlu pengaturan mengenai Pedoman Penilaian Kinerja Perangkat Daerah Untuk Penghitungan Tambahan Penghasilan Pegawai;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah Untuk Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-

- Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736);
  5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
  6. 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);
  7. 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 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
  8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

9. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2010 tentang Tarif Pemotongan dan Pengeunaan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Yang Menjadi Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5174);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
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);

13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten (Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Nomor 138) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten (Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2021 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Nomor 218);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2022 Nomor 3,

Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klaten Nomor 224);

19. Peraturan Bupati Klaten Nomor 71 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Klaten (Berita Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2021 Nomor 71);
20. Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten (Berita Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2022 Nomor 13) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Klaten Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten (Berita Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2023 Nomor 5 );

#### MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH UNTUK PEMBAYARAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI.

#### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Klaten.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Klaten.
4. 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.

5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Tambahan Penghasilan Pegawai, yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan kepada Pegawai ASN yang bersumber APBD dan ditetapkan dengan Peraturan Bupati.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi negara.
8. Kelas jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional pada Perangkat Daerah yang merupakan hasil dari evaluasi jabatan.

## BAB II

### MAKSUD DAN TUJUAN

#### Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman penilaian kinerja perangkat daerah untuk pembayaran tambahan penghasilan pegawai.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai berikut:
  - a. Untuk meningkatkan kinerja Perangkat Daerah; dan
  - b. Untuk meningkatkan kinerja Pegawai.

## BAB III

### PELAKSANAAN

#### Pasal 3

- (1) Penilaian kinerja perangkat daerah untuk pembayaran tambahan penghasilan sebagai instrument bagi:
  - a. Perangkat Daerah dalam melakukan penilaian mandiri kinerja perangkat daerah; dan
  - b. Tim Penilai Kinerja Perangkat Daerah dalam melakukan validasi atas hasil penilaian mandiri kinerja perangkat daerah.
- (2) Tim Penilai Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 4

- (1) Penilaian kinerja perangkat daerah untuk pembayaran tambahan penghasilan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3-memuat:
  - a. pendahuluan;
  - b. indikator penilaian;
  - c. tata cara penilaian;
  - d. penghitungan tambahan penghasilan pegawai;
  - e. pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan penilaian kinerja perangkat daerah;
- (2) Penilaian kinerja Perangkat Daerah untuk pembayaran tambahan penghasilan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 5

- (1) Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dilakukan dengan menilai capaian indikator kinerja perangkat daerah sesuai kriteria yang telah ditetapkan.
- (2) Penilaian kinerja perangkat daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. penilaian kinerja bulanan; dan
  - b. penilaian kinerja tahunan.
- (3) Penilaian kinerja bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan setiap bulan maksimal tanggal 15 bulan berikutnya.
- (4) Penilaian kinerja bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk pertama kali dilaksanakan pada bulan Juli 2023.
- (5) Penilaian kinerja tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan satu tahun sekali yang dilaksanakan pada awal Bulan November tahun berjalan.

#### BAB IV

#### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Klaten.

Ditetapkan di Klaten  
pada tanggal 3 Maret 2023

BUPATI KLATEN,  
Cap  
ttd  
SRI MULYANI

Diundangkan di Klaten  
pada tanggal 3 Maret 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KLATEN,

Cap  
ttd

JAJANG PRIHONO

BERITA DAERAH KABUPATEN KLATEN TAHUN 2023 NOMOR 9

Salinan Sesuai dengan Aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
Cap  
ttd  
Sri Rahayu, SH, MHum  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19700902 199903 2 001

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI KLATEN  
NOMOR 9 TAHUN 2023  
TENTANG  
PEDOMAN PENILAIAN KINERJA  
PERANGKAT DAERAH UNTUK  
PEMBAYARAN TAMBAHAN  
PENGHASILAN PEGAWAI

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, sasaran reformasi birokrasi adalah birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima. Ketiga sasaran tersebut merupakan pengungkit utama dari tujuan reformasi birokrasi yaitu pemerintahan yang baik dan bersih.

Bagi Pemerintah Kabupaten Klaten, dalam rangka mewujudkan tujuan reformasi birokrasi di atas, perlu dilaksanakan *reward* dan *punishment* di tingkat perangkat daerah yang berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai dan di sisi lain akan memperbaiki kinerja dan tentu saja mempercepat proses reformasi birokrasi di tingkat Kabupaten. Pemerintah perlu mendorong pemberian penghargaan bagi *stakeholder's* yang mampu melakukan Reformasi Birokrasi. Demikian juga sebaliknya, perlu ada sanksi yang tegas bagi pihak-pihak yang tidak melaksanakan atau bahkan tidak merespon proses Reformasi Birokrasi. Pemberian penghargaan dan sanksi tersebut perlu dituangkan dalam regulasi dan kebijakan yang jelas dan tegas.

B. INDIKATOR PENILAIAN

Indikator penilaian kinerja perangkat daerah dirinci sebagai berikut:

## 1. INDIKATOR PENILAIAN KINERJA BULANAN

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	BOBOT (%)	KETERANGAN	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN	NILAI AKHIR
1.	A. REALISASI FISIK	Capaian realisasi fisik dibandingkan dengan target bulanan	60	Laporan serapan anggaran dan realisasi fisik adalah laporan yang dikumpulkan seluruh perangkat daerah ke Bagian Administrasi	Laporan Fisik dan Keuangan Perangkat Daerah	Sesuai dengan Persentase realisasi fisik	Nilai akhir adalah jumlah persentase serapan anggaran dan persentase realisasi fisik dikalikan dengan bobot.
2.	B. REALISASI KEUANGAN	Capaian realisasi Keuangan dibandingkan dengan target bulanan	40	Pembangunan Sekretariat Daerah. Laporan tersebut diteliti secara berjenjang oleh Kepala Bagian Pembangunan, Asisten Sekretaris Daerah dan ditetapkan oleh sekretaris Daerah	Laporan Fisik dan Keuangan Perangkat Daerah	Sesuai dengan Persentase serapan anggaran	

## 2. PENILAIAN KINERJA TAHUNAN

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	BOBOT (%)	KETERANGAN	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
1	Pengelolaan Keuangan	Perangkat daerah telah melakukan mitigasi risiko organisasi	5	Perangkat daerah telah menyusun Register Risiko (RR) atas kegiatan organisasi. RR disusun bersamaan dengan penyusunan Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA SKPD) dan disampaikan ke Inspektorat Daerah	1. Dokumen Register Risiko 2. Tanda Terima	Perangkat daerah yang telah menyusun RR diberi nilai 100%
2		Laporan Aset SKPD disampaikan tepat waktu	5	SKPD mengumpulkan Laporan Aset kepada BPKPAD sesuai tenggat waktu yang ditetapkan dalam Surat Edaran mengenai penyusunan Laporan Keuangan SKPD.	1. Laporan Rekonsiliasi Belanja Modal 2. Berita Acara Rekonsiliasi	Jika Laporan Aset SKPD lengkap dan benar ditunjukkan dengan adanya tanda terima dari BPKPAD maka diberi nilai 100%
3	Keterbukaan Informasi Publik	Informasi publik telah terpublikasi melalui situs web resmi perangkat daerah	5	Seluruh informasi yang tercantum dalam Daftar Informasi Publik (DIP) terkini bisa diakses melalui Situs web resmi perangkat daerah	informasi publik yang dapat diakses langsung ke situs web perangkat daerah	penilaian berdasarkan persentase dokumen publik yang telah dipublikasikan di situs web resmi dibandingkan dengan keseluruhan dokumen yang tercantum dalam DIP

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	BOBOT (%)	KETERANGAN	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
4		kegiatan perangkat daerah terpublikasikan	5	Perangkat daerah memublikasikan informasi pelaksanaan kegiatan di web resmi dan akun media sosial perangkat daerah minimal sebulan sekali	1. informasi kegiatan di situs web resmi 2. informasi kegiatan di akun media sosial <i>Instagram/twitter</i>	1. informasi kegiatan di situs web resmi diperbarui bulanan diberi nilai 70% 2. informasi kegiatan di akun media sosial diperbarui bulanan 30%  <i>Catatan: Periode yang dinilai adalah mulai bulan Juli</i>
5	Pelayanan dan Inovasi	Tersedianya regulasi atau peraturan tentang larangan gratifikasi dan pungutan liar terkait semua pelayanan perangkat daerah	5	perangkat daerah menyusun Peraturan/Keputusan/Surat Edaran turunan dari peraturan yang lebih tinggi	Peraturan/Keputusan/ Surat Edaran Kepala perangkat daerah	Jika telah terdapat peraturan/keputusan/ Surat Edaran Kepala SKPD diberi nilai 100%

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	BOBOT (%)	KETERANGAN	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
6		Tersosialisasikannya regulasi atau peraturan tentang gratifikasi, pungutan liar, dan pemerasan kepada seluruh pegawai, pengguna layanan, dan rekanan	10	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyebarkan/gerakan antikorupsi;</li> <li>2. Melaksanakan sosialisasi antikorupsi secara mandiri oleh Kepala Perangkat Daerah kepada pihak internal dan eksternal (pengguna layanan dan rekanan);</li> <li>3. Kepala Perangkat Daerah mengikuti serta mendorong pegawai untuk mengikuti pembelajaran E-Learning “Pengetahuan Dasar Antikorupsi dan Integritas”. melalui <i>nelearning.kpk.go.id</i></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dokumentasi media pesan antikorupsi antara lain banner/poster/spanduk/video melalui website/media sosial/media lainnya di lingkungan masing-masing;</li> <li>2. Laporan atau bukti pelaksanaan kegiatan sosialisasi/bimbingan teknis (undangan,daftar hadir, notulen, foto dokumentasi);</li> <li>3. Rekap pegawai yang telah memiliki Sertifikat kelulusan e-learning “Pengetahuan Dasar Antikorupsi dan Integritas”.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseminasi 20%</li> <li>2. Sosialisasi Mandiri 30%</li> <li>3. Seluruh pegawai dengan kelas jabatan 7 ke atas, telah memiliki Sertifikat E-learning diberi nilai 50%</li> </ol>

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	BOBOT (%)	KETERANGAN	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
7		Terdapat komitmen bersama dalam pencegahan dan pemberantasan korupsi	5	Penandatanganan pakta integritas seluruh pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik dan jujur tanpa gratifikasi, pungutan liar, dan pemerasan	Pakta Integritas yang telah ditandatangani dan tautan ke laman resmi dan media sosial terkait publikasi sosialisasi dan penandatanganan pakta integritas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jika seluruh pegawai telah menandatangani Pakta Integritas diberi nilai 70%</li> <li>2. Jika Acara Penandatanganan dipublikasikan di media sosial diberi nilai 30%</li> </ol>
8		Terdapat Standar Pelayanan (SP) dan Standar Operasional Prosedur (SOP)	5	Perangkat daerah memiliki SP dan SOP yang bermanfaat untuk pelaksana layanan maupun pengguna layanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SP dan SOP</li> <li>2. Daftar Pelayanan Perangkat Daerah</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jika terdapat SP yang lengkap diberikan nilai 50%</li> <li>2. Jika terdapat SOP yang lengkap diberi nilai 50%</li> </ol>
9		Terdapat <i>agent of change</i> (agen perubahan) dan <i>role model</i>	5	Telah terdapat agen perubahan dan teladan terkait pelayanan yang telah dibentuk secara formal dan memberikan kontribusi perubahan dalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SK penunjukan agen perubahan/role model.</li> <li>2. Dokumen Laporan perubahan/inovasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SK penunjukan agen perubahan/role model - 50%</li> <li>2. Dokumen Laporan perubahan/inovasi - 50%</li> </ol>

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	BOBOT (%)	KETERANGAN	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
10		Terlaksananya inovasi pelayanan	10	Melakukan inovasi pelayanan di lingkungan perangkat daerah yang memperhatikan identifikasi masalah, kebaruan/nilai tambah, strategi keberlanjutan, dampak dan keterlibatan pemangku kepentingan	Laporan Inovasi yang minimal memuat: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan Inovasi,</li> <li>2. Sisi kebaruan/keunikan/keunggulan inovasi,</li> <li>3. Strategi yang telah dilaksanakan agar Inovasi tetap berlanjut,</li> <li>4. Dampak Inovasi terhadap pihak yang disasar,</li> <li>5. Pihak-pihak yang terlibat dan berperan penting pada proses dan implementasi Inovasi.</li> </ol>	Jika terdapat laporan Inovasi diberi nilai 100%
11	Pengadaan Barang/Jasa	Pengumuman Rencana Umum Pengadaan (RUP)	5	penayangan RUP dilaksanakan tepat waktu. Batas waktu pengumuman RUP pada aplikasi SIRUP dilaksanakan paling lambat tanggal 31 Maret.	RUP terpublikasi di aplikasi SIRUP	Perangkat daerah yang menayangkan RUP tepat waktu diberi nilai 100%

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	BOBOT (%)	KETERANGAN	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
12	Kepegawaian	Laporan Harta Kekayaan ASN	5	ASN sebagai Wajib Pajak Orang Pribadi wajib menyampaikan informasi harta kekayaan dalam bentuk Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan	1. Bukti Lapor SPT Tahunan 2. Rekapitulasi Laporan SPT	penilaian berdasarkan jumlah pegawai yang telah lapor SPT tepat waktu dibandingkan dengan total wajib lapor dikalikan 100%
13		Pelaporan LHKPN	5	Seluruh pegawai wajib lapor LHKPN telah melakukan pelaporan LHKPN paling lambat tanggal 31 Januari tahun berkenaan	1. Bukti Lapor LHKPN 2. Rekapitulasi status Pegawai Wajib Lapor LHKPN yang ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah.	penilaian berdasarkan jumlah pegawai yang telah lapor LHKPN tepat waktu dibandingkan dengan total wajib lapor dikalikan 100%
14	Pengawasan	Penyelesaian Rekomendasi Hasil pengawasan oleh Inspektorat Daerah dan BPK	5	Seluruh perangkat daerah wajib menyelesaikan rekomendasi pengawasan Inspektorat Daerah dan BPK	Surat keterangan tuntas/belum tuntas dari Inspektorat daerah	Jika terdapat surat keterangan tuntas tindak lanjut dari Inspektorat diberi nilai 100%

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	BOBOT (%)	KETERANGAN	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
15		Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	10	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dilaksanakan oleh APIP	Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perangkat Daerah yang memperoleh Predikat minimal A atau AA diberi nilai 100%</li> <li>2. Perangkat Daerah yang memperoleh predikat BB diberi nilai 90%</li> <li>3. B diberi nilai 80%,</li> <li>4. CC diberi nilai 60%</li> <li>5. Perangkat Daerah yang memperoleh predikat dibawah C diberi nilai 50%</li> </ol>
16	Kematangan Organisasi	Skor/Nilai Kematangan Perangkat Daerah	5	Penilaian kematangan organisasi perangkat daerah oleh tim kematangan organisasi perangkat daerah Kabupaten Klaten	Laporan Hasil Penilaian kematangan organisasi perangkat daerah	Penilaian disesuaikan dengan nilai/skor kematangan yang diperoleh. Perangkat daerah dengan nilai kategori sangat tinggi memperoleh nilai 100%, tinggi 90%, Sedang 75%,

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	BOBOT (%)	KETERANGAN	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
						rendah 65%, sangat rendah 50%.
17	Kearsipan	kategori atas hasil Pengawasan Kearsipan	5	Pengawasan Kearsipan dilaksanakan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	Laporan Hasil Pengawasan Kearsipan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perangkat Daerah yang memperoleh Predikat minimal A atau AA diberi nilai 100%</li> <li>2. Perangkat Daerah yang memperoleh predikat BB diberi nilai 90%</li> <li>3. B diberi nilai 80%,</li> <li>4. CC diberi nilai 60%</li> <li>5. Perangkat Daerah yang memperoleh predikat dibawah C diberi nilai 50%</li> </ol>
			100			

## C. TATA CARA PENILAIAN

### 1. Penilaian Kinerja Bulanan

- a. Penilaian Kinerja Bulanan dilakukan berdasarkan Laporan Fisik dan Keuangan yang dilakukan secara mandiri oleh perangkat daerah, dan dikumpulkan ke Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya, sesuai dengan Peraturan Bupati yang mengatur mengenai Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pengendalian, Evaluasi, dan Pelaporan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan di Kabupaten Klaten.
- b. Bagian Administrasi Pembangunan melakukan validasi terhadap Laporan Fisik dan Keuangan yang dikirim oleh perangkat daerah.
- c. Validasi dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
  1. memastikan target keuangan (pagu anggaran), realisasi keuangan, target fisik, dan realisasi fisik telah dicantumkan dan dihitung sesuai ketentuan.
  2. Bagian Administrasi Pembangunan dapat melaksanakan validasi lapangan lebih lanjut jika diperlukan, baik berupa uji petik atau keseluruhan perangkat daerah.
  3. program/kegiatan/sub kegiatan yang karena kondisi tertentu sehingga tidak bisa dikendalikan capaiannya oleh pihak internal perangkat daerah, dikecualikan dari penilaian ini.
  4. kondisi di luar kendali antara lain:
    - a) adanya peraturan baru atau tidak adanya peraturan yang berlaku di tahun berjalan yang menyebabkan terjadinya perubahan upaya pencapaian target fisik dan keuangan;
    - b) keadaan kahar antara lain namun tidak terbatas pada bencana alam, bencana nonalam, huru-hara, kebakaran dan atau perang.
    - c) pelaksanaan kegiatan yang proses pelaksanaannya di luar kendali perangkat daerah.
- d. laporan yang telah divalidasi oleh Bagian Administrasi Pembangunan kemudian diteliti secara berjenjang oleh Kepala BPKPAD, Asisten Sekretaris Daerah dan ditetapkan oleh sekretaris Daerah.
- e. laporan Penetapan nilai Kinerja Bulanan sebagai dasar penghitungan TPP, disampaikan kepada Kepala BKPSDM paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya.

## 2. Penilaian Kinerja Tahunan

- a. Setiap Perangkat daerah melaksanakan penilaian mandiri berdasarkan indikator dan tata cara penilaian yang telah ditetapkan.
- b. Hasil penilaian mandiri beserta bukti dukung digital disampaikan kepada Sekretaris Daerah Cq Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah paling lambat tanggal 31 Oktober tahun berjalan.
- c. Berdasarkan hasil penilaian mandiri tersebut, Tim Kinerja Perangkat Daerah melakukan evaluasi, dan hasil evaluasi disampaikan kepada perangkat daerah paling lambat tanggal 15 November.
- d. Perangkat daerah memberikan umpan balik penilaian paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah penilaian disampaikan.
- e. Berdasarkan umpan balik yang disampaikan perangkat daerah, tim kinerja perangkat daerah melakukan pleno penilaian final.
- f. Hasil pleno ditandatangani oleh Sekretaris Daerah paling lambat tanggal 30 November, untuk kemudian dilaporkan kepada Bupati.
- g. Hasil penilaian kinerja Perangkat Daerah sebagai dasar pemberian TPP ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### D. PENGHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

- a. Penghitungan TPP Berdasarkan Penilaian Kinerja Perangkat Daerah Bulanan.

Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah bulanan digunakan sebagai dasar penghitungan TPP bulanan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Perangkat Daerah dengan nilai akhir Kinerja Perangkat Daerah sebesar 80%-100% tidak diberikan potongan TPP;
2. Perangkat Daerah dengan nilai akhir Kinerja Perangkat Daerah sebesar 60%-79% diberikan potongan TPP sebesar 3%;
3. Perangkat Daerah dengan nilai akhir Kinerja Perangkat Daerah sebesar 40%-59% diberikan potongan TPP sebesar 5%
4. Perangkat Daerah dengan nilai akhir Kinerja Perangkat Daerah sebesar 20%-39% diberikan potongan TPP sebesar 10%
5. Perangkat Daerah dengan nilai akhir Kinerja Perangkat Daerah sebesar 0%-19% diberikan potongan TPP sebesar 20%

6. Perangkat Daerah yang mengumpulkan Laporan Fisik dan Keuangan tidak tepat waktu diberikan tambahan potongan TPP sebesar 3%;
  7. Perangkat Daerah yang terbukti melakukan manipulasi data laporan secara sengaja diberikan potongan TPP sebesar 20%.
- b. Penghitungan TPP Berdasarkan Penilaian Kinerja Perangkat Daerah Tahunan

Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah Tahunan digunakan sebagai dasar untuk memberikan TPP dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sembilan Perangkat Daerah dengan nilai kinerja tertinggi diberikan penghargaan berupa TPP sesuai dengan kategori perangkat daerah.
2. Kategori perangkat daerah dibedakan berdasarkan besaran anggaran (tidak termasuk belanja pegawai) pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran murni yang dikelola pada tahun berjalan.
3. Terdapat tiga kategori perangkat daerah sebagai berikut:
  - a. Kategori Perangkat Daerah I, yaitu perangkat daerah yang mengelola anggaran di atas 15 milyar Rupiah,
  - b. Kategori Perangkat Daerah II, yaitu perangkat daerah yang mengelola anggaran 2,5 – 15 milyar Rupiah,
  - c. Kategori Perangkat Daerah III, yaitu perangkat daerah yang mengelola anggaran di bawah 2,5 milyar Rupiah.
4. Perangkat daerah dengan Nilai Kinerja Tertinggi akan memperoleh penghargaan berupa TPP dengan besaran maksimal sebagai berikut:
  - a. Tiga Perangkat Tertinggi Perangkat Daerah Kategori I memperoleh total penghargaan maksimal sebesar 1,5 Milyar Rupiah, dengan rincian:
    1. Perangkat Pertama memperoleh penghargaan maksimal sebesar Rp 750 Juta Rupiah;
    2. Perangkat Kedua memperoleh penghargaan maksimal sebesar Rp 500 Juta Rupiah;
    3. Perangkat Ketiga memperoleh penghargaan maksimal sebesar 250 Juta Rupiah.

b. Tiga Peringkat Tertinggi Perangkat Daerah Kategori II memperoleh total penghargaan maksimal sebesar 1 Milyar Rupiah, dengan rincian:

1. Peringkat Pertama memperoleh penghargaan maksimal sebesar Rp 500 Juta Rupiah;
2. Peringkat Kedua memperoleh penghargaan maksimal sebesar Rp 300 Juta Rupiah;
3. Peringkat Ketiga memperoleh penghargaan maksimal sebesar 200 Juta Rupiah.

c. Tiga Peringkat Tertinggi Perangkat Daerah Kategori III memperoleh total penghargaan maksimal sebesar 500 Juta Rupiah, dengan rincian:

1. Peringkat Pertama memperoleh penghargaan maksimal sebesar Rp 300 Juta Rupiah;
2. Peringkat Kedua memperoleh penghargaan maksimal sebesar Rp 100 Juta Rupiah;
3. Peringkat Ketiga memperoleh penghargaan maksimal sebesar 50 Juta Rupiah.

#### E. PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PPEGAWAI BERDASARKAN PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH

1. TPP berdasarkan Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dianggarkan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Aset Daerah anggaran (BPKPAD).
2. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah mengajukan pencairan TPP kepada BPKPAD berdasarkan Surat Keputusan Bupati tentang Penetapan nilai kinerja Perangkat Daerah.
3. Berdasarkan ajuan dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, BPKPAD melaksanakan pencairan anggaran TPP sesuai dengan prosedur yang berlaku ke rekening bank Kepala Perangkat Daerah yang telah ditetapkan memperoleh TPP berdasarkan Keputusan Bupati tentang Hasil Penilaian Kinerja Perangkat Daerah.
4. Kepala Perangkat Daerah kemudian menyerahkan TPP kepada pegawai ASN di lingkungan kerjanya dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Jika diberikan dalam bentuk kas, maka besaran per masing-masing pegawai ASN diberikan secara proporsional berdasarkan

Standar Besaran TPP yang telah ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

- b. Jika diberikan dalam bentuk selain kas, maka penyerahannya kepada pegawai ASN dilaksanakan berdasarkan kesepakatan bersama yang dituangkan dalam notulen hasil rapat seluruh pegawai ASN, yang minimal dihadiri 75% pegawai ASN. Kesepakatan oleh seluruh pegawai ASN tersebut dilaksanakan dengan menganut prinsip adil, transparan dan akuntabel.

BUPATI KLATEN,

Cap

ttd

SRI MULYANI

Salinan Sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM

Cap

ttd

Sri Rahayu, SH, MHum

Pembina Tingkat I

NIP. 19700902 199903 2 001