



BUPATI GARUT
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN BUPATI GARUT
NOMOR 54 TAHUN 2023
TENTANG
PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GARUT

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten dan kompetitif diperlukan upaya optimalisasi pembinaan yang menitikberatkan pada peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai dengan semangat memperkuat peran pimpinan dan membangun kebersamaan dan kolaborasi antar pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
- b. bahwa upaya optimalisasi pembinaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dilaksanakan melalui pengembangan kinerja Pegawai, pemenuhan Kompetensi Pimpinan, peningkatan intensitas dialog kinerja pimpinan dan pegawai dalam pengelolaan kinerja pegawai, pencapaian kinerja organisasi, serta hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai sesuai dengan nilai dasar aparatur sipil negara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. 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 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
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) 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Konkuren Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 6);

11. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2021 Nomor 10);
12. Peraturan Bupati Garut Nomor 27 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 27) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Bupati Garut Nomor 228 Tahun 2022 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Bupati Garut Nomor 27 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2022 Nomor 228);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kabupaten Garut.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Garut.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Garut.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD Kabupaten dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. 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.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

9. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah Ekspektasi yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun.
10. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.
11. Umpan Balik Berkelanjutan adalah tanggapan atau respon yang diberikan atas kinerja Pegawai.
12. Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja Mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama bulanan atau triwulanan dan menetapkan predikat kinerja periodik Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
13. Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja Mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama satu tahun kinerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
14. Pejabat Penilai adalah atasan langsung PNS dan PPPK yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat Pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
15. Pimpinan adalah Pejabat Penilai Kinerja, pejabat lain dalam satu unit organisasi, lintas unit organisasi, lintas instansi pemerintah pemilik kinerja (*outcome/outcome* antara/*output/layanan*), dan/atau pejabat lain di luar instansi pemerintah dimana pegawai mendapat penugasan khusus.
16. Sistem Pengelolaan Kinerja adalah suatu proses sistematis yang berorientasi pada pengembangan kinerja Pegawai, pemenuhan Ekspektasi Pimpinan, dialog kinerja yang intens antara Pimpinan dan Pegawai, pencapaian kinerja organisasi serta hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.
17. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

Pengelolaan Kinerja Pegawai dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui:

- a. peningkatan kualitas dan kapasitas Pegawai;
- b. penguatan peran Pimpinan; dan
- c. penguatan kolaborasi antara Pimpinan dengan Pegawai, antarpegawai, dan antara Pegawai dengan pemangku kepentingan lainnya.

Pasal 3

Pengelolaan kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 berorientasi pada:

- a. pengembangan kinerja Pegawai;
- b. pemenuhan Ekspektasi Pimpinan;
- c. dialog kinerja yang intens antara Pimpinan dan Pegawai;

- d. pencapaian kinerja organisasi; dan
- e. hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.

Pasal 4

Pengelolaan kinerja Pegawai ditujukan bagi:

- a. PNS; dan
- b. PPPK.

Pasal 5

Pengelolaan kinerja Pegawai terdiri dari:

- a. perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi;
- b. pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja Pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian Umpan Balik Berkelanjutan, dan pengembangan kinerja Pegawai;
- c. penilaian kinerja Pegawai yang meliputi evaluasi kinerja Pegawai; dan
- d. tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.

Pasal 6

Setiap Perangkat Daerah wajib menerapkan pengelolaan kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA PEGAWAI

Pasal 7

- (1) Perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP.
- (2) Dalam proses penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pimpinan dan Pegawai melakukan dialog kinerja untuk penetapan dan klarifikasi Ekspektasi.
- (3) Penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan proses untuk menentukan:
 - a. rencana kinerja yang terdiri atas:
 1. rencana hasil kerja Pegawai beserta ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target; dan
 2. perilaku kerja Pegawai yang diharapkan.
 - b. sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian kinerja Pegawai;
 - c. skema pertanggungjawaban kinerja Pegawai; dan
 - d. konsekuensi atas pencapaian kinerja Pegawai.
- (4) Hasil dialog kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dirumuskan dengan Berita Acara yang ditandatangani Pimpinan dan Pegawai.
- (5) Penetapan dan klarifikasi Ekspektasi untuk penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan sejak penyusunan rancangan perjanjian kinerja Perangkat Daerah.

- (6) Penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dituangkan dalam dokumen SKP.

Pasal 8

- (1) Penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dilakukan dengan mengacu pada:
- a. perencanaan strategis;
 - b. perjanjian kinerja unit kerja;
 - c. organisasi dan tata kerja;
 - d. rencana kinerja Pimpinan;
 - e. kompetensi, keahlian, dan/atau keterampilan Pegawai; dan
 - f. prioritas dalam rangka pencapaian kinerja organisasi/unit kerja/Pimpinan.
- (2) Selain mengacu pada ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penetapan dan klarifikasi Ekspektasi bagi PPPK mengacu pada dokumen perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a angka 1 merupakan *outcome*, *outcome* antara, *output*, dan/atau layanan yang akan dihasilkan Pegawai.
- (2) Ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek:
- a. kuantitas;
 - b. kualitas;
 - c. waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja; dan/atau
 - d. biaya.
- (3) Ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dinyatakan dengan pendekatan kualitatif atau kuantitatif.

Pasal 10

- (1) Perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a angka 2 meliputi aspek:
- a. orientasi pelayanan;
 - b. komitmen;
 - c. inisiatif kerja;
 - d. kerja sama; dan
 - e. kepemimpinan.
- (2) Perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwujudkan dalam nilai dasar ASN yang menjadi standar perilaku kerja Pegawai.

- (3) Standar perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
- a. berorientasi pelayanan yang meliputi:
 1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 2. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
 3. melakukan perbaikan tiada henti.
 - b. akuntabel yang meliputi:
 1. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
 2. menggunakan kekayaan dan barang milik daerah secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan
 3. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
 - c. kompeten yang meliputi:
 1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 2. membantu orang lain belajar; dan
 3. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
 - d. harmonis yang meliputi:
 1. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 2. suka menolong orang lain; dan
 3. membangun lingkungan kerja yang kondusif.
 - e. loyal yang meliputi:
 1. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
 2. menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, instansi, dan negara; dan
 3. menjaga rahasia jabatan dan negara.
 - f. adaptif yang meliputi:
 1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
 3. bertindak proaktif.
 - g. kolaboratif yang meliputi:
 1. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 2. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
 3. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.
- (4) Selain perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pimpinan dapat menetapkan Ekspektasi khusus atas perilaku kerja Pegawai didasarkan pada nilai dasar ASN.

Pasal 11

- (1) Sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf b paling sedikit meliputi dukungan:
 - a. sumber daya manusia;
 - b. anggaran;
 - c. peralatan kerja;
 - d. pendampingan Pimpinan; dan/atau
 - e. sarana dan prasarana.
- (2) Dalam hal sumber daya yang dibutuhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan atau mencapai kesepakatan namun tidak terealisasi, Pimpinan dapat melakukan penyesuaian Ekspektasi.

Pasal 12

Skema pertanggungjawaban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c terdiri atas:

- a. jadwal pelaporan perkembangan setiap rencana kinerja Pegawai; dan
- b. bukti kinerja yang diharapkan.

Pasal 13

Konsekuensi dalam pencapaian kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf d dapat berupa kesepakatan mengenai:

- a. konsekuensi positif dalam hal capaian kinerja Pegawai memenuhi Ekspektasi Pimpinan; dan
- b. konsekuensi negatif dalam hal capaian kinerja Pegawai tidak memenuhi Ekspektasi Pimpinan.

Pasal 14

- (1) SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (5) ditetapkan paling lambat akhir bulan Januari.
- (2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan sesuai hasil Umpan Balik Berkelanjutan dan penugasan di tahun berjalan kepada Pegawai.
- (3) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditandatangani oleh Pegawai dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja.
- (4) Pejabat Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

BAB III

PELAKSANAAN, PEMANTAUAN, DAN PEMBINAAN KINERJA PEGAWAI

Pasal 15

- (1) Pegawai melaksanakan rencana kinerja setelah penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).

- (2) Pelaksanaan rencana kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didokumentasikan secara periodik.
- (3) Periode pendokumentasian kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. bulanan; dan
 - b. tahunan.
- (4) Perangkat Daerah menetapkan periode pendokumentasian kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disesuaikan dengan periode evaluasi kinerja Pegawai.

Pasal 16

- (1) Terhadap pelaksanaan rencana kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, Pimpinan wajib melakukan pemantauan kinerja dalam bentuk pengamatan dan pemberian Umpan Balik Berkelanjutan.
- (2) Umpan Balik Berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara:
 - a. langsung; dan/atau
 - b. tidak langsung.
- (3) Seluruh Umpan Balik Berkelanjutan yang diterima Pegawai secara langsung dan/atau tidak langsung dituangkan dalam rekaman informasi Umpan Balik Berkelanjutan.

Pasal 17

- (1) Pemberian Umpan Balik Berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dilakukan oleh Pimpinan.
- (2) Selain dilakukan oleh Pimpinan, pemberian Umpan Balik Berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh:
 - a. rekan kerja setingkat;
 - b. Pegawai di bawahnya; dan
 - c. pihak lain yang berhubungan dengan kinerja Pegawai.
- (3) Umpan balik berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. umpan balik berkala; dan
 - b. umpan balik yang bersifat insidental.
- (4) Pimpinan wajib memberikan umpan balik berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai kesepakatan dengan Pegawai.
- (5) Selain umpan balik berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Pimpinan dapat memberikan umpan balik yang bersifat insidental.
- (6) Rekan kerja setingkat, Pegawai di bawahnya, atau pihak lain yang berhubungan dengan kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat memberikan umpan balik berkala atau umpan balik yang bersifat insidental.

Pasal 18

- (1) Berdasarkan hasil Umpan Balik Berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1), Pimpinan dapat mengetahui Pegawai yang:
 - a. menunjukkan kemajuan kinerja; atau

- b. tidak menunjukkan kemajuan kinerja.
- (2) Dalam hal pegawai menunjukkan kemajuan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, Pimpinan dapat memberikan:
 - a. apresiasi; dan/atau
 - b. penugasan baru.
- (3) Dalam hal pegawai tidak menunjukkan kemajuan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, Pimpinan dapat:
 - a. melakukan penyesuaian Ekspektasi;
 - b. melakukan penyesuaian dukungan sumber daya; dan/atau
 - c. melakukan atau mengusulkan pembinaan kinerja.
- (4) Penyesuaian Ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilakukan sesuai proses penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 10.
- (5) Penyesuaian dukungan sumber daya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilakukan sesuai proses penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11.
- (6) Dalam hal telah dilakukan tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan Pegawai tetap tidak menunjukkan kemajuan kinerja, Pimpinan dapat mengambil alih rencana hasil kerja Pegawai.
- (7) Terhadap rencana hasil kerja Pegawai yang diambilalih sebagaimana dimaksud pada ayat (6), Pimpinan memberikan catatan bahwa Pegawai yang bersangkutan tidak dapat menyelesaikan rencana hasil kerja.
- (8) Catatan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) digunakan sebagai dasar pertimbangan evaluasi kinerja Pegawai oleh Pejabat Penilai Kinerja.

Pasal 19

Pembinaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3) huruf c terdiri atas:

- a. bimbingan kinerja; dan/atau
- b. konseling kinerja.

BAB IV

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

Pasal 20

- (1) Dalam rangka penilaian kinerja Pegawai, Pejabat Penilai kinerja melakukan evaluasi kinerja Pegawai.
- (2) Evaluasi kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. hasil kerja; dan
 - b. perilaku kerja Pegawai.
- (3) Evaluasi kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai; dan
 - b. Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai.

Pasal 21

- (1) Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf a dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. menetapkan capaian kinerja organisasi;
 - b. menetapkan pola distribusi predikat kinerja periodik Pegawai berdasarkan capaian kinerja organisasi periodik;
 - c. menetapkan predikat kinerja Pegawai dengan mempertimbangkan kontribusi kinerja Pegawai terhadap kinerja organisasi.
- (2) Penetapan capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. penetapan capaian kinerja organisasi periodik; dan
 - b. penetapan capaian kinerja organisasi tahunan.
- (3) Penetapan capaian kinerja organisasi periodik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a ditetapkan berdasarkan pencapaian rencana aksi dan/atau capaian target periodik.
- (4) Penetapan capaian kinerja organisasi periodik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dinyatakan dalam predikat:
 - a. istimewa, apabila rencana aksi dan/atau capaian target periodik yang dicapai satuan organisasi melampaui Ekspektasi atau target yang telah disepakati bersama pimpinan;
 - b. baik, apabila rencana aksi dan/atau capaian target periodik yang dicapai satuan organisasi sesuai Ekspektasi atau target yang telah disepakati bersama pimpinan;
 - c. butuh perbaikan, apabila sebagian besar rencana aksi menunjukkan perkembangan namun perlu dilakukan perbaikan dan/atau target periodik yang dicapai satuan organisasi sedikit dibawah target yang telah disepakati bersama pimpinan;
 - d. kurang, apabila sebagian besar rencana aksi menunjukkan perkembangan namun perlu banyak dilakukan perbaikan dan/atau target periodik yang dicapai satuan organisasi jauh dibawah target yang telah disepakati bersama pimpinan; dan
 - e. sangat kurang, apabila sebagian besar rencana aksi belum menunjukkan perkembangan namun perlu banyak dilakukan perbaikan dan/atau target periodik yang dicapai satuan organisasi jauh dibawah target yang telah disepakati bersama pimpinan.
- (5) Penetapan capaian kinerja organisasi tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b ditetapkan berdasarkan rating kinerja organisasi yang terdiri atas:
 - a. komponen hasil yaitu Perjanjian Kinerja dan ekspektasi pimpinan; dan
 - b. komponen proses.
- (6) Kriteria penetapan komponen hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a meliputi:
 - a. diatas ekspektasi, apabila seluruh perjanjian kinerja tercapai dan realisasi ekspektasi kinerja satuan kinerja organisasi pada umumnya mendapat respon positif dari pimpinan;

- b. sesuai ekspektasi, apabila sebagian besar perjanjian kinerja tercapai dan realisasi ekspektasi kinerja satuan kinerja organisasi pada umumnya mendapat respon positif dari pimpinan; dan
 - c. dibawah ekspektasi, apabila sebagian besar perjanjian kinerja tidak tercapai dan realisasi ekspektasi kinerja satuan kinerja organisasi pada umumnya mendapat respon negatif dari pimpinan.
- (7) Kriteria penetapan komponen proses sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b meliputi:
- a. diatas ekspektasi, apabila terdapat upaya perubahan proses atau inovasi yang akan berdampak pada peningkatan hasil kerja secara radikal;
 - b. sesuai ekspektasi, apabila terdapat upaya perbaikan proses yang akan berdampak pada peningkatan hasil kerja secara *incremental*; dan
 - c. dibawah ekspektasi, apabila tidak ada upaya perbaikan proses untuk meningkatkan hasil kerja.
- (8) Capaian kinerja organisasi ditetapkan oleh pimpinan satuan organisasi di atasnya dan dapat mempertimbangkan rekomendasi dari satuan organisasi yang membidangi perencanaan, kepegawaian dan/atau pengawasan.
- (9) Pertimbangan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (8) meliputi:
- a. instansi yang menangani kepegawaian memberikan pertimbangan rekomendasi atas kedisiplinan dan perilaku kerja;
 - b. instansi yang menangani perencanaan memberikan pertimbangan rekomendasi atas keselarasan perencanaan kinerja dan realisasi hasil kerja;
 - c. instansi yang menangani pengawasan memberikan pertimbangan rekomendasi atas kebenaran capaian realisasi hasil kerja bulanan dan atau tahunan.
- (10) Penetapan predikat kinerja organisasi periodik dilakukan secara bulanan dan paling lambat dilakukan tanggal 3 bulan berikutnya.
- (11) Penetapan predikat kinerja organisasi secara tahunan paling lambat dilakukan pada akhir bulan Januari tahun berikutnya.
- (12) Dalam hal pimpinan satuan organisasi tidak menetapkan predikat kinerja organisasi di bawahnya, maka penetapan predikat kinerja organisasi dilakukan oleh atasan pimpinan satuan organisasi.
- (13) Dalam hal predikat kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (10) tidak ditetapkan oleh atasan pimpinan satuan organisasi, maka satuan organisasi dimaksud diberikan predikat kinerja butuh perbaikan.
- (14) Predikat kinerja organisasi tahunan diperoleh dari quadran kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) Penetapan pola distribusi predikat kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b berdasarkan capaian kinerja organisasi.
- (2) Pola distribusi predikat kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu apabila:
 - a. predikat kinerja organisasi Istimewa, maka idealnya sebagian besar pegawai memiliki predikat kinerja sangat baik (maksimal 70%), dan pegawai lainnya dapat memiliki predikat kinerja baik, butuh perbaikan, kurang/*misconduct* dan/atau sangat kurang;

- b. predikat kinerja organisasi Baik, maka idealnya sebagian besar pegawai memiliki predikat kinerja baik (maksimal 70%), harus ada pegawai dengan predikat kinerja butuh perbaikan dan/atau kurang/*misconduct*, dan pegawai lainnya dapat memiliki predikat kinerja sangat baik, dan/atau sangat kurang;
- c. predikat kinerja organisasi Butuh Perbaikan, maka idealnya sebagian besar pegawai memiliki predikat kinerja butuh perbaikan (minimal 60%), dan pegawai lainnya dapat memiliki predikat kinerja sangat baik (maksimal 10%), baik, kurang/*misconduct*, dan/atau sangat kurang;
- d. predikat kinerja organisasi Kurang, maka idelanya sebagian besar pegawai memiliki predikat kinerja kurang/*misconduct* (minimal 60%), kemudian 10% pegawai memiliki predikat kinerja butuh perbaikan, dan pegawai lainnya dapat memiliki predikat kinerja sangat baik (maksimal 10%), baik, dan/atau sangat kurang;
- e. predikat kinerja organisasi Sangat Kurang, maka idealnya sebagian besar pegawai memiliki predikat kinerja sangat kurang (minimal 60%), harus ada minimal 10% predikat kinerja kurang/*misconduct* dan/atau butuh perbaikan, pegawai lainnya dapat memiliki predikat kinerja baik sangat baik, dan tidak ada pegawai dengan predikat kinerja sangat baik.

Pasal 23

- (1) Penetapan predikat kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c dilakukan sesuai pola distribusi predikat kinerja pegawai dan mempertimbangkan kontribusi pegawai terhadap capaian kinerja satuan organisasi.
- (2) Penetapan predikat kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. penetapan predikat kinerja pegawai periodik; dan
 - b. penetapan predikat kinerja pegawai tahunan.
- (3) Penetapan predikat kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap:
 - a. rating hasil kerja pegawai; dan
 - b. rating perilaku kerja pegawai.
- (4) Rating hasil kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dinyatakan sebagai berikut:
 - a. diatas Ekspektasi, apabila:
 - 1. sebagian besar atau seluruh hasil kerja Diatas Ekspektasi dan tidak ada hasil kerja utama yang Dibawah Ekspektasi; dan
 - 2. umpan balik berkelanjutan yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian besar atau seluruhnya menunjukkan respon positif.
 - b. sesuai Ekspektasi, apabila:
 - 1. sebagian besar atau seluruh hasil kerja Sesuai Ekspektasi dan hanya sebagian kecil hasil kerja utama yang Dibawah Ekspektasi; dan
 - 2. umpan balik berkelanjutan yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian besar atau seluruhnya menunjukkan respon positif.

- c. dibawah Ekspektasi, apabila:
 - 1. sebagian besar atau seluruh hasil kerja Dibawah Ekspektasi; dan
 - 2. umpan balik berkelanjutan yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian besar atau seluruhnya menunjukkan respon negatif.
- (5) Rating perilaku kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dinyatakan sebagai berikut:
- a. diatas Ekspektasi, apabila pegawai secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri dan menjadi penjaga penerapan nilai dasar ASN di dalam atau di luar unit kerjanya;
 - b. sesuai Ekspektasi, apabila pegawai secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri; dan
 - c. dibawah Ekspektasi, apabila pegawai belum secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN.
- (6) Penetapan predikat kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dinyatakan dengan predikat, sebagai berikut:
- a. sangat baik, apabila hasil kerja pegawai Diatas Ekspektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekspektasi;
 - b. baik, apabila:
 - 1. hasil kerja pegawai diatas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi;
 - 2. hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi;
 - 3. hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekspektasi.
 - c. butuh perbaikan/cukup, apabila:
 - 1. hasil kerja pegawai dibawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekspektasi;
 - 2. hasil kerja pegawai dibawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi.
 - d. kurang, apabila:
 - 1. hasil kerja pegawai diatas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah ekspektasi;
 - 2. hasil kerja pegawai dibawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi.
 - e. sangat kurang, apabila hasil kerja pegawai dibawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah ekspektasi.
- (7) Dalam hal pegawai merupakan pimpinan pada satuan organisasi, maka capaian kinerja satuan organisasi yang dipimpin ditetapkan sebagai rating hasil kerja pegawai yang bersangkutan.
- (8) Penetapan predikat kinerja Pegawai periodik dilakukan secara bulanan dan paling lambat dilakukan tanggal 7 bulan berikutnya.
- (9) Penetapan predikat kinerja Pegawai secara tahunan paling lambat dilakukan pada akhir bulan Januari tahun berikutnya.
- (10) Bagi Pegawai yang melaksanakan tugas belajar dan tidak dapat menyelesaikan studinya (tidak lulus/*drop out*), Pejabat Penilai Kinerja menetapkan predikat kinerja Pegawai dimaksud dalam kategori kurang atau sangat kurang dengan mempertimbangkan perilaku kerja Pegawai.

- (11) Predikat kinerja pegawai diperoleh dari quadran kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

Pasal 24

Predikat kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada pasal 23, bagi pejabat fungsional dapat dikonversi menjadi angka kredit sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

BAB V

TINDAK LANJUT

Pasal 25

Tindak Lanjut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d terdiri atas:

- a. pelaporan kinerja Pegawai;
- b. keberatan;
- c. pemeringkatan kinerja Pegawai;
- d. penghargaan; dan
- e. sanksi.

Pasal 26

- (1) Pelaporan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a dilakukan secara berjenjang oleh Pejabat Penilai Kinerja kepada PyB atau Pimpinan Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (2) Pelaporan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan dalam bentuk dokumen evaluasi kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dan Pasal 21 yang dilampiri dengan:
 - a. SKP; dan
 - b. Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai.

Pasal 27

Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b dapat diajukan oleh Pegawai disertai alasan keberatan atas hasil evaluasi kinerja Pegawai kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja.

Pasal 28

Pemeringkatan kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf c dilakukan melalui proses penetapan predikat kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan Pasal 22.

Pasal 29

- (1) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf d dapat berupa:
 - a. prioritas untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi; dan
 - b. prioritas untuk pengembangan kompetensi.
- (2) Pemberian penghargaan atas hasil evaluasi kinerja Pegawai dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Selain penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK dapat memberikan penghargaan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

Pelaporan kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) digunakan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

- (1) Sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf e dapat diberikan kepada Pegawai berdasarkan hasil evaluasi kinerja Pegawai.
- (2) Pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

SISTEM INFORMASI KINERJA

Pasal 35

- (1) Pengelolaan kinerja dilaksanakan melalui aplikasi kinerja.
- (2) Aplikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. aplikasi kinerja organisasi; dan
 - b. aplikasi kinerja pegawai.
- (3) Aplikasi kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a menggunakan Sistem Informasi Kinerja Organisasi dan Penilaian Instansi yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Aplikasi kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b disediakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (5) Aplikasi kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terintegrasi dengan *platform* tunggal pengelolaan Pegawai.

BAB VII

PENGAWASAN

Pasal 36

- (1) Pimpinan Perangkat Daerah melakukan pengawasan terhadap penerapan pengelolaan kinerja Pegawai pada Perangkat Daerah masing-masing.
- (2) Pengawasan terhadap penerapan kinerja pegawai dapat dilakukan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, di bidang perencanaan dan di bidang pengawasan sesuai dengan kewenangannya.
- (3) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
SISTEM KERJA

Pasal 37

- (1) Cara kerja dan hubungan tata kerja Pegawai dalam kerangka pengelolaan kinerja Pegawai dilaksanakan melalui suatu sistem kerja.
- (2) Sistem kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. pola penugasan untuk penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2);
 - b. pola pelaporan untuk pemantauan kinerja Pegawai dan pemberian Umpan Balik Berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1); dan
 - c. pola evaluasi kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21.
- (3) Sistem kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Garut
pada tanggal 26 - 7 - 2023
BUPATI GARUT,

t t d

RUDY GUNAWAN

Diundangkan di Garut
pada tanggal 26 - 7 - 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN GARUT,

t t d

NURDIN YANA
BERITA DAERAH KABUPATEN GARUT
TAHUN 2023 NOMOR 54

