



BUPATI SEMARANG

PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI SEMARANG

NOMOR 75 TAHUN 2017

TENTANG

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SEMARANG,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir perlu dilakukan penilaian kinerja;
 - b. bahwa untuk memberikan arah, landasan, kepastian hukum dan tolok ukur dalam pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diperlukan landasan yuridis;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
 2. Undang-Undang Nomor 67 Tahun 1958 tentang Perubahan Batas-batas Wilayah Kotapraja Salatiga Dan Daerah Swatantra Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1652);
 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);
 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);
 5. 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);

6. 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 Lembara Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dilingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477)
11. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016 Nomor 21);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Kabupaten adalah Kabupaten Semarang;

2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
3. Bupati adalah Bupati Semarang;
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah perangkat daerah pada Pemerintah Kabupaten Semarang;
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Semarang;
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 selanjutnya disingkat SKP, adalah rencana kerja dan target kerja 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 sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

BAB II RUANG LINGKUP PENGATURAN

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi tolok ukur dan tata cara penilaian kinerja PNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Semarang.

BAB III TUJUAN PENILAIAN KINERJA

Pasal 3

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

BAB IV
MANFAAT PENILAIAN KINERJA

Pasal 4

Hasil penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk :

- a. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pelaksana ke jabatan pengawas;
- b. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pengawas ke jabatan administratur;
- c. perpindahan jabatan (mutasi) antar jabatan pengawas, antar jabatan administratur dan antar jabatan pimpinan tinggi pratama;
- d. penurunan jabatan (demosi) ke jabatan yang lebih rendah;
- e. perberhentian 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
TOLOK UKUR PENILAIAN KINERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

Tolok ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah:

- a. sasaran kinerja pegawai;
- b. perjanjian kinerja;
- c. perilaku kerja; dan
- d. penilaian lain yang dapat dijadikan tolok ukur penilaian kinerja.

Bagian Kedua

Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai

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 administratur 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 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 menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama harus memiliki perjanjian kinerja dengan Bupati Semarang yang didalamnya memuat indikator kinerja instansional dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun; dan
- (2) PNS yang menduduki jabatan pengawas dan jabatan administrator harus memiliki perjanjian kinerja dengan atasannya yang didalamnya memuat indikator kinerja turunan dari indikator kinerja atasannya dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
- (3) PNS yang menduduki jabatan pelaksana tidak harus memiliki perjanjian kerja dengan atasannya.

Pasal 8

- (1) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) 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 yang menduduki jabatan pengawas dan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) 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) Tolok ukur yang digunakan untuk penilaian kinerja bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja.

Bagian Keempat

Perilaku Kerja

Pasal 9

- (1) Perilaku kerja (behavioral) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c merupakan tolok 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 perilaku kerjanya kurang:
 - a. tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi); atau
 - b. dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya.
- (4) Perilaku kerja kurang sebagaimana dimaksud ayat (3) apabila nilai rata-rata unsur perilaku kerjanya kurang atau sama dengan 60 (enam puluh).

Pasal 10

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

Bagian Kelima

Implementasi e- Kinerja

Pasal 11

- (1) Penilaian kinerja PNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Semarang berdasarkan capaian target dan realisasi indikator kinerja dari aktifitas Kinerja sesuai pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- (2) Penilaian kinerja PNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Semarang merupakan capaian realisasi dari kinerja yang diperjanjian/disepakati pada awal tahun pada setiap tingkatan level jabatan secara *cascade down* dan telah dimasukkan (*entry*) pada aplikasi sistem e -Kinerja.

BAB VI
Tim Penilai Kinerja
Pasal 12

- (1) Untuk melakukan penilaian kinerja PNS dibentuk Tim Penilai Kinerja PNS.
- (2) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Susunan Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri dari Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai Pembina/Pengarah, Sekretaris Daerah selaku Ketua Tim merangkap anggota, seluruh Asisten Daerah sebagai anggota, Kepala BKD sebagai anggota dan Inspektur sebagai anggota serta dilengkapi dengan Sekretariat Tim non anggota dari unsur BKD, Bagian Organisasi dan Bagian Hukum Setda Kabupaten Semarang.
- (4) Ketua dan anggota tim sebagaimana dimaksud ayat (2) di atas memiliki tugas melakukan penilaian kinerja dengan cara melakukan evaluasi hasil kerja, capaian kinerja dan perilaku kerja PNS dengan menggunakan tolok ukur SKP, Perjanjian Kinerja dan Perilaku Kerja.
- (5) Ketua dan anggota tim dengan kesepakatan bersama menyampaikan hasil penilaian kinerja PNS kepada Bupati Semarang sebagai bahan pertimbangan mutasi, promosi, demosi, pemberhentian jabatan,
- (6) Perpanjangan jabatan serta pengembangan PNS melalui pendidikan dan pelatihan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 13

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
Agar semua orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dalam Berita Daerah Kabupaten Semarang

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal 20 - 10 - 2017

BUPATI SEMARANG,

ttd.

MUNDJIRIN

Diundangkan di Ungaran
pada Tanggal 27 - 10 - 2017

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SEMARANG,

ttd.

GUNAWAN WIBISONO