

VERBAL

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. Dikerjakan oleh : BKPSDM | 4. Diterima di penerima Surat : Bagian Hukum |
| | 5. Dinomor Oleh : Bagian Hukum |
| | 6. Diketik oleh : BKPSDM |
| 2. Diperiksa Oleh : Bagian Hukum | 7. Ditaklik/Dikaji oleh : Bagian Hukum |
| | 8. Diterima dipengiriman surat: BKPSDM |
| | 9. Dikirim oleh : BKPSDM |
| 3. Diedarkan oleh : BKPSDM | 10. Verbal dan pertinggal : Bagian Hukum |
| | Disimpan oleh |

DIAJUKAN PADA TANGGAL :


2017

Perihal/Judul Naskah Dinas : Peraturan Walikota Bima tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Bima Nomor 63 Tahun 2016 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Bima.

Kota Bima,

2017

NO	JABATAN	PARAF	TANGGAL
1.	Plt. Sekretaris Daerah Kota Bima		
2.	Asisten Administrasi Umum Setda Kota Bima		
3.	Kepala BKPSDM Kota Bima		16-5-2017
4.	Kabag Hukum Setda Kota Bima		

DITETAPKAN OLEH:
WALIKOTA BIMA, 

 M.QURAI S H.ABIDIN



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN WALIKOTA BIMA
NOMOR 20 TAHUN 2017

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA BIMA NOMOR 63 TAHUN 2016
TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI PEMERINTAH KOTA BIMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BIMA,

Menimbang : a. bahwa dalam upaya mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, perlu melakukan penataan jabatan yang berbasis kompetensi di lingkungan Pemerintah Kota Bima;

b. bahwa profesionalisme Pegawai Negeri Sipil menjadi salah satu aspek penting reformasi birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;

c. bahwa Peraturan Walikota Bima Nomor 63 Tahun 2016 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan saat ini;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Bima Nomor 63 Tahun 2016 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Bima;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Bima di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4188);

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 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4019);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263) sebagaimana 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)
7. 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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur dan Angka Kreditnya;

✓ ✓

9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2012 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur dan Angka Kreditnya;
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 07 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Aparatur;
13. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima (Lembaran Daerah Kota Bima Tahun 2016 Nomor 183, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bima Nomor 88);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA BIMA NOMOR 63 TAHUN 2016 TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH KOTA BIMA.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Bima Nomor 63 Tahun 2016 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Bima (Berita Daerah Kota Bima Tahun 2016 Nomor 321) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 angka 22 diubah dan ditambah satu angka baru, yaitu angka 29, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

2. Pejabat Penilai Kompetensi adalah pejabat yang mempunyai kewenangan dalam menyelenggarakan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
3. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu unit organisasi negara.
4. Penilaian Kompetensi adalah suatu proses membandingkan antara kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pemegang jabatan atau calon pemegang jabatan.
5. Penilaian kompetensi yang dilakukan adalah penilaian kompetensi manajerial.
6. Kompetensi Manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan/atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu.
7. Standar Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.
8. Alat Ukur adalah alat untuk menguji atau mengukur kualitas.
9. Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Jabatan Fungsional Assessor adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penilaian kompetensi manajerial.
10. Assessor adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan penilaian kompetensi manajerial.
11. Kompetensi Manajerial Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur adalah karakteristik yang mendasari Assessor dalam melakukan tugas jabatannya.
12. Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur adalah kemampuan kerja teknis yang mendasari Assessor dalam melakukan kegiatan tugas jabatannya.
13. Administrator adalah Assessor senior yang bertanggung jawab/memimpin pelaksanaan kompetensi dengan metode Assessment Center.

✓ ✓

14. *Assessee* adalah orang yang dinilai kompetensinya.
15. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur simulasi sekurang-kurangnya dua simulasi disamping alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang dilakukan oleh beberapa *Assessor*.
16. *Quasi Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dengan menggunakan sekurang-kurangnya dua alat ukur yang salah satunya dapat berupa simulasi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang dilakukan oleh beberapa *Assessor*.
17. Psikotes adalah tes dengan menggunakan berbagai alat tes psikologi yang sudah terstandar untuk melihat kecenderungan potensi kecerdasan serta preferensi *Assessee* yang dapat dijadikan salah satu prediksi keberhasilan Pegawai dalam suatu pekerjaan.
18. Simulasi adalah alat ukur kompetensi dengan menggunakan persoalan kompleks yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata mungkin muncul dalam tugas/pekerjaan sehari-hari.
19. *Assessor Meeting* adalah pertemuan antara *Assessor* dan Administrator untuk membahas nilai kompetensi *Assessee* yang dinilai oleh masing-masing *Assessor* untuk diintegrasikan dalam rangka memutuskan hasil akhir penilaian.
20. Unit Penilaian Kompetensi yang selanjutnya disingkat UPK adalah unit organisasi yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
21. Tim Penilai Kompetensi yang selanjutnya disingkat TPK adalah Tim ad hoc yang dibentuk selama Unit Penilaian Kompetensi belum terbentuk yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan metode *Quasi Assessment Center*.

R A ✓

22. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima.
 23. Satuan Kerja Perangkat Daerah selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Pemerintah Kota Bima.
 24. Unit Kerja adalah unit kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah.
 25. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disebut APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Bima.
 26. Daerah adalah Kota Bima.
 27. Pemerintah Daerah adalah Walikota beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
 28. Walikota adalah Walikota Bima.
 29. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja.
2. Ketentuan Pasal 3 ayat (1), ayat (2) diubah dan ayat (3) dihapus sehingga Pasal 3 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 3

- (1) Kegiatan penilaian kompetensi manajerial dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Bima bersama UPK Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- (2) Dalam hal UPK Provinsi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi, maka penilaian kompetensi dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Bima bersama UPK Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- (3) Dihapus
- (4) Dalam melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi manajerial dengan menggunakan metode *Assessment Center* yang dilakukan UPK, didukung oleh paling sedikit 1 (satu) orang *Administrator* dan 6 (enam) orang *Assessor* dengan ketentuan harus terdapat Psikolog dan tenaga pendukung.



3. Ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) diubah, ayat (3), dan ayat (4) dihapus sehingga Pasal 4 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4

- (1) UPK dalam melaksanakan penilaian kompetensi dibantu oleh Tim Sekretariat.
- (2) Tim Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (3) Dihapus
- (4) Dihapus

4. Ketentuan Pasal 14 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1). Pelaporan hasil pelaksanaan penilaian kompetensi :
 - a. Laporan hasil pelaksanaan penilaian kompetensi disampaikan kepada Walikota.
 - b. Laporan hasil pelaksanaan penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud dalam huruf a bersifat rahasia dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan kepegawaian.
- (2). Evaluasi hasil pelaksanaan penilaian kompetensi meliputi :
 - a. Evaluasi pelaksanaan penilaian kompetensi yang telah dilakukan.
 - b. Evaluasi penggunaan/pemanfaatan hasil penilaian kompetensi.

5. Ketentuan Pasal 16 ayat (1) dan ayat (2) diubah sehingga Pasal 16 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 16

- (1) Laporan hasil penilaian kompetensi digunakan sebagai dasar dalam pembinaan kepegawaian.
- (2) Dalam pelaksanaan penilaian kompetensi, dapat menggunakan Assessor dari instansi lain selama jumlah Assessor yang ada dipandang masih belum mencukupi.

✓ ✓

(3) Ketentuan mengenai :

- a. Format pengisian daftar riwayat hidup;
- b. Indikator kompetensi manajerial;
- c. Lembar evaluasi kegiatan;
- d. Surat pemberitahuan pelaksanaan penilaian kompetensi;
- e. Matriks kompetensi vs simulasi;
- f. Jadwal pelaksanaan penilaian;
- g. Matriks Assessor;
- h. Laporan hasil penilaian kompetensi;
- i. Laporan hasil penilaian kompetensi;
- j. Laporan hasil penilaian kompetensi komprehensif (berupa buku);

Adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Walikota ini.

Pasal II

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal 19 Mei 2017

WALIKOTA BIMA, 

 M. QURAIH H. ABIDIN

Diundangkan di Kota Bima
pada tanggal 19 Mei 2017
PLt. SEKRETARIS DAERAH KOTA BIMA,


MUKHTAR

