



BERITA DAERAH KABUPATEN KULON PROGO

NOMOR : 36

TAHUN : 2011

PERATURAN BUPATI KULON PROGO NOMOR 36 TAHUN 2011

TENTANG

MEKANISME PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH YANG MENDUDUKI JABATAN STRUKTURAL ESELON II.b

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KULON PROGO,

- Menimbang :
- a. bahwa Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural eselon II, karena pertimbangan kebutuhan organisasi dapat diberikan perpanjangan Batas Usia Pensiun sampai dengan usia 60 (enam puluh) tahun;
 - b. bahwa untuk menjamin perpanjangan Batas Usia Pensiun agar dilaksanakan secara selektif dan objektif diperlukan pengaturan dalam pelaksanaannya;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Mekanisme Perpanjangan Batas Usia Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang Menduduki Jabatan Struktural Eselon II.b;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Istimewa Jogjakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1951;
 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999;
 3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang 1950 Nomor 12, 13, 14, dan 15 dari Hal Pembentukan Daerah Daerah Kabupaten di Jawa Timur/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta;
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1977 tentang Pengujian Kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga-Tenaga Lainnya yang Bekerja pada Negara Republik Indonesia;
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002;
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009;
 9. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MEKANISME PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH YANG MENDUDUKI JABATAN STRUKTURAL ESELON II.b.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Kulon Progo.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Kulon Progo.
4. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNSD adalah PNS Daerah yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan diluar Instansi Induknya.
5. Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi.
6. Eselon adalah tingkatan dalam jabatan struktural.
7. Batas Usia Pensiun yang selanjutnya disingkat BUP adalah batas usia PNS harus diberhentikan sebagai PNS.
8. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, sikap mental, nilai-nilai, keyakinan dan motif yang diperlukan dalam perilaku pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

9. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas pada periode waktu tertentu dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditentukan.
10. Pengujian Kesehatan adalah pemeriksaan dan penilaian kesehatan jasmani dan rohani yang dilaksanakan oleh Tim Penguji Kesehatan Daerah.
11. Tim Penguji Kesehatan Daerah adalah suatu tim yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah yang terdiri dari sejumlah dokter yang bekerja bersama dalam menguji kesehatan PNS dan tenaga lainnya yang bekerja pada Pemerintah Daerah.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah :

- a. menjadi acuan atau pedoman teknis dalam proses perpanjangan jabatan struktural eselon II.b sehingga proses pelaksanaan perpanjangan jabatan struktural Eselon II.b dilakukan secara obyektif, terukur dan dapat dipertanggungjawabkan; dan
- b. menjadi landasan hukum dalam perpanjangan jabatan struktural Eselon II.b, sehingga pelaksanaan perpanjangan sesuai ketentuan/peraturan perundang-undangan.

Pasal 3

Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini adalah :

- a. memberikan arah dan pedoman dalam perpanjangan BUP pejabat struktural eselon II.b di lingkungan Pemerintah Daerah; dan
- b. meningkatkan objektivitas dalam proses perpanjangan BUP pejabat struktural eselon II.b di lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB III

PERSYARATAN

Pasal 4

Perpanjangan BUP dapat diberikan kepada PNSD yang menduduki jabatan struktural eselon II.b yang memenuhi persyaratan tertentu sesuai ketentuan/peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PROSEDUR

Pasal 5

Prosedur perpanjangan BUP melalui tahapan sebagai berikut :

- a. Kepala Badan Kepegawaian Daerah menyampaikan daftar pejabat struktural eselon II.b yang akan memasuki BUP kepada Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat);
- b. perpanjangan BUP bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon II.b, dilakukan melalui evaluasi dan penilaian; dan
- c. evaluasi dan penilaian pejabat struktural eselon II.b yang akan memasuki masa pensiun paling lambat 1 (satu) tahun 3 (tiga) bulan atau 15 (lima belas) bulan sebelum memasuki BUP.

Pasal 6

Sebelum dilakukan evaluasi dan penilaian terlebih dahulu dilakukan pengujian kesehatan yang dilakukan oleh Tim Penguji Kesehatan Daerah dengan hasil A atau memenuhi syarat untuk semua jenis pekerjaan pada umumnya.

BAB V

ASPEK EVALUASI DAN PENILAIAN

Pasal 7

Evaluasi dan penilaian dilakukan dengan menggunakan kriteria terhadap aspek-aspek dan bobot penilaian, sebagai berikut :

- a. kompetensi dasar dengan bobot 50 % (lima puluh per seratus);
- b. kinerja selama memangku jabatan struktural eselon II.b dengan bobot 15 % (lima belas per seratus);
- c. keahlian dengan bobot 15 % (lima belas per seratus);
- d. disiplin dengan bobot 10 % (sepuluh per seratus);
- e. pengalaman kerja dengan bobot 5 % (lima per seratus); dan
- f. kontinuitas kaderisasi organisasi dengan bobot 5 % (lima per seratus).

Bagian Kesatu

Kompetensi Dasar

Pasal 8

Evaluasi dan penilaian terhadap aspek atau variabel kompetensi dasar mencakup sub variabel dengan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. integritas dengan bobot 10 % (sepuluh per seratus);
- b. kepemimpinan dengan bobot 15 % (lima belas per seratus);
- c. kerjasama dengan bobot 10 % (sepuluh per seratus);
- d. perencanaan dan pengorganisasian dengan bobot 10 % (sepuluh per seratus); dan
- e. fleksibilitas dengan bobot 5 % (lima per seratus).

Pasal 9

Evaluasi dan penilaian terhadap sub variabel integritas mencakup aspek dengan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi dengan bobot 3 % (tiga per seratus);
- b. kepatuhan terhadap nilai-nilai hukum dengan bobot 2 % (dua per seratus);
- c. kepatuhan terhadap nilai-nilai agama dengan bobot 3 % (tiga per seratus); dan
- d. kepatuhan terhadap nilai-nilai moral masyarakat dengan bobot 2 % (dua per seratus).

Pasal 10

Evaluasi dan penilaian terhadap sub variabel kepemimpinan mencakup aspek dan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. kemampuan memberi arah dan menginspirasi bawahan dengan bobot 5 % (lima per seratus);
- b. kemampuan menerjemahkan dan mengomunikasikan visi - misi organisasi dengan bobot 3 % (tiga per seratus);
- c. kemampuan melakukan transformasi perubahan dengan bobot 3 % (tiga per seratus); dan
- d. kemampuan membimbing dan memotivasi bawahan dengan bobot 4 % (empat per seratus).

Pasal 11

Evaluasi dan penilaian terhadap sub variabel kerjasama mencakup aspek dan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. kemampuan komunikasi efektif dengan orang lain dengan bobot 2 % (dua per seratus);
- b. kemampuan mendengarkan efektif dengan bobot 3 % (tiga per seratus);
- c. kemampuan berbagi informasi dengan bobot 3 % (tiga per seratus); dan
- d. kemampuan empati dengan bobot 2 % (dua per seratus).

Pasal 12

Evaluasi dan penilaian terhadap sub variabel perencanaan dan pengorganisasian mencakup aspek dan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. kemampuan perencanaan dan pengendalian program dengan bobot 5 % (lima per seratus); dan
- b. kemampuan evaluasi program dengan bobot 5 % (lima per seratus).

Pasal 13

Evaluasi dan penilaian terhadap sub variabel fleksibilitas mencakup aspek dan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. kemampuan beradaptasi dengan bobot 2,5 % (dua koma lima per seratus); dan
- b. kemampuan berfikir dan bertindak antisipatif dengan bobot 2,5 % (dua koma lima per seratus).

Bagian Kedua

Kinerja

Pasal 14

Penilaian terhadap aspek atau variabel kinerja mencakup sub variabel dengan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. capaian performa kinerja organisasi yang dipimpinnya dengan bobot 7 % (tujuh per seratus);
- b. kecepatan kerja dengan bobot 4 % (empat per seratus); dan
- c. akurasi atau ketelitian kerja dengan bobot 4 % (empat per seratus).

Bagian Ketiga

Keahlian

Pasal 15

Penilaian terhadap aspek atau variabel keahlian mencakup sub variabel dan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. tingkat pendidikan formal dengan bobot 4 % (empat per seratus);
- b. penguasaan bahasa internasional dengan bobot 5 % (lima per seratus);
- c. pengalaman pendidikan dan latihan teknis/fungsional dengan bobot 2 % (dua per seratus); dan
- d. keahlian tertentu yang dibutuhkan organisasi dengan bobot 4 % (empat per seratus).

Bagian Keempat

Disiplin

Pasal 16

Penilaian terhadap aspek atau variabel disiplin mencakup sub variabel dan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. ketaatan terhadap jam kerja dengan bobot 3 % (tiga per seratus);
- b. keaktifan mengikuti acara seremoni dengan bobot 3 % (tiga per seratus);
- c. capaian skor (DP3) dengan bobot 2 % (dua per seratus); dan
- d. bebas hukuman disiplin dengan bobot 2 % (dua per seratus).

Bagian Kelima

Pengalaman Kerja

Pasal 17

Penilaian terhadap aspek atau variabel pengalaman kerja mencakup sub variabel dan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. masa kerja dengan bobot 2 % (dua per seratus); dan
- b. keragaman tugas dengan bobot 3 % (tiga per seratus).

Bagian Keenam

Kontinuitas Kaderisasi Organisasi

Pasal 18

Penilaian terhadap aspek atau variabel kontinuitas kaderisasi organisasi mencakup sub variabel dan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. tingkat kelangkaan kader pengganti dengan bobot 2,5 % (dua koma lima per seratus); dan
- b. upaya mempersiapkan kader pengganti dengan bobot 2,5 % (dua koma lima per seratus).

BAB VI

TEKNIK EVALUASI DAN PENILAIAN

Pasal 19

Teknik evaluasi dan penilaian terhadap aspek kompetensi dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, sub variabel aspek kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b dan huruf c, aspek disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a dan huruf b, dan aspek kontinuitas kaderisasi organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 dengan menggunakan instrumen berupa kuisisioner yang diisi oleh responden.

Pasal 20

Responden atau pihak yang memberikan evaluasi atau penilaian terhadap aspek-aspek dimaksud, dilakukan oleh pejabat yang terkait langsung dengan Pejabat Struktural Eselon II.b yang akan dievaluasi, yaitu :

- a. pejabat eselon III yang menjadi bawahannya atau yang memiliki hubungan kerja langsung;
- b. pejabat eselon II.b yang memiliki hubungan kerja langsung; dan
- c. ketua dan anggota Baperjakat.

Pasal 21

Dalam hal terdapat anggota Baperjakat yang akan dilakukan evaluasi dan penilaian, maka yang bersangkutan tidak dapat memberikan evaluasi dan penilaian.

Pasal 22

Penilaian oleh responden sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 diberi bobot penilaian sebagai berikut :

- a. pejabat eselon III yang menjadi bawahannya atau yang memiliki hubungan kerja langsung dengan bobot 25 % (dua puluh lima per seratus);
- b. pejabat eselon II.b yang memiliki hubungan kerja langsung dengan bobot 25 % (dua puluh lima per seratus); dan
- c. ketua dan anggota Baperjakat dengan bobot 50 % (lima puluh per seratus).

Pasal 23

- (1) Bagi jabatan Asisten pada Sekretariat Daerah yang tidak memiliki bawahan langsung, maka variabel kompetensi dasar tanpa menggunakan tolok ukur sub variabel kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b.

- (2) Sub variabel kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diganti dengan sub variabel kerjasama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c dengan bobot 20 % (dua puluh per seratus) dan sub variabel perencanaan dan pengorganisasian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d dengan bobot 15 % (lima belas per seratus).

Pasal 24

- (1) Bagi jabatan Staf Ahli pada Sekretariat Daerah yang tidak memiliki bawahan langsung, maka variabel kompetensi dasar tanpa menggunakan tolok ukur sub variabel kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b.

- (2) Sub variabel kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diganti dengan variabel keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dengan bobot 25 % (dua puluh lima per seratus) dan variabel disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dengan bobot 15 % (lima belas per seratus).

Pasal 25

Teknik penilaian atau evaluasi terhadap sub variabel aspek kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dengan menggunakan instrumen berupa hasil capaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan Laporan Evaluasi Pengendalian Program Kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Pasal 26

- (1) Bagi pejabat struktural eselon II.b yang karena ketentuan atau struktur organisasi tidak berkewajiban menyusun LAKIP, maka variabel kinerja tanpa menggunakan tolok ukur sub variabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a.

- (2) Variabel kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diganti dengan sub variabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b dan huruf c masing-masing dengan bobot 7,5 % (tujuh koma lima per seratus).

Pasal 27

Teknik penilaian atau pengukuran terhadap sub variabel aspek keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a dan huruf c, aspek disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c dan huruf d, dan aspek pengalaman kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dengan menggunakan data sekunder.

Pasal 28

Instrumen penilaian berupa data sekunder diperoleh melalui data kepegawaian.

Pasal 29

Teknik penilaian atau evaluasi terhadap sub variabel aspek keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b dengan menggunakan instrumen berupa sertifikat atau tes penguasaan bahasa internasional.

Pasal 30

Teknik penilaian atau evaluasi terhadap sub variabel aspek keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf d dengan menggunakan instrumen berupa sertifikat keahlian atau pengakuan responden terhadap keahlian yang dimilikinya.

Pasal 31

Instrumen penilaian berupa kuisisioner ditetapkan dengan Keputusan Ketua Baperjakat.

BAB VII

HASIL EVALUASI DAN PENILAIAN

Pasal 32

Hasil dari evaluasi dan penilaian masing-masing variabel atau sub variabel selanjutnya dijumlahkan untuk memperoleh penilaian secara kumulatif .

Pasal 33

Pejabat struktural eselon II.b yang dapat direkomendasikan untuk diusulkan perpanjangan BUP adalah yang memiliki skor penilaian kumulatif paling kurang 80 (delapan puluh).

Pasal 34

Hasil evaluasi dan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 digunakan oleh Baperjakat untuk mengusulkan perpanjangan BUP kepada Bupati.

BAB VIII

KEPUTUSAN

Pasal 35

- (1) Bupati berwenang memutuskan diperpanjang atau tidak diperpanjang BUP bagi PNSD yang diusulkan oleh Baperjakat.
- (2) Perpanjangan BUP bagi PNSD yang menduduki jabatan struktural eselon II.b ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Keputusan Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikeluarkan paling lambat 1 (satu) tahun sebelum memasuki BUP

BAB IX

BATAS WAKTU PERPANJANGAN

Pasal 36

- (1) BUP dapat diperpanjang sampai dengan usia 60 (enam puluh) tahun.
- (2) Perpanjangan BUP ditetapkan secara bertahap untuk setiap tahapan paling kurang 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun serta dapat diperpanjang lagi.
- (3) Dalam perpanjangan BUP yang kedua dan seterusnya, berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.

Pasal 37

- (1) Pejabat struktural eselon II.b yang tidak diperpanjang Batas Usia Pensiunnya, sebelum diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dapat diberikan Bebas Tugas selama 1 (satu) tahun dengan mendapat penghasilan sesuai ketentuan/peraturan perundang-undangan.
- (2) Dikecualikan dari penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhadap tunjangan jabatan.

BAB X

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 38

Pejabat struktural eselon II.b yang akan memasuki BUP kurang dari 15 (lima belas) bulan setelah Peraturan Bupati ini ditetapkan, tidak diberlakukan mekanisme perpanjangan BUP berdasarkan Peraturan Bupati ini.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 39

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Keputusan Bupati Kulon Progo Nomor 208 Tahun 2002 tentang Persyaratan dan Prosedur Perpanjangan Batas Usia Pensiun Bagi PNSD yang Menduduki Jabatan Struktural Eselon II (Lembaran Daerah Kabupaten Kulon Progo Tahun 2002 Nomor 14 Seri E), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 40

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Wates
pada tanggal 27 Mei 2011

BUPATI KULON PROGO,

Cap/ttd

H. TOYO SANTOSO DIPO

Diundangkan di Wates
pada tanggal 27 Mei 2011

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KULON PROGO,**

Cap/ttd

BUDI WIBOWO

**BERITA DAERAH KABUPATEN KULON PROGO
TAHUN 2011 NOMOR 36**