



GUBERNUR GORONTALO

**PERATURAN GUBERNUR GORONTALO
NOMOR 08 TAHUN 2018**

TENTANG

**PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 50 TAHUN 2016
TENTANG SISTEM PENGUKURAN PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA BERBASIS REVOLUSI MENTAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI GORONTALO**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR GORONTALO,

- Menimbang** : a. bahwa sistem pengukuran prestasi kerja telah ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2016 Tentang Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo;
- b. bahwa Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2016 Tentang Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo perlu dilakukan penyesuaian dengan perkembangan dan kondisi saat ini;
- c. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur Gorontalo tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2016 Tentang Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
3. 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).

4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258).

MEMUTUSKAN:

MENETAPKAN: PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 50 TAHUN 2016 TENTANG SISTEM PENGUKURAN PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS REVOLUSI MENTAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016 tentang Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo (Berita Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2017 Nomor 5), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan dalam Pasal 1 angka 5 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:



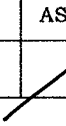
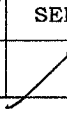

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan :






1. Daerah adalah Provinsi Gorontalo.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Gorontalo.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.
5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
				

6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.
 7. Pengukuran Prestasi Kerja adalah proses pengukuran prestasi kerja secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai.
 8. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
 9. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN.
 10. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 11. Sistem Pengukuran Prestasi Kerja selanjutnya disingkat SIRANSIJA adalah pengukuran prestasi kerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.
2. Ketantuan ayat (3) huruf b, ayat (4), ayat (6) Pasal 8 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut :

Bagian Ketiga
Aspek-Aspek Pengukuran
Pasal 8

- (1) Aspek pengukuran pada Aplikasi SIRANSIJA meliputi Integritas, Etos Kerja dan Gotong Royong.
- (2) Bobot penilaian integritas 40%, Etos Kerja 50% dan Gotong Royong 10%.
- (3) Adapun bobot penilaian integritas 40 %, terdiri atas:
 - a. Absensi 75%
 - b. LKHPN (5%) dan/atau LHKSN (10%)
 - c. dihapus
 - d. SPT (5%)
 - e. Temuan (5%)
 - f. Pakta Etika Perilaku ASN (5%)
- (4) Penilaian Etos Kerja 50 %, terdiri atas Produktifitas yang diukur dari pencapaian SKP dengan bobot 60% dan pencapaian target realisasi fisik dan keuangan program dan kegiatan pembangunan pada aplikasi e-monev 40 %, yang dikelola oleh Biro Pengendalian Pembangunan dan Ekonomi serta SIMDA pada Dinas Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Gorontalo;
- (5) Bobot penilaian gotong royong 10 % diukur dari perbandingan jumlah kegiatan yang dilaksanakan dengan jumlah keikutsertaan dan partisipasi yang dilakukan;
- (6) Keikutsertaan pada Kegiatan yang dilaksanakan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi :

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
				

- a. Kegiatan kebersamaan (olahraga/Kegiatan Keagamaan /senam/apel pagi/sore);
- b. Apel Korpri/ Apel Kerja;
- c. dihapus
- d. Kegiatan Terintegrasi

3. Ketentuan Pasal 11 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut :

BAB IV






TIM PELOPOR REVOLUSI MENTAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 11

- (1) Dalam rangka melakukan pengukuran prestasi kerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo dibentuk Tim Pelopor pada masing-masing OPD.
- (2) Tim Pelopor Revolusi Mental akan menjadi unsur penting pada implementasi Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (Sirasija) ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.
- (3) Tim Pelopor Revolusi Mental sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas :
 - a. Pembina, adalah Gubernur dan Wakil Gubernur;
 - b. Pengarah, adalah Sekretaris Daerah;
 - c. Koordinator OPD, Pimpinan OPD;
 - d. Ketua merangkap Anggota;
 - e. Anggota.
- (4) Jumlah Keanggotaan Tim Pelopor pada SKPD sebagaimana dimaksud ayat (3) berjumlah ganjil (ganjil), yakni paling sedikit berjumlah 5 (lima) orang dan paling banyak berjumlah 9 (sembilan) orang, dengan ketentuan :
 - a. OPD yang memiliki jumlah pegawai sekurang-kurangnya 200 orang, maka jumlah keanggotaan Tim Pelopor sebanyak 9 (sembilan) orang;
 - b. OPD yang memiliki jumlah pegawai sekurang-kurangnya 100 orang, maka jumlah keanggotaan Tim Pelopor sebanyak 7 (tujuh) orang;
 - c. OPD yang memiliki jumlah pegawai paling banyak 99 orang, maka jumlah keanggotaan Tim Pelopor sebanyak 5 (lima) orang.
- (5) Jumlah keanggotaan Tim Pelopor untuk Unit Pelaksana Tekhnis Dinas/Badan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo paling banyak 2 (dua) orang.
- (6) Tim Pelopor Revolusi Mental untuk masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan OPD.
- (7) Tim Pelopor bersifat independen dan terdiri dari ASN yang dinilai memiliki integritas, etos kerja yang tinggi, dan jiwa gotong royong.

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
				

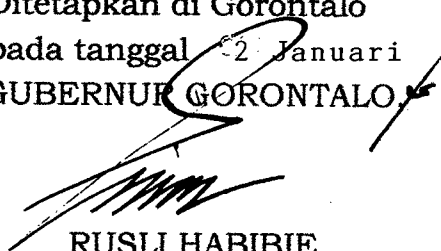
- (8) Tim Pelopor Pemerintah Provinsi Gorontalo terdiri dari unsur Tim Pelopor OPD.
 - (9) Tim Pelopor Pemerintah Provinsi Gorontalo ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Gorontalo.
4. Ketentuan dalam Lampiran diubah, sebagaimana tercantum dalam Lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal II


Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Gorontalo.

Ditetapkan di Gorontalo
pada tanggal 2 Januari 2018

GUBERNUR GORONTALO


RUSLI HABIBIE

Diundangkan di Gorontalo
pada tanggal 2 Januari 2018
SEKRETARIS DAERAH PROVINSI GORONTALO,


WINARNI D MONOARFA

BERITA DAERAH PROVINSI GORONTALO TAHUN 2018 NOMOR 08

LAMPIRAN PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : 08 TAHUN / 2018
TANGGAL : 22 Januari 2018
TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 50
TAHUN 2016 TENTANG SISTEM PENGUKURAN PRESTASI
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS REVOLUSI
MENTAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI
GORONTALO

I. INTEGRITAS : (40 %)

Adalah kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuat, berkata, dan berlaku jujur, dapat dipercaya, berpegang teguh dengan prinsip-prinsip kebenaran, moral dan etika.

Indikator integritas terdiri atas :

- a. Disiplin
- b. Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara dan/atau Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara
- c. SPT Tahunan
- d. Temuan Pemeriksaan Khusus (KHUSUS HILANG)
- e. Fakta Etika Perilaku Aparatur Sipil Negara

Penilaian untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

1. DISIPLIN (75 %)

Pengukuran Prestasi Kerja berdasarkan komponen disiplin dengan perhitungan sebagai berikut :

Perhitungan otomatis (by system) dalam melakukan absensi fingerprint pagi dan sore berdasarkan jumlah hari kerja :

Jumlah hari kerja dikurangi jumlah tidak hadir

----- X 75

Total hari kerja

Keterangan:

Jumlah hari kerja = 22 hari kerja

Datang dan pulang tepat waktu nilai 1. Kekurangan 1 jam dikurangi 0,1






Contoh:

a.n. Baharudin di bulan april

- 1. Terlambat pukul 08.01- 08.15 pinalti 0.2
- 2. Terlambat pukul 08.16- 08.30 pinalti 0,4
- 3. Terlambat pukul 08.31-08.45 pinalti 0,6
- 4. Terlambat pukul 08.46-09.00 pinalti 0.8
- 5. Terlambat pukul 09.00 keatas pinalti 1
- 6. Tidak hadir pinalti 1

Contoh:

$(22-2,2) / 22 \text{ hari} * 75 = 89,5455$

6 KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
				

2. LKHPN DAN/ATAU LHKASN (10%) Kinerja Tahunan

Adalah Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan dalam Formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.

Tata cara pengisian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara mengacu pada ketentuan pengisian yang diterbitkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.

LHKASN adalah Dokumen penyampaian daftar harta kekayaan Aparatur Sipil Negara yang dimiliki dan dikuasai sebagai bentuk transparansi Aparatur Sipil Negara.

3. SPT Tahunan (5%) Kinerja Tahunan

Adalah Surat yang oleh Wajib Pajak digunakan untuk melaporkan penghitungan dan atau pembayaran pajak, obyek pajak dan atau bukan objek pajak dan atau harta dan kewajiban, menurut ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan untuk satu tahun pajak atau bagian tahun pajak.

4. TEMUAN (5%) Kinerja Tahunan

Adalah Temuan Hasil pemeriksaan oleh pemeriksa internal maupun pemeriksa eksternal

5. PAKTA ETIKA PERILAKU ASN (5%) Kinerja

Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental terkait dengan Pakta Etika Perilaku ASN adalah Mentaati ketentuan yang telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo dan kebijakan dari Pemerintah Provinsi Gorontalo berupa :

a. Tidak merokok pada kawasan yang sudah ditetapkan sebagai kawasan tanpa rokok berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2014 tentang Kawasan Tanpa Rokok.

b. Tidak mengkonsumsi Minuman Beralkohol dan Mentaati ketentuan Peredaran Minuman Beralkohol berdasarkan ketentuan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2015 tentang Pengawasan dan Pengendalian Peredaran Minuman Beralkohol.

c. Tidak melakukan perbuatan selingkuh.

d. Judi dalam bentuk apapun.

e. Mengkonsumsi Obat terlarang atau sejenisnya (Narkoba)

f. Etika berpakaian dinas.






g. Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo yang melanggar ketentuan tersebut sebagaimana dimaksud pada angka 6 dikenakan hukuman yang disesuaikan dengan hukuman disiplin.

h. Terhadap ASN yang dikenakan hukuman disiplin tersebut harus dilengkapi dengan bukti pendukung berupa BAP dari atasan langsung/Satpol PP dan APH.

II. ETOS KERJA (50 %):

Dapat diartikan sebagai sebuah sikap yang berorientasi pada hasil yang terbaik, semangat tinggi dalam bersaing, optimis, dan selalu mencari cara-cara yang produktif dan inovatif.

Indikator Etos Kerja terdiri atas :

7 KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
				

a. PRODUKTIFITAS DIUKUR DARI PENCAPAIAN SKP (60%)

Perbandingan hasil kerja (output) antara Target yang disepakati akan dicapai dengan realisasi yang dicapai :

Realisasi yang dicapai

----- X 60

Target yang akan dicapai

Target SKP diajukan paling lambat akhir bulan sebelum masa penilaian kinerja dan realisasi SKP dilaporkan paling lambat tanggal 5 bulan berikutnya. Jika pengajuan target dan pelaporan SKP terlambat maka TKD akan dibayarkan pada bulan berikutnya

b. E-MONEV (40%).

Simulasi Dinas Keuangan dan Aset Daerah

Bulan 1 Target fisik=10% Target keuangan=5%

Realisasi fisik=7% Realisasi keuangan=2%

KPA 1 Realisasi fisik=12% Realisasi keuangan=5%

KPA 2 Realisasi fisik=3% Realisasi keuangan=0%

KPA 3 Realisasi fisik=6% Realisasi keuangan=3%

PPTK 1 KPA 1 Realisasi fisik=10% Realisasi keuangan=5% =4 orang

PPTK 2 KPA 1 Realisasi fisik=2% Realisasi keuangan=0% =3 orang

PPTK 1 KPA 2 Realisasi fisik=1% Realisasi keuangan=0% =3 orang

PPTK 2 KPA 2 Realisasi fisik=2% Realisasi keuangan=0% =3 orang

PPTK 1 KPA 3 Realisasi fisik=3% Realisasi keuangan=0% =2 orang

PPTK 2 KPA 3 Realisasi fisik=3% Realisasi keuangan=3% =3 orang

Nilai

Kadis nilai fisik=7/10*100% dan nilai keuangan=2/5*100% ,

rata-rata=nilai fisik+nilai keuangan/2 = 55

KPA 1 nilai fisik=12/10*100% dan nilai keuangan=5/5*100% ,

Rata-rata=nilai fisik+nilai keuangan/2 = 100

PPTK 1 KPA 1 nilai fisik=10/10*100% dan nilai keuangan=5/5*100% ,

rata-rata=nilai fisik+nilai keuangan/2 = 100

Contoh : Pegawai 4 orang

Ali 100

Amir 100

Odi 100






Eka 100

Bulan 3

III. GOTONG ROYONG (10 %) :

Dapat diartikan sebagai sebuah keyakinan mengenai pentingnya melakukan kegiatan secara bersama-sama dan bersifat sukarela supaya kegiatan yang dikerjakan dapat berjalan cepat, efektif, dan efisien.

Contoh :

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
				

Menyelesaikan tugas bersama-sama, apel kerja/apel korpri, upacara, rapat, olahraga, kerja bakti/bakti sosial dan kegiatan keagamaan dan kegiatan lainnya yang sejenis pada tingkat SKPD dan atau kegiatan Pemerintah.

Indikator gotong royong adalah :

a. Kegiatan Kebersamaan (30)

Perbandingan jumlah kegiatan yang dilaksanakan dengan jumlah keikutsertaan/partisipasi yang dilakukan:

1. Kegiatan olahraga
2. Apel Korpri/Apel Kerja
3. Kegiatan keagamaan
4. Kegiatan terintegrasi

Jumlah kegiatan yang diikuti

----- x 100

Total kegiatan yang dilaksanakan

b. Kegiatan Apel Pagi dan Sore (70%)

Perbandingan jumlah kegiatan apel pagi dan sore yang dilaksanakan dengan jumlah keikutsertaan/partisipasi yang dilakukan:

Jumlah apel pagi dan sore yang diikuti

----- x 100

Total apel pagi dan sore yang dilaksanakan

Catatan : Interkoneksi sistem aplikasi dengan SIMDA, E-MONEV, dan SIMPD

Komposisi penilaian unsur-unsur revolusi mental :

- Integritas : 40%
Etos Kerja : 50%
Gotong Royong : 10%

HUKUMAN DISIPLIN (5%) Kinerja


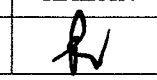
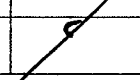
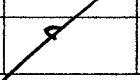
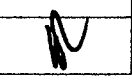
NILAI AKHIR TKD = Nilai TKD 1 masa kinerja *dikurangi* hukuman disiplin

a. Hukuman Disiplin Ringan:

1. Teguran lisan sebesar 20% dari TKD selama 2 masa kinerja;
2. Teguran tertulis sebesar 30% dari TKD selama 3 masa kinerja;
3. pernyataan tidak puas secara tertulis sebesar 40% dari TKD selama 4 masa kinerja;

b. Hukuman Disiplin Sedang:

1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun sebesar 75% dari TKD selama 3 masa kinerja;
2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun sebesar 100% dari TKD selama 4 masa kinerja;
3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun sebesar 100% dari TKD 5 masa kinerja.

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
				

c. Hukuman Disiplin Berat:

1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun sebesar 50% dari TKD selama 6 masa kinerja;
2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebesar 50% dari TKD selama 6 masa kinerja;
3. Pembebasan dalam jabatan sebesar 50% dari TKD selama 6 masa kinerja.

GUBERNUR GORONTALO



RUSLI HABIBIE