



BUPATI HALMAHERA SELATAN

PERATURAN BUPATI HALMAHERA SELATAN
NOMOR 15. A TAHUN 2017

TENTANG

**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN HALMAHERA SELATAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI HALMAHERA SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan berdasarkan sistem prestasi kerja, perlu dilakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja tugas pokok dan fungsi;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 46 Tahun 1999 tentang pembentukan Propinsi Maluku Utara, Kabupaten Buru dan Kabupaten Maluku Tenggara Barat (Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 174, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3895);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tanggal 25 Februari 2003 tentang pembentukan kabupaten Halmahera Utara, Kabupaten Halmahera Selatan, Kabupaten Kepulauan Sula, Kabupaten Halmahera Timur dan Kota Tidore Kepulauan di Propinsi Maluku Utara (Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4264);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tanggal 15 Januari 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5587);
5. 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 42631, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 124);

7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2011 tentang Pedoman Jabatan Fungsional Umum di Lingkungan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Halmahera Selatan Tahun 2016 Nomor 8).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN HALMAHERA SELATAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Halmahera Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan.
3. Bupati adalah Bupati Halmahera Selatan.
4. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan.
5. Jabatan Fungsional Umum adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

7. Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu.
8. Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap hasil kerja PNS.
9. Hasil Kerja adalah barang atau jasa yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas PNS baik tugas pokok maupun tugas tambahan untuk mendukung pencapaian sasaran kerja pegawai.
10. Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur hasil kerja yang menggambarkan kualitas kerja seorang PNS.

Pasal 2

Penilaian Kinerja PNS, bertujuan untuk :

- a. menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja;
- b. mendorong pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan pemenuhan terhadap sasaran kerja pegawai;
- c. meningkatkan kualitas kerja dan perilaku PNS yang profesional; dan
- d. meningkatkan citra dan kinerja PNS.

Pasal 3

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip :

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

BAB II **Sasaran Kerja Pegawai**

Pasal 4

PNS wajib menyusun sasaran kerja pegawai dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. kegiatan yang dilakukan harus dapat diuraikan secara jelas;
- b. kegiatan yang dilakukan harus dapat diukur secara kuantitas dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain maupun secara kualitas seperti hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan kepada masyarakat memuaskan. dan lain-lain;
- c. relevan Kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan lingkup tugas jabatan masing-masing; dan
- d. memiliki target waktu.

Pasal 5

- (1) SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

- (2) SKP yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai.
- (3) Dalam hal SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan pejabat penilai dan bersifat final.

Pasal 6

- (1) SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
- (2) Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan.

Pasal 7

PNS yang tidak menyusun SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

BAB III Hasil Kerja Pegawai

Pasal 8

Hasil kerja pegawai disusun untuk menjamin pencapaian sasaran kerja pegawai dan target kinerja organisasi.

Pasal 9

- (1) Setiap PNS yang diangkat dalam jabatan struktural dan jabatan fungsional umum wajib menyusun hasil kerja pegawai berdasarkan tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja, termasuk hasil pelaksanaan tugas tambahan.
- (2) Tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Bagi Pejabat Struktural :
 1. Fungsi Perencanaan termasuk pengelolaan data sesuai tugas pokok dan fungsi;
 2. Fungsi Pengorganisasian, yaitu pembagian tugas dan prosedur kerja;
 3. Fungsi Penggerakan, yaitu ketaatan jam kerja, motivasi, bimbingan, penghargaan dan sanksi;
 4. Fungsi pengawasan;
 5. Fungsi monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
 6. Tugas tambahan.
 - b. Bagi Pejabat fungsional umum, menyusun hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan uraian tugas dan hasil kerja yang telah ditetapkan dalam susunan organisasi dan termasuk hasil pelaksanaan tugas tambahan.

- (3) PNS sebagaimana dimaksud ayat (1) wajib menyusun hasil kerja pegawai setiap bulan, selambat-lambatnya tanggal 7 (tujuh) bulan berikutnya.

Pasal 10

PNS yang tidak menyusun hasil kerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

BAB IV

Penilaian Hasil Kerja Pegawai

Pasal 11

- (1) Hasil kerja pegawai yang telah disusun menjadi dasar penilaian kinerja pegawai setiap bulannya.
- (2) Penilaian hasil kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan pemberian bobot berdasarkan cakupan hasil kerja meliputi :
- a. Aspek cakupan hasil kerja, dengan penentuan bobot sebagai berikut :
 1. Cakupan hasil kerja personal : bobot 1
 2. Cakupan hasil kerja sub bagian/seksi : bobot 2
 3. Cakupan hasil kerja bagian/bidang : bobot 3
 4. Cakupan hasil kerja satuan kerja : bobot 4
 5. Cakupan hasil kerja kelompok satuan kerja : bobot 5
 6. Cakupan hasil kerja Kabupaten : bobot 6
 - b. Aspek peran dalam penyelesaian hasil kerja :
 1. Selaku penunjang : bobot 1
 2. Selaku pelaksana : bobot 2
 3. Selaku pemrakarsa dan pelaksana : bobot 3
 4. Selaku penganalisis : bobot 4
 5. Selaku pembimbing dan pengawas : bobot 5
 6. Selaku pengambil keputusan : bobot 6
 - c. Aspek resiko pekerjaan :
 1. Resiko rendah : bobot 1
 2. Resiko sedang : bobot 3
 3. Resiko tinggi : bobot 6
 - d. Aspek kedudukan dalam kepanitiaan/tim :
 1. Selaku anggota penunjang : bobot 1
 2. Selaku anggota pelaksana : bobot 2
 3. Selaku sekretaris : bobot 3
 4. Selaku Wakil Ketua : bobot 4
 5. Selaku Ketua : bobot 5
 6. Selaku Pengarah : bobot 6

e. Aspek ketaatan jam kerja :

1. Taat jam kerja 100 % : bobot 6
2. Taat jam kerja antara 95% sampai dengan 99% : bobot 5
3. Taat jam kerja antara 90% sampai dengan 94% : bobot 4
4. Taat jam kerja antara 85% sampai dengan 89% : bobot 3
5. Taat jam kerja antara 80% sampai dengan 84% : bobot 2
6. Taat jam kerja antara 70% sampai dengan 80% : bobot 1
7. Taat jam kerja di bawah 70% : bobot 0

Pasal 12

Penilaian hasil kerja berdasarkan bobot sebagaimana dimaksud pada pasal 11 dilakukan dengan cara menentukan nilai rata-rata dari bobot setiap hasil kerja dalam 1 (satu) bulan pelaksanaan tugas dan fungsi seorang pegawai.

Pasal 13

- (1) Penilaian hasil kerja pegawai sebagaimana dimaksud pasal 12 dilaksanakan sebagai berikut :
 - a. Oleh Sekretaris Daerah bagi PNS yang menduduki jabatan eselon II;
 - b. Oleh Pejabat Eselon II bagi PNS yang menduduki jabatan Eselon III; dan
 - c. Oleh pejabat Eselon III bagi PNS yang menduduki jabatan eselon IV dan jabatan fungsional umum;
- (2) Batas waktu pejabat penilai melakukan penilaian, selambat-lambatnya 2 (dua) hari setelah penyampaian hasil kerja pegawai yang dinilai.
- (3) Format penilaian hasil kerja pegawai sebagaimana tersebut dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

Pasal 14

- (1) Pejabat penilai wajib melakukan penilaian kinerja terhadap setiap PNS di lingkungan unit kerjanya, secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
- (2) Pejabat penilai yang tidak melaksanakan penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Pasal 15

- (1) Hasil penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 diberikan secara langsung oleh pejabat penilai kepada PNS yang dinilai.
- (2) PNS yang dinilai dan telah menerima hasil penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menandatangani serta mengembalikan kepada pejabat penilai paling lama 2 (dua) hari sejak tanggal diterimanya hasil penilaian kinerja.

Pasal 16

Dalam hal PNS yang dinilai dan/atau pejabat penilai tidak menandatangani hasil penilaian kinerja pegawai maka hasil penilaian tersebut ditetapkan oleh Atasan Pejabat Penilai.

Pasal 17

Pejabat Penilai berdasarkan hasil penilaian kinerja dapat memberikan rekomendasi kepada pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian sebagai bahan pembinaan terhadap PNS yang dinilai.

BAB V

Tambahan Penghasilan PNS

Pasal 18

Hasil penilaian kinerja pegawai dengan metode perhitungan bobot kinerja sebagaimana dimaksud pasal 11 dapat dipertimbangkan sebagai alat penentuan besaran tambahan penghasilan PNS.

Pasal 19

Pemberian Tambahan penghasilan PNS berdasarkan hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pasal 18 diatur tersendiri dalam Peraturan Bupati.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Labuha
pada tanggal 28 Agustus 2017

BUPATI HALMAHERA SELATAN,

BAHRAIN KASUBA

PEJABAT	PARAF
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN I	
KEPALA BKPPD	
KABAG. HUKUM	

Diundangkan di Labuha
pada tanggal 30 Agustus 2017

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN HALMAHERA SELATAN

HELMY SURYA BOTUTIHE

BERITA DAERAH KABUPATEN HALMAHERA SELATAN TAHUN 2017 NOMOR 15.A

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI HALMAHERA SELATAN

NOMOR 15.A TAHUN 2017

TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN HALMAHERA SELATANFORMULIR PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN HALMAHERA SELATAN
TAHUN.....

Kategori : Eselon III/ Eselon IV ke bawah/ Pelaksana/
Fungsional tertentu
Nama :
NIP :
Pangkat, Golongan/Ruang :
Jabatan :
Unit Kerja :

No	Unsur Penilaian	Nilai	Keterangan
1	2	3	4
A	PENILAIAN UTAMA		
1.	PENILAIAN PRESTASI KERJA PNS (SKP)		
	a. 91 – ke atas	95	
	b. 80 – 90	80	
	c. 75 – 79	65	
2.	KEDISIPLINAN		
	a. kehadiran 100% dalam setahun	95	
	b. kehadiran 90% dalam setahun	85	
	c. kehadiran 80% dalam setahun	75	
	d. kehadiran 70% dalam setahun	65	
3.	MASA KERJA		
	a. 26 tahun ke atas (tidak terputus)	95	
	b. 21 – 25 tahun (tidak terputus)	85	
	c. 16 – 20 tahun (tidak terputus)	75	
	d. 11 – 15 tahun (tidak terputus)	65	
	e. 5 – 10 tahun (tidak terputus)	55	
4.	KECAKAPAN		
	a. sangat baik	95	
	b. baik	80	
	c. cukup	65	

1	2	3	4
5.	KETERAMPILAN a. sangat baik b. baik c. cukup	95 80 65	
6.	HASIL KERJA YANG DIPEROLEH a. sangat baik b. baik c. cukup	95 80 65	
7.	MORAL DAN PRILAKU a. sangat baik b. baik c. cukup	95 80 65	
8.	KERJA SAMA a. sangat baik b. baik c. cukup	95 80 65	
9.	KREATIFITAS DAN INOVASI a. sangat baik b. baik c. cukup	95 80 65	
B.	PENILAIAN PENDUKUNG		
1.	BINTANG JASA a. Pemerintah Pusat b. Pemerintah Provinsi c. Pemerintah Kabupaten d. Dan lain-lain	15 10 5 5	
2.	SATYALANCANA KARYA SATYA a. Satyalancana Karya Satya 30 Tahun b. Satyalancana Karya Satya 20 Tahun c. Satyalancana Karya Satya 10 Tahun	15 10 5	

1	2	3	4
3.	PIAGAM-PIAGAM PRESTASI KERJA a. Pemerintah Pusat b. Pemerintah Provinsi c. Pemerintah Kabupaten d. Dan lain-lain	15 10 5 5	
4.	PENDIDIKAN a. Strata 3/Spesialis b. Strata 2 c. Strata 1 d. Diploma e. SLTA f. SLTP/SD	30 25 20 15 10 5	
5.	DIKLAT PENJENJANGAN a. Diklatpim Tingkat III atau yang setara b. Diklatpim Tingkat IV atau yang setara	10 5	
6.	KURSUS/DIKLAT TEKNIS/FUNGSIONAL a. 250 jam ke atas b. 200 – 250 jam c. 100 – 200 jam d. 8 – 100 jam	25 20 15 10	
	JUMLAH		

PEJABAT	PARAF
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN I	
KEPALA BKPPD	
KABAG. HUKUM	

BUPATI HALMAHERA SELATAN

BAHRAIN KASUBA