

BUPATI NATUNA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

PERATURAN BUPATI KABUPATEN NATUNA
NOMOR 4 TAHUN 2018

TENTANG
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI NATUNA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan diganti menjadi Tim Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir perlu dilakukan penilaian kinerja;
- c. bahwa untuk memberikan arah, landasan, kepastian hukum dan tolak ukur dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil diperlukan landasan yuridis sebagai pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;

PARAFKOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASSISTEN	
Ka	
KABAG HUKUM	

- d. bahwa berdasarkan Pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c diatas perlu menetapkan Peraturan Bupati Natuna tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);

PARAFKOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	<i>[Signature]</i>
ASISTEN	<i>[Signature]</i>
Ka	<i>[Signature]</i>
KWABG HUKUM	<i>[Signature]</i>

3. 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);
4. 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);
5. 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 beberapakali 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);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
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);

PARAFKOORDINASI	
SEKRETERIS DAERAH	<i>[Signature]</i>
ASISTEN	<i>[Signature]</i>
Ka	<i>[Signature]</i>
KABANG MUKUM	<i>[Signature]</i>

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 Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
10. 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);
11. 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);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Nomor 6) sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas

PARAFKOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	<i>[Signature]</i>
ASISTEN	<i>[Signature]</i>
Ka	<i>[Signature]</i>
WAKIL DAERAH	<i>[Signature]</i>

-3-

Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2017 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Nomor 6).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI NATUNA TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Natuna.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kabupaten Natuna.
3. Bupati adalah Bupati Kabupaten Natuna.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat 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.
5. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah Perangkat Daerah Kabupaten Natuna yang menyelenggarakan urusan penunjang bidang kepegawaian.

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	<i>[Signature]</i>
ASSISTEN	<i>[Signature]</i>
	<i>[Signature]</i>
KABUPATEN NATUNA	<i>[Signature]</i>

6. 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.
7. Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah jabatan pada Perangkat Daerah yang setara dengan jabatan struktural eselon II.
9. Jabatan Administrator adalah jabatan yang mempunyai tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan pada Perangkat Daerah setara dengan jabatan struktural eselon III.
10. Jabatan Pengawas adalah Jabatan yang mempunyai tanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana yang pada Perangkat Daerah setara dengan jabatan struktural eselon IV.
11. Jabatan Pelaksana adalah kelompok jabatan yang melakukan kegiatan tata usaha, cara membuat sesuatu atau melakukan sesuatu dengan cara dan metode tertentu, proses kerja yang ditandai dengan mengoperasikan sesuatu peralatan/ mesin dan membantu atau melayani

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
ka	
WAKIL DAERAH	

dalam bentuk jasa, guna memenuhi kebutuhan internal maupun eksternal organisasi.

12. Mutasi adalah perpindahan jabatan dan/atau tempat bertugas seorang Pegawai Negeri Sipil.
13. Demosi adalah Penurunan jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil.
14. Sasaran Kerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil.
15. Perjanjian Kinerja adalah kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
16. Perilaku Kerja adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Peraturan Bupati ini mengatur tentang tolak ukur dan tata cara Penilaian Kinerja PNS di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Natuna.

PARAFKOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	<i>[Signature]</i>
ASISTEN	<i>[Signature]</i>
Da	<i>[Signature]</i>
Wakil Bupati	<i>[Signature]</i>

BAB III
TUJUAN PENILAIAN KINERJA

Pasal 3

Tujuan Penilaian Kinerja PNS adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Pasal 4

Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. Objektif;
- b. Terukur;
- c. Akuntabel;
- d. Partisipatif; dan
- e. Transparan.

BAB IV
MANFAAT PENILAIAN KINERJA

Pasal 5

Hasil Penilaian Kinerja dapat dimanfaatkan untuk :

- a. Promosi dari jabatan pelaksana ke jabatan Pengawas;
- b. Promosi dari Jabatan Pengawas ke jabatan Administrator;
- c. Mutasi antar jabatan Pengawas, antar Jabatan Administrator dan antar jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- d. Demosi ke jabatan yang lebih rendah;
- e. perberhentian dalam jabatan;
- f. pertimbangan kenaikan pangkat;

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	7/
ASSTEN	f
23	2
MANAJER	X

- 9-
- 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
TOLAK UKUR PENILAIAN KINERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

Tolak ukur yang digunakan dalam Penilaian Kinerja adalah:

- a. SKP;
- b. Perjanjian kinerja;
- c. Perilaku kerja; dan
- d. Penilaian lain yang dapat dijadikan tolak ukur penilaian kinerja.

Bagian Kedua
Penilaian SKP

Pasal 7

- (1) Setiap PNS harus memiliki SKP yang memuat rencana kerja dan target yang disepakati bersama dengan atasan atau Pejabat Penilai dan nilai di capai pada akhir tahun.

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASSISTEN	
No.	
WAKIL DAERAH	

- (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 Administrator dan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang nilai SKPnya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) diberhentikan dari jabatannya atau dipertimbangkan untuk Mutasi ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan kejabatan yang lebih rendah.
- (4) PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir dan nilai SKPnya 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 menduduki Jabatan Administrator yang nilai SKP dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (6) PNS yang nilai SKP dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) dipertimbangkan untuk tidak mendapat kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	

-11-
Bagian Ketiga
Perjanjian Kinerja

Pasal 8

PNS yang harus memiliki perjanjian kerja sebagaimana dimaksud Pasal 6 huruf b, adalah:

- a. PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama harus memiliki perjanjian kerja dengan Bupati yang didalamnya memuat indikator kinerja instansional dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun; dan
- b. PNS yang menduduki Jabatan Pengawas dan jabatan Administrator harus memiliki Perjanjian Kerja dengan atasannya yang di dalamnya memuat Indikator Kinerja turunan dari Indikator Kinerja atasannya dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 9

- (1) PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a yang realisasi target kinerjanya kurang, dipertimbangkan untuk dilakukan Mutasi kejabatan lain yang setingkat atau di Demosikan ke jabatan yang lebih rendah atau diberhentikan dari jabatannya.
- (2) PNS yang menduduki jabatan Pengawas dan jabatan Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat diangkat atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	?
ASISTEN	f.
ca	m
KORONG HAMBUNG	4

dan dipertimbangkan untuk 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) Tolak ukur yang digunakan untuk penilaian kinerja bagi PNS yang menduduki jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) adalah SKP dan Perilaku Kerja.

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	<i>[Signature]</i>
ASISTEN	<i>[Signature]</i>
No	<i>[Signature]</i>
KORUS/BUKHA	<i>[Signature]</i>

Bagian Keempat

Perilaku Kerja

Pasal 10

- (1) Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c merupakan tolak 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 yang telah ditentukan tidak dapat Promosi ke jabatan yang lebih tinggi atau dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya.
- (4) Perilaku Kerja kurang sebagaimana dimaksud ayat (3) apabila nilai rata-rata unsur perilaku kerjanya kurang atau sama dengan 40 (empat puluh persen).

Pasal 11

Setiap PNS memiliki hak untuk dapat dipromosikan jabatan yang lebih tinggi dan/atau mendapat penghargaan apabila tolak ukur Penilaian Kinerja

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	<i>[Signature]</i>
ASISTEN	<i>[Signature]</i>
No	
ASISTEN	<i>[Signature]</i>

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dan huruf b bernilai positif atau salah satunya tidak ada yang bernilai negatif.

BAB VI

TIM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 12

- (1) Untuk melakukan Penilaian Kinerja PNS dibentuk Tim Penilaian Kinerja PNS.
- (2) Tim Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil yaitu paling sedikit berjumlah 5 (lima) orang.
- (3) Tim Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Bupati atau yang dikuasakan selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, Sebagai Pembina/Pengarah Tim Penilaian Kinerja PNS;
- (5) Susunan Tim Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri dari:
 - a. Sekretaris Daerah Selaku Ketua;
 - b. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagai Sekretaris;
 - c. Asisten Administrasi Umum sebagai Anggota;
 - d. Inspektur Inspektorat sebagai Anggota; dan
 - e. Kepala Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah sebagai Anggota.

PARAFKOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	<i>[Signature]</i>
ASISTEN	<i>[Signature]</i>
Ka	<i>[Signature]</i>
KANIS HUKUM	<i>[Signature]</i>

Pasal 13

- (1) Tim Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 dalam melaksanakan tugasnya di bantu oleh Sekretariat Tim Penilaian Kinerja PNS non anggota dari unsur Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan.
- (2) Sekretariat Tim Penilaian Kinerja PNS Non Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas menyiapkan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk Tim Penilaian Kinerja PNS bekerja.
- (3) Susunan Sekretariat Tim Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dari unsur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari :
 - a. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi sebagai Ketua Sekretariat merangkap anggota;
 - b. Kepala Sub Bidang Administrasi Mutasi dan Pensiun sebagai Sekretaris Sekretariat merangkap anggota; dan
 - c. 4 (empat) orang anggota.

BAB VII

URAIAN TUGAS TIM PENILAIAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 14

Tim Penilaian Kinerja PNS menerima setiap usulan mutasi, promosi, demosi, perpanjangan jabatan serta

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	<i>[Signature]</i>
KEPASTIEN	<i>[Signature]</i>
SA	<i>[Signature]</i>
ASASAL MUMAH	<i>[Signature]</i>

10

pengembangan PNS melalui pendidikan dan pelatihan dari Kepala Perangkat Daerah, dimana PNS bersangkutan bertugas dengan menggunakan tolak ukur dokumentasi SKP, perjanjian kinerja dan perilaku kerja.

Pasal 15

- (1) Setiap usulan Mutasi, Promosi, Demosi, perpanjangan jabatan serta pengembangan PNS melalui pendidikan dan pelatihan dari Kepala Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 oleh Tim Penilaian Kinerja PNS dilakukan pengkajian terhadap Penilaian Kinerja PNS bersangkutan dengan cara melakukan evaluasi hasil kerja. Capaian kinerja dan perilaku kerja PNS dengan menggunakan tolak ukur SKP. Perjanjian Kinerja dan Perilaku Kerja.
- (2) Tim Penilaian Kinerja PNS melakukan kesepakatan bersama dalam menyampaikan hasil Penilaian Kinerja PNS kepada Bupati sebagai bahan pertimbangan dilakukannya Mutasi. Promosi. Demosi. Pemberhentian Jabatan, Perpanjangan jabatan serta Pengembangan PNS melalui pendidikan dan pelatihan.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

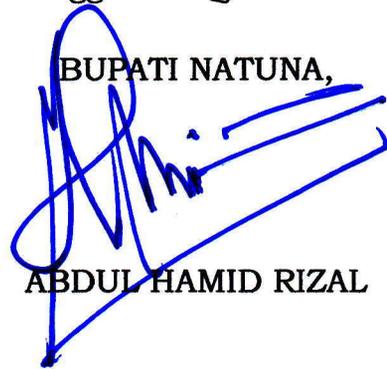
Pasal 16

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
SA	
SAKSI	

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

Ditetapkan di Ranai
pada tanggal 2 Januari 2018

BUPATI NATUNA,

ABDUL HAMID RIZAL

Diundangkan di Ranai
pada tanggal 2 Januari 2018

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN NATUNA,


WAN SISWANDI

BERITA DAERAH KABUPATEN NATUNA TAHUN 2018 NOMOR 4

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka	
KADANG HUKUM	

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN BUPATI KABUPATEN NATUNA
NOMOR 4 TAHUN 2018
TENTANG
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. UMUM

Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi PNS.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa salah satu komponen Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah Penilaian Kinerja yang bertujuan menjamin objektivitas Pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem Karier ASN yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipasif, dan transparan.

Penilaian Prestasi Kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa SKP, penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara Realisasi Kerja dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.

Sehubungan hal tersebut di butuhkan suatu pedoman atau acuan standar yang objektif dan akuntabel dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja yang mengatur tata cara dan tolak ukur Penilaian Kinerja melalui Peraturan Bupati.

I. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Yang dimaksud dengan “pembinaan” adalah upaya dalam rangka pengembangan karier PNS berdasarkan prestasi kerja sistem karier.

Yang dimaksud “sistem karier” adalah mengatur pergerakan/perpindahan PNS dari suatu jabatan ke jabatan lain.

Pasal 4

Huruf a

Yang dimaksud dengan “objektif” adalah penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “terukur” adalah penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "akuntabel" adalah seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "partisipatif" adalah seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "transparan" adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Pasal 5

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas

Huruf j

Yang dimaksud "Penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan" adalah suatu penilaian kinerja/target kinerja yang harus dicapai pada suatu instansi maupun jabatan .

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "Rencana kerja" adalah serangkaian tujuan dan proses yang membantu seseorang PNS mencapai tujuan dari Pekerjaannya.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 8

Huruf a

Yang dimaksud dengan "indikator kinerja instansional" adalah ukuran keberhasilan Perangkat

Daerah yang menjadi tanggung jawab seorang Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama selaku kepala Perangkat Daerah.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “indikator kinerja turunan” adalah penjabaran dari indikator kinerja pejabat pimpinan tinggi pratama dan merupakan ukuran keberhasilan yang menjadi tanggung jawab seorang Pejabat Administrator, atau penjabaran dari indikator kinerja Pejabat Administrator dan merupakan ukuran keberhasilan yang menjadi tanggung jawab seorang Pejabat Pengawas.

Pasal 9

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Realisasi target kinerja” adalah capaian target kinerja PNS dalam Perjanjian kerja yang telah di buat.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan “indikator kinerja’ adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pengamatan” dalam 1 (satu) tahun adalah pemantauan terhadap perilaku seorang PNS yang dibuktikan dengan akumulasi catatan-catatan disiplin PNS selama 1 (satu) tahun dan dinilai di akhir tahun.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “orientasi pelayanan” adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “integritas” adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “komitmen” adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “disiplin” adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan

menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “kerja sama” adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “kepemimpinan” adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Dalam susunan Tim Penilaian PNS Ketua dan Sekretaris merangkap anggota Tim Penilaian Kinerja PNS.

Pasal 13

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "Sekretariat Tim Penilaian Kinerja PNS non anggota" adalah bahwa sekretariat tim hanya bertugas sebatas memberikan dukungan atau pelayanan administratif yang dibutuhkan dan seluruh personil yang ada di dalamnya tidak dapat turut serta mengambil keputusan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "Dilakukan pengkajian" adalah mempelajari usulan-usulan yang disampaikan kepada Tim Penilaian Kinerja PNS dengan dibuktikan dan disertai dengan berkas-berkas usulan.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "keepakatan bersama" adalah keputusan yang dibuat oleh seluruh anggota Tim secara kolektif dan ditandatangani oleh minimal 2/3 (dua per tiga) anggota Tim Penilaian Kinerja PNS.

Pasal 15

Cukup jelas.

TAMBAHAN BERITA DAERAH KABUPATEN NATUNA TAHUN 2018
NOMOR...1