



## **BUPATI BANJARNEGARA**

### **PROVINSI JAWA TENGAH**

PERATURAN BUPATI BANJARNEGARA  
NOMOR 37 TAHUN 2020

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
MELALUI ELEKTRONIK KINERJA

BUPATI BANJARNEGARA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja, efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, Pemerintah Daerah perlu melakukan upaya perubahan dan perbaikan guna meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil secara terencana dan terarah;
  - b. bahwa sebagai salah satu upaya perubahan dan perbaikan kualitas pegawai negeri sipil dilaksanakan melalui penerapan sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan dengan memperhatikan sasaran kerja, capaian hasil kerja dan serta perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil melalui penggunaan teknologi informasi;
  - c. bahwa untuk memberikan kepastian hukum dalam penilaian kinerja pegawai negeri sipil, perlu disusun Peraturan Bupati;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Elektronik Kinerja;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;

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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
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 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6207);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 33);

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI ELEKTRONIK KINERJA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Bupati adalah Bupati Banjarnegara.
2. Daerah adalah Kabupaten Banjarnegara.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang terjadi kewenangan daerah otonom.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
6. Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
7. Realisasi adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target.
8. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat Penilai Kinerja PNS adalah atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
10. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
11. Sistem Informasi Kinerja PNS adalah tata laksana dan prosedur pengumpulan, pengolahan, analisis, penyajian, pemanfaatan, dan pendokumentasian data kinerja PNS secara terintegrasi.
12. Unit Kerja adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh pejabat administrasi, pejabat pimpinan tinggi, atau yang setara.
13. Elektronik Kinerja yang selanjutnya di singkat E Kinerja adalah merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan oleh Pemerintah Daerah untuk mengelola dan menilai kinerja PNS.

## Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat penilai dalam melakukan penilaian kinerja PNS melalui E Kinerja.

## Pasal 3

Peraturan Bupati ini 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 SKP;
- c. meningkatkan kualitas kerja dan perilaku PNS yang profesional; dan
- d. meningkatkan citra dan kinerja PNS.

## Pasal 4

Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

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

## Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. penyusunan SKP E Kinerja;
- b. pengukuran kinerja;
- c. penilaian perilaku;
- d. penilaian prestasi kerja E Kinerja;
- e. pejabat penilai; dan
- f. sistem informasi kinerja PNS.

## BAB II PENYUSUNAN SKP E KINERJA

### Pasal 6

- (1) Proses penyusunan SKP dilakukan melalui E Kinerja dengan memperhatikan:
  - a. Perencanaan strategis Instansi Pemerintah;
  - b. Perjanjian kinerja;
  - c. organisasi dan tata kerja;
  - d. uraian jabatan; dan/atau
  - e. SKP atasan langsung.
- (2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh PNS dan Pejabat Penilai Kinerja PNS dan/atau Pengelola Kinerja.
- (3) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakati oleh pegawai yang bersangkutan dengan Pejabat Penilai Kinerja PNS setelah direviu oleh Pengelola Kinerja.
- (4) Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), SKP dapat memuat kinerja tambahan.
- (5) Kegiatan tugas jabatan yang dilakukan harus dapat diuraikan secara jelas.

- (6) Kegiatan tugas jabatan yang dilakukan harus dapat diukur secara kuantitas dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil maupun secara kualitas seperti hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan kepada masyarakat memuaskan.
- (7) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki target waktu.
- (8) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai.
- (9) Dalam hal SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah disusun oleh PNS tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan Pejabat Penilai dan bersifat final.

#### Pasal 7

- (1) SKP bagi pejabat pimpinan tinggi disusun berdasarkan perjanjian kinerja unit kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan rencana strategis dan rencana kerja tahunan.
- (2) SKP bagi pejabat administrator disusun berdasarkan SKP atasan langsung dengan memperhatikan organisasi dan tata kerja serta uraian jabatan.
- (3) SKP bagi pejabat pengawas disusun berdasarkan SKP atasan langsung dengan memperhatikan organisasi dan tata kerja serta uraian jabatan.
- (4) SKP bagi pejabat pelaksana disusun berdasarkan SKP atasan langsung dengan memperhatikan organisasi dan tata kerja serta uraian jabatan.
- (5) SKP bagi pejabat fungsional disusun berdasarkan SKP atasan langsung dan organisasi/unit kinerja dengan memperhatikan rencana kerja tahunan, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja dan uraian jabatan yang mengacu pada butir-butir kegiatan untuk jabatan fungsional.

#### Pasal 8

- (1) Kinerja tambahan sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (4) berupa tugas tambahan.
- (2) Tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tugas yang diberikan kepada pimpinan unit kerja dengan karakteristik sebagai berikut:
  - a. disepakati antara pimpinan unit kerja atau Pejabat Penilai PNS dengan yang bersangkutan;
  - b. diformulasikan dalam surat keputusan;
  - c. diluar tugas pokok jabatan;
  - d. sesuai dengan kapasitas yang dimiliki pegawai yang bersangkutan; dan/atau
  - e. terkait langsung dengan tugas atau *output* organisasi.

#### Pasal 9

- (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.

### BAB III PENGUKURAN KINERJA

#### Pasal 10

- (1) Pengukuran Kinerja dilakukan dengan :
  - a. membandingkan target SKP dengan realisasi SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan; dan
  - b. berdasarkan data pendukung mengenai kemajuan kinerja yang telah dicapai pada setiap periode pengukuran kinerja.
- (2) Pengukuran kinerja dapat dilakukan setiap bulan, triwulan, semester dan/atau tahunan serta didokumentasikan didalam dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi.
- (3) Dalam pengukuran kinerja, realisasi kinerja dapat melebihi target kinerja.

### BAB IV PENILAIAN PERILAKU

#### Pasal 11

- (1) Perilaku kerja merupakan tolok 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. komitmen;
  - c. inisiatif kerja;
  - d. kerjasama; dan
  - e. kepemimpinan.
- (3) Aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e hanya dilakukan bagi PNS yang meduduki :
  - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
  - b. Jabatan Administrator;
  - c. Jabatan Pengawas; dan
  - d. Jabatan fungsional yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan.
- (4) Perilaku kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dinilai kurang apabila nilai rata-rata unsur perilaku kerjanya kurang atau cukup.

### BAB V PENILAIAN PRESTASI KERJA

#### Pasal 12

- (1) Penilaian Prestasi Kerja dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dan nilai Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11.
- (2) Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja.
- (3) Dalam perkembangan penilaian kinerja PNS bisa dilakukan dengan memberi bobot unsur penilaian 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP dan 40 % (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja.

## BAB VI PEJABAT PENILAI

### Pasal 13

- (1) PPK sebagai Pejabat Penilai dan/atau atasan Pejabat Penilai yang tertinggi di lingkungan unit kerja masing-masing.
- (2) PNS yang menduduki jabatan fungsional pada struktur organisasi setingkat JPT Pertama kebawah maka SKP dapat ditandatangani oleh Pejabat Administrator atau pejabat pengawas yang ditunjuk sesuai dengan keputusan PPK.
- (3) Pejabat Fungsional selaku pejabat penilai dapat menandatangani SKP sepanjang ada pendelegasian dari PPK.
- (4) Pelaksana Tugas/Pelaksana Harian dapat menandatangani SKP.
- (5) Dalam hal terdapat jabatan yang kosong dan tidak ditunjuk Pelaksana Tugas / Pelaksana Harian maka pejabat penilai adalah atasan dari pejabat penilai secara hierarki.

### Pasal 14

- (1) Pejabat Penilai wajib melakukan penilaian kinerja terhadap setiap PNS di lingkungan unit kerjanya, secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
- (2) Batas waktu Pejabat Penilai melakukan penilaian, selambat-lambatnya 2 (dua) hari setelah penyampaian hasil kerja pegawai yang dinilai.
- (3) 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.

## BAB VII SISTEM INFORMASI KINERJA PNS

### Pasal 15

- (1) Sistem informasi Kinerja PNS memuat informasi :
  - a. perencanaan kinerja;
  - b. pelaksanaan, pemantauan kinerja dan pembinaan kinerja;
  - c. penilaian kinerja; dan
  - d. tindak lanjut.
- (2) Unit pengelola kepegawaian bekerjasama dengan unit pengelola sistem informasi menyiapkan aplikasi Sistem informasi Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk digunakan semua unit kerja daerah.
- (3) Dokumentasi informasi dan data penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelola unit pengelola kepegawaian sebagai dasar untuk melaksanakan evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja PNS.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 16

Peraturan Bupati ini berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Banjarnegara  
pada tanggal 11-8-2020

BUPATI BANJARNEGARA,



BUDHI SARWONO

Diundangkan di Banjarnegara  
pada tanggal 11-8-2020

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA,



INDARTO

BERITA DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA TAHUN 2020 NOMOR 37