

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON



NOMOR 80 TAHUN 2017 SERI E.74

**PERATURAN BUPATI CIREBON
NOMOR 80 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN CIREBON**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI CIREBON,**

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka meningkatkan objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem Penilaian Prestasi Kerja perlu dilakukan Pengukuran Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon;
- b. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pengukuran kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon, sebagaimana dimaksud pada pertimbangan huruf a, maka perlu disusun Pedoman Pelaksanaan Pengukuran Kinerja PNS yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati Cirebon.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

3. 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);
4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
7. Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 2 Tahun 2008 tentang Penetapan Urusan Pemerintahan Kabupaten Cirebon (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2008 Nomor 2, Seri D.1).

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksudkan dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Cirebon;
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah;
4. Bupati adalah Bupati Cirebon;
5. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Cirebon;
6. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah;
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, Kelurahan dan lembaga lain;
8. Satuan Kerja Perangkat Daerah selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon;
9. Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten selanjutnya disingkat SKPD Kabupaten adalah Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, Kelurahan dan lembaga lain;
10. Unit Pelaksana Teknis yang selanjutnya disingkat UPT adalah unsur pelaksana teknis operasional dinas atau badan untuk melaksanakan sebagian urusan dinas atau badan;
11. Pegawai Negeri Sipil adalah Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
12. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah Pegawai Negeri Sipil atau Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Cirebon;
13. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dari suatu kegiatan pada satuan organisasi yang telah direncanakan dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya organisasi;
14. Pengukuran Kinerja Pegawai adalah pengukuran kinerja terhadap prestasi kerja dan perilaku kerja yang dilaksanakan secara periodik terhadap pegawai oleh atasan langsung atas hasil pelaksanaan tugas pekerjaan dalam unit kerja;

15. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS;
16. Tugas Tambahan adalah tugas lain atau tugas-tugas yang ada hubungannya dengan tugas jabatan yang bersangkutan dan tidak ada dalam SKP yang telah ditetapkan;
17. Kreativitas adalah kemampuan PNS untuk menciptakan sesuatu gagasan/metode pekerjaan yang bermanfaat bagi organisasi;
18. Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan;
19. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja;
20. 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;
21. Presensi adalah kehadiran pegawai dibuktikan dengan menggunakan elektronik dan/atau daftar hadir manual;
22. Mesin Absen adalah alat bantu yang digunakan untuk menunjukkan kehadiran/ketidakhadiran Pegawai negeri Sipil dalam melaksanakan tugas;
23. Aplikasi SKP Online adalah program komputer membantu dalam membuat SKP bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon melalui jaringan internet;
24. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi;
25. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
26. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

27. Pejabat Struktural adalah PNS yang diangkat dalam jabatan struktural dan telah memenuhi persyaratan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
28. Pejabat Fungsional Angka Kredit adalah PNS yang diangkat dalam jabatan fungsional yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri;
29. Pejabat Fungsional Umum adalah PNS yang diangkat dalam suatu jabatan tertentu yang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi tidak termasuk dalam rumpun jabatan fungsional angka kredit;
30. Pejabat Fungsional Umum yang melaksanakan tugas tertentu adalah PNS yang diangkat dalam suatu jabatan tertentu yang mempunyai beban kerja diatas pejabat fungsional umum lainnya;
31. Pejabat Penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat eselon IV atau pejabat lain yang ditentukan;
32. Atasan Pejabat Penilai adalah atasan langsung pejabat penilai;
33. Koefisien Jabatan adalah nilai perkalian masing-masing jabatan struktural yang diukur dari aspek tanggung jawab, kompleksitas, pengetahuan dan keterampilan;
34. Tim Verifikator adalah PNS yang memiliki kompetensi dan keahlian dibidang kinerja PNS, yang diberi tugas tambahan untuk mengumpulkan dan menganalisa data kompetensi dan kinerja pegawai, serta memverifikasi hasil pengukuran kompetensi dan kinerja yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap pejabat yang dinilai, berdasarkan Keputusan Bupati Cirebon.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi PNS, dan Pejabat Penilai dalam melaksanakan pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 3

Pedoman Pengukuran Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon bertujuan untuk mempermudah pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS.

BAB III

PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

Pasal 4

- (1) Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi PNS;
- (2) Penilaian Prestasi Kerja PNS dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS yang menjadi bawahannya yang dilaksanakan secara sistematis;
- (3) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan Biaya;
- (4) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Pasal 5

- (1) Tata Cara Penyusunan SKP mengacu pada 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;
- (2) Dalam pelaksanaan penyusunan SKP dan penilaian perilaku PNS akan dibantu dan dimonitoring oleh Tim Monitoring dan Evaluasi Penilaian Kinerja;
- (3) Tim Monitoring dan Evaluasi Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB IV

PENILAIAN PRESTASI KERJA

Bagian Kesatu
Penyusunan SKP

Pasal 6

- (1) PNS wajib menyusun SKP berdasarkan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian;
- (2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disetujui dan ditetapkan setiap tahun oleh Pejabat Penilai pada bulan Januari;
- (3) Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah bulan januari maka yang bersangkutan harus menyelesaikan capaian SKP sebelumnya dan menyusun kembali SKP ditempat kerja yang baru pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan;
- (4) Untuk memudahkan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon dalam penilaian SKP dan perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4), maka dapat menggunakan program Aplikasi SKP Online dengan alamat web www.skp.cirebonkab.go.id
- (5) Setiap PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon harus mendaftarkan sebagai pengguna aplikasi SKP Online;
- (6) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bertujuan untuk menyampaikan SKP yang telah disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai kepada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cirebon dengan cara mengupload atau mengunggah file hasil scan berformat pdf melalui Aplikasi SKP online sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

Pasal 7

- (1) PNS wajib menyusun dan melaporkan hasil capaian SKP sesuai target kerja yang telah ditetapkan dalam kurun waktu penilaian;

- (2) Laporan hasil capaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat setiap bulan dalam kurun waktu penilaian dan ditetapkan pada akhir tahun penilaian dan disampaikan kepada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cirebon dengan cara mengupload/mengunggah file hasil scan berformat pdf melalui Aplikasi SKP online.

Bagian Kedua
Pengukuran Kinerja

Pasal 8

- (1) Bobot pengukuran kinerja PNS meliputi :
 - a. Statis sebesar 50% dari TPP
 - b. Dinamis sebesar 50% dari TPP
- (2) Penilaian Bobot Pengukuran Kinerja PNS dinamis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas dilakukan oleh Pejabat Penilai atau Atasan Langsung;
- (3) Hasil pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara kumulatif dijadikan dasar ukuran kinerja unit organisasi;
- (4) Pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan berdasarkan:
 - a. Aspek prestasi kerja yang merupakan capaian kinerja pegawai yang diukur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai jabatannya yang berbobot 60% dari pengukuran kinerja dinamis; dan
 - b. Aspek perilaku kerja, yang merupakan perilaku PNS yang diukur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai jabatannya yang berbobot 40% dari pengukuran kinerja dinamis.

Bagian Ketiga
Aspek Prestasi Kerja

Pasal 9

- (1) Aspek Prestasi Kerja kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4) huruf b, harus dievaluasi dan relevan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai;

(2) Pengukuran prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan Aspek yang meliputi :

1. PNS yang melakukan tugas dengan biaya

a. Output / Kuantitas dilakukan oleh seluruh PNS bobot 85% dengan rincian nilai :

- (1) 91 – ke atas : 85%
- (2) 76 – 90 : 75%
- (3) 61 – 75 : 65%
- (4) 51 – 60 : 55%
- (5) 50 ke bawah : 45%

b. Mutu / Kualitas bobot 5% dengan rincian nilai :

- (1) 91 – ke atas : 5%
- (2) 76 – 90 : 4%
- (3) 61 – 75 : 3%
- (4) 51 – 60 : 2%
- (5) 50 ke bawah : 1%

c. Waktu bobot 5% dengan rincian nilai :

- (1) 91 – ke atas : 5%
- (2) 76 – 90 : 4%
- (3) 61 – 75 : 3%
- (4) 51 – 60 : 2%
- (5) 50 ke bawah : 1%

d. Biaya bobot 5% dengan rincian nilai :

- (1) 91 – ke atas : 5%
- (2) 76 – 90 : 4%
- (3) 61 – 75 : 3%
- (4) 51 – 60 : 2%
- (5) 50 ke bawah : 1%

2. PNS yang melakukan tugas tidak berbiaya

a. Output / Kuantitas dilakukan oleh seluruh PNS bobot 90% dengan rincian nilai :

- (1) 91 – ke atas : 90%
- (2) 76 – 90 : 75%
- (3) 61 – 75 : 65%
- (4) 51 – 60 : 55%
- (5) 50 ke bawah : 45%

b. Mutu / Kualitas bobot 5% dengan rincian nilai :

- (1) 91 – ke atas : 5%
- (2) 76 – 90 : 4%
- (3) 61 – 75 : 3%
- (4) 51 – 60 : 2%
- (5) 50 ke bawah : 1%

c. Waktu bobot 5% dengan rincian nilai :

- (1) 91 – ke atas : 5%
- (2) 76 – 90 : 4%
- (3) 61 – 75 : 3%
- (4) 51 – 60 : 2%
- (5) 50 ke bawah : 1%

Pengukuran kinerja dari masing-masing aspek penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan menggunakan instrumen pengukuran yang dimuat dalam Formulir Penilaian Kinerja PNS.

Aspek Perilaku Kerja

Pasal 10

- (1) Aspek Perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4) huruf a, mempengaruhi prestasi kerja harus dievaluasi dan relevan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai;
- (2) Pengukuran aspek perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan Aspek Penilaian Kinerja yang meliputi:
 - a. Orientasi Pelayanan
Jabatan Fungsional Umum, Jabatan Fungsional tertentu, dan Jabatan Struktural jumlah bobot 20% dari Perilaku kerja dengan rincian :
 - 1. Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan Bulanan
 - Laporan dari tanggal 1 s/d 5 hari bobot 12,5%
 - Laporan dari tanggal 6 s/d 10 hari bobot 6,25%
 - Laporan lebih dari 11 hari bobot 3,125%
 - 2. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
 - Laporan dari tanggal 1 s/d 3 hari bobot 2,5%
 - Laporan dari tanggal 4 s/d 7 hari bobot 1,25%
 - Laporan lebih dari 7 hari bobot 0,625%
 - 3. Update Website
 - Jumlah content lebih dari 10 bobot 2,5%
 - Jumlah content 6 s/d 10 bobot 1,25%
 - Jumlah content 1 s/d 5 bobot 0,625%
 - 4. Efisiensi Penggunaan Air, Listrik, Telepon
 - Lebih dari 11%
 - 6% s/d 10%
 - 0 s/d 5%

b. Integritas

1. Jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional tertentu jumlah bobot 17,5% dari Perilaku kerja berdasarkan hukuman disiplin, dengan rincian :

- (1) Tidak dihukum bobot 17,5%
- (2) Hukuman Disiplin Tingkat Ringan bobot 10%
- (3) Hukuman Disiplin Tingkat Sedang bobot 5%
- (4) Hukuman Disiplin Tingkat Berat bobot 0

2. Jabatan Struktural jumlah bobot 12,5% dari Perilaku kerja berdasarkan hukuman disiplin, dengan rincian :

- (1) Tidak dihukum 12,5%
- (2) Hukuman Disiplin Tingkat Ringan bobot 10%
- (3) Hukuman Disiplin Tingkat Sedang 5%
- (4) Hukuman Disiplin Tingkat Berat bobot 0

c. Komitmen

1. Jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional tertentu jumlah bobot 17,5% dari Perilaku kerja berdasarkan frekwensi kehadiran dalam apel dan Peringatan Hari Besar Nasional (PHBN) dengan rincian :

Kehadiran Apel Pagi

- (1) Hadir Penuh bobot 8,75%
- (2) Tidak Hadir 1 s/d 5 bobot 5%
- (3) Tidak Hadir 6 s/d 10 bobot 2,5%
- (4) Tidak hadir 11 keatas bobot 1,25%

PHBN

- (1) Hadir Penuh bobot 8,75%
- (2) Tidak Hadir 1 s/d 3 bobot 5%
- (3) Tidak hadir 4 s/d 6 bobot 2,5%
- (4) Tidak hadir 7 keatas bobot 1,25%

2. Jabatan Struktural jumlah bobot 12,5% dari Perilaku kerja berdasarkan frekwensi kehadiran dalam apel dan Peringatan Hari Besar Nasional (PHBN) dengan rincian :

Kehadiran Apel Pagi

- (1) Hadir Penuh bobot 6,25%
- (2) Tidak Hadir 1 s/d 5 bobot 5%
- (3) Tidak Hadir 6 s/d 10 bobot 2,5%
- (4) Tidak Hadir Apel 11 ke atas bobot 1,25%

PHBN

- (1) Hadir Penuh bobot 6,25%
- (2) Hadir 1 s/d 3 bobot 5%
- (3) Hadir 4 s/d 6 bobot 2,5%
- (4) Hadir 7 keatas bobot 1,25%

d. Disiplin

Jabatan Struktural, jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional tertentu jumlah bobot 27,5% dari Perilaku kerja berdasarkan kehadiran jam kerja dengan rincian :

- (1) Hadir Penuh bobot 27,5%
- (2) Tidak Masuk sehari setara bobot 1,25%
- (3) Terlambat Datang bobot 0,625%
- (4) Pulang Cepat bobot 0,625%

e. Kerjasama

1. Jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional tertentu jumlah bobot 17,5% dari Perilaku kerja berdasarkan jumlah keikutsertaan dalam tim kepanitiaan atau rapat kerja, dengan rincian :

- (1) Keikutsertaan lebih dari 6 bobot 17,5%
- (2) Keikutsertaan 4 s/d 6 bobot 10%
- (3) Keikutsertaan 1 s/d 3 bobot 5%

2. Jabatan Struktural jumlah bobot 12,5% dari Perilaku kerja berdasarkan jumlah keikutsertaan dalam tim kepanitiaan atau rapat kerja, dengan rincian :

- (1) Keikutsertaan lebih dari 6 bobot 12,5%
- (2) Keikutsertaan 4 s/d 6 bobot 10%
- (3) Keikutsertaan 1 s/d 3 bobot 7,5%

f. Kepemimpinan

Aspek ini hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural jumlah bobot 15% dari Perilaku kerja berdasarkan jumlah pimpinan tim kepanitiaan atau sebagai narasumber dengan rincian :

- (1) Keikutsertaan lebih dari 6 bobot 15%
- (2) Keikutsertaan 4 s/d 6 bobot 10%
- (3) Keikutsertaan 1 s/d 3 bobot 5%

- (3) Pengukuran kinerja dari masing-masing aspek penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan menggunakan instrumen pengukuran yang dimuat dalam Formulir Penilaian Kinerja PNS.

Pasal 11

TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS

- (1) Selain melakukan tugas pokok yang ada dalam SKP, PNS dapat melaksanakan tugas lain atau tugas tambahan yang diberikan oleh atasan langsungnya dan dibuktikan dengan surat keterangan;
- (2) Bobot tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diperhitungkan ke dalam perolehan tambahan penghasilan PNS (TPP);
- (3) Pada akhir tahun PNS yang bersangkutan dapat diberikan nilai tambahan paling rendah 1 (satu) dan paling tinggi 3 (tiga) dengan menggunakan pedoman sebagai berikut :
 - a. Tugas tambahan yang dilakukan dalam 1 (satu) tahun sebanyak 1 (satu) sampai 3 (tiga) kegiatan maka mendapat nilai 1;
 - b. Tugas tambahan yang dilakukan dalam 1 (satu) tahun sebanyak 4 (empat) sampai 6 (enam) kegiatan maka mendapat nilai tambahan 2;
 - c. Tugas tambahan yang dilakukan dalam 1 (satu) tahun sebanyak 7 (tujuh) kegiatan atau lebih, maka mendapat nilai tambahan 3.
- (4) Apabila seorang PNS pada tahun berjalan menemukan sesuatu yang baru dan berkaitan dengan tugas pokoknya serta dibuktikan dengan surat keterangan sebagai berikut :
 - a. Unit kerja setingkat eselon II;
 - b. Pejabat Pembina Kepegawaian; atau
 - c. Presiden

Pada akhir tahun PNS yang bersangkutan dapat diberikan nilai kreativitas paling rendah 3 (tiga) dan paling tinggi 12 (duabelas) dengan menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi unit kerjanya dan dibuktikan dengan surat keterangan yang ditandatangani oleh kepala unit kerja setingkat eselon II, maka mendapat nilai 3;
- b. Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi organisasinya serta dibuktikan dengan surat keterangan yang ditandatangani oleh kepala PPK, maka mendapat nilai 6;

- c. Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi negara dengan penghargaan yang diberikan oleh presiden, maka mendapat nilai tambahan 12.

Penilaian kreativitas tidak bersifat kumulatif dan dinilai yang paling tinggi

- (5) Kreativitas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak diperhitungkan ke dalam perolehan tambahan penghasilan PNS (TPP).

Pasal 12

- (1) Tambahan penghasilan pegawai negeri sipil tidak diberikan kepada :
 - a. Pegawai yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada instansi dan/atau sedang melaksanakan tugas belajar;
 - b. Pegawai yang diberhentikan untuk sementara/dinonaktifkan dan/atau menjabat sebagai kuwu dan perangkat desa;
 - c. Pegawai instansi yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - d. Pegawai yang sedang melaksanakan cuti besar seperti cuti menjalankan ibadah haji yang lamanya melebihi 1 (satu) bulan;
 - e. Pegawai yang diangkat menjadi pejabat kuwu; dan
 - f. Pegawai instansi yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun
- (2) Tambahan penghasilan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan pada awal Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) murni pada tahun berikutnya;
- (3) Tambahan penghasilan PNS pindahan atas dasar permohonan dan/atau titipan dari luar Pemerintah Kabupaten Cirebon diberikan pada bulan ketiga PNS tersebut efektif bekerja;
- (4) Tambahan penghasilan bagi PNS dari instansi atau lembaga pemerintah di luar Pemerintah Kabupaten Cirebon yang dipekerjakan pada Pemerintah Kabupaten Cirebon apabila di instansi asalnya tidak memberikan tambahan penghasilan dan/atau sejenisnya kepada PNS yang bersangkutan, maka diberikan tambahan penghasilan pada bulan ketiga PNS tersebut efektif bekerja;

- (5) PNS Pemerintah Kabupaten Cirebon yang diperbantukan/dipekerjakan pada instansi atau lembaga pemerintah di luar Pemerintah Kabupaten Cirebon, apabila di instansi yang mempekerjakannya tidak memberikan tambahan penghasilan dan/atau sejenisnya kepada PNS yang bersangkutan, maka diberikan tambahan penghasilan pada awal Anggaran Pendapatan dan belanja Daerah (APBD) murni pada tahun berikutnya;
- (6) PNS yang dirotasi/mutasi/promosi pada awal, pertengahan dan akhir bulan sebelum Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) perubahan, maka tambahan penghasilan dibayarkan di SKPD lama;
- (7) PNS yang dirotasi/mutasi pada jabatan baru yang lebih rendah dari jabatan lama sebelum Anggaran Pendapatan dan belanja Daerah (APBD) perubahan, maka tambahan penghasilan dibayarkan di SKPD lama sesuai dengan jabatan baru;
- (8) PNS yang dipindahkan/dirotasi pada jabatan fungsional umum/tertentu ke SKPD lain dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Cirebon, tambahan penghasilan diberikan dan dibebankan pada SKPD lama berdasarkan daftar rekapitulasi/print out mesin absen dari SKPD lama sampai dengan dilakukannya perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
- (9) PNS yang meninggal dunia, pada bulan berjalan diberikan TPP secara penuh kepada ahli waris PNS yang meninggal dunia.

Pasal 13

- (1) Formulir penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (2) terbagi atas :
 - a. Formulir Penilaian PK 1, untuk mengukur kinerja Pejabat Fungsional Umum, dan CPNS serta Pejabat Fungsional Umum yang melaksanakan tugas tertentu;
 - b. Formulir Penilaian PK 2, untuk mengukur kinerja Pejabat Fungsional Angka Kredit;
 - c. Formulir Penilaian PK 3, untuk mengukur kinerja Pejabat Struktural Eselon III dan IV;
 - d. Formulir Penilaian PK 4, untuk mengukur kinerja Pejabat Struktural Eselon II, dan Kepala SKPD;
 - e. Formulir Penilaian PK 5, untuk mengukur kinerja Pejabat Struktural Sekretaris Daerah;

- (2) Formulir penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati.

Bagian Keempat

Pejabat Penilai

Pasal 14

- (1) Pengukuran kinerja untuk Pejabat Struktural Eselon II.b dilakukan oleh Sekretaris Daerah;
- (2) Pengukuran kinerja untuk Pejabat Struktural Eselon III Camat, dilaksanakan oleh Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat;
- (3) Pengukuran kinerja untuk Pejabat Struktural Eselon III bukan Camat, dilaksanakan oleh Kepala SKPD sebagai atasan langsung;
- (4) Pengukuran kinerja untuk Pejabat Struktural Eselon IV, dilaksanakan oleh Pejabat Struktural Eselon III sebagai atasan langsung;
- (5) Pengukuran kinerja untuk Pejabat Fungsional Umum, dan Pejabat Fungsional Umum yang Melaksanakan Tugas Tertentu, dilaksanakan oleh Pejabat Struktural Eselon IV sebagai atasan langsung;
- (6) Pengukuran Kinerja untuk Pejabat Fungsional Angka Kredit, dilaksanakan oleh Kepala SKPD berdasarkan bahan pertimbangan dari Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum pada SKPD yang bersangkutan, serta Ketua Tim Penilai Angka Kredit atau Pejabat yang ditunjuk sebagai koordinator jabatan fungsional terkait.

Bagian Kelima

Tata Cara Pengukuran Kinerja

Pasal 15

- (1) Pejabat penilai wajib melakukan pengukuran kinerja PNS di lingkungan unit kerja masing-masing selama 1 (satu) bulan, dengan menggunakan formulir pengukuran kinerja yang telah ditetapkan;
- (2) Pejabat yang menilai dan PNS yang dinilai wajib menandatangani formulir penilaian kinerja yang telah diisi pada setiap akhir bulan;
- (3) Penandatanganan Formulir Penilaian Kinerja Pejabat Fungsional Angka Kredit oleh Kepala SKPD dapat dilimpahkan kepada Sekretaris SKPD, sesuai kewenangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Hasil Pengukuran Kinerja

Pasal 16

- (1) Hasil Pengukuran Kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Atasan Langsung, direkapitulasi oleh masing-masing SKPD untuk setiap akhir masa penilaian setiap bulan;
- (2) Hasil pengukuran kinerja PNS dipergunakan sebagai dasar perhitungan besaran tambahan penghasilan dan dapat menjadi bahan pertimbangan penilaian dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) serta penempatan dalam jabatan;
- (3) Formulir Rekapitulasi Pencapaian Kinerja tercantum dalam Lampiran, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- (4) Tata cara pengukuran kinerja diatur dalam buku pedoman.

Bagian Ketujuh
Keberatan atas Hasil Pengukuran Kinerja

Pasal 17

- (1) PNS yang dinilai dapat mengajukan keberatan atas hasil penilaian yang telah dilakukan;
- (2) Keberatan atas hasil pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibahas dan diselesaikan oleh Atasan Pejabat Penilai secara berjenjang, sampai Kepala SKPD;
- (3) Dalam hal Kepala SKPD tidak dapat menyelesaikan keberatan terhadap hasil pengukuran kinerja, maka Kepala SKPD melaporkan kepada Tim Monitoring dan Evaluasi;
- (4) Tim Monitoring dan Evaluasi menindaklanjuti hasil pengukuran kinerja dengan membahas dan memutuskan bersama-sama Kepala SKPD yang bersangkutan, berdasarkan bukti-bukti pendukung yang ditunjukkan oleh pihak yang bersengketa;
- (5) Pejabat penilai dan PNS yang dinilai wajib menandatangani Formulir Pengukuran Kinerja dengan hasil pengukuran yang diputuskan oleh Tim Monitoring dan Evaluasi bersama dengan Kepala SKPD yang bersangkutan.

Bagian Kedelapan
Tim Monitoring dan Evaluasi

Pasal 18

- (1) Dalam rangka pelaksanaan verifikasi terhadap hasil pengukuran kinerja, dan menangani pengaduan dari PNS yang dinilai maupun Pejabat yang menilai, dibentuk Tim Monitoring dan Evaluasi.
- (2) Tim Monitoring dan Evaluasi dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, terdiri dari unsur PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon yang memenuhi persyaratan:
 - a. PNS dari golongan ruang minimal III/a pangkat Penata Muda;
 - b. Memiliki latar belakang pendidikan minimal Sarjana (S.1) atau Diploma IV;
 - c. Memiliki kompetensi dalam melakukan verifikasi dokumen;
 - d. Memiliki Pengetahuan dan pengalaman dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
 - e. Mengetahui tentang tatacara pelaksanaan penilaian prestasi kerja sesuai ketentuan yang berlaku.
- (3) Susunan Tim Monitoring dan Evaluasi terdiri dari:
 - a. Ketua Verifikasi Merangkap Anggota;
 - b. Sekretaris Anggota merangkap Anggota; dan
 - c. Anggota Tim Verifikasi;
- (4) Jumlah keanggotaan Tim Monitoring dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan sesuai kebutuhan;
- (5) Dalam melakukan verifikasi terhadap hasil pengukuran kinerja, Tim Monitoring dan Evaluasi dibantu oleh Assesor Kompetensi dan Kinerja;
- (6) Tim verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati serta diberikan besaran TPP tersendiri.

Pasal 19

- (1) Tim verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. Menerima dan mengaktifasi pengguna Aplikasi SKP Online yang termasuk kedalam lingkup Tugas verifikasi SKP dan Penilaian Kinerja PNS yang ditanganinya;

- b. Memeriksa kesesuaian Hasil Penyusunan SKP PNS yang telah disetujui oleh Pejabat Penilai dengan SKP Pejabat Penilai;
- c. Menerima dan memverifikasi bukti-bukti hasil pengukuran kinerja PNS;
- d. Menyampaikan laporan verifikasi dan penilaian kinerja PNS kepada pejabat pembina kepegawaian melalui Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cirebon.

BAB V

SANKSI

Pasal 20

- (1) Pejabat Penilai yang berdasarkan hasil verifikasi Tim Monitoring dan Evaluasi terbukti memberikan penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan bukti kinerja diberikan sanksi berupa pemotongan tambahan penghasilan sebesar 20% (dua puluh persen) dari total tambahan penghasilan pada bulan berikutnya;
- (2) Pejabat Penilai yang terbukti tidak melakukan penilaian kinerja kepada bawahannya, diberikan sanksi berupa pemotongan tambahan penghasilan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari total tambahan penghasilan pada bulan berikutnya.

BAB VI

KEUANGAN

Pasal 21

Segala biaya yang diperlukan untuk pelaksanaan pengukuran kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Cirebon.

BAB VII

KETENTUAN LAIN

Pasal 22

Ketentuan dalam Peraturan Bupati ini berlaku juga bagi Calon PNS.

BAB VIII

PENUTUP

Pasal 23

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumber
pada tanggal 12 Oktober 2017

BUPATI CIREBON,

ttd

SUNJAYA PURWADISASTRA

Diundangkan di Sumber
pada tanggal 20 Oktober 2017

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,



YAYAT RUHYAT

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2017 NOMOR 30 SERI E.74