



BUPATI ROKAN HILIR
PROVINSI RIAU

PERATURAN BUPATI ROKAN HILIR

NOMOR 100 TAHUN 2018

TENTANG

PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR SECARA *ONLINE*

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA BUPATI ROKAN HILIR,

BUPATI ROKAN HILIR,

- Menimbang : a. Bahwa untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja;
- b. bahwa penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang ditindaklanjuti dengan 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, perlu dilaksanakan secara *online*.
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir secara Online.
- 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 Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4880);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 Nomor 06);

3. 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 Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. 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)
5. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
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)
7. Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Lembaran Daerah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2016 Nomor 11).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR SECARA *ONLINE*.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Rokan Hilir.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Rokan Hilir
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir
5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan
9. Penilaian prestasi kerja PNS secara *online* adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS dalam sebuah aplikasi yang berbasis *online*
10. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja
11. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS
12. Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan
13. 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
14. Rencana Kerja Tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah
15. Pejabat Penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon IV/Pengawas atau pejabat lain yang ditentukan
16. Atasan Pejabat Penilai adalah atasan langsung dari Pejabat Penilai
17. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah
18. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi
19. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan public serta administrasi pemerintahan dan pembangunan
20. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah
21. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu
22. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah
23. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan

BAB II

TUJUAN, PRINSIP, DAN UNSUR

Pasal 2

Penilaian prestasi kerja PNS secara *online* bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Pasal 3

Penilaian prestasi kerja PNS secara *online* dilakukan berdasarkan prinsip:

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

Pasal 4

Penilaian prestasi kerja PNS secara *online* terdiri atas unsur:

- a. SKP; dan
- b. perilaku kerja.

BAB III

SASARAN KERJA PEGAWAI

Bagian Kesatu Jabatan Pegawai

Pasal 5

- 1) Pemerintah Daerah menetapkan jabatan setiap Pegawai ASN berdasarkan kelembagaan organisasi SKPD yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan daerah.
- 2) Jabatan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Jabatan Administrasi;
 - b. Jabatan Fungsional; dan
 - c. Jabatan Pimpinan Tinggi.
- 3) Ketentuan mengenai tugas dan fungsi jabatan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf c diatur dengan Peraturan Bupati
- 4) Ketentuan mengenai tugas dan fungsi jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai

Pasal 6

- 1) Setiap PNS wajib menyusun SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a berdasarkan Rencana Kerja Tahunan berdasarkan uraian tugas dan fungsi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) dan ayat (4).
- 2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan Target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.
- 3) Target yang harus dicapai sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
 - a. Target Kuantitas (*Target Output*), bahwa dalam menentukan Target *Output* dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan dan lain-lain;

- b. Target Kualitas, bahwa dalam menetapkan Target Kualitas harus memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus);
 - c. Target Waktu, bahwa dalam menetapkan Target Waktu harus memperhitungkan berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester dan tahunan;
 - d. Target Biaya, bahwa dalam menetapkan Target Biaya harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran dan lain-lain; dan
 - e. Target Angka Kredit adalah target angka kredit yang dihasilkan dari target kuantitas *output* atau sebaliknya yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan serta mengatur tentang angka kredit bagi pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu.
- 4) SKP yang telah disusun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai.
 - 5) Dalam hal SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh Pejabat Penilai maka keputusannya diserahkan kepada Atasan Pejabat Penilai dan bersifat final.
 - 6) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari yang dijabarkan setiap bulan.
 - 7) 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 6 dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Pasal 8

- 1) SKP yang telah disetujui dan ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 menjadi dasar penilaian bagi Pejabat Penilai.
- 2) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek:
 - a. kuantitas;
 - b. kualitas
 - c. waktu; dan
 - d. biaya.
- 3) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.
- 4) Dalam hal kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran maka penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi pula aspek biaya.

Pasal 9

- 1) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan Target.

- 2) Dalam hal realisasi kerja melebihi dari Target maka penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) capaiannya dapat lebih dari 100 (seratus).

Pasal 10

Dalam hal SKP tidak tercapai yang diakibatkan oleh faktor diluar kemampuan individu PNS maka penilaian didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya.

Pasal 11

Dalam hal :

- a. melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas jabatan; dan/atau
- b. menunjukkan kreativitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan, maka hasil penilaian menjadi bagian dari penilaian capaian SKP

Pasal 12

Penilaian tugas tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a, diukur dari jumlah tugas tambahan yang dilakukan pada setiap bulan dan diakumulasikan dalam 1 (satu) tahun, dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Tugas tambahan yang dilakukan dalam satu bulan sebanyak 1 (satu) atau lebih kegiatan, maka nilainya adalah 1 (satu);
- b. Tugas tambahan yang dilakukan dalam satu tahun sebanyak 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) kegiatan, maka nilainya adalah 1 (satu);
- c. Tugas tambahan yang dilakukan dalam satu tahun sebanyak 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) kegiatan, maka nilainya adalah 2 (dua);
- d. Tugas tambahan yang dilakukan dalam satu tahun sebanyak lebih dari 7 (tujuh) kegiatan, maka nilainya adalah 3 (tiga);
- e. Penilaian terhadap satu kegiatan tugas tambahan ditetapkan terhitung mulai tanggal Keputusan penetapan panitia/tim/kelompok kerja atau bentuk lain sampai dengan masa kerja dari panitia/tim/kelompok kerja atau bentuk lain berakhir; dan
- f. Masa kerja pegawai dalam panitia/tim/kelompok kerja atau bentuk lain paling lama 1 (satu) tahun, dan apabila masih diperlukan dibuat Keputusan baru.

Pasal 13

Penilaian kreativitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, diukur dari kemanfaatan hasil kreativitas pegawai terhadap OPD, Kabupaten maupun negara, dinilai paling lama 1 (satu) tahun. Penilaian kreativitas terhitung mulai tanggal pengakuan kemanfaatan hasil kreativitas oleh Kepala OPD/Bupati/Presiden, yang mana teknis pengukurannya adalah sebagai berikut:

- a. Kemanfaatan hasil Kreativitas dirasakan oleh OPD, maka nilainya adalah 3;
- b. Kemanfaatan hasil Kreativitas dirasakan oleh Pemerintah Daerah dan/atau masyarakat Rokan Hilir, maka nilainya adalah 6; dan
- c. Kemanfaatan hasil kreativitas dirasakan oleh Negara dan/atau masyarakat Indonesia, maka nilainya adalah 12.

Pasal 14

Penilaian tugas tambahan dan kreativitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dan Pasal 13 merupakan bagian dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai yang tercantum dalam format SKP yang tidak terpisahkan. Penilaian tugas tambahan dan kreativitas dijumlahkan dengan penilaian pencapaian target kinerja setelah jumlah hasil rata-rata pencapaian target kinerja dikalikan dengan bobot 60% (enam puluh persen).

BAB IV PERILAKU KERJA Pasal 15

- 1) Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi aspek:
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. integritas;
 - c. komitmen;
 - d. disiplin;
 - e. kerja sama; dan
 - f. kepemimpinan
- 2) Penilaian kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas

Pasal 16

- 1) Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dilakukan melalui pengamatan oleh Pejabat Penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan.
- 2) Pejabat Penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.
- 3) Nilai Perilaku Kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus)

Pasal 17

Kriteria penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) berpedoman pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Orientasi pelayanan di ukur dengan indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

No	URAIAN	Nilai	
		Angka	Sebutan
1.	Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik- baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	91-100	Sangat Baik

2.	Pada umumnya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap sopan serta memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	76-90	Baik
3.	Adakalanya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan cukup baik dan sikap cukup sopan serta cukup memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	61-75	Cukup
4.	Kurang dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap kurang sopan serta kurang memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	51-60	Kurang
5.	Tidak pernah dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap tidak sopan serta tidak memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	50 ke bawah	Buruk

b. Integritas diukur dengan indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

No	URAIAN	Nilai	
		Angka	Sebutan
1.	Selalu dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	91-100	Sangat baik
2.	Pada umumnya dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya tetapi berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	76-90	Baik
3.	Adakalanya dalam melaksanakan tugas bersikap cukup jujur, cukup ikhlas, dan kadang-kadang menyalahgunakan wewenangnya serta cukup berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	61-75	Cukup
4.	Kurang jujur, kurang ikhlas, dalam melaksanakan tugas dan sering menyalahgunakan wewenangnya tetapi kurang berani menanggung risiko dan tindakan yang dilakukannya.	51-60	Kurang
5.	Tidak pernah jujur, tidak ikhlas, dalam melaksanakan tugas, dan selalu menyalahgunakan wewenangnya serta tidak berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	50 ke bawah	Buruk

c. Komitmen diukur dengan indikator penilaian adalah sebagai berikut:

No.	URAIAN	Nilai	
		Angka	Sebutan
1.	Selalu berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	91-100	Sangat baik
2.	Pada umumnya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	76-90	Baik
3.	Adakalanya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	61-75	Cukup

4.	Kurang berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	51-60	Kurang
5.	Tidak pernah berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	50 ke bawah	Buruk

d. Disiplin diukur dengan indikator penilaian sebagai berikut:

No	URAIAN	Nilai	
		Angka	Sebutan
1.	Selalu mentaati peraturan perundang-undangan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik- baiknya.	91-100	Sangat baik
2.	Pada umumnya mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang	76-90	Baik
3.	Adakalanya mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa cukup tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta cukup mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan cukup baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.	61-75	Cukup

4.	Kurang mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang berlaku dengan rasa kurang tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta kurang menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.	51-60	Kurang
5.	Tidak pernah mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang berlaku dengan rasa tidak tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta tidak mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah lebih dari 31 (tiga puluh satu) hari kerja.	50 ke bawah	Buruk

e. Kerjasama diukur dengan indikator penilaian sebagai berikut:

No	URAIAN	Nilai	
		Angka	Sebutan
1.	Selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	91-100	Sangat baik
2.	Pada umumnya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	76-90	Baik
3.	Adakalanya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta adakalanya menghargai dan menerima pendapat orang lain, kadang-kadang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	61-75	Cukup

4.	Kurang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta kurang menghargai dan menerima pendapat orang lain, kurang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	51-60	Kurang
5.	Tidak pernah mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta tidak menghargai dan menerima pendapat orang lain, tidak bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	50 ke bawah	Buruk

f. Kepemimpinan diukur dengan indikator penilaian sebagai berikut:

No	URAIAN	Nilai	
		Angka	Sebutan
1.	Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	91-100	Sangat baik
2.	Pada umumnya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	76-90	Baik
3.	Adakalanya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan, cukup mampu mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta cukup mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta cukup mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	61-75	Cukup
4.	Kurang bertindak tegas dan terkadang memihak, kurang mampu memberikan teladan yang baik, kurang mampu mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta kurang mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta kurang mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	51-60	Kurang

5.	Tidak pernah mampu bertindak tegas dan memihak,tidak memberikan teladan yang baik, tidak mampu mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, tidak mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	50 ke bawah	Buruk
----	---	-------------	-------

Pasal 18

Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 diukur dari masing- masing aspek perilaku kinerja dalam setiap bulan dan diakumulasikan dalam 1 (satu) tahun.

BAB V PENILAIAN

Bagian Kesatu Tata Cara Penilaian

Pasal 19

- 1) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian Perilaku Kerja.
- 2) Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan Perilaku Kerja 40% (empat puluh persen).

Pasal 20

Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dilakukan setiap bulan, dengan tahapan penilaian sebagai berikut:

- a. Pegawai menyampaikan realisasi pencapaian Target PNS pada Sasaran Kerja Pegawai, tugas tambahan, dan kreativitas serta Perilaku Kerja setiap tanggal 1 (satu) sampai tanggal 7 (tujuh) hari kalender bulan berikutnya setelah 1 (satu) bulan kinerja.
- b. Pejabat Penilai melakukan penilaian terhadap usulan realisasi Prestasi Kerja pegawai setiap tanggal 8 (delapan) sampai tanggal 12 (dua belas) hari kalender bulan berikutnya setelah 1 (satu) bulan kinerja.
- c. Atasan Pejabat Penilai melakukan penetapan terhadap usulan realisasi Prestasi Kerja pegawai setiap tanggal 13 (tiga belas) sampai tanggal 21 (dua puluh satu) hari kalender bulan berikutnya setelah 1 (satu) bulan kinerja dan langsung diteruskan ke BKPSDM.
- d. Dalam hal Pegawai yang merasa keberatan atas hasil penilaian Prestasi Kerja, dapat mengajukan keberatan kepada Pejabat Penilai dengan memberikan penjelasan, pada tanggal 13 (tiga belas) sampai tanggal 15 (lima belas) hari kalender bulan berikutnya.
- e. Pejabat Penilai wajib membuat tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh pegawai yang dinilai, pada tanggal 16 (enam belas) sampai 17 (tujuh belas) hari kalender bulan berikutnya dan paling lambat menyampaikan hasil tanggapan atas keberatan tersebut kepada atasan Pejabat Penilai, pada tanggal 17 (tujuh belas) hari kalender bulan berikutnya;
- f. Atasan Pejabat Penilai dalam hal memutuskan keberatan atas hasil penilaian Pejabat Penilai wajib memeriksa dan mempertimbangkan penjelasan yang telah disampaikan oleh Pejabat Penilai maupun Pegawai yang dinilai, pada tanggal 18 (delapan belas) sampai tanggal 19 (sembilan belas) hari kalender bulan berikutnya; dan

- g. Atasan Pejabat Penilai wajib menetapkan hasil penilaian Prestasi Kerja dan bersifat final baik berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai atau melakukan penilaian baru, paling lambat pada tanggal 20 (dua puluh) sampai tanggal 21 (dua satu) hari kelender bulan berikutnya dan langsung diteruskan ke BKPSDM

Pasal 21

Nilai Prestasi Kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91 keatas : sangat baik
- b. 76-90 : baik
- c. 61-75 : cukup
- d. 51-60 : kurang
- e. 50 kebawah : buruk

Bagian Kedua Pejabat Penilai dan Atasan Pejabat Penilai

Pasal 22

- 1) Pejabat Penilai wajib melakukan penilaian Prestasi Kerja terhadap setiap PNS di lingkungan unit kerjanya
- 2) Pejabat Penilai yang tidak melaksanakan penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS

Pasal 23

Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai Pejabat Penilai dan/atau Atasan Pejabat Penilai yang tertinggi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir

Pasal 24

Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, menetapkan Pejabat Penilai dan Atasan Pejabat Penilai setiap OPD dalam Keputusan Bupati.

Pasal 25

Dalam hal PNS yang dinilai dan/atau Pejabat Penilai tidak menandatangani hasil penilaian Prestasi Kerja maka hasil penilaian Prestasi Kerja ditetapkan oleh Atasan Pejabat Penilai.

BAB VI KETENTUAN LAIN Pasal 26

Ketentuan dalam Peraturan Bupati ini juga berlaku bagi Calon PNS.

Pasal 27

Penilaian Prestasi Kerja bagi PNS yang diangkat sebagai pejabat negara atau pimpinan/anggota lembaga nonstruktural dan tidak diberhentikan dari jabatan organiknya dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan berdasarkan bahan dari instansi tempat yang bersangkutan bekerja.

Pasal 28

- 1) Penilaian Prestasi Kerja bagi PNS yang sedang menjalankan tugas belajar di dalam negeri dilakukan oleh Pejabat Penilai dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi atau sekolah yang bersangkutan.
- 2) Penilaian Prestasi Kerja bagi PNS yang menjalankan tugas belajar di luar negeri dilakukan oleh Pejabat Penilai dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi atau sekolah melalui Kepala Perwakilan Republik Indonesia di negara yang bersangkutan.

Pasal 29

- 1) Penilaian Prestasi Kerja bagi PNS yang diperbantukan/dipekerjakan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kabupaten/Kota atau instansi pemerintah lainnya dilakukan oleh Pejabat Penilai dimana yang bersangkutan bekerja
- 2) Penilaian Prestasi Kerja bagi PNS yang diperbantukan/dipekerjakan pada negara sahabat, lembaga internasional, organisasi profesi, dan badan-badan swasta yang ditentukan oleh pemerintah dilakukan oleh pimpinan instansi induknya atau pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan bahan yang diperoleh dari instansi tempat yang bersangkutan bekerja.

Pasal 30

- 1) PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negara atau pimpinan/anggota lembaga nonstructural dan diberhentikan dari jabatan organiknya, Cuti Diluar Tanggungan Negara, Masa Persiapan Pensiun, diberhentikan sementara, dikecualikan dari kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.
- 2) Bagi PNS yang melakukan tugas belajar dan diperbantukan/dipekerjakan pada negara sahabat, lembaga internasional, organisasi profesi, dan badan-badan swasta yang ditentukan oleh pemerintah dikecualikan dari kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.
- 3) Penilaian Prestasi Kerja bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara yang mengaturnya.

Pasal 31

Ketentuan mengenai pedoman dan tata cara pengoperasian aplikasi Penilaian prestasi kerja PNS secara *online*, akan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP Pasal 32

Peraturan Bupati ini mulai berlaku paling lambat pada tanggal 1 Januari 2020.

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

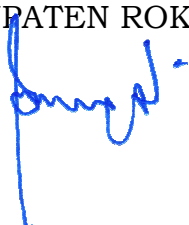
Ditetapkan di Bagansiapiapi
pada tanggal 22 Nvember 2018

BUPATI ROKAN HILIR



SUYATNO

Diundangkan di Bagansiapiapi
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ROKAN HILIR



SURYA ARFAN

BERITA DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR TAHUN 2018 NOMOR 100