



WALIKOTA BANJARMASIN

PERATURAN WALIKOTA BANJARMASIN NOMOR 17 TAHUN 2013

TENTANG PEDOMAN STANDAR KINERJA INDIVIDU PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BANJARMASIN,

- Menimbang :
- bahwa dalam rangka untuk mewujudkan pembinaan PNS Pemerintah Kota Banjarmasin yang kompeten dan profesional sebagai upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan Pedoman Standar Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin;
 - bahwa penilaian kinerja PNS ini perlu dilakukan secara objektif dan transparan sehingga dapat mencerminkan kompetensi dan/atau prestasi yang sebenarnya;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf b tersebut di atas, perlu menetapkan Peraturan Walikota Banjarmasin;

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

Kasubag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
f	f	f

4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
<i>f</i>	<i>d</i>	<i>f</i>

8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2009 tentang Perubahan Pertama Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2007 tentang Pakaian Dinas Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2012 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014;
13. Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 12 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kota Banjarmasin (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2008 Nomor 10);

Kasubag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
/	/	/

14. Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 28 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banjarmasin (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2011 Nomor 28, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 23);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN WALIKOTA BANJARMASIN TENTANG PEDOMAN STANDAR KINERJA INDIVIDU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Kota adalah Kota Banjarmasin;
2. Pemerintah Kota adalah Walikota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah daerah kota Banjarmasin;
3. Walikota adalah Walikota Banjarmasin;
4. Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 43 tahun 1999;
5. Standar Kinerja Individu adalah indikator kinerja individu yang terukur dari kegiatan aktifitas harian pegawai negeri sipil Pemerintah Kota Banjarmasin;

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
/	/	/

6. Produktivitas kerja adalah hasil aktivitas harian setiap PNS Pemerintah Kota Banjarmasin
7. Pejabat Penilai adalah atasan langsung dari pejabat yang berada dibawahnya sesuai urutan jabatan struktural yang berlaku di Pemerintah Kota Banjarmasin.
8. Atasan pejabat langsung adalah atasan langsung dari pejabat penilai.

BAB II
TUJUAN, SASARAN DAN OBYEK PENILAIAN

Pasal 2

Tujuan Peraturan ini adalah untuk :

- a. Memberikan gambaran kinerja pegawai negeri sipil sebagai upaya meningkatkan profesionalisme kerja Pegawai negeri Sipil dilingkungan pemerintah kota Banjarmasin dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat;
- b. Memberikan feedback (masukan dan umpan balik) bagi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin dan sebagai bahan informasi untuk mutasi/ promosi pengembangan dan pembinaan karir PNS Pemerintah Kota Banjarmasin.

Pasal 3

Sasaran penilaian adalah diperolehnya gambaran tentang produktivitas Pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin sebagai bahan pertimbangan yang objektif dalam proses pengambilan keputusan dibidang manajemen kepegawaian.

Pasal 4

Objek penilaian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.

Kasubbag. Perundang-an	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
/	/	/

Pasal 5

- (1) Aspek – aspek dalam penilaian standar kinerja individu adalah aktivitas harian pegawai negeri sipil dilingkungan pemerintah kota Banjarmasin
- (2) Penilaian standar Kinerja individu PNS dilakukan berdasarkan prinsip :
 - a) Objektif;
 - b) Terukur;
 - c) Akuntabel;
 - d) Partisipatif; dan
 - e) Transparan.

Pasal 6

PNS yang tidak membuat buku aktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai disiplin.

BAB III




PENILAIAN

Bagian Kesatu

Tata Cara Penilaian

Pasal 7

- (1) Penilaian Standar Kinerja Individu Pegawai Negeri Sipil diperoleh dari hasil produktivitas/ aktivitas dari Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Bobot aspek Penilaian standar kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin adalah 100 % dari hasil produktivitas/ aktivitas harian pegawai negeri sipil.
- (3) Penilaian kinerja individu PNS sebagaimana dimaksud pada dalam Pasal 5 dilaksanakan pejabat penilai setiap bulan.

Kasubbag. Perundang-an	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
		

Pasal 8

Interprestasi Skor penilaian aktivitas masing - masing dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

- a. 25 – 44 : SANGAT RENDAH (tidak direkomendasikan untuk menempati jabatan struktural tertentu)
- b. 45 - 64 : RENDAH (perlu pembinaan dan / atau dirotasi sesuai dengan kompetensinya, apabila dalam 1 kali penilaian selanjutnya tetap tidak berubah maka perlu dipertimbangkan khusus terhadap jabatan struktural yang diembannya.
- c. 65 – 79 : SEDANG (perlu pembinaan dan tidak direkomendasikan untuk promosi jabatan)
- d. 80 – 90 : TINGGI (masih dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan/dipertahankan/ dirotasi) dan
- e. 91 – 100 : SANGAT TINGGI (dapat disarankan dipromosikan)

Bagian Kedua

Pejabat Penilai

Pasal 9

- (1) Pejabat penilai wajib melakukan penilaian terhadap setiap PNS dilingkungan unit kerjanya.
- (2) Pejabat penilai yang tidak melaksanakan penilaian standar kinerja individu sebagaimana dimaksud pada pasal 1 dijatuhi hukuman disiplin sesuai peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.
- (3) Pejabat penilai baru dapat melakukan penilaian kinerja dengan mempertimbangkan hasil penilaian Pejabat penilai sebelumnya.
- (4) Penilaian kinerja yang telah dilakukan pejabat penilai harus diketahui oleh kepala SKPD masing masing.

Kasubbag. Perundang-an	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>

- (5) Apabila pejabat penilai tidak melakukan penilaian kinerja dan tidak melaporkan hasil penilaiannya kepada Walikota Banjarmasin melalui Sekretaris Daerah Kota Banjarmasin Cq Bagian Organisasi, maka pejabat penilai bertanggung jawab terhadap kondisi kinerja pegawai yang dinilai dan pejabat penilai akan menerima sanksi atas ketidak benaran terhadap penilaian tersebut.

Bagian Ketiga

Pelaporan

Pasal 10

- (1) Laporan penilaian kinerja disampaikan kepada Walikota dalam bentuk form rekapitulasi penilaian kinerja PNS setiap 3 (tiga) bulan tanggal 5 bulan berikutnya.
- (2) Laporan Penilaian kinerja ini disampaikan kepada Walikota Banjarmasin melalui Sekretariat Daerah kota Banjarmasin Cq Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin dalam bentuk form rekapitulasi penilaian kinerja PNS dilingkungan SKPD masing masing dan bila diperlukan bukti pendukung maka TIM MONITORING DAN EVALUASI Standar Kinerja Individu Pemko Banjarmasin dapat meminta kepada SKPD yang bersangkutan.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

- (1) Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Nomor 23 tahun 2012 Tentang Pedoman Standar Kinerja Individu Pejabat Struktural di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi.
- (2) Hal - hal yang belum diatur dalam Peraturan Walikota ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Walikota.

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>

(3) Keberhasilan pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS tergantung pada komitmen untuk memberikan keteladanan, panutan, sikap mental, perilaku, tekad, semangat ketaatan pejabat dan memiliki sikap kepublikan (sikap untuk melayani pelanggan) dengan sanksi tegas kepada pelanggar.

Pasal 12

Peraturan Walikota ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan, dengan ketentuan bilamana dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Peraturan ini maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banjarmasin

Pada tanggal 22 April 2013

 WALIKOTA BANJARMASIN, *Z*

f. 
f. H. MUHIDIN

Diundangkan di Banjarmasin
pada tanggal 23 April 2013

f. SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJARMASIN,


H. ZULFADLI GAZALI

BERITA DAERAH KOTA BANJARMASIN TAHUN 2013 NOMOR 17

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
<i>f.</i>	<i>f.</i>	<i>f.</i>

E1051510

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN WALIKOTA BANJARMASIN
NOMOR 17 TAHUN 2013
TENTANG
PEDOMAN STANDAR KINERJA INDIVIDU PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN**

I. UMUM

Dalam rangka pelaksanaan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin dengan berdasarkan sistem prestasi kinerja, maka penilaian prestasi kinerja dilaksanakan dengan berorientasi pada produktivitas kerja, Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.

Dalam Peraturan Walikota ini ditentukan, bahwa yang berwenang membuat penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat penilai yaitu atasan langsung dari Pegawai yang bersangkutan.

Tujuan Penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin Objektivitas penilaian pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kinerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Penilaian Prestasi kinerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari kegiatan harian Pegawai negeri sipil itu sendiri. Untuk memperoleh objektivitas dalam penilaian prestasi kinerja digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja nyata yang terukur yang merupakan penjabaran dari tugas pokok dan fungsi dan tugas tambahan lainnya yang diberikan atasan sehingga subjektivitas penilaian dapat diminimalisir, dengan demikian hanya pejabat struktural yang berprestasi dapat nilai baik.

Kasubbag. Perundang-an	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
/	7	4

Hasil rekomendasi penilaian digunakan bahan pertimbangan dalam proses promosi dan rotasi pegawai dilingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin. Sistem penilaian kinerja individu ini dilaksanakan bersifat terbuka, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja serta menciptakan hubungan interaksi antara pejabat penilai dengan pegawai yang dinilai dalam rangka objektivitas penilaian dan untuk mendapatkan kepuasan kerja setiap pejabat struktural.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7




Cukup jelas

Untuk Form Produktivitas (lampiran 1 a) yang diisi adalah :

Perhitungan Aktifitas Pegawai adalah sebagai berikut :

Hari diisi sesuai dengan waktu penilaian

Tanggal diisi dengan tanggal penilaian

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
		

1. Kolom No diisi dengan nomor urut 1 dst
2. Kolom 2 Aktifitas pegawai sesuai dengan Tupoksi dan Uraian Tugas diisi dengan aktifitas pekerjaan sehari - hari
3. Kolom 3 diisi dengan waktu lama menyelesaikan pekerjaan
4. Kolom 4 diisi hasil dari pekerjaan

Sedangkan Rekap Form produktivitas lampiran (1.b) diisi adalah :

Perhitungan rata-rata kerja per hari aktifitas pegawai adalah sebagai berikut :

Periode diisi dengan Bulan pengisian

1. Kolom 1 Nomor diisi dengan Nomor urut
2. Hari / tanggal diisi dengan hari dan tanggal pengisian form Produktivitas
3. Rata rata Capaian Kinerja perhari aktivitas pegawai sesuai dengan Tupoksi dan Uraian Tugas diisi dengan mengalihkan hasil rata rata capaian kinerja setiap hari

Form Rekapitulasi Penilaian Kinerja PNS di SKPD
(lampiran 2)

Nama SKPD diisi dengan Nama SKPD yang mengadakan penilaian

Periode Penilaian diisi dengan bulan Penilaian

Kolom 1 Nomor diisi dengan nomor urut

Kolom 2 Nama Pegawai Cukup Jelas

Kolom 3 Total Waktu selama 1 bulan

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
/	/	/

Pasal 11
Cukup jelas

Pasal 12
Cukup jelas

Tambahan Berita Daerah Kota Banjarmasin Nomor 17 Thn 2013

Kasubbag. Perundangan	Kabag. Hukum	Kepala SKPD
f	f	f