



SALINAN

**WALIKOTA MAKASSAR
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**PERATURAN WALIKOTA MAKASSAR
NOMOR 44 TAHUN 2017**

TENTANG

**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

WALIKOTA MAKASSAR,

Menimbang : a. bahwa untuk memberikan arah, landasan, kepastian hukum dan tolok ukur dalam pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil serta untuk menjamin objektifitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem prestasi karir, maka perlu mengatur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu ditetapkan dengan Peraturan Walikota Makassar.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);

2. 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);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

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

5. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1971 tentang Perubahan Batas-batas Daerah Kotamadya Makassar dan Kabupaten-Kabupaten Gowa, Maros dan Pangkajene dan Kepulauan dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1971 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2970);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 1999 tentang Perubahan Nama Kota Ujung Pandang menjadi Kota Makassar dalam Wilayah Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 193);
7. 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);
8. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2016 Nomor 8).

M E M U T U S K A N :

Menetapkan : **PERATURAN WALIKOTA MAKASSAR TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Makassar.
2. Walikota adalah Walikota Makassar selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
3. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Perangkat Daerah Kota Makassar yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan tugas dan fungsinya.
6. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut azas 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.
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. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen Pegawai ASN di Instansi Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

10. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
12. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
13. Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggungjawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
14. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan baik secara instansional maupun secara jabatan.
15. Penilaian kinerja adalah penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat Individu dan tingkat unit organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
16. Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh PNS.
17. Perjanjian kinerja adalah kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
18. Perilaku kerja adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang Lingkup Penilaian Kinerja PNS meliputi tolok ukur dan tata cara penilaian kinerja PNS dalam lingkup pemerintah daerah.

BAB III TUJUAN

Pasal 3

Tujuan penilaian kinerja PNS adalah untuk mewujudkan objektivitas pembinaan dan penilaian PNS yang di dasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

BAB IV MANFAAT

Pasal 4

Hasil penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk:

- a. pengangkatan dalam jabatan (promosi) dari jabatan pelaksana ke jabatan pengawas;
- b. pengangkatan dalam jabatan (promosi) dari jabatan pengawas ke jabatan administrator;
- c. perpindahan jabatan (mutasi) antar jabatan pengawas antar jabatan administrator dan antar jabatan pimpinan tinggi pratama;
- d. penurunan jabatan (demosi) ke jabatan yang lebih rendah;

- e. pemberhentian dalam jabatan;
- f. pertimbangan kenaikan pangkat;
- g. pertimbangan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi pratama yang telah menduduki jabatan dalam jabatan terakhirnya lebih dari 5 (lima) tahun;
- h. pemberian penghargaan dan sanksi;
- i. pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan; dan
- j. penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan.

BAB V TOLOK UKUR PENILAIAN KINERJA

Pasal 5

Tolok ukur penilaian kinerja PNS meliputi:

- a. SKP;
- b. perjanjian kinerja;
- c. perilaku kerja; dan
- d. penilaian kerja lain yang dapat dijadikan tolok ukur penilaian kinerja

Pasal 6

- (1) Setiap PNS wajib menyusun SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a berdasarkan rencana kerja tahunan instansi.
- (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) SKP yang telah disusun sebagaimana dimaksud pada ayat (2,) harus disetujui dan ditetapkan oleh atasannya atau pejabat penilai.
- (4) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari dan dilakukan penilaian oleh atasan langsung atau pejabat penilai pada akhir tahun.

Pasal 7

- (1) PNS yang menduduki jabatan pelaksana dan jabatan pengawas yang nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh perseratus) tidak dapat diangkat atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
- (2) PNS yang menduduki jabatan pengawas, jabatan administrator, dan jabatan pimpinan tinggi pratama yang nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh perseratus) diberhentikan dari jabatannya atau dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah.
- (3) PNS yang menduduki jabatan jabatan pimpinan tinggi pratama lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir dan yang nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh perseratus) tidak dapat diperpanjang jabatannya atau diberhentikan dari jabatannya dan harus mengikuti seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.

- (4) PNS yang menduduki jabatan administrator yang nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh perseratus) tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.
- (5) PNS yang nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh perseratus) dipertimbangkan untuk tidak mendapat kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.

Pasal 8

- (1) PNS yang wajib memiliki perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, adalah:
 - a. PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama wajib memiliki perjanjian kinerja dengan Walikota yang memuat indikator kinerja instansional dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun; dan
 - b. PNS yang menduduki jabatan administrator dan jabatan pengawas wajib memiliki perjanjian kinerja dengan atasannya yang didalamnya memuat indikator kinerja turunan dari indikator kinerja atasannya dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
- (2) PNS yang menduduki jabatan pelaksana tidak diwajibkan untuk memiliki perjanjian kinerja dengan atasannya.

Pasal 9

- (1) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a yang realisasi target kinerjanya kurang, dipertimbangkan untuk dipindah tugaskan (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah atau diberhentikan dari jabatannya.
- (2) PNS yang menduduki jabatan administrator dan jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b yang realisasi target kinerjanya kurang, dipertimbangkan untuk dipindah tugaskan (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah atau diberhentikan dari jabatannya.
- (3) PNS yang menduduki jabatan administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.
- (4) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir dan realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat diperpanjang dalam jabatannya atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah atau diberhentikan dari jabatannya dan harus mengikuti kembali seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.
- (5) Realisasi target kinerja kurang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) apabila lebih dari 90% (sembilan puluh perseratus) indikator kinerja dalam perjanjian kinerjanya tidak mencapai target atau salah satu indikator kinerja yang merupakan indikator kinerja utama atau penting realisasinya tidak mencapai target.
- (6) Tolok ukur yang digunakan untuk penilaian kinerja PNS yang menduduki jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) adalah SKP dan Perilaku kerja.

**Bagian Keempat
Perilaku Kerja**

Pasal 10

- (1) Perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c merupakan tolok ukur penilaian kinerja yang didalamnya memuat beberapa unsur perilaku kinerja PNS yang dinilai berdasarkan pengamatan selama 1 (satu) tahun.
- (2) Unsur perilaku kerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. integritas;
 - c. komitmen;
 - d. disiplin;
 - e. kerjasama; dan
 - f. kepemimpinan.
- (3) PNS yang nilai perilaku kerjanya kurang:
 - a. tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi); atau
 - b. dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya.
- (4) Perilaku kerja kurang sebagaimana dimaksud pada ayat (3), apabila rata-rata unsur perilaku kerjanya dibawah atau sama dengan 60 (enam puluh).

**BAB VI
TIM PENILAI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Pasal 12

- (1) Untuk melakukan penilaian kinerja PNS dalam lingkup pemerintah daerah dibentuk Tim Penilai Kinerja PNS.
- (2) Susunan keanggotaan Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari:
 - a. Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai Pembina/Pengarah;
 - b. Sekretaris Daerah selaku Ketua;
 - c. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah selaku Sekretaris;
 - d. anggota terdiri dari:
 1. para Asisten pada Sekretariat Daerah;
 2. Inspektur Daerah;
 3. para Pimpinan Perangkat Daerah terkait.
- (3) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud ayat (2) di atas bertugas melakukan penilaian kinerja dengan cara melakukan evaluasi hasil kerja, capaian kinerja dan perilaku kerja PNS dengan menggunakan tolok ukur SKP, Perjanjian Kinerja dan Perilaku Kerja.

- (4) Tim Penilai Kinerja PNS dengan kesepakatan bersama menyampaikan hasil penilaian kinerja PNS kepada Walikota sebagai bahan pertimbangan mutasi, promosi, demosi, pemberhentian jabatan, perpanjangan jabatan serta pengembangan PNS melalui pendidikan dan pelatihan.
- (5) Untuk membantu mengelola administrasi tugas Tim Penilai Kinerja, dibentuk Sekretariat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.
- (6) Pembentukan Tim Penilai Kinerja dan Sekretariat Tim Penilai Kinerja ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 13

Biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan Tim Penilai Kinerja dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

Pada saat mulai berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Nomor 133 Tahun 2016 tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 15

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Makassar

Ditetapkan di Makassar
pada tanggal 15 Desember 2017

WALIKOTA MAKASSAR,

TTD

MOH. RAMDHAN POMANTO

Diundangkan di Makassar
pada tanggal 15 Desember 2017

Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA MAKASSAR,

TTD

BASO AMIRUDDIN

BERITA DAERAH KOTA MAKASSAR TAHUN 2017 NOMOR 44