



# WALIKOTA TIDORE KEPULAUAN

## PROVINSI MALUKU UTARA

PERATURAN WALIKOTA TIDORE KEPULAUAN  
NOMOR 5 TAHUN 2018

TENTANG

PEDOMAN KRITERIA KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TIDORE KEPULAUAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA TIDORE KEPULAUAN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang kompeten dan profesional sebagai upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan dan bahan informasi kepegawaian yang diperoleh melalui penilaian kinerja bagi pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Tidore Kepulauan;
  - b. bahwa penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan secara obyektif dan transparan sehingga dapat mencerminkan kemampuan atau prestasi kerja Aparatur Sipil Negara yang sebenarnya, dan sebagai dasar dalam melakukan penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Kriteria Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Tidore Kepulauan;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Halmahera Utara, Kabupaten Halmahera Selatan, Kabupaten Kepulauan Sula, Kabupaten Halmahera Timur dan Kota Tidore Kepulauan di Provinsi Maluku Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4264);
  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 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
5. Peraturan Pemerintahan Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
8. 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);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TIDORE KEPULAUAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Tidore Kepulauan.

2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Tidore Kepulauan.
4. Organisasi Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Tidore Kepulauan termasuk Aparatur Sipil Negara yang diperbantukan/dipekerjakan pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan.
6. Pejabat Struktural adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan struktural yang terdiri dari Pejabat eselon IV/a sampai dengan pejabat eselon II/a
7. Pejabat fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan fungsional, baik jabatan fungsional umum maupun jabatan fungsional tertentu.
8. Pejabat penilai adalah atasan langsung Pegawai ASN yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Pejabat eselon IV/b atau IV/a sesuai dengan Peraturan yang berlaku.
9. Penilaian adalah penerapan alat penilai untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana hasil perilaku kerja pegawai ASN.
10. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai ASN secara keseluruhan selama 1 (satu) tahun di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai, target atau sasaran kriteria.
11. Penilaian kinerja Pegawai ASN selanjutnya disebut Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan struktur yang mengukur dan menilai kinerja berdasarkan peraturan, bukti dan hasil kerja Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Tidore Kepulauan.
12. Pedoman adalah pedoman penilaian kinerja Pegawai yang berisi tentang mekanisme yang mengatur hasil kinerja Pegawai ASN dalam jangka waktu 12 (dua belas) bulan yang dibuat oleh pejabat penilai.
13. Ukuran keberhasilan kinerja adalah rincian komponen/indikator perilaku kerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, baik sebagai pegawai yang memiliki jabatan fungsional maupun struktural.
14. Form penilaian kinerja pegawai yang selanjutnya disebut Form Penilaian adalah Format penilaian yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Tidore Kepulauan.

## BAB II TUJUAN, SASARAN DAN OBYEK PENILAIAN

### Pasal 2

Tujuan Peraturan Walikota ini adalah untuk :

- a. mendapat gambaran kinerja pegawai sebagai koreksi dalam upaya meningkatkan profesionalitas kinerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat;

- b. memberikan masukan dan umpan balik bagi pegawai dan sebagai bahan informasi untuk urusan kepegawaian;
- c. sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan sistem pemberian/penundaan kenaikan pangkat, pemberian/penundaan kenaikan gaji berkala, pemberian/penundaan tambahan penghasilan;
- d. sebagai bahan pertimbangan dalam proses promosi dan rotasi pegawai;
- e. sebagai sumber informasi tentang kebutuhan pendidikan, pelatihan dan pengembangan pegawai.

### Pasal 3

Sasaran penilaian adalah diperoleh gambaran perilaku kinerja pegawai sebagai bahan pertimbangan yang lebih obyektif dalam proses pengambilan Keputusan di bidang manajemen administrasi kepegawaian obyek penilaian adalah seluruh pegawai baik pejabat fungsional maupun pejabat struktural.

## BAB III ASPEK PENILAIAN DAN INDIKATOR SERTA UKURAN KEBERHASILAN

### Pasal 4

- (1) Aspek dalam penilaian kinerja terdiri dari :
  - a. Disiplin kerja dengan indikator perilaku meliputi :
    - 1. mengikuti apel pagi;
    - 2. menggunakan atribut pakaian dinas;
    - 3. jam masuk kerja tepat waktu;
    - 4. jam pulang kerja tepat waktu;
    - 5. tingkat kehadiran kerja.
  - b. Produktivitas kerja dengan indikator perilaku meliputi :
    - 1. memiliki standar operasi prosedur (SOP) dilegalisasi dalam menjalankan pekerjaan (khusus pejabat fungsional dan laporan pertanggungjawaban administrasi keuangan (khusus pejabat struktural).
    - 2. memiliki uraian tugas;
    - 3. pencapaian target kerja mingguan;
    - 4. jumlah penyelesaian pekerjaan tepat waktu;
    - 5. laporan bulanan per triwulan.
  - c. Sikap kerja dengan indikator perilaku meliputi :
    - 1. integritas;
    - 2. loyalitas;
    - 3. kerjasama;
    - 4. inisiatif;
    - 5. tanggung jawab;
    - 6. orientasi dalam pelayanan.

d. Kepemimpinan dengan indikator perilaku meliputi :

1. perencanaan;
2. pendelegasian;
3. pengambilan keputusan;
4. komunikasi;
5. koordinasi;
6. evaluasi.

(2) Aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, hanya dinilai bagi pejabat struktural.

#### Pasal 5

- (1) Ukuran keberhasilan kinerja pegawai adalah tolak ukur yang digunakan pejabat penilai dalam melakukan penilaian.
- (2) Ukuran keberhasilan terdiri dari aspek dan indikator perilaku kerja, tolak ukur, pejabat penilai, bobot dan skor penilaian.

### BAB III TATA CARA PENILAIAN

#### Pasal 6

- (1) Penilaian kinerja seluruhnya dilakukan secara tertulis, obyektif dan transparan berdasarkan bukti pendukung berupa dokumentasi data, hasil pencapaian kinerja pegawai dan hasil evaluasi Pimpinan SKPD masing-masing.
- (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada (ayat)1 dilakukan setiap akhir tahun.
- (3) Hasil penilaian yang telah ditandatangani selanjutnya digunakan sebagai bahan informasi kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

#### Pasal 7

- (1) Pejabat penilai wajib melakukan penilaian kinerja dan melaporkan hasil penilaiannya kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap pegawai dilingkungan SKPD masing-masing.
- (2) Penilaian kinerja yang telah dilakukan pejabat penilai harus diketahui oleh Kepala SKPD masing-masing.
- (3) Apabila pejabat penilai tidak melakukan penilaian kinerja dan tidak melaporkan hasil penilaiannya kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka pejabat penilai bertanggung jawab terhadap kondite kinerja yang dinilai dan pejabat penilai akan menerima sanksi atas ketidakbenaran terhadap penilaian kinerja pegawai tersebut.

## Pasal 8

Form penilaian yang telah diisi oleh pejabat penilai diserahkan kepada pegawai yang dinilai untuk didiskusikan dengan ketentuan :

- a. apabila pegawai yang dinilai berkeberatan atas hasil penilaian kinerja yang dinilai oleh pejabat penilai, maka ia dapat mengajukan keberatan disertai alasan-alasannya dalam jangka waktu 2 (dua) hari sejak tanggal didiskusikannya hasil penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan;
- b. setelah tidak ada keberatan, maka pejabat penilai dan pegawai yang dinilai menandatangani isian form penilaian kinerja;
- c. hasil penilaian kinerja setiap tahun di masing-masing SKPD selanjutnya dimasukkan dalam rekapitulasi penilaian kinerja disampaikan Ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia dalam bentuk hasil cetak.

## Pasal 9

Interpretasi skor penilaian kinerja masing-masing jabatan 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

## BAB IV PENUTUP

### Pasal 10

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

### Pasal 11

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Tidore Kepulauan.

Ditetapkan di Tidore  
pada tanggal 30 Januari 2018

Plh. WALIKOTA TIDORE KEPULAUAN  
WAKIL WALIKOTA,

MUHAMMAD SENIN

Diundangkan di Tidore  
pada tanggal 15 Pebruari 2018

SEKRETARIS DAERAH  
KOTA TIDORE KEPULAUAN,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned below the title of the official.

M. THAMRIN FABANYO

BERITA DAERAH KOTA TIDORE KEPULAUAN TAHUN 2018 NOMOR 454.