

**BERITA DAERAH
KOTA BEKASI**



NOMOR :

2017

SERI :

**PERATURAN WALI KOTA BEKASI
NOMOR 11 TAHUN 2017**

TENTANG

**PEDOMAN PENILAIAN KINERJA TENAGA KONTRAK KERJA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BEKASI**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BEKASI,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendorong kinerja Tenaga Kontrak Kerja agar lebih optimal dan terukur maka perlu adanya bahan informasi kepegawaian yang diperoleh melalui penilaian kinerja bagi Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi;
- b. bahwa penilaian kinerja Tenaga Kontrak Kerja perlu dilakukan secara obyektif dan transparan sehingga dapat mencerminkan kemampuan dan/atau prestasi kerja Tenaga Kontrak Kerja yang sebenarnya;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Penilaian Kinerja Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1996 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3663);

2. 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 beberapa kali diubah terakhir 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);
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
6. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 06 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2016 Nomor 6 Seri D);
7. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2016 Nomor 7 Seri D).

Memperhatikan : 1. Peraturan Walikota Bekasi Nomor 50.A Tahun 2011 tentang Tata Cara Pembinaan Tenaga Kontrak Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi (Berita Daerah Kota Bekasi Tahun 2011 Nomor 50.A Seri E) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Bekasi Nomor 56.A Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Bekasi Nomor 50.A Tahun 2011 tentang Tata Cara Pembinaan Tenaga Kontrak Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi (Berita Daerah Kota Bekasi Tahun 2015 Nomor 56.A Seri E);

2. Keputusan Wali Kota Bekasi Nomor 800/Kep.36-BKPPD/II/2017 Tahun 2017 tentang Pedoman Nama Jabatan dan Standar Kompetensi Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi;
3. Berita Acara Rapat Nomor 800/1027-BKPPD.PAK tanggal 28 Februari 2017 tentang Pembahasan Pedoman Penilaian Kinerja Tenaga Kontrak Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KINERJA TENAGA KONTRAK KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BEKASI.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Bekasi.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Bekasi.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Bekasi selanjutnya disingkat BKPPD adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dalam bentuk Badan.
6. Tenaga Kontrak Kerja yang selanjutnya disingkat TTK adalah tenaga yang dibutuhkan untuk membantu pelaksanaan tugas pada suatu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi melalui hubungan kontrak kerja selama satu tahun yang dituangkan dalam bentuk perjanjian.

7. Pejabat Penilai adalah atasan langsung TKK yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Pejabat Eselon IV/b atau IV/a sesuai dengan aturan yang berlaku di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.
8. Penilaian adalah penerapan alat penilai untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana hasil perilaku kerja TKK.
9. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai TKK secara keseluruhan selama periode tertentu 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 atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi.
10. Penilaian Kinerja TKK selanjutnya disebut Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur dan menilai kinerja berdasarkan peraturan, bukti dan hasil kerja TKK di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.
11. Pedoman adalah Pedoman Penilaian Kinerja TKK yang berisi tentang mekanisme yang mengatur hasil kinerja TKK dalam jangka waktu 3 (tiga) bulanan yang dibuat oleh Pejabat Penilai.
12. Ukuran keberhasilan kinerja adalah rincian komponen/indikator perilaku kerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan TKK dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
13. Form Penilaian Kinerja TKK yang selanjutnya disebut Form Penilaian adalah format penilaian yang digunakan untuk menilai kinerja TKK di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

BAB II

TUJUAN, SASARAN DAN OBYEK PENILAIAN

Pasal 2

Tujuan peraturan ini adalah adalah :

- a. untuk mendapatkan gambaran kinerja TKK sebagai koreksi dalam upaya meningkatkan profesionalitas kerja TKK dan pelayanan kepada masyarakat;
- b. untuk memberikan masukan bagi TKK sebagai upaya peningkatan kinerja agar lebih optimal dan sebagai bahan informasi untuk urusan kepegawaian;
- c. sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan hubungan kontrak kerja dengan TKK.

Pasal 3

Sasaran penilaian adalah diperolehnya gambaran perilaku kerja TKK sebagai bahan pertimbangan yang lebih obyektif dalam penegakan disiplin dan peningkatan profesionalisme.

Pasal 4

Obyek penilaian adalah seluruh TKK di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

BAB III ASPEK PENILAIAN DAN INDIKATOR SERTA UKURAN KEBERHASILAN

Pasal 5

Aspek-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;
 6. penjatuhan hukuman disiplin.
- b. produktivitas kerja dengan indikator perilaku meliputi :
 1. memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam menjalankan pekerjaan;
 2. memiliki uraian tugas;
 3. pencapaian target kerja mingguan;
 4. jumlah penyelesaian pekerjaan pertriwulan;
 5. jumlah penyelesaian pekerjaan tepat waktu;
 6. laporan bulanan pertriwulan.
- c. sikap kerja dengan indikator perilaku meliputi :
 1. integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi;

2. loyalitas adalah kepatuhan dan kesetiaan;
3. kerjasama adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan atasan dan rekan sekerja dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya;
4. inisiatif adalah suatu daya cipta atau kemampuan untuk menciptakan sesuatu ide dalam memecahkan suatu problema;
5. tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban;
6. orientasi dalam pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/ instansi lain.

Pasal 6

- (1) Ukuran keberhasilan kinerja TTK 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.
- (3) Keberhasilan Pelaksanaan Penilaian Kinerja TTK sesuai dengan komitmen untuk mewujudkan perilaku, tekad, semangat dan ketaatan.

BAB IV TATA CARA PENILAIAN

Pasal 7

- (1) Penilaian Kinerja seluruhnya dilakukan secara tertulis, obyektif dan transparan berdasarkan bukti pendukung berupa dokumentasi data, hasil pencapaian kinerja TTK dan hasil monitoring serta evaluasi Pimpinan Perangkat Daerah masing-masing.
- (2) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan setiap triwulan pada bulan terakhir.
- (3) Penilaian Kinerja dituangkan dalam Form Penilaian, sebagaimana tersebut dalam Lampiran I, Lampiran IV, Lampiran V, dan Lampiran VI dengan berpedoman pada ukuran keberhasilan perilaku kerja TTK dalam Lampiran II Peraturan Wali Kota ini.

- (4) Hasil penilaian yang telah dilegalisasi selanjutnya digunakan sebagai bahan informasi kepegawaian sebagaimana tersebut dalam Pasal 2.

Pasal 8

- (1) Pejabat Penilai wajib melakukan penilaian kinerja dan melaporkan hasil penilaiannya kepada BKPPD terhadap TKK di lingkungan Perangkat Daerah masing-masing.
- (2) Pejabat Penilai baru dapat melakukan Penilaian Kinerja, apabila ia telah membawahkan TKK yang bersangkutan sekurang-kurangnya selama 3 (tiga) bulan.
- (3) Penilaian kinerja yang telah dilakukan Pejabat Penilai harus diketahui oleh Kepala Perangkat Daerah masing-masing.
- (4) Apabila Pejabat Penilai tidak melakukan penilaian kinerja dan tidak melaporkan hasil penilaiannya kepada BKPPD, maka Pejabat Penilai bertanggung jawab terhadap kondite kinerja Pegawai yang dinilai dan Pejabat Penilai akan menerima sanksi atas ketidakbenaran terhadap penilaian kinerja Pegawai tersebut.

Pasal 9

Form Penilaian yang telah diisi oleh Pejabat Penilai diserahkan kepada TKK yang dinilai untuk didiskusikan dengan ketentuan :

- a. apabila TKK yang dinilai berkeberatan atas hasil penilaian kinerja yang dinilai oleh Pejabat Penilai, maka ia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya dalam jangka waktu 2 (dua) hari sejak tanggal didiskusikannya hasil Penilaian Kinerja TKK yang bersangkutan;
- b. setelah tidak ada keberatan, maka Pejabat Penilai dan TKK yang dinilai menandatangani isian Form Penilaian Kinerja sebagaimana tersebut dalam Lampiran I Peraturan Wali Kota ini;
- c. hasil penilaian kinerja setiap triwulan di masing-masing Perangkat Daerah selanjutnya dimasukkan dalam Rekapitulasi Penilaian Kinerja sebagaimana tersebut dalam Lampiran III Peraturan Wali Kota ini dan selanjutnya disampaikan ke Bidang Penilaian Kinerja Aparatur BKPPD pada tanggal 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) awal bulan triwulan berikutnya (April, Juli, Oktober dan Januari);
- d. laporan penilaian kinerja yang disampaikan ke Bidang Penilaian Kinerja Aparatur BKPPD dalam bentuk hasil cetak (*print out*) dan *soft copy* (cd) disertai bukti pendukung (daftar hadir ruang, Standar Operasional Prosedur, uraian tugas, laporan kegiatan, dll sesuai yang dipersyaratkan);

- e. terhadap laporan Penilaian Kinerja TKK yang diserahkan ke BKPPD tidak melampirkan bukti pendukung maka Bidang Penilaian Kinerja Aparatur BKPPD dapat melakukan penyesuaian penilaiannya dan hasil penyesuaiannya disampaikan kepada Perangkat Daerah yang bersangkutan untuk dilegalisasi.

Pasal 10

- (1) Setiap indikator pada aspek penilaian memiliki bobot yang berbeda-beda.
- (2) Bobot aspek Penilaian Kinerja terdiri dari :
- a. disiplin kerja (30 %);
 - b. produktivitas Kerja (40%); dan
 - c. sikap kerja (30%).

Pasal 11

Interpretasi Skor Penilaian Kinerja masing-masing jabatan dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

- a. kurang dari 44 : SANGAT RENDAH (direkomendasikan untuk diberhentikan secara sepihak);
- b. 44-64 : RENDAH (perlu pembinaan. Apabila dalam 1 (satu) kali penilaian tetap tidak berubah maka tidak direkomendasikan untuk ditetapkan kembali pada tahun berikutnya);
- c. lebih dari 64-79 : SEDANG (perlu pembinaan dan perlu pertimbangan untuk dipindahtugaskan);
- d. lebih dari 79-90 : TINGGI (masih dapat dipertimbangkan untuk ditetapkan kembali pada tahun berikutnya);
- e. lebih dari 90-100 : SANGAT TINGGI (dapat dipertimbangkan untuk ditetapkan kembali pada tahun berikutnya).

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bekasi.

Ditetapkan di Bekasi
pada tanggal 2 Maret 2017

WALI KOTA BEKASI,

Ttd/Cap

RAHMAT EFFENDI

Diundangkan di Bekasi
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KOTA BEKASI,

RAYENDRA SUKARMADJI

BERITA DAERAH KOTA BEKASI TAHUN 2017 NOMOR

SERI