



BERITA DAERAH KABUPATEN BEKASI

PERATURAN BUPATI BEKASI  
NOMOR : 23 TAHUN 2021

**TENTANG**

**PEDOMAN PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA INDIVIDU PEGAWAI  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI**

Diundangkan dalam Berita Daerah Kabupaten Bekasi

Nomor : 23 Tahun 2021  
Tanggal : 17 Juni 2021

**SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN BEKASI**

Ttd

**H. U J U**



## *Bupati Bekasi*

### **PERATURAN BUPATI BEKASI**

### **NOMOR 23 TAHUN 2021**

#### **PEDOMAN PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA INDIVIDU PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BEKASI,

- Menimbang : a. bahwa manajemen kinerja adalah pengelolaan kinerja pegawai dalam manajemen sumber daya aparatur sebagai rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai;
- b. bahwa untuk mewujudkan manajemen kinerja tersebut di atas, perlu disusun indikator kinerja individu pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi yang terkait dengan sistem kompensasi, pengembangan kompetensi, serta pembinaan kepegawaian;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b tersebut di atas, perlu menetapkan Peraturan Bupati Bekasi tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Individu Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Tahun 1950);
2. 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398).

3. 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);
4. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601).
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
9. Peraturan Pemerintah 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi (Lembaran Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2016 Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi (Lembaran Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2020 Nomor 2).

## M E M U T U S K A N :

Menetapkan : PEDOMAN PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA INDIVIDU BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI

### B A B I K E T E N T U A N U M U M

#### P a s a l 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Bekasi.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Bekasi.
3. Bupati adalah Bupati Bekasi.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Bekasi.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi.
6. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi.
8. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
9. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
10. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
11. Manajemen Kinerja adalah pengelolaan kinerja pegawai dalam manajemen sumber daya manusia aparatur yang diarahkan untuk mencapai visi Pemerintah Daerah.

12. Tim Manajemen Kinerja adalah Tim yang bertugas menyusun, melaksanakan, dan mengendalikan manajemen kinerja pegawai, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai.
14. Target Kerja adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
15. Rencana Kerja Tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.
16. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah penghasilan yang diperoleh selama 1 (satu) bulan diluar gaji yang diterima dengan sah, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
17. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat yang menduduki jabatan pengawas atau pejabat lain yang ditentukan.
18. Pengelola kinerja adalah pegawai dalam jabatan yang memiliki tugas dan fungsi pengelolaan kepegawaian pada setiap unit kerja.
19. Atasan Pejabat Penilai adalah atasan langsung pejabat penilai atau pejabat lain yang ditentukan.
20. Dokumen Pelaksanaan Anggaran yang selanjutnya disingkat DPA adalah dokumen yang memuat pendapatan, belanja, dan pembiayaan yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan anggaran oleh pengguna anggaran.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

Maksud Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Individu adalah untuk memberikan pedoman dalam penyusunan Indikator Kinerja Individu bagi setiap pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi.

### Pasal 3

Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Individu bertujuan untuk:

- a. menyetaraskan indikator kinerja individu dengan tujuan dan sasaran organisasi;
- b. melakukan pengukuran, pemantauan, pembinaan kinerja, dan penilaian kinerja pegawai; dan
- c. menentukan tindak lanjut hasil penilaian kinerja pegawai.

## BAB III RUANG LINGKUP

### Pasal 4

Ruang lingkup penyusunan Indikator Kinerja Individu adalah seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi.

BAB IV  
PERENCANAAN KINERJA

Pasal 5

- (1) Setiap pegawai menyusun Indikator Kinerja Individu secara berjenjang berdasarkan tingkatan jabatan.
- (2) Penyusunan Indikator Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui pembahasan atau dialog antara pegawai dengan pejabat penilai kinerja dan/atau pengelola kinerja dan wajib mencerminkan penyelarasan dan penjabaran sasaran Kinerja organisasi, unit kerja dan atasan langsung sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Bupati ini.

Pasal 6

- (1) Indikator Kinerja Individu disusun untuk penilaian capaian kinerja jangka waktu bulanan dan tahunan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Bupati ini.
- (2) Penyusunan Indikator Kinerja Individu dimulai pada tahun sebelumnya selaras dengan penyusunan rencana kerja pemerintah daerah dan perjanjian kinerja.
- (3) Penilaian capaian kinerja individu tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a digunakan sebagai bahan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Penilaian capaian kinerja individu bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan sebagai bahan perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai.

BAB V  
TARGET KINERJA  
Bagian Kesatu  
Penyusunan Target Kinerja

Pasal 7

- (1) Indikator Kinerja Perangkat Daerah menjadi dasar dalam menentukan program, kegiatan, dan sub kegiatan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, mempunyai satu atau lebih target kinerja dalam bentuk:
  - a. Target Kuantitas;
  - b. Target Kualitas;
  - c. Target Waktu;
  - d. Target Biaya.
- (2) Target kinerja yang telah disusun dalam satu tahun, kemudian diuraikan dalam target kinerja bulanan berdasarkan penjabaran pencapaian target yang akan dicapai setiap bulan.
- (3) Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh pegawai mengikuti kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan serta target kinerja atasan langsung pada saat Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah telah disahkan.

Bagian Kedua  
Perubahan Target Kinerja  
Pasal 8

Perubahan target kinerja dilakukan dalam keadaan tertentu apabila ada hal-hal sebagai berikut:

- a. Adanya penempatan bagi pegawai pada jabatan baru akibat rotasi, promosi dan/atau demosi jabatan, target kinerja diubah sesuai jabatan dengan masa waktu target sisa dalam 1 (satu) tahun dengan memperhatikan target kinerja pejabat sebelumnya.
- b. Adanya perubahan tugas dan fungsi sebagai akibat penataan kelembagaan Perangkat Daerah, target kinerja diubah sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan baru dengan masa waktu target kinerja sisa dalam 1 (satu) tahun.
- c. Adanya program/kegiatan/sub kegiatan yang mengalami penambahan atau pengurangan anggaran akibat pergeseran atau perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau perubahan target pendapatan pada Pajak Daerah atau Retribusi Daerah, target kinerja diubah sesuai dengan dampak dari perubahan anggaran atau perubahan target pendapatan.

Bagian Ketiga  
Mekanisme Penilaian Capaian Kinerja Individu  
Pasal 9

- (1) Penilaian capaian kinerja individu dilakukan setiap bulan.
- (2) Masing-masing pegawai menyampaikan realisasi pencapaian target kinerja setiap awal bulan berikutnya setelah satu bulan kinerja.
- (3) Atasan Langsung melakukan penilaian terhadap realisasi kinerja pegawai paling lambat tanggal lima di bulan pelaporan.
- (4) Atasan Langsung menerima atau menolak laporan realisasi capaian kinerja yang disampaikan pegawai, dengan memperhatikan kebenaran laporan dan informasi lain yang relevan.
- (5) Atasan langsung yang tidak menyetujui laporan realisasi capaian kinerja pegawai, menyampaikan kembali kepada pegawai yang bersangkutan pada tanggal lima di bulan pelaporan yang sama.
- (6) Pegawai wajib memperbaiki laporan realisasi dan menyampaikan kembali kepada Atasan Langsung, paling lambat 3 (tiga) hari setelah diterimanya penolakan laporan realisasi capaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (5).
- (7) Admin Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja melakukan verifikasi dengan memperhatikan instrumen verifikasi mulai hari, bulan sebelum diajukan validasi kepada Perangkat Daerah terkait oleh Tim Manajemen Kinerja sebagaimana tugas dan fungsinya.
- (8) Untuk penilaian capaian kinerja pegawai bulan Desember, maka penyampaian laporan capaian kinerja dari setiap pegawai dilakukan pada hari kerja kelimabelas di bulan Desember, dan dilanjutkan dengan penilaian berikutnya.

Bagian Keempat  
Penilaian Capaian Kinerja Individu  
Pasal 10

- (1) Nilai capaian kinerja individu diperoleh dengan membandingkan realisasi indikator kinerja individu dengan target indikator kinerja individu sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan.
- (2) Nilai capaian kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dalam bentuk persentase.

BAB V  
TINDAK LANJUT  
Pasal 11

Tindak lanjut atas hasil penilaian capaian kinerja individu, terdiri atas:

- a. pelaporan Kinerja Individu;
- b. penghargaan;
- c. sanksi; dan
- d. keberatan.

Pasal 12

- (1) Pelaporan Kinerja individu sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 huruf a dilakukan secara berjenjang oleh Pejabat Penilai Kinerja kepada tim Manajemen Kinerja PNS dan PyB.
- (2) Pelaporan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan dalam bentuk dokumen penilaian Kinerja individu.
- (3) Dokumen penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
  - a. nilai Kinerja PNS;
  - b. permasalahan Kinerja PNS; dan
  - c. rekomendasi.

Pasal 13

- (1) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 huruf b dapat berupa:
  - a. prioritas untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi;
  - b. pertimbangan pemberian besaran Tambahan Penghasilan Pegawai; dan
  - c. prioritas untuk pengembangan kompetensi.
- (2) Pemberian penghargaan atas hasil penilaian capaian Kinerja individu dilakukan berdasarkan pertimbangan Tim Manajemen Kinerja PNS sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- (3) Selain penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Pembina Kepegawaian dapat memberikan penghargaan lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.

#### Pasal 14

- (1) Sanksi sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 huruf c, dapat diberikan kepada PNS berdasarkan hasil penilaian capaian kinerja individu.
- (2) Pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan berdasarkan pertimbangan Tim Manajemen Kinerja PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 15

Keberatan sebagaimana dimaksud pada pasal 11 huruf d, dapat diajukan oleh PNS atas hasil penilaian capaian Kinerja individu disertai alasan keberatan kepada atasan sebagai Pejabat Penilai Kinerja dan Tim Manajemen Kinerja.

### BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 16

- (1) Penerapan Indikator Kinerja Individu dilaksanakan mulai 1 Januari 2022.
- (2) Sebelum penerapan Indikator Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Tim Manajemen Kinerja melaksanakan sosialisasi penyusunan Indikator Kinerja Individu kepada setiap pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi.
- (3) Sosialisasi penyusunan Indikator Kinerja Individu bagi setiap pegawai melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja melibatkan Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan di bidang Komunikasi dan Informatika.

### BAB VII PENUTUP

#### Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di : Cikarang Pusat  
Pada tanggal :

**BUPATI BEKASI,**

*ttd*

**EKA SUPRIA ATMAJA**

Diundangkan di Cikarang Pusat  
Pada tanggal 17 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BEKASI

H. UJU

**BERITA DAERAH KABUPATEN BEKASI TAHUN 2021 NOMOR 23**



LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI BEKASI

NOMOR :

TANGGAL :

TENTANG : PEDOMAN PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA  
INDIVIDU PEGAWAI DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI

Lampiran II: Format Rencana Kinerja Individu Pegawai

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Aspek (Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya)	Target
1	2	3	4	5

Bekasi, .....2021  
Pegawai yang Dinilai

(Nama)  
NIP

Keterangan :

1. Kolom 1 diisi dengan nomor urut atas uraian yang tercantum pada kolom 2
2. Kolom 2 diisi dengan hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
3. Kolom 3 diisi dengan ukuran keberhasilan dari sasaran yang telah ditetapkan dari setiap pegawai, biasanya diawali dengan kata : jumlah, rasio, persentase, tingkat.
4. Kolom 4 diisi dengan satuan kuantitas atau ukuran banyaknya sesuatu, satuan kualitas atau ukuran mutu dari sesuatu, satuan waktu atau ukuran waktu penyelesaian pekerjaan, dan/atau satuan biaya atau ukuran jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan.
5. Kolom 5 diisi dengan hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan rencana kinerja.

**BUPATI BEKASI,**

*ttd*

**EKA SUPRIA ATMAJA**

Diundangkan di Cikarang Pusat  
Pada tanggal 17 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BEKASI

**H. UJU**

**BERITA DAERAH KABUPATEN BEKASI TAHUN 2021 NOMOR 23**