



BUPATI KATINGAN

PERATURAN BUPATI KATINGAN

NOMOR : 13 TAHUN 2013

TENTANG

PEDOMAN STANDAR PENILAIAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN KATINGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KATINGAN

- Menimbang : a. bahwa dalam upaya meningkatkan efesiensi Organisasi Perangkat Daerah perlu dilakukan penilaian terhadap Kinerja Organisasi perangkat Daerah Kabupaten Katingan;
- b. bahwa dalam rangka memberikan penilaian sebagaimana dimaksud huruf a, perlu di atur dalam suatu pedoman tentang penilaian Kinerja yang dituangkan dalam Peraturan Bupati;
- c. bahwa untuk memenuhi maksud huruf a dan b di atas perlu menetapkan Peraturan Bupati Katingan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan lembaran Negara Nomor 3014). Sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 dan Pemerintahan daerah Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3893);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya dan Kabupaten Barito Timur di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180);

3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah, 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);
7. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 85, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4654);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4503);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);

11. Peraturan Pemerintah 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);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah(lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Katingan Nomor 3 Tahun 2008 tentang pembagian Urusan yang menjadi Kewenangan Pemerintahan Kabupaten Katingan (Lembaran Daerah Kabupaten Katingan Tahun 2008 Nomor 3);
15. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Katingan (Lembaran Daerah Kabupaten Katingan Tahun 2008 Nomor 5) Sebagaimana Telah diubah Dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Katingan (Lembaran Daerah Kabupaten Katingan Tahun 2011 Nomor 3);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Katingan Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Katingan (Lembaran Daerah Kabupaten Katingan Tahun 2011 Nomor 4) sebagaimana diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Katingan Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Katingan Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Katingan.
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan;
19. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Kasongan (Lembaran Daerah Kabupaten Katingan Tahun 2008 Nomor 7);
20. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Kabupaten Katingan (Lembaran Daerah Kabupaten Katingan Tahun 2008 Nomor 8);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI KATINGAN TENTANG PEDOMAN STANDAR PENILAIAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN KATINGAN.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Bupati Katingan;
2. Pemerintahan Daerah adalah Bupati dan Perangkat daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan daerah ;
3. Bupati adalah Bupati Katingan
4. Pedoman adalah kumpulan ketentuan dasar yang memberi arah bagaimana sesuatu harus dilakukan ;
5. Standar adalah ukuran tertentu yang di pakai sebagai patokan;
6. Penilaian kinerja adalah capaian peningkatan produktivitas dan kualitas yang dihasilkan oleh setiap perangkat daerah;
7. Perangkat daerah Kabupaten adalah Unsur pembantu kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan Daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan;

8. Pengukuran Kinerja adalah suatu sasaran dan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas Pemerintah serta pencapaian sasaran.

BAB II

PENILAIAN KINERJA

Pasal 2

Untuk mengetahui efektivitas Organisasi Perangkat Daerah, dilaksanakan penilaian Kinerja terhadap Organisasi Perangkat Daerah.

Pasal 3

Penilaian Kinerja Organisasi dilaksanakan bertujuan :

- a. Menilai kualitas layanan yang diselenggarakan di satuan Kerja Perangkat Daerah;
- b. Mendorong perbaikan kualitas Layanan;
- c. Memberikan Motivasi kepada pegawai;
- d. Sebagai bahan untuk merumuskan kebijakan dalam peningkatan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah;

BAB III

INDIKATOR PENILAIAN KINERJA

Pasal 4

- (1) Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah berpedoman kepada Indikator Kinerja Organisasi dan karakterisasi organisasi.
- (2) Indikator Kinerja dan karakteristik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari : Kepemimpinan Fleksibilitas, Komunikasi. Berfokus pada hasil. Memiliki Kompetensi meningkatkan Kinerja.

BAB IV

STANDAR PENILAIAN KINERJA

Pasal 5

Standar yang menjadi ukuran Pedoman Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (2) meliputi :

- a. Kepemimpinan diukur dari tingkat Pencapaian Visi dan Misi;
- b. Sumber Daya Manusia diukur sejauh mana Pegawai diberdayakan dalam proses pencapaian visi dan misi, motivasi dilakukan terhadap Individu – Individu di dalam Organisasi;
- c. Fleksibilitas diukur Sejahterama Organisasi menyelesaikan dengan perubahan dan sejauhmana pula Learning Organization/penciptaan iklim belajar yang terus menerus dilakukan;
- d. Komunikasi diukur sejauh mana Organisasi/Individu Organisasi dapat memenuhi kebutuhan masyarakat/pelanggan;
- e. Berfokus pada Hasil, diukur sampai sejauhmana pengukuran Kinerja dilakukan dalam mencapa pegawai yang senantiasa berusaha dan tidak mudah menyerahi Visi dan Misi;
- f. Memiliki kompetensi meningkatkan Kinerja yang diukur adalah sejauh mana pemupukan semangat berusaha dilakukan, ketangguhan pegawai menghadapi masalah dan semangat pegawai yang senantiasa berusaha dan tidak mudah menyerah;

BAB V

TATA CARA PENILAIAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Pasal 6

- (1) Penilaian Kinerja dilakukan dengan pendekatan Format Kuantitatif dan Format Kualitatif;
- (2) Format Kuantitatif yaitu pendekatan mengetahui untuk sering tingkat Kinerja Organisasi;
- (3) Format Kualitatif yaitu pendekatan untuk mengetahui respon dari setiap pernyataan Organisasi;

Pasal 7

- (1) Berdasarkan pendekatan sebagaimana dimaksud Pasal 6 ayat (2). Format Kuantitatif sering dilakukan dgn cara :
 - a. Dilakukan pemberian skor terhadap setiap jawaban, dimana untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan nilai 1, berurusan hingga jawaban Sangat Setuju (SS) diberikan nilai 5;
 - b. Dilakukan penjumlahan keseluruhan skor yang diperoleh sehingga didapat nilai perolehan;
 - c. Dilakukan pengklasifikasi;

- (2) Pengklasifikasian dilakukan dengan cara sebagai berikut ;
- a. Nilai Tertinggi yang bisa dicapai : 5×35 (jumlah pernyataan) = 175 dan nilai terendah yang bisa dicapai $1 \times 35 = 35$;
 - b. Rentang Nilai Tertinggi dan Terendah : 175-35-140 sehingga internal tentangan tersebut untuk 3 kategori adalah $140 : 3 = 46$ (pembulatan 0 angka dibelakang koma);
- (3) Klasifikasi terdiri dari :
- a. 35 – 81 : termasuk rendah
 - b. 8 – 128 : termasuk sedang;
 - c. 129 – 175 : termasuk tinggi;

Pasal 8

Berdasarkan Pendekatan sebagaimana dimaksud Pasal 6 ayat (3), Format Kualitatif dapat dilakukan dengan 2 (dua) dimensi yaitu :

- a. Dimensi Proses yaitu pendekatan apa yang digunakan untuk menanggapi suatu keadaan/pernyataan dan bagaimana pendekatan tersebut dilaksanakan ;
- b. Dimensi Hasil yaitu pendekatan yang menunjuk pada out comes yang dicapai pada keadaan/pernyataan yang ditanyakan pada indikator hasil Organisasi;

Pasal 9

- (1) Yang termasuk Pendekatan Dimensi Proses sebagaimana dimaksud Pasal 8 huruf a, yaitu;
- a. Pendekatan yang tepat ;
 - b. Efektifitas penggunaan pendekatan dilihat dari pengulangan penggunaan, pengintergrasian, kekonsistenan, pemasukan unsur evaluasi dan perbaikan (dalam pendekatan tersebut);
 - c. Kesesuaian dengan kebutuhan Organisasi
 - d. Bukti adanya keuntungan dari inovasi dan perubahan yang dilakukan;
 - e. Pendekatan sudah disebarakan sehingga terdapat penggunaan pendekatan (yang sama) pada beberapa unit yang ada;
- (2) Yang di maksud Tingkat Dimensi Hasil sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 8 huruf b, yaitu;
- a. Tingkat Kinerja yang ada;
 - b. Tingkat Kinerja dibandingkan organisasi lain;
 - c. Tingkat Perbaikan Kinerja (kecepatan dan keluasaan);

Pasal 10

- (1) Penilaian Kerja Organisasi berdasarkan Peningkatan Dimensi proses sebagaimana dimaksud pasal 9 ayat (1), untuk setiap pernyataan diberikan penilaian antara 0 – 5;

- (2) Rincian penilaian sebagaimana dimaksud ayat (1), sebagai berikut :
- a. Nilai 0 : Masalah / Keadaan belum ditangani, belum ada pendekatan yang an ydigunakan;
 - b. Nilai 1 : Pemecahan masalah dengan pendekatan yang sistematis mulai dilakukan,namun ada gap diantara pegawai/unit yang ada sehingga bisa menghambat pemecahan masalah/pendekatan yang telah disusun;
 - c. Nilai 2 : Pendekatan yang efektif sis tematik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi mulai terbentuk, pendekatan mulai bisa diterima pegawai/unit yang ada serta mulai ada mekanisme evaluasi dan perbaikan dalam proses internal yang ada;
 - d. Nilai 3 : Pendekatan efektif,sietematik dan sesuai dengan kebutuhan keseluruhan organisasi terbentuk, pendekatan diterima pegawai/unit yang ada seta mekanisme evaluasi dan perbaikan dalam proses yang ada telah mampu meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi;
 - e. Nilai 4 : Pendekatan efektif,sistematik dan sesuai dengan kebutuhan keseluruhan organisasi dan kebutuhan akan perubahan organisasi mulai terbentuk pendekatan dddditerima pegawai/unit yang ada tanpa peningkatan integrasi nampak nyata dalam organisasi dan pendekatan yang dipakai terintegrasi dengan kebutuhan organisasi;
 - f. Nilai 5 : Pendekatan efektif sistematik dan sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan keseluruhan organisasi dan kebutuhan akan perubahan organisasi.Pendekatan diterima sepenuhnya oleh seluruh pegawai/unit yang ada tanpa kelemahan dan gap yang bearti. Mekanisme evaluasi dan perbaikan serta pembelajaran organisasi menjadi alat utama dalam menajemen, perbaikan dan peningkatan integrasi nampak nyata dalam organisasi dan pendekatan yang dipakai terintegrasi sepenuhnya dengan kebutuhan organisasi;

Pasal 11

- (1) Penilaian Kinerja Organisasi berdasarkan pendekatan Dimensi Hasil sebagaimana dimaksud pasal 9 ayat (2), untuk setiap pernyataan diberikan penilaian antara 0 – 5;
- (2) Rincian penilaian sebagaimana dimaksud ayat (1),sebagai berikut ;
- a. Nilai 0 : Tidak ada hasil atau hasil yang buruk :
 - b. Nilai 1 : Hasil yang kurang pada proses-rose yang dianggap penting namun ada sedikit peningkatan hasil dan tigtat kinerja pada beberapa (sedikit) Unit;
 - c. Nilai 2 : Hasil yang membaik pada proses-proses yang dianggap penting,ada peningkatan hasil dan tingkat kinerja pada beberapa unit dan mulai terbentuk kecenderungan untuk memperoleh informasi komparatif (dengan organisasi lain) ;

- d. Nilai 3 : Hasil organisasi sesuai dengan harapan pelanggan, masyarakat dan standar proses/prosedur yang ada peningkatan hasil dan tingkat kinerja yang baik pada kebanyakan unit, adanya hasil/kinerja yang buruk pada sebagian besar proses-proses yang penting serta hasil yang baik/menerima kekuatan pada hasil komparasi kinerja dengan organisasi lain;
- e. Nilai 4 : Hasil organisasi sesuai dengan harapan pelanggan masyarakat standar, standar proses/prosedur dan perencanaan yang ada, peningkatan hasil dan tingkat kinerja yang berkelanjutan, hasil/kinerja yang baik/mencerminkan kekuatan pada hasil komparasi kinerja dengan organisasi lain;
- f. Nilai 5 : Hasil organisasi sesuai sepenuhnya dengan harapan masyarakat, standar proses/prosedur dan perencanaan yang ada peningkatan hasil dan tingkat kinerja yang berkelanjutan, hasil/kinerja yang sangat baik pada sebagian besar proses-proses yang dianggap penting serta hasil yang sangat baik/mencerminkan kekuatan pada hasil komparatif kinerja dengan organisasi lain;

BAB VI

LANGKAH-LANGKAH PENILAIAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Pasal 12

Pelaksanaan penilaian Kinerja dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- (a) Identifikasi bagian dari organisasi yang akan di nilai.
Tujuannya dari kegiatan ini adalah untuk memastikan keseluruhan bagian yang ingin dinilai tercakup dalam penilaian yang akan dilakukan serta data informasi dapat terkumpul dari bagian tersebut, hal ini juga untuk memastikan bahwa dalam pemilihan pimpinan dan anggota tim self assessment mencerminkan representasi dari bagian tersebut. Prosesnya dilakukan dengan menentukan bagian mana yang akan dinilai dan mana yang tidak akan dinilai, gambar/bagan/struktur organisasi akan sangat membantu dalam proses ini.
- b) Memilih Ketua-Ketua Tim
Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menentukan orang-orang yang akan terlihat dalam penyusunan profil organisasi prosesnya dilakukan dengan memilih orang-orang mempunyai kemampuan memimpin dan fasilitasi serta mempunyai pengetahuan yang luas mengenai organisasi.
- (c) Menentukan Format dan Lingkup Penilaian.
 - 1. Format Kuantitatif
Pernyataan yang dibuat setidaknya dapat memrepresentasikan kinerja organisasi dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.

2. Format Kualitatif.

- a. Agar setiap pernyataan mendapat tanggapan dari setiap SKPD;
- b. Pernyataan pertanyaan dibuat mengarah pada indikator/karakteristik organisasi berkinerja tinggi seperti : visi dan misi;
- c. menetapkan hasil yang akan dicapai dan berfokus pada pencapaian keberhasilan (fokus on results and creating value), berkomunikasi dengan stakeholders/pihak terkait dengan kinerja organisasi (eustomer-driven excellence), fleksibel, pemberdayaan pegawai serta selalu berkompetisi meningkatkan kinerja/pemupukan semangat berusaha.

Pasal 13

Untuk memperoleh hasil maksimal, efektif dan efisien, penilaian organisasi akan dilaksanakan secara berkala sebagai dasar untuk melakukan perubahan dan pemberdayaan organisasi.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

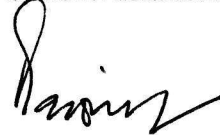
Pasal 14

Peraturan Bupati ini mulai Berlaku pada tanggal diundangkan

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

Ditetapkan di Kasongan
pada tanggal 12 Juni 2013

BUPATI KATINGAN



DUWEL RAWING

Diundangkan di Kasongan
Pada tanggal 12 Juni 2013

**Plt. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KATINGAN**



JAINUDIN SAPRI