



SALINAN

BUPATI RAJA AMPAT
PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

PERATURAN BUPATI RAJA AMPAT
NOMOR 16 TAHUN 2023

TENTANG

PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA
BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN RAJA AMPAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI RAJA AMPAT,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi bagi peningkatan kualitas dan produktivitas kerja perlu dilakukan penilaian kinerja dan pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat sesuai dengan kriteria yang ditentukan;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 231 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Premarital Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf A dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Bupati tentang Pemberian Penghargaan Kepada Pegawai Negeri Sipil Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat
- Mengingat :
1. 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);

2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);
3. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Sarmi, Kabupaten Keerom, Kabupaten Sorong Selatan, Kabupaten Raja Ampat, Kabupaten Pegunungan Bintang, Kabupaten Yahukimo, Kabupaten Tolikara, Kabupaten Waropen, Kabupaten Kaimana, Kabupaten Boven Digoel, Kabupaten Mappi, Kabupaten Asmat, Kabupaten Teluk Bintuni, Kabupaten Teluk Wondama di Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 129, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4245);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5023);
5. 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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
9. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Barat Daya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 223, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6831);
10. 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) 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 106 Tahun 2021 tentang Kewenangan dan Kelembagaan Pelaksanaan Kebijakan Otonomi Khusus Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6730);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Daerah Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Raja Ampat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Raja Ampat (Lembaran Daerah Kabupaten Raja Ampat Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Raja Ampat Nomor 127) yang beberapa kali telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan Kesatu atas Peraturan Daerah Kabupaten Raja Ampat (Lembaran Daerah Kabupaten Raja Ampat Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Raja Ampat Nomor 147);

14. 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) 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Raja Ampat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Raja Ampat (Lembaran Daerah Kabupaten Raja Ampat Tahun 2020 Nomor 153, Tambahan Lembaran Dearah Kabupaten Raja Ampat Nomor 122) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Raja Ampat Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 (Lembaran Daerah Kabupaten Raja Ampat Tahun 2020 Nomor 152, Tambahan Lembaran Dearah Kabupaten Raja Ampat Nomor 121);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN RAJA AMPAT

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Raja Ampat.
2. Bupati adalah Bupati Raja Ampat.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Raja Ampat.
4. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Satuan Organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat.
6. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat.
7. Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Raja Ampat.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Pemerintah Daerah Kabupaten Raja Ampat.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Penghargaan adalah pengakuan kepada ASN atas prestasi dan pengabdianya yang dibaktikan kepada Pemerintah Kabupaten Raja Ampat dan bermanfaat bagi Daerah.
10. Prestasi adalah suatu hasil yang telah dicapai dengan keuletan kerja sebagai bukti usaha yang telah dilakukan atau dikerjakan dalam bidang tertentu berupa inovasi/karya cipta baik yang berbentuk fisik maupun non fisik.
11. Inovasi/ Karya Cipta adalah proses dan/atau hasil pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan/atau jasa), proses, dan/atau system yang baru, yang memiliki nilai prestasi dan kemanfaatan yang berarti.
12. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, Kerjasama dan Prakarsa.
13. Tim Penilai adalah tim yang bertugas meneliti, menyeleksi dan memilih calon yang akan diberikan penghargaan sebagai ASN berprestasi.

14. Aparatur Sipil Negara Berprestasi yang selanjutnya disebut ASN Berprestasi adalah ASN yang dipilih dan ditetapkan berdasarkan hasil penilaian terhadap prestasi serta kinerja pegawai tersebut.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Pemberian Penghargaan ASN Berprestasi di maksudkan sebagai pengakuan dan apresiasi Pemerintah Kabupaten atas Prestasi kerja dan jasa-jasa yang dilakukan oleh PNS karena dinilai telah menyumbangkan pikiran, inovasi/karya, karsa, atau cipta, dan darma bakti yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten serta bermanfaat bagi Daerah.

Pasal 3

Pemberian penghargaan bagi ASN sebagaimana dimaksud Pasal 2 bertujuan untuk:

- a. memberikan motivasi kepada ASN untuk berperan secara aktif dalam pembangunan di daerah yang bersifat fisik materiil maupun mental spiritual, sehingga dapat terwujud kondisi masyarakat yang dinamis dan kreatif; dan
- b. memberikan motivasi kepada PNS untuk meningkatkan kinerja dan prestasi serta mengembangkan sikap keteladanan bagi setiap PNS, serta mendorong semangat melahirkan karya terbaik bagi kemajuan Daerah.

BAB III BENTUK, KATEGORI, JUMLAH, DAN PERSYARATAN PEMBERIAN PENGHARGAAN

Bagian Kesatu Bentuk Penghargaan

Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah memberikan penghargaan kepada PNS Berprestasi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Raja Ampat.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan dalam bentuk:
 - a. Piagam;
 - b. Medali bertali pita;
 - c. Barang atau uang;
 - d. Penghargaan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
 - e. Kesempatan untuk pengembangan kompetensi berupa kesempatan untuk melaksanakan studi banding, diklat atau short course di dalam negeri.
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada PNS Berprestasi Terbaik pada setiap kategori.
- (4) Besaran penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua
Kategori Penghargaan

Pasal 4

- (1) PNS berprestasi yang diberikan penghargaan terdiri dari kategori sebagai berikut:
 - a. PNS yang menduduki Jabatan Struktural Eselon III (Administrator);
 - b. PNS yang menduduki Jabatan Struktural Eselon IV (Pengawas);
 - c. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu (angka kredit); dan
 - d. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional atau Pelaksana.
- (2) Bagi PNS yang mendapatkan prestasi di tingkat Provinsi atau Nasional yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya tidak dapat mengikuti seleksi PNS Berprestasi tingkat Kabupaten namun dapat diberikan penghargaan.

Bagian Ketiga
Jumlah Penghargaan

Pasal 5

- (1) Jumlah penghargaan yang diberikan kepada PNS Berprestasi sebanyak 1 (satu) orang terbaik untuk setiap kategori;
- (2) PNS Berprestasi yang akan menerima Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Apabila PNS penerima penghargaan sebagaimana dimaksud ayat (1) meninggal dunia, maka bentuk penghargaan yang diterima diserahkan kepada ahli warisnya. Pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi diserahkan secara simbolis oleh Bupati pada peringatan Hari Ulang Tahun KORPRI atau hari besar lainnya pada tahun penetapan.

Bagian Keempat
Persyaratan Pemberian Penghargaan

Pasal 6

- (1) Penghargaan PNS Berprestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 diberikan kepada PNS yang memenuhi persyaratan sebagai berikut
 - a. persyaratan umum; dan
 - b. persyaratan khusus.
- (2) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. PNS;
 - b. Belum pernah menerima penghargaan PNS berprestasi untuk masing-masing kategori;
 - c. Sehat jasmani dan rohani;
 - d. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin PNS tingkat berat, sedang atau ringan;
 - e. Tidak pernah dikenakan hukuman pidana kurungan/ penjara.
 - f. Tidak dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin tingkat berat, sedang atau ringan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Kepala PD pengusul; dan

- g. Tidak berstatus tersangka, terdakwa atau terpidana dalam kasus hukum.
- (3) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
- a. untuk kategori pejabat eselon III dan IV, minimal memiliki masa kerja jabatan 1 (satu) tahun (dapat dikumulatikan dari dua atau lebih jabatan yang sama eselonnya);
 - b. penilaian prestasi kerja terdiri dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Prestasi Kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - c. diusulkan oleh Kepala PD masing-masing;
 - d. masuk kerja sekurang-kurangnya hadir 90% dalam setahun, dengan melampirkan data kehadiran selama 2 (dua) tahun terakhir;
 - e. proposal/makalah hasil inovasi yang bermanfaat untuk Pemerintah Daerah;
 - f. lulus seleksi Tim Penilai.

BAB IV TATA CARA PENILAIAN

Bagian Kesatu Aspek Penilaian

Pasal 7

Aspek penilaian terdiri atas:

- a. Inovasi/karya cipta, yaitu proses dan/atau hasil pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan/atau jasa), proses, dan/atau sistem yang baru, yang memiliki nilai prestasi dan kemanfaatan yang berarti bagi Daerah sesuai dengan visi dan misi Daerah.
- b. Inisiatif/prakarsa, yaitu upaya aktif untuk menemukan peluang, menemukan ide dan mengembangkan ide serta cara baru dalam memecahkan suatu permasalahan.
- c. Prestasi, yaitu suatu hasil yang telah dicapai melalui keuletan kerja sebagai bukti usaha yang telah dilakukan atau dikerjakan dalam bidang tertentu, berupa Inovasi/ Karya Cipta baik yang berbentuk fisik maupun non fisik pada bidang maupun di luar tugas pokok dan fungsi PNS yang bersangkutan.
- d. Orientasi Pelayanan, yaitu sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan/atau instansi lain.
- e. Kerjasama, yaitu kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja bersama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna.
- f. Integritas, yaitu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

- g. Komitmen, yaitu kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi, dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan/atau golongan.
- h. Kinerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kuantitas dan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa.

Pasal 8

Pedomaan Penilaian PNS Berprestasi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua

Tim Penilai dan Mekanisme Penilaian

Pasal 9

- (1) Untuk menjamin ketelitian, kecermatan dan objektivitas dalam menilai dan menentukan PNS Berprestasi, dibentuk Tim Penilai.
- (2) Mekanisme Penilaian terhadap Calon penerima Penghargaan PNS Berprestasi dilakukan dalam 2 (dua) tahap, yaitu:
 - a. penilaian di tingkat PD;
 - b. penilaian di tingkat Daerah.
- (3) Penilaian di tingkat PD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan oleh Tim Penilai di tingkat PD yang dibentuk oleh Kepala PD .
- (4) Tim Penilai di tingkat PD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit terdiri atas :
 - a. 1 (satu) orang Ketua;
 - b. 1 (satu) orang Sekretaris;
 - c. 1 (satu) orang Anggota.
- (5) Tim Penilai di tingkat PD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melakukan penilaian secara objektif terhadap pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan Prestasi kerja dari PNS di lingkungan PD untuk memilih 1 (satu) orang calon pegawai berprestasi di lingkungannya.
- (6) Pegawai Berprestasi yang terpilih di PD dapat diusulkan kepada Tim Penilai tingkat Daerah sebagai Calon penerima Penghargaan PNS Berprestasi Daerah.
- (7) Penilaian di tingkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dilakukan oleh Tim Penilai di tingkat Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati yang terdiri dari :
 - a. unsur Inspektorat
 - b. unsur Badan yang membidangi urusan Kepegawaian Daerah
 - c. unsur Bappeda
 - d. unsur Bagian Organisasi
 - e. unsur Bagian Hukum
 - f. tenaga Ahli/Profesional

- (8) Tim Penilai tingkat Daerah dalam melaksanakan tugas dapat menunjuk Tenaga Ahli/Profesional.
- (9) Tenaga Ahli/Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf g, ditetapkan dengan Keputusan Ketua Tim tingkat Daerah.
- (10) Tim Penilai tingkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (6) mempunyai tugas meneliti kelengkapan berkas, menyeleksi dan memilih PNS, serta mempertimbangkan dan mengusulkan nama-nama calon penerima penghargaan.
- (11) Penilaian Calon penerima Penghargaan PNS Berprestasi di tingkat Daerah dilaksanakan dalam 2 (dua) tahapan yaitu:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. tes kemampuan bidang (pemaparan makalah dan wawancara).

Pasal 10

Setiap PNS yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 wajib mengikuti semua tahapan penilaian.

Bagian Ketiga Prosedur Pengusulan PNS Berprestasi

Pasal 11

- (1) Kepala PD dapat mengusulkan PNS di lingkungannya yang telah memenuhi persyaratan dan melalui tahapan penilaian di tingkat PD atas dasar surat edaran Sekretaris Daerah tentang usulan pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Sekretaris Daerah melalui Kepala BKPSDM dengan melampirkan:
 - a. Pas foto berwarna ukuran 4x6 1 lembar;
 - b. Fotokopi legalisir surat keputusan Pengangkatan sebagai CPNS dan PNS;
 - c. Fotokopi legalisir surat keputusan Pangkat terakhir;
 - d. Fotokopi legalisir penilaian Prestasi kerja selama 2 (dua) tahun terakhir;
 - e. Surat keterangan Kepala PD bahwa PNS yang diusulkan tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani atau tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, sedang, atau ringan, serta tidak pernah dihukum penjara karena melakukan tindak kriminal dan atau tidak sedang menjalani hukuman penjara;
 - f. Surat dari Kepala PD yang menerangkan Prestasi PNS yang diusulkan beserta keterangan belum pernah mendapatkan penghargaan baik dari tingkat provinsi, nasional, maupun internasional;
 - g. Surat keterangan pendukung lainnya seperti fotokopi sertifikat atau piagam penghargaan atas Prestasi (jika ada);
 - h. Dokumen foto atau laporan yang menunjukkan Prestasi/Kinerja yang bersangkutan;
 - i. Berita acara hasil penilaian dari Tim Penilaian PNS Berprestasi di tingkat PD;

- (3) Kepala PD di Lingkungan Pemerintah Daerah mengusulkan paling banyak 1 (satu) orang PNS calon penerima penghargaan PNS Berprestasi dari masing- masing kategori dan menyampaikannya kepada Sekretaris Daerah melalui Kepala BKPSDM.
- (4) Kepala BKPSDM menyampaikan nama-nama calon penerima penghargaan PNS Berprestasi untuk masing- masing kategori di Lingkungan Pemerintah Daerah hasil seleksi dan penilaian serta pertimbangan dari Tim Penilai Tingkat Daerah kepada Sekretaris Daerah untuk selanjutnya dilaporkan kepada Bupati dan ditetapkan oleh Bupati.

Pasal 12

- (1) Setiap PNS Berprestasi hanya berhak menerima 1 (satu) kali penghargaan PNS Berprestasi tingkat Daerah/Kabupaten, dan dapat diikutsertakan pada kegiatan serupa tingkat Provinsi atau Nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Bagi PNS yang sudah pernah menerima penghargaan atas Prestasi di tingkat Provinsi, Nasional, atau Internasional tidak diperkenankan untuk diusulkan kembali sebagai PNS Berprestasi tingkat Daerah/Kabupaten dengan Inovasi/Karya Cipta dalam jenis dan atau bidang yang sama.

BAB V LAIN-LAIN

Pasal 13

Hasil Inovasi dari PNS berprestasi yang telah ditetapkan sebagai pemenang, menjadi hak milik Pemerintah Kabupaten Raja Ampat, untuk digunakan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat.

BAB VI PEMBIAYAAN

Pasal 14

Pembiayaan atas pemberian Penghargaan kepada PNS Berprestasi dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Raja Ampat.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan
Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Raja
Ampat.

Ditetapkan di Waisai
pada tanggal, 18 April 2023

BUPATI RAJA AMPAT,
CAP/TTD
ABDUL FARIS UMLATI

Diundangkan di Waisai
pada tanggal, 18 April 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN RAJA AMPAT,
CAP/TTD
YUSUF SALIM



BERITA DAERAH KABUPATEN RAJA AMPAT TAHUN 2023 NOMOR 16

Untuk salinan yang sah sesuai dengan yang aslinya,

An. SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN TATA PEMERINTAHAN DAN KESRA

Ub

KEPALA BAGIAN HUKUM,



MOHAMMAD FADLY TAFALAS, SH
PEMBINA (IV/a)
NIP. 19790527 200502 1 001

LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI RAJA AMPAT
 NOMOR : 16 TAHUN 2023
 TANGGAL : 18 APRIL 2023
 TENTANG : PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA PEGAWAI NEGERI
 SIPIL BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 DAERAH KABUPATEN RAJA AMPAT

PEDOMAN PENILAIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERPRESTASI DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN RAJA AMPAT

I. UNSUR PENILAIAN

Unsur penilaian dibedakan antara Pejabat Struktural dan non Struktural. Penilaian untuk non struktural hanya meliputi faktor umum dan Kuesioner, Pejabat Struktural meliputi faktor umum, keterampilan kinerja dan Kuesioner.

II. BOBOT PENILAIAN

Penilaian dari Tim Penilai Perangkat Daerah Penilaian terhadap Pejabat Struktural lebih ditekankan kepada kemampuan manajerial, sedangkan penilaian kinerja Jabatan Fungsional Umum / Pelaksana dan Jabatan Fungsional Tertentu lebih ditekankan kepada penguasaan teknis dan administrasi.

No	Komponen Yang Dinilai	% Bobot			Ket
		Fungsional Umum/ Pelaksana	Fungsional Tertentu	Pejabat Struktural	
1	Umum				
	a. Mutu	17,5	17,5	5	
	b. Produktifitas	17,5	17,5	5	
	c. Pengetahuan tentang tupoksi	15	15	5	
	d. Kehandalan	20	20	7,5	
	e. Ketersediaan	15	15	5	
	f. Ketidaktergantungan	15	15	5	
2	Keterampilan Kinerja				
	a. Perencanaan			7,5	
	b. Pengorganisasian			7,5	
	c. Penghargaan			5	
	d. Pengendalian			7,5	
	e. Pengembangan			5	
	f. Analisis masalah			7,5	
	g. Pengambilan keputusan			7,5	
	h. Relasi interpersonal			5	

i. Komunikasi			5	
j. Peluang yang sama			5	
k. Pengetahuan Jabatan			5	
Total	100	100	100	

III. LANGKAH-LANGKAH PENILAIAN

Penilaian dalam pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Raja Ampat melalui langkah sebagai berikut:

- a. Membuat daftar nama pegawai yang akan dinilai.
- b. Melakukan penilaian terhadap semua pegawai yang telah didaftar dengan menggunakan instrument penilaian sebagaimana tercantum dalam pedoman penilaian Pegawai Negeri Sipil Berprestasi. Komponen yang dinilai hanya yang mempunyai bobot nilai, sesuai dengan status dan kedudukan pegawai.
- c. Skala nilai yang diperoleh kemudian dikalikan dengan bobot nilai yang telah ditentukan dan dimasukkan dalam rekapitulasi bobot penilaian perorang sesuai dengan format lampiran 2.
- d. Membuat peringkat pegawai menurut skor terbaik sampai dengan terjelek untuk tiap-tiap komponen kinerja yang dinilai.
- e. Pegawai yang dinyatakan lulus seleksi pada tingkat PD adalah:

Penilaian dari atasan langsung

1. Fungsional Umum / Pelaksana dan Fungsional Tertentu (angka kredit)
Nilai minimal untuk masing-masing komponen 85, dengan total skor minimal 8.500 setelah dikalikan bobot nilai.

2. Pejabat Struktural
Nilai minimal 85 untuk masing-masing komponen penilaian, dengan total skor minimal 8.500 setelah dikalikan bobot nilai.

- f. Jika penilaian pada tingkat Daerah terdapat dua atau lebih pegawai dengan perolehan nilai yang sama, maka akan diadakan tes tambahan, yang akan ditetapkan kemudian.

Contoh:

Penilaian dari Tim Penilai Perangkat Daerah

- Penilaian Pegawai Negeri Sipil Berprestasi untuk jabatan Fungsional Umum /Pelaksana:

PENILAIAN KINERJA

Nama : HERMANUS DIMARA
NIP : 19820803 200902 1 001
Jabatan : Fungsional Umum
Unit Organisasi : BKPSDM Kabupaten Raja Ampat
Tanggal Penilaian : 15 Juli 2020

Catatan: Evaluasi secara cermat prestasi pegawai dalam hubungan pelaksanaan tugasnya yang sekarang. Serta pengisian identifikasi pemeringkatan pada kotak skala penilaian sesuai dengan prestasi yang dicapai. Nilai-nilai tersebut akan dijumlahkan dan dirata-ratakan untuk mendapatkan satu skor secara keseluruhan.

IDENTIFIKASI PEMERINGKATAN

A : Luar biasa C : Baik E : Kurang
B : Sangat Baik D : Cukup

No	Faktor Komponen Umum	Skala	Pemeringkatan	Ket
1	Mutu: Kecermatan, ketuntasan dan dapat dilaksanakannya pekerjaan yang ditugaskan	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/>	90 – 100 80 – 90 70 – 80 60 – 70 Kurang dari 60	Nilai 90
2	Produktivitas : Mutu dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/>	90 – 100 80 – 90 70 – 80 60 – 70 Kurang dari 60	Nilai 85

3	Pengetahuan Tupoksi : Keterampilan dan informasi praktis / teknis yang digunakan pada Jabatan	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/>	90 – 100 80 – 90 70 – 80 60 – 70 Kurang dari 60	Nilai 85
4	Kehandalan : Sejauh mana seorang pegawai dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/>	90 – 100 80 – 90 70 – 80 60 – 70 Kurang dari 60	Nilai 88
5	Ketersediaan : Sejauh mana seorang pegawai tepat pada waktunya, meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan.	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/>	90 – 100 80 – 90 70 – 80 60 – 70 Kurang dari 60	Nilai 95
6	Ketidaktergantungan: Sejauh mana pelaksanaan pekerjaan, kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/>	90 – 100 80 – 90 70 – 80 60 – 70 Kurang dari 60	Nilai 85

Waisai,.....
Kepala PD

.....
NIP.

Pembahasan:

- Pembobotan instrument penilaian dari atasan langsung:

$$\begin{aligned} \text{Bobot} &= (\text{nilai mutu} \times 17,5) + (\text{nilai produktifitas} \times 17,5) + (\text{nilai} \\ &\quad \text{pengetahuan tupoksi} \times 15) + (\text{nilai kehandalan} \times 20) + \\ &\quad (\text{nilai ketersediaan} \times 15) + (\text{nilai ketidaktergantungan} \times \\ &\quad 15) \\ &= (90 \times 17,5) + (85 \times 17,5) + (85 \times 15) + (88 \times 20) + (95 \times 15) \\ &\quad + (85 \\ &\quad \times 15) \\ &= 1.575 + 1.488 + 1.275 + 1.760 + 1.425 + 1.275 \\ &= 8.798 \end{aligned}$$

Perhitungan penilaian Sdr. HERMANUS DIMARA, S.T. tersebut diatas selanjutnya dimasukkan dalam rekapitulasi bobot penilaian sebagai berikut:

REKAPITULASI BOBOT PENILAIAN KINERJA
BERDASARKAN PENILAIAN DARI ATASAN LANGSUNG

Nama : HERMANUS DIMARA
NIP : 19820803 200902 1 001
Jabatan : Fungsional Umum
Unit Organisasi : BKPSDM Kabupaten Raja Ampat

No	Komponen yang dinilai	Nilai x Bobot	Jumlah
1	Mutu	90x17,5	1.575
2	Produktivitas	85x17,5	1.488
3	Pengetahuan tentang tupoksi	85x15	1.275
4	Kehandalan	88x20	1.760
5	Ketersediaan	95x15	1.425
6	Ketidaktergantungan	85x15	1.275
	Jumlah		8.798

- Tata cara Penilaian Kinerja untuk Jabatan Fungsional Umum tersebut di atas berlaku juga untuk Jabatan Fungsional Tertentu (angka kredit) dan Jabatan Struktural.

Dari bobot perhitungan diatas maka Sdr. HERMANUS DIMARA, S.T. dapat diusulkan untuk mengikuti seleksi Pegawai Negeri Sipil Berprestasi tingkat Daerah karena hasil akhir bobot penilaiannya lebih dari bobot minimal penilaian yang telah ditentukan yaitu sebesar 8.798.

IV. PROSES PENILAIAN

Penilaian dilakukan secara tertutup dengan mempertimbangkan kinerja dan aspek perilaku, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. a. Setiap Kepala PD menginstruksikan Eselon III dan IV untuk memberikan penilaian secara tertutup terhadap pegawai dibawahnya yang dianggap layak untuk diusulkan.
 - b. Kepala PD melalui Tim Penilai PD memberikan penilaian dan melakukan seleksi secara tertutup terhadap Pejabat Struktural Eselon III dan IV dibawah dilingkungannya yang dianggap berprestasi dan layak untuk diusulkan.
 - c. Kepala PD memilih 1 (Satu) orang pegawai dari kategori Pejabat Struktural Eselon III, Eselon IV, Fungsional Tertentu (angka kredit) dan Fungsional Umum dilingkungannya yang memperoleh nilai tertinggi untuk diusulkan kepada Tim Penilai Tingkat Daerah.
2. Penilaian dari aspek perilaku dengan mempertimbangkan penilaian langsung dari atasan langsung

BUPATI RAJA AMPAT,
CAP/TTD
ABDUL FARIS UMLATI

Untuk salinan yang sah sesuai dengan yang aslinya,

An. SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN TATA PEMERINTAHAN DAN KESRA
Ub
KEPALA BAGIAN HUKUM,



MOHAMMAD FADLY TAFALAS, SH
PEMBINA (IV/a)
NIP. 19790527 200502 1 001

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI RAJA AMPAT
NOMOR : 16 TAHUN 2023
TANGGAL : 18 APRIL 2023
TENTANG : PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA PEGAWAI NEGERI
SIPIL BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN RAJA AMPAT

**FORMAT SURAT PERNYATAAN TIDAK PERNAH DIJATUHI
HUKUMAN DISIPLIN DAN HUKUMAN PIDANA KURUNGAN
ATAU PENJARA**

KOP SURAT

SURAT PERNYATAAN
TIDAK PERNAH DIJATUHI HUKUMAN
DISIPLIN DAN HUKUMAN PIDANA
KURUNGAN ATAU PENJARA

Nomor:.....

1. Yang bertanda tangan dibawah ini:

- a Nama :
- .
- b NIP :
- .
- c. Pangkat/ golongan :
ruang
- d Jabatan :
- .

Dengan ini menyatakan bahwa PNS:

- a Nama :
- .
- b NIP :
- .
- c. Tempat,Tanggal Lahir :
- d Jenis Kelamin :
- .
- e. Pangkat/ golongan :
ruang
- f. Jabatan :
- g. Unit Kerja :

Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin PNS tingkat berat, sedang atau ringan. Tidak sedang menjalani Hukuman Disiplin tingkat berat, sedang atau ringan. Tidak dalam proses pemeriksaan berkaitan dengan pelanggaran disiplin pegawai. Tidak pernah dikenakan hukuman pidana kurungan/penjara dan tidak berstatus tersangka, terdakwa atau terpidana dalam kasus hukum.

2. Surat Pernyataan ini buat dengan sesungguhnya dengan mengingat Sumpah Jabatan dan apabila dikemudian hari ternyata isi Surat Pernyataan ini tidak benar yang mengakibatkan kerugian bagi Negara, maka saya bersedia menanggung kerugian tersebut.
3. Untuk menjadi maklum dan bahan seperlunya.

Waisai,.....
Kepala PD

.....
NIP.

BUPATI RAJA AMPAT,
CAP/TTD
ABDUL FARIS UMLATI

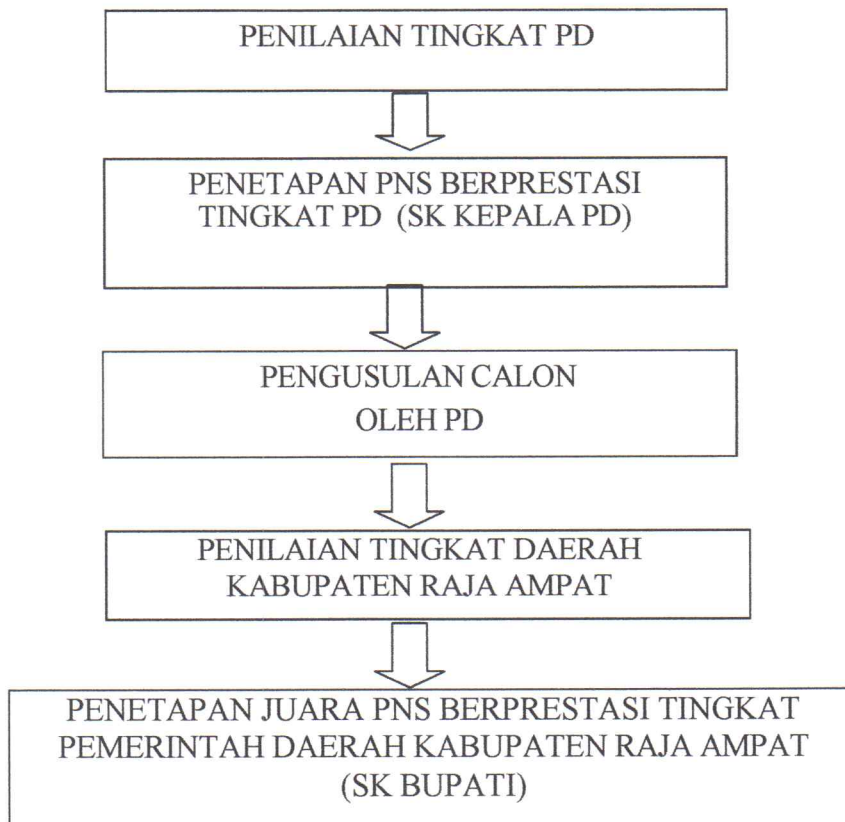
An.SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN TATA PEMERINTAHAN DAN KESRA
Ub
KEPALA BAGIAN HUKUM,



MOHAMMAD FADLY TAFALAS, SH
PEMBINA (IV/a)
NIP. 19790527 200502 1 001

LAMPIRAN III : PERATURAN BUPATI RAJA AMPAT
NOMOR : 16 TAHUN 2023
TANGGAL : 18 APRIL 2023
TENTANG : PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA PEGAWAI NEGERI
SIPII BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN RAJA AMPAT

**BAGAN ALUR PENGUSULAN PENILAIAN PENGHARGAAN
PEGAWAI NEGERI SIPII BERPRESTASI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN RAJA AMPAT**



BUPATI RAJA AMPAT,
CAP/TTD
ABDUL FARIS UMLATI

Untuk salinan yang sah sesuai dengan yang aslinya,

An.SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN TATA PEMERINTAHAN DAN KESRA
Ub
KEPALA BAGIAN HUKUM,



[Signature]
MOHAMMAD FADLY TAFALAS, SH
PEMBINA (IV/a)
NIP. 19790527 200502 1 001