



SALINAN

BUPATI INDRAGIRI HULU

**PERATURAN BUPATI INDRAGIRI HULU
NOMOR 44 TAHUN 2025**

TENTANG

PENGELOLAAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI INDRAGIRI HULU,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten dan kompetitif;
- b. bahwa untuk memberikan arah, landasan, kepastian hukum dan tolok ukur dalam pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diperlukan landasan yuridis;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
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 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 Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2024 tentang Kabupaten Indragiri Hulu di Provinsi Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 148, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6963);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu (Lembaran Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2016 Nomor 4) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 2 Tahun 2024 tentang perubahan atas Organisasi dan Susunan Perangkat Daerah di Kabupaten Indragiri Hulu;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PENGELOLAAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
3. Bupati adalah Bupati Indragiri Hulu.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Pemerintah Daerah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut CPNS Daerah adalah Calon PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pimpinan adalah Pejabat Penilai Kinerja, pejabat lain dalam satu unit organisasi, lintas unit organisasi, lintas instansi pemerintah pemilik kinerja (outcome/outcome antara/ output/layanan), dan/atau pejabat lain di luar instansi pemerintah dimana pegawai mendapat penugasan khusus.

11. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
13. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
14. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
15. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.
16. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi yang memiliki fungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada suatu Instansi Pemerintah.
17. Predikat Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi, unit kerja atau tim kerja sesuai dengan Rencana Hasil Kerja dan Standar Perilaku Kerja Pegawai yang ditetapkan berdasarkan pada Nilai Dasar ASN BerAKHLAK.
18. Rencana Hasil Kerja adalah harapan pimpinan terhadap capaian kinerja setiap ASN.
19. Indikator Kinerja Individu yang selanjutnya disingkat IKI adalah ukuran keberhasilan kinerja yang dicapai oleh setiap ASN.
20. Target adalah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan Rencana Hasil Kerja.
21. Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama satu tahun kinerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
22. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.
23. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
24. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada ASN karena melanggar peraturan disiplin ASN.

25. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
26. Tugas Belajar adalah izin yang diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau setara baik di dalam maupun di luar negeri.
27. Penugasan adalah Penugasan PNS untuk melaksanakan tugas pada Instansi Pemerintah dan di luar Instansi Pemerintah selain Instansi Induknya dalam jangka waktu tertentu.
28. Sistem Informasi Kinerja Pegawai adalah sistem aplikasi yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah untuk digunakan sebagai penilain Kinerja periodik, terhadap ASN di Daerah.

Pasal 2

Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini sebagai pedoman dalam pengelolaan kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:

- a. menjamin objektivitas pembinaan Pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier;
- b. mendorong pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. meningkatkan kualitas kerja dan perilaku kerja Pegawai yang profesional; dan
- d. meningkatkan citra dan kinerja Pegawai.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini:

- a. pengelolaan Kinerja Pegawai;
- b. perencanaan Kinerja Pegawai;
- c. monitoring dan evaluasi;
- d. ketentuan lain-lain.

BAB II

PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI

Pasal 5

- (1) Setiap Pegawai wajib melaksanakan pengelolaan kinerja Pegawai.
- (2) Pengelolaan kinerja Pegawai ditujukan bagi:
 - a. PNS;
 - b. PPPK.

Pasal 6

Pengelolaan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, dapat menggunakan Sistem Informasi Kinerja Pegawai.

Pasal 7

Pengelolaan kinerja Pegawai berorientasi pada:

- a. pengembangan kinerja Pegawai;
- b. pemenuhan ekspektasi pimpinan;
- c. dialog kinerja yang intens antara Pemimpin dan Pegawai;
- d. pencapaian kinerja organisasi; dan
- e. hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.

Pasal 8

Pengelolaan Kinerja Pegawai terdiri atas:

- a. perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi;
- b. pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja Pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan dan pengembangan kinerja Pegawai;
- c. penilaian kinerja Pegawai yang meliputi evaluasi kinerja Pegawai periodik dan evaluasi kinerja Pegawai tahunan; dan
- d. tindak lanjut hasil penilaian kinerja Pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.

BAB III

PERENCANAAN KINERJA PEGAWAI

Bagian Kesatu

Perencanaan Kinerja

Pasal 9

- (1) Perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP.
- (2) Dalam proses penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pimpinan dan Pegawai melakukan dialog kinerja untuk penetapan dan klarifikasi Ekspektasi.
- (3) Penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan proses untuk menentukan:
 - a. rencana kinerja yang terdiri atas rencana hasil kerja Pegawai beserta ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target, perilaku kerja Pegawai yang diharapkan;
 - b. sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian kinerja Pegawai;
 - c. skema pertanggung jawaban kinerja Pegawai; dan
 - d. konsekuensi atas pencapaian kinerja Pegawai.
- (4) Penetapan dan klarifikasi Ekspektasi untuk penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan sejak penyusunan rancangan perjanjian kinerja unit kerja.

- (5) Penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dituangkan dalam dokumen SKP.

Pasal 10

- (1) Rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf a merupakan *outcome*, *outcome* antara, *output* dan/atau layanan yang akan dihasilkan Pegawai.
- (2) Ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek:
- a. kuantitas;
 - a. kualitas;
 - b. waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja; dan/atau
 - d. biaya.
- (3) Ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dinyatakan dengan pendekatan kualitatif atau kuantitatif.

Pasal 11

- (1) Sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf b paling sedikit meliputi dukungan:
- a. sumber daya manusia;
 - b. anggaran;
 - c. peralatan kerja;
 - d. pendampingan pimpinan; dan/atau
 - e. sarana dan prasarana.
- (2) Dalam hal sumber daya yang dibutuhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan atau mencapai kesepakatan namun tidak terealisasi, pimpinan dapat melakukan penyesuaian Ekspektasi.

Pasal 12

Skema pertanggung jawaban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf c terdiri atas :

- a. jadwal pelaporan perkembangan setiap rencana kerja Pegawai; dan
- b. bukti kinerja yang diharapkan.

Pasal 13

- (1) SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (5) ditetapkan paling lambat akhir bulan Januari.
- (2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan sesuai hasil umpan balik berkelanjutan dan penugasan di tahun berjalan kepada Pegawai.

- (3) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditandatangani oleh Pegawai dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja.

Bagian Kedua
Pelaksanaan, Pemantauan dan Pembinaan Kinerja

Pasal 14

- (1) Pegawai melaksanakan rencana kinerja setelah penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2).
- (2) Pelaksanaan rencana kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di dokumentasikan secara periodik.
- (3) Periode pendokumentasian kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. bulanan;
 - b. triwulan; dan
 - c. tahunan.

Pasal 15

- (1) Terhadap pelaksanaan rencana kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, pimpinan wajib melakukan pemantauan kinerja dalam bentuk pengamatan dan pemberian umpan balik berkelanjutan.
- (2) Umpan balik berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara:
 - a. langsung; dan/atau
 - b. tidak langsung.
- (3) Seluruh umpan balik berkelanjutan yang diterima Pegawai secara langsung dan/atau tidak langsung dituangkan dalam rekaman informasi umpan balik berkelanjutan pada Sistem Informasi Kinerja Pegawai.

Pasal 16

- (1) Pemberian umpan balik berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dilakukan oleh Pimpinan.
- (2) Selain dilakukan oleh Pimpinan, pemberian umpan balik berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh:
 - a. rekan kerja setingkat;
 - b. Pegawai di bawahnya; atau
 - c. pihak lain yang berhubungan dengan kinerja Pegawai.

Pasal 17

- (1) Umpan balik berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) terdiri atas:
 - a. umpan balik berkala; dan
 - b. umpan balik yang bersifat insidental.
- (2) Pimpinan wajib memberikan umpan balik berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai kesepakatan dengan Pegawai.

- (3) Selain umpan balik berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pimpinan dapat memberikan umpan balik yang bersifat insidental.
- (4) Rekan kerja setingkat, Pegawai di bawahnya, atau pihak lain yang berhubungan dengan kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dapat memberikan umpan balik berkala atau umpan balik yang bersifat insidental.

Pasal 18

- (1) Berdasarkan hasil umpan balik berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1), Pimpinan dapat mengetahui Pegawai yang :
 - a. menunjukkan kemajuan kinerja; dan/atau
 - b. tidak menunjukkan kemajuan kinerja.
- (2) Dalam hal Pegawai menunjukkan kemajuan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, Pimpinan dapat memberikan:
 - a. apresiasi; dan/atau
 - b. penugasan baru.
- (3) Dalam hal Pegawai tidak menunjukkan kemajuan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, Pimpinan dapat:
 - a. melakukan penyesuaian Ekspektasi;
 - b. melakukan penyesuaian dukungan sumber daya; dan/atau
 - c. melakukan atau mengusulkan pembinaan kinerja.
- (4) Kriteria kemajuan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu hasil kerja melebihi target yang sudah ditetapkan.
- (5) Kriteria tidak menunjukkan kemajuan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu hasil kerja dibawah target yang sudah ditetapkan.
- (6) Penyesuaian Ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilakukan sesuai proses penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9.
- (7) Penyesuaian dukungan sumber daya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilakukan sesuai proses penetapan dan klarifikasi Ekspektasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10.
- (8) Dalam hal telah dilakukan tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan Pegawai tetap tidak menunjukkan kemajuan kinerja, Pimpinan dapat mengambil alih rencana hasil kerja Pegawai.
- (9) Terhadap rencana hasil kerja Pegawai yang diambil alih sebagaimana dimaksud pada ayat (6), Pimpinan memberikan catatan bahwa Pegawai yang bersangkutan tidak dapat menyelesaikan rencana hasil kerja.

- (10) Catatan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) digunakan sebagai dasar pertimbangan evaluasi kinerja Pegawai oleh Pejabat Penilai Kinerja.

Pasal 19

- (1) Pembinaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3) huruf c terdiri atas:
 - a. bimbingan kinerja; dan/atau
 - b. konseling kinerja.
- (2) Bimbingan kinerja dan konseling kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja.

Bagian Ketiga Penilaian Kinerja

Pasal 20

- (1) Dalam rangka penilaian kinerja Pegawai, Pejabat Penilai Kinerja melakukan evaluasi kinerja Pegawai.
- (2) Evaluasi kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. hasil kerja; dan
 - b. perilaku kerja Pegawai.
- (3) Evaluasi kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. evaluasi kinerja periodik Pegawai; dan
 - b. evaluasi kinerja tahunan Pegawai.

Pasal 21

- (1) Evaluasi kinerja periodik Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3) huruf a dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. menetapkan capaian kinerja organisasi periodik;
 - b. menetapkan pola distribusi predikat kinerja periodik Pegawai berdasarkan capaian kinerja organisasi periodik; dan
 - c. menetapkan predikat kinerja periodik Pegawai dengan mempertimbangkan kontribusi kinerja Pegawai terhadap kinerja organisasi.
- (2) Evaluasi kinerja periodik Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan bulanan dan triwulan.
- (3) Penetapan capaian kinerja organisasi periodik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kinerja organisasi.
- (4) Hasil evaluasi kinerja periodik Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dituangkan dalam dokumen evaluasi kinerja periodik Pegawai.

- (5) Pejabat Penilai Kinerja dapat memberikan catatan dan/atau rekomendasi atas predikat kinerja periodik Pegawai pada dokumen Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai untuk perbaikan pada periode berikutnya.

Pasal 22

- (1) Evaluasi kinerja tahunan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf b dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:
- a. menetapkan capaian kinerja tahunan organisasi;
 - b. menetapkan pola distribusi predikat kinerja tahunan Pegawai berdasarkan capaian kinerja organisasi tahunan; dan
 - c. menetapkan predikat kinerja tahunan Pegawai dengan mempertimbangkan kontribusi kinerja Pegawai terhadap kinerja organisasi.
- (2) Penetapan capaian kinerja organisasi tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang kinerja organisasi.
- (3) Hasil evaluasi kinerja tahunan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dituangkan dalam dokumen evaluasi kinerja tahunan Pegawai.
- (4) Pejabat Penilai Kinerja dapat memberikan catatan, keterangan dan/atau rekomendasi atas predikat kinerja tahunan Pegawai pada dokumen evaluasi kinerja tahunan Pegawai untuk perbaikan pada tahun kinerja berikutnya.

Pasal 23

Predikat Kinerja Pegawai Periodik dan Tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan Pasal 22 ditetapkan dengan sebutan:

- a. sangat baik, predikat kinerja dengan hasil kerja Pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja Pegawai di atas ekspektasi;
- b. baik, predikat kinerja dengan hasil kerja Pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja Pegawai sesuai ekspektasi atau hasil kerja Pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja Pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja Pegawai di atas ekspektasi;
- c. butuh perbaikan, predikat kinerja dengan hasil kerja Pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja Pegawai di atas ekspektasi atau hasil kerja Pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja Pegawai sesuai ekspektasi; dan

- d. kurang, predikat kinerja dengan hasil kerja Pegawai diatas ekspektasi dan perilaku kerja Pegawai dibawah ekspektasi atau hasil kerja Pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja Pegawai dibawah ekspektasi.

Bagian Keempat Tindak Lanjut

Pasal 24

Tindak lanjut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d terdiri atas:

- a. pelaporan Kinerja Pegawai;
- b. keberatan;
- c. pemeringkatan Kinerja Pegawai;
- d. penghargaan; dan
- e. sanksi.

Pasal 25

- (1) Pelaporan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf a dilakukan secara berjenjang oleh Pejabat Penilai Kinerja kepada PyB atau Pimpinan unit kerja yang membidangi kepegawaian.
- (2) Pelaporan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan dalam bentuk dokumen evaluasi kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan Pasal 22 yang dilampiri dengan:
 - a. SKP;
 - b. hasil evaluasi kinerja Pegawai.

Pasal 26

Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf b dapat diajukan oleh Pegawai disertai alasan keberatan atas hasil evaluasi kinerja Pegawai kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja.

Pasal 27

Pemeringkatan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf c dilakukan melalui proses penetapan predikat kinerja Pegawai.

Pasal 28

- (1) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf d dapat berupa:
 - a. prioritas untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi;
 - b. prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan
- (2) Pemberian penghargaan atas hasil evaluasi kinerja Pegawai dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Selain penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK dapat memberikan penghargaan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 29

- (1) Sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf e dapat diberikan kepada Pegawai berdasarkan hasil evaluasi kinerja Pegawai.
- (2) Pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB III MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 30

- (1) Untuk pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengelolaan kinerja Pegawai, dibentuk tim monitoring dan evaluasi kinerja Pegawai, dengan unsur susunan keanggotaan yang terdiri atas:
 - a. Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan dan pembangunan;
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi organisasi; dan
 - d. Perangkat Daerah yang membidangi pengawasan.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB IV KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 31

- (1) Penyusunan sasaran kinerja Pegawai bagi Pegawai yang melaksanakan tugas belajar mengikuti ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
- (2) Penyusunan dan evaluasi kinerja bulanan dikecualikan bagi Pegawai yang tidak masuk kerja selama bulan berjalan dikarenakan:
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti sakit;
 - c. cuti karena alasan penting; dan
 - d. cuti melahirkan.
- (3) Penetapan SKP setiap tahun untuk perencanaan awal paling lambat dilakukan pada akhir bulan Januari tahun kinerja.
- (4) Dalam hal Pejabat Penilai Kinerja tidak melakukan penetapan dan klarifikasi Ekspektasi hingga akhir Bulan Januari, maka Pegawai melakukan dialog kinerja untuk penetapan dan klarifikasi Ekspektasi dengan atasan dari Pejabat Penilai Kinerja.
- (5) Dalam hal terjadi perpindahan Pegawai setelah SKP ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja maka Pegawai melakukan penetapan dan klarifikasi Ekspektasi dengan Pimpinan baru untuk penyusunan dan penetapan SKP pada jabatan baru.

- (6) Dalam hal terjadi perpindahan Pejabat Penilai Kinerja, maka Pegawai melakukan penetapan dan klarifikasi Ekspektasi dengan Pejabat Penilai Kinerja yang baru untuk penyusunan dan penetapan SKP.
- (7) Ketentuan perencanaan kinerja tidak berlaku bagi Pegawai yang:
- diangkat menjadi pejabat negara atau Pimpinan/anggota lembaga nonstruktural;
 - diberhentikan sementara;
 - menjalani cuti di luar tanggungan negara; atau
 - mengambil masa persiapan pensiun.

BAB V **KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 32

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 84 tahun 2016 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2016 Nomor 84), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 33

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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



Ditetapkan di Rengat
pada tanggal 31 Oktober 2025
BUPATI INDRAGIRI HULU,

ttd

ADE AGUS HARTANTO

Diundangkan di Rengat
pada tanggal 31 Oktober 2025
Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN INDRAGIRI HULU,

ttd

SYAHRUDDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU TAHUN 2025 NOMOR 44