



GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR: 40 TAHUN 2018

TENTANG

**PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,**

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendukung pelaksanaan akuntabilitas kinerja melalui pelaksanaan reformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang baik, akuntabel, tepat, jelas dan terukur, perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap pimpinan perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5578) 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. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842); *u*

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1 Bagian Kesatu Batasan Pengertian atau Definisi

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Gubernur adalah Gubernur Nusa Tenggara Timur.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
6. Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah adalah suatu proses penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing Pimpinan Perangkat Daerah sesuai standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan atau dicapai setiap Perangkat Daerah.
7. Tim Penilai Kinerja Perangkat Daerah adalah tim yang bertugas melaksanakan penilaian terhadap kinerja pimpinan Perangkat Daerah.
8. Pendapatan adalah seluruh penerimaan anggaran yang masuk atau diterima oleh Perangkat Daerah pada tahun berjalan.
9. Penyerapan anggaran adalah semua tindakan atau proses untuk mewujudkan apa yang sudah direncanakan dengan batas waktu tertentu yang merupakan bagian dari laporan keuangan yang berisi informasi sumber dana, alokasi dana atau seluruh kegiatan pelaksanaan anggaran dalam periode tertentu.
10. Rencana Kinerja Tahunan yang selanjutnya disingkat RKT adalah jadwal dan anggaran yang disusun secara tertulis sebagai dasar pelaksanaan kegiatan pada tahun berjalan dengan indikator persentase capaian kinerja sebagaimana tertera dalam dokumen Rencana Kinerja Tahunan masing-masing Perangkat Daerah. *u*

11. Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek ketatalaksanaan, kelembagaan, mental aparatur, pelayanan publik, akuntabilitas dan inovasi.
12. Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan yang selanjutnya disingkat SOP AP adalah serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi pemerintahan berupa aktivitas organisasi, bagaimana dan kapan harus dilakukan, dimana dan oleh siapa dilakukan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
13. Analisis Jabatan adalah sarana atau alat untuk menghasilkan informasi jabatan yang berguna untuk menata kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan.
14. Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektifitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.
15. Mental Aparatur adalah perilaku positif yang menjadi budaya kerja/kebiasaan sehingga menciptakan birokrasi yang bersih dan efisien serta mampu memberikan pelayanan publik berkualitas.
16. Standar Pelayanan Publik yang selanjutnya disingkat SPP adalah tolak ukur yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur.
17. Akuntabilitas adalah kewajiban melaporkan dan mempertanggungjawabkan atas keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya melalui media pertanggungjawaban laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai penjabaran rencana kerja tahunan yang berkaitan dengan sistem administrasi pemerintahan.
18. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LKIP adalah laporan kinerja instansi pemerintah yang menggambarkan pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai oleh APBD.
19. Inovasi pelayanan publik adalah terobosan jenis pelayanan publik baik yang merupakan gagasan/ide kreatif orisinal dan/atau adaptasi/modifikasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung. *u*

20. Laporan Hasil Pemeriksaan yang selanjutnya disingkat LHP adalah akselerasi pelaksanaan tindak lanjut terhadap rekomendasi temuan hasil pemeriksaan yang merupakan indikator penilaian sejauhmana komitmen, konsistensi, dan perhatian pimpinan perangkat daerah serta merupakan salah satu indikator kunci kinerja pengawasan.
21. Kegiatan verifikasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah guna melakukan pendalaman dan pengujian terhadap hasil Penilaian Kinerja.

Bagian Kedua
Maksud, Tujuan dan Manfaat
Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Gubernur ini adalah sebagai acuan bagi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk mengukur dan menilai tingkat kinerja Pimpinan PD dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik, akuntabel, tepat, jelas dan terukur.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Gubernur ini adalah :
- a. terwujudnya ketersediaan informasi tentang capaian kinerja pimpinan PD;
 - b. meningkatkan kinerja pimpinan PD; dan
 - c. sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi terhadap Pimpinan PD.

Pasal 3

Manfaat dari pedoman penilaian kinerja pimpinan PD di lingkungan pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah :

- a. sebagai ukuran standar kinerja bagi pimpinan PD dalam menyelesaikan, memperbaiki, serta mengevaluasi pekerjaan yang menjadi tugasnya;
- b. untuk mengembangkan kemampuan, motivasi, kreativitas dan inovasi dalam mengakselerasi penyelenggaraan program pembangunan yang terkait dengan peningkatan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat; dan
- c. untuk meningkatkan akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pimpinan PD. *u*

**Bagian Keempat
Ruang Lingkup
Pasal 4**

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Gubernur ini meliputi:

- a. Perencanaan Penilaian;
- b. Pelaksanaan Penilaian; dan
- c. Pelaporan Hasil penilaian.

**BAB II
PERENCANAAN PENILAIAN
Bagian Kesatu
Desain Penilaian
Pasal 5**

Desain penilaian yang digunakan dalam penilaian kinerja pimpinan PD yaitu studi dokumentasi.

**Bagian Kedua
Pengorganisasian
Pasal 6**

- (1) Dalam rangka melaksanakan penilaian terhadap kinerja pimpinan PD dibentuk Tim Penilaian Kinerja pimpinan PD.
- (2) Keanggotaan Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan mempertimbangkan:
 - a. kebutuhan SDM tim penilai;
 - b. perencanaan penilaian kinerja pimpinan PD;
 - c. pelaksanaan penilaian kinerja pimpinan perangkat daerah; dan
 - d. pengendalian penilaian kinerja pimpinan perangkat daerah.
- (3) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

**BAB III
PELAKSANAAN PENILAIAN
Bagian Kesatu
Penilaian dan Pembobotan
Pasal 7**

Penilaian terhadap Kinerja Pimpinan PD meliputi:

- a. Realisasi APBD, yang terdiri atas 2 indikator penilaian:
 1. Pendapatan bobot 20%; dan
 2. Penyerapan anggaran bobot 20%.
- b. Rencana Kinerja Tahunan bobot 40%
- c. Reformasi Birokrasi yang terdiri atas 6 indikator penilaian:
 1. Ketatalaksanaan bobot 2%;
 2. Kelembagaan bobot 4%;
 3. Mental Aparatur bobot 1%; *ny*

4. Pelayanan Publik bobot 1%;
 5. Akuntabilitas bobot 3%; dan
 6. Inovasi bobot 3%.
- d. Tindak Lanjut LHP terdiri atas:
1. Tindak Lanjut LHP yang baru dengan bobot 3%; dan
 2. Tindak Lanjut LHP yang lama dengan bobot 3%.

Bagian Kedua
Penilaian dan Penyimpulan
Pasal 8

- (1) Penilaian terhadap Kinerja Pimpinan PD dilakukan sesuai dengan kriteria penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
- (2) Penilaian berdasarkan komponen dan sub-komponen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 diberikan sesuai dengan bobot penilaian sesuai dengan format Penilaian kinerja yang sudah ditandatangani.
- (3) Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan review secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari Tim Penilai.

BAB IV
PELAPORAN HASIL PENILAIAN
Pasal 9

- (1) Pelaporan hasil penilaian kinerja pimpinan PD berisikan penilaian kinerja pimpinan PD.
- (2) Format pengisian penilaian kinerja pimpinan PD berisikan fakta dan data yang relevan yang akan digunakan sebagai rumusan temuan permasalahan.
- (3) Pelaporan hasil penilaian kinerja pimpinan PD mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan kinerja instansi pemerintah serta saran perbaikannya.
- (4) Format Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan Gubernur ini.

Pasal 10

Pedoman Penilaian Kinerja Pimpinan PD adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini. *u*

BAB V
PEMBIAYAAN

Pasal 11

Pembiayaan pelaksanaan Peraturan Gubernur ini dibebankan pada:

- a. anggaran pendapatan dan belanja daerah; dan
- b. sumber-sumber lainnya yang sah dan tidak mengikat.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Ditetapkan di Kupang
pada tanggal 5 Oktober 2018



Diundangkan di Kupang
pada tanggal 2018

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,


BENEDIKTUS POLO MAING

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2018 NOMOR

LAMPIRAN I : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

NOMOR : TAHUN 2018
TANGGAL : 2018

**PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penilaian kinerja Pimpinan Perangkat Daerah adalah suatu proses penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing Pimpinan Perangkat Daerah sesuai standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan atau dicapai setiap Perangkat Daerah.

Indikator Penilaian kinerja Pimpinan Perangkat Daerah meliputi realisasi APBD, Rencana Kerja Tahunan, Reformasi Birokrasi (Tatalaksana, Kelembagaan, Mental Aparatur, Akuntabilitas dan inovasi) dan Tindak Lanjut LHP yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan lebih lanjut.

B. PENGERTIAN PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH

Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, bobot, pengenalan permasalahan serta pemberian rekomendasi atau solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah dilaksanakan dengan teknik evaluasi dokumen meliputi realisasi APBD, Rencana Kerja Tahunan, Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Tatalaksana, Kelembagaan, Mental Aparatur, Akuntabilitas dan inovasi) dan Tindak Lanjut LHP.

C. TUJUAN PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH

Secara umum, tujuan Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah adalah untuk:

1. Memperoleh informasi tentang Capaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah.
2. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah sebelumnya dengan yang sudah

3. Memberi saran perbaikan untuk peningkatan Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah.
4. Sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi terhadap Pimpinan Perangkat Daerah.

D. RUANG LINGKUP PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH

Ruang lingkup atas Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah meliputi: Realisasi APBD, Rencana Kerja Tahunan, Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Tatalaksana, Kelembagaan, Mental Aparatur, Akuntabilitas dan inovasi) dan Tindak Lanjut LHP.

II. PERENCANAAN PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH

A. DESAIN PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH

Metodologi yang digunakan dalam penilaian kinerja Pimpinan Perangkat Daerah adalah Studi Dokumentasi.

B. PENGORGANISASIAN PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH

Pengorganisasian Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah merupakan aktivitas yang dimulai sebelum pelaksanaan penilaian yang bertujuan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam melakukan penilaian.

Secara garis besar, kegiatan pengorganisasian penilaian ini meliputi:

1. Kebutuhan SDM Tim Penilai

Hal terpenting dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah adalah ketersediaan SDM Tim Penilai. Kualitas SDM Tim Penilai menjadi pemicu utama keberhasilan pelaksanaan Penilaian yang berkualitas.

2. Perencanaan Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah

Perencanaan Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah merupakan bagian yang penting dalam proses Penilaian, karena keberhasilan dalam melaksanakan penilaian sangat tergantung kepada perencanaan penilaian. Disamping itu, perencanaan penilaian akan memberikan kerangka kerja (framework) bagi seluruh tingkatan manajemen pihak Tim Penilai dalam melaksanakan proses penilaian.

3. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah

Kegiatan pelaksanaan Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah meliputi beberapa tahap, yaitu:

- a. Pengumpulan, analisis dan interpretasi data 

Kegiatan utama dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya.

- b. Penyusunan draft Instrumen Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah dilakukan oleh Tim Penilai.
 - c. Pembahasan dan reviu draft instrumen Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Tim Penilai.
 - d. Finalisasi draft Instrumen Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah merupakan tahap akhir dalam penulisan laporan. Hal ini dilakukan setelah adanya reviu dari pihak-pihak yang berwenang terhadap draft instrumen Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah yang telah disusun sebelumnya.
 - e. Penyebaran dan Pengkomunikasian Instrumen Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah.
4. Pengendalian Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah
- Pengendalian Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah dimaksudkan untuk menjaga agar Penilaian berjalan sesuai dengan rencana. Kegiatan ini dilakukan agar proses penilaian terarah, sesuai target, tepat waktu, tepat biaya dan terukur. Mekanisme pengendalian yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut:
- a. Melakukan pertemuan berkala antara sesama tim pelaksana Penilaian setiap bulan.
 - b. Melakukan pertemuan dengan Pengarah dan Penanggung jawab Penilaian Kinerja. Frekuensi pertemuan dengan pelaksana penilaian paling sedikit 6 kali dalam 1 tahun.

III. PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH

A. PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH

1. Realisasi APBD

Realisasi APBD adalah menindaklanjuti rencana anggaran sesuai dengan alokasi dana yang telah tertuang dalam dokumen DPA/APBD yang terdiri dari indikator pendapatan dan penyerapan anggaran. Dalam hal ini, APBD terdiri atas 2 indikator penilaian, yaitu:

a. Pendapatan

Pendapatan adalah seluruh penerimaan anggaran yang masuk atau diterima oleh Perangkat Daerah pada tahun berjalan. *u*

b. Penyerapan Anggaran

Penyerapan anggaran adalah semua tindakan atau proses untuk mewujudkan apa yang sudah direncanakan dengan batas waktu tertentu yang merupakan bagian dari laporan keuangan yang berisi informasi sumber dana, alokasi dana atau seluruh kegiatan pelaksanaan anggaran dalam periode tertentu (persentase realisasi penyerapan anggaran/triwulan).

2. Rencana Kerja Tahunan

Rencana Kerja Tahunan yaitu jadwal dan anggaran yang disusun secara tertulis sebagai dasar pelaksanaan kegiatan pada tahun berjalan dengan indikator persentase capaian kinerja sebagaimana tertera dalam dokumen Rencana Kerja Tahunan masing-masing Perangkat Daerah.

3. Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek Ketatalaksanaan, Kelembagaan, Mental Aparatur, Pelayanan publik, akuntabilitas dan inovasi, sebagai berikut:

1) SOP AP (Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintah)

SOP AP adalah serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi pemerintahan berupa aktivitas organisasi, bagaimana dan kapan harus dilakukan, dimana dan oleh siapa dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan kriteria penilaian :

- ✓ Dokumen SOP AP yang dinilai adalah Dokumen SOP AP yang telah ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah setelah melalui proses asistensi di Biro Organisasi Setda Provinsi NTT.
- ✓ Setiap Perangkat Daerah paling sedikit mengirimkan SOP AP berjumlah minimal sama dengan jumlah eselon IV pada Perangkat Daerah dimaksud yang tersebar pada seluruh jabatan struktural eselon IV. Apabila SOP AP yang dikirim tidak tersebar pada seluruh jabatan struktural eselon IV maka penilaian mengacu pada jumlah eselon IV yang telah ada SOPnya.

2) Kelembagaan

Analisis Jabatan adalah sarana atau alat untuk menghasilkan informasi jabatan yang berguna untuk menata kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan, sedangkan analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektifitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja dengan kriteria penilaian: Data analisis jabatan dan beban kerja satu (1) dokumen dalam setahun.

3) Mental Aparatur :

a. Budaya kerja :

Mental aparatur berkaitan dengan perilaku positif aparatur yang menjadi budaya kerja/ kebiasaan sehingga menciptakan birokrasi yang bersih dan efisien serta mampu memberikan pelayanan publik berkualitas. Kelompok Budaya Kerja pada setiap unit kerja perlu dilengkapi dengan Surat Keputusan Pimpinan Perangkat Daerah yang susunan pengurusnya terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Notulis. Setiap pelaksanaan diskusi budaya kerja harus mempunyai notulen dimana SK Tim Budaya kerja dan notulen merupakan lampiran yang tak terpisahkan dari laporan komponen mental aparatur.

b. Standar Pelayanan Publik (SPP) :

Pelayanan publik adalah segala bentuk jasa pelayanan baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh satu unit organisasi dengan kelas interval standar pelayanan publik yang merupakan tolak ukur dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur, dengan kriteria setiap perangkat daerah wajib menyusun standar pelayanan publik untuk semua jenis pelayanan baik langsung maupun tidak langsung dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan kriteria penilaian: standar Pelayanan Publik ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah setelah melalui proses asistensi di Biro Organisasi Setda Provinsi NTT. *nc*

4) Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah sebuah kewajiban melaporkan dan mempertanggungjawabkan atas keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya melalui media pertanggungjawaban laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai penjabaran rencana kerja tahunan yang berkaitan dengan sistem administrasi pemerintahan, dengan kriteria penilaiannya dokumen LKIP, RKT dan PK yang disampaikan lengkap dan tepat waktu sesuai dengan pedoman yang berlaku.

5) Inovasi

Inovasi pelayanan publik adalah terobosan jenis pelayanan publik baik yang merupakan gagasan/ide kreatif orisinal dan/atau adaptasi/modifikasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain, inovasi pelayanan publik tidak mengharuskan suatu penemuan baru, melainkan satu pendekatan baru bersifat kontekstual baik berupa inovasi pelayanan publik hasil dari perluasan maupun peningkatan kualitas pada inovasi pelayanan publik yang ada dengan kriteria penilaian yaitu: Setiap Perangkat Daerah diharapkan menciptakan satu inovasi dalam satu tahun. Inovasi tersebut di laporkan dalam bentuk dokumen pelaksanaan yang sudah ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah setelah melalui proses asistensi di Biro Organisasi Setda Provinsi NTT.

4. Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan (TLHP)

Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan adalah akselerasi pelaksanaan tindak lanjut terhadap rekomendasi temuan hasil pemeriksaan yang merupakan indikator penilaian sejauhmana komitmen, konsistensi, dan perhatian pimpinan Perangkat Daerah serta merupakan salah satu indikator kunci kinerja pengawasan, dengan sasaran penilaian yaitu: Tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan yang terdiri dari 2 (dua) indikator yakni TLHP baru (tahun terakhir) dan TLHP lama dengan persentase rekomendasi yang ditindaklanjuti. u

B. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Penilaian kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan kinerja sesuai dengan kriteria sasaran penilaian yang terdapat dalam format Penilaian Kinerja.
2. Langkah-langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
 - a. Dalam melakukan penilaian terdapat **tiga variabel pokok** yaitu : (i) **Komponen Penilaian** (sasaran penilaian); (ii) **Sub Komponen** (indikator dan kelas interval); (iii) **kriteria** (bobot).
 - b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen (Sasaran Penilaian)	Sub-komponen (Indikator dan Kelas Interval)	Kriteria (bobot)
1	Realisasi APBD	Pendapatan	20%
		Penyerapan anggaran	20%
2	Rencana Kerja Tahunan	Persentase capaian kinerja Tahunan	40%
3	Reformasi Birokrasi	Tatalaksana	2%
		Kelembagaan	4%
		Mental Aparatur	1%
		Pelayanan Publik	1%
		Akuntabilitas	3%
		Inovasi	3%
4	Tindak Lanjut LHP	Baru	3%
		Lama	3%
TOTAL			100%

- c. Penilaian pada komponen dan sub-komponen telah dijelaskan pada point Penilaian Kinerja diatas. Pemberian penilaian akan diberikan sesuai dengan bobot penilaian sesuai dengan format Penilaian kinerja yang sudah ditandatangani.
- d. Melakukan penjumlahan pada seluruh bobot yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai antara 0 s.d 100. u

- e. Nilai hasil akhir dari penjumlahan bobot-bobot akan dipergunakan menentukan tingkat Penilaian Kinerja terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1	A	>86-100	Sangat Baik
2	B	>70-85	Baik
3	C	>56-69	Kurang
4	D	>46-55	Buruk

- f. Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim penilai.

IV. PELAPORAN HASIL PENILAIAN KINERJA

Laporan Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam format Penilaian Kinerja.

Format pengisian Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan.

Laporan Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan kinerja instansi pemerintah. Permasalahan Penilaian Kinerja Perangkat Daerah (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak yang dinilai untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.

Penulisan Laporan Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain : penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.

Laporan Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah yang dinilai oleh Tim Penilai yang dibentuk, disampaikan kepada Pimpinan Perangkat Daerah yang dinilai disampaikan kepada Gubernur Nusa Tenggara Timur. *u*

V. PENUTUP

Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah merupakan suatu proses penilaian Kinerja yang dilakukan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing Pimpinan Perangkat Daerah sesuai standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan atau dicapai setiap Perangkat Daerah. Dengan ditetapkannya Pedoman Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah, diharapkan Tim Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah mempunyai acuan yang sama dalam menilai.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan Penilaian Kinerja Perangkat Daerah diharapkan dapat mencapai tujuan dari Penilaian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Pimpinan Perangkat Daerah.



LAMPIRAN II : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR : TAHUN 2018
TANGGAL: 2018

FORMAT PENILAIAN KINERJA PIMPINAN PERANGKAT DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

PERANGKAT DAERAH :
 TAHUN ANGGARAN :
 TRIWULAN :

NO	SASARAN PENILAIAN	INDIKATOR DAN KELAS INTERVAL	BOBOT (%)	TARGET	REALISASI		Capaian	
					Ril	Capaian		
1	2	3	4	5	6	7		
1	REALISASI APBD (Rp)	a. PENDAPATAN Presentase realisasi pendapatan/tahun	20					
		b. PENYERAPAN ANGGARAN Presentase realisasi penyerapan anggaran triwulan/tahunan	20					
2	RENCANA KERJA	Persentase capaian kinerja (Indikator yang tertera pada RKT)	40					
3	REFORMASI BIROKRASI	a. TATA LAKSANA Dokumen SOP yang disampaikan Perangkat Daerah minimal 12 Dokumen	2					
		b. KELEMBAGAAN Dokumen Analisis Jabatan yang disampaikan Perangkat Daerah 1 Dokumen	2					
		c. MENTAL APARATUR Dokumen Analisis Beban Kerja yang disampaikan Perangkat Daerah 1 Dokumen	2					
		d. PELAYANAN PUBLIK Diskusi budaya Kerja yang dilaksanakan Perangkat Daerah Minimal 6 X dalam 1 tahun	1					
		e. AKUNTABILITAS Dokumen SPP yang dihasilkan minimal 1	1					
		f. INOVASI a. Dokumen LKIP yang disampaikan lengkap dan tepat waktu b. Dokumen RKT dan PK yang disampaikan lengkap dan Tepat waktu	2	1				
4	TINDAK LANJUT LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN (TL - LHP)	BARU (2017) Persentase rekomendasi yang ditindaklanjuti	3					
		LAMA Persentase rekomendasi yang di tindaklanjuti	3					
JUMLAH BOBOT 1-4			100					

.....
 GUBERNUR

.....
 Pimpinan Perangkat Daerah

