PENJELASAN

RANCANGAN PERATURAN BUPATI

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARANGANYAR

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KABUPATEN KARANGANYAR

2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penyusunan Penjelasan Rancangan Peraturan Bupati Karanganyar tentang Pedoman Pelaksanaan Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar dapat diselesaikan. Dokumen penjelasan ini disusun sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Rancangan Peraturan Bupati, yang berfungsi untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai latar belakang, tujuan, arah kebijakan, serta substansi pengaturan dalam Raperbup dimaksud.

Penjelasan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pemangku kepentingan dalam memahami urgensi dan ruang lingkup pengaturan pengelolaan kinerja ASN, sekaligus sebagai pedoman dalam implementasinya secara konsisten, objektif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi Pemerintah Kabupaten Karanganyar.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu hingga selesainya penyusunan Rancangan Peraturan Bupati ini. Semoga Allah SWT selalu membimbing kita dan memberi kekuatan dalam menjalankan tugas di Kabupaten Karanganyar.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KARANGANYAR,

NUR AINI FARIDA, S.STP., M.M.,
Pembina Tingkat I

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... 1
DAFTAR ISI..... 2
BAB I PENDAHULUAN..... 3
A. Latar Belakang..... 3
B. Maksud dan Tujuan..... 3
C. Identifikasi Masalah..... 4
D. Dasar Hukum..... 4
BAB II POKOK PIKIRAN..... 6
BAB III MATERI MUATAN..... 8
A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan..... 8
B. Ruang Lingkup Materi..... 8
BAB IV PENUTUP..... 11
A. Kesimpulan..... 11
B. Saran..... 11
DAFTAR PUSAKA..... 13

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik *(good governance)* dan pemerintahan yang bersih *(clean government),* diperlukan ASN yang profesional, berintegritas, akuntabel, dan berorientasi pada kinerja.

Pengelolaan kinerja ASN merupakan instrumen penting dalam sistem manajemen ASN yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Pengelolaan kinerja tidak hanya dimaknai sebagai penilaian hasil kerja, tetapi juga sebagai suatu proses berkelanjutan yang meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, pembinaan, serta tindak lanjut berupa penghargaan dan sanksi.

Seiring dengan perkembangan kebijakan nasional di bidang manajemen ASN, khususnya pengaturan mengenai pengelolaan kinerja pegawai, Pemerintah Kabupaten Karanganyar perlu menyusun pedoman pelaksanaan yang bersifat teknis dan operasional agar dapat diterapkan secara efektif, seragam, dan sesuai dengan karakteristik organisasi perangkat daerah.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, perlu menetapkan Rancangan Peraturan Bupati Karanganyar tentang Pedoman Pelaksanaan Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terjadi, maka permasalahan yang dapat teridentifikasi adalah :

1. Belum optimalnya pemahaman dan keseragaman pelaksanaan pengelolaan kinerja ASN di lingkungan perangkat daerah.

2. Penilaian kinerja ASN yang belum sepenuhnya berbasis pada indikator kinerja yang terukur dan relevan dengan tujuan organisasi.
3. Perlunya integrasi antara perencanaan kinerja individu dengan perencanaan kinerja organisasi.
4. Belum optimalnya pemanfaatan hasil penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen ASN.

C. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rancangan Peraturan Bupati ini adalah untuk memberikan pedoman bagi seluruh perangkat daerah dalam melaksanakan pengelolaan kinerja ASN secara sistematis, terukur, objektif, transparan, dan berkesinambungan.

Tujuan penyusunan Rancangan Peraturan Bupati ini adalah:

1. Mewujudkan keselarasan antara kinerja individu ASN dengan kinerja organisasi perangkat daerah.
2. Meningkatkan kinerja, produktivitas, dan profesionalisme ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar.
3. Menjamin objektivitas dalam penilaian kinerja ASN sebagai dasar pembinaan karier, pemberian penghargaan, dan penerapan sanksi.
4. Mendorong budaya kerja yang berorientasi pada hasil, akuntabilitas, dan pelayanan publik yang berkualitas.

D. Dasar Hukum

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42).
3. 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 diubah terakhir dengan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867).
5. 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).

BAB II
POKOK PIKIRAN

Pokok pikiran penyusunan Rancangan Peraturan Bupati Karanganyar tentang Pedoman Pelaksanaan Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar berangkat dari kebutuhan untuk mewujudkan sistem pengelolaan kinerja ASN yang terintegrasi, objektif, terukur, dan berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik. Pengelolaan kinerja ASN tidak lagi dipandang semata sebagai proses penilaian administratif, tetapi sebagai suatu siklus manajemen kinerja yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja. Siklus tersebut dilaksanakan melalui dialog kinerja yang intens antara Pimpinan dan Pegawai, sehingga ekspektasi kinerja dapat dipahami secara jelas dan disepakati bersama.

Raperbup ini disusun untuk mengimplementasikan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara secara operasional di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar. Oleh karena itu, pengaturan diarahkan pada penguatan keterkaitan antara Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan perencanaan kinerja organisasi, perjanjian kinerja, serta sasaran pembangunan daerah.

Pokok pikiran lainnya adalah perlunya penilaian kinerja ASN yang tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga pada perilaku kerja yang mencerminkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara, yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Penilaian perilaku kerja tersebut dilakukan secara berkelanjutan melalui mekanisme umpan balik, termasuk penilaian perilaku 360 derajat, guna menjamin objektivitas dan keadilan dalam evaluasi kinerja.

Selain itu, Raperbup ini menegaskan pentingnya pembinaan kinerja

sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan kinerja ASN. Pembinaan kinerja dilaksanakan melalui bimbingan dan konseling kinerja bagi Pegawai yang belum memenuhi ekspektasi, sehingga pengelolaan kinerja tidak bersifat menghukum semata, tetapi berorientasi pada perbaikan dan pengembangan kompetensi Pegawai.

Pemanfaatan teknologi informasi melalui aplikasi e-Kinerja BKN dan Sistem Informasi Pegawai Terpadu untuk Karanganyar (SIPeTrUK) menjadi pokok pikiran penting dalam Raperbup ini, guna menjamin transparansi, akuntabilitas, validitas data, serta kemudahan monitoring dan evaluasi kinerja ASN secara real time dan terintegrasi.

Pada akhirnya, pokok pikiran Raperbup ini diarahkan untuk menjadikan hasil pengelolaan kinerja sebagai dasar yang objektif dalam pengambilan keputusan manajemen ASN, meliputi pengembangan kompetensi, pengembangan karier, pemberian penghargaan, pengenaan sanksi, serta pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai, dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di Kabupaten Karanganyar.

BAB III

MATERI MUATAN

A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan

1. Sasaran

   a. Seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar.

   b. Pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrator, pejabat pengawas, dan pejabat fungsional selaku pejabat penilai dan atasan pejabat penilai kinerja.

   c. Perangkat daerah sebagai unit organisasi pelaksana pengelolaan kinerja ASN.

2. Jangkauan

   Jangkauan pengaturan dalam Rancangan Peraturan Bupati ini meliputi seluruh tahapan pengelolaan kinerja ASN yang dilaksanakan secara terintegrasi dan berkesinambungan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar.

3. Arah Pengaturan

   a. Mewujudkan keselarasan antara kinerja individu ASN dengan kinerja organisasi dan tujuan pembangunan daerah.

   b. Mendorong penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

   c. Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur dan kualitas pelayanan publik.

   d. Menjadi dasar yang objektif dalam pengambilan keputusan manajemen ASN.

B. Ruang Lingkup Materi

Ruang lingkup pengaturan Rancangan Peraturan Bupati ini meliputi:

1. Ketentuan Umum

   Mengatur pengertian dan definisi istilah yang digunakan dalam Peraturan Bupati, antara lain Daerah, Pemerintah Daerah, Pegawai ASN, PNS, PPPK, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP),

ekspektasi kinerja, pejabat penilai kinerja, serta unsur dan perangkat pendukung pengelolaan kinerja ASN.

2. Pengelolaan Kinerja ASN

   Mengatur arah dan orientasi pengelolaan kinerja ASN yang menekankan pada pengembangan kinerja, pemenuhan ekspektasi pimpinan, dialog kinerja, pencapaian kinerja organisasi, serta hasil kerja dan perilaku kerja ASN, termasuk tahapan pengelolaan kinerja yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja.

3. Perencanaan Kinerja

   Mengatur penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) melalui dialog kinerja antara pimpinan dan pegawai, penetapan ekspektasi kinerja, rencana hasil kerja utama dan tambahan, perilaku kerja, sumber daya pendukung, skema pertanggungjawaban, serta konsekuensi pencapaian kinerja. Selain itu, diatur pula perencanaan kinerja bagi pegawai yang melaksanakan tugas belajar dengan diberhentikan dari jabatan.

4. Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan Kinerja

   Mengatur pelaksanaan rencana kinerja pegawai, pendokumentasian kinerja secara bulanan dan tahunan, pemantauan kinerja melalui umpan balik berkelanjutan, serta mekanisme pembinaan kinerja berupa bimbingan dan konseling kinerja bagi pegawai yang belum memenuhi ekspektasi.

5. Penilaian Kinerja Pegawai

   Mengatur evaluasi kinerja pegawai yang mencakup hasil kerja dan perilaku kerja, evaluasi kinerja bulanan dan tahunan, penetapan predikat kinerja pegawai, serta mekanisme penilaian yang mempertimbangkan kontribusi pegawai terhadap kinerja organisasi.

6. Tindak Lanjut Pengelolaan Kinerja

   Mengatur pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pelaporan kinerja, pengajuan keberatan, pemeringkatan kinerja, pemberian penghargaan, pengenaan sanksi, serta sebagai dasar

pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai dan pengambilan keputusan manajemen ASN.

7. Sistem Informasi Kinerja Pegawai

   Mengatur penggunaan aplikasi e-Kinerja BKN dan sistem informasi pendukung dalam pengelolaan kinerja ASN, termasuk pengelolaan aplikasi, peran admin, prosedur pengisian SKP dan realisasi kinerja, serta ketentuan batas waktu penginputan dan penilaian kinerja.

8. Pengawasan

   Mengatur pengawasan pelaksanaan pengelolaan kinerja ASN oleh Pejabat yang Berwenang dengan dukungan Tim Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pegawai, termasuk tugas dan fungsi tim dalam memastikan efektivitas penerapan sistem pengelolaan kinerja.

9. Ketentuan Penutup

   Mengatur mulai berlakunya Peraturan Bupati dan ketentuan pengundangan dalam Berita Daerah Kabupaten Karanganyar.

BAB IV
PENUTUP

A. Kesimpulan

Rancangan Peraturan Bupati Karanganyar tentang Pedoman Pelaksanaan Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar disusun sebagai instrumen kebijakan untuk mewujudkan pengelolaan kinerja ASN yang terencana, terukur, objektif, dan berkelanjutan. Pengaturan ini memberikan pedoman operasional bagi seluruh perangkat daerah dalam melaksanakan pengelolaan kinerja ASN secara terintegrasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, hingga tindak lanjut hasil evaluasi kinerja.

Melalui pengaturan ini, pengelolaan kinerja ASN diarahkan untuk memperkuat keterkaitan antara Sasaran Kinerja Pegawai dengan kinerja organisasi dan sasaran pembangunan daerah, serta mendorong penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Selain itu, penilaian kinerja tidak hanya menitikberatkan pada hasil kerja, tetapi juga pada perilaku kerja yang mencerminkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara.

Pemanfaatan sistem informasi kinerja melalui aplikasi e-Kinerja dan sistem pendukung lainnya diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas pengelolaan kinerja ASN, sekaligus menjadi dasar yang objektif dalam pengambilan keputusan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar.

B. Saran

Agar pelaksanaan Peraturan Bupati ini dapat berjalan secara optimal, disarankan:

1. Dilakukan sosialisasi dan pembinaan secara menyeluruh dan berkelanjutan kepada seluruh ASN dan pimpinan perangkat

daerah terkait kebijakan dan mekanisme pengelolaan kinerja ASN.

2. Dilakukan penguatan kapasitas pejabat penilai kinerja dan admin sistem informasi kinerja melalui pelatihan dan pendampingan teknis.
3. Dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan pengelolaan kinerja ASN untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta pencapaian tujuan pengaturan.
4. Dilakukan penyempurnaan dan penyesuaian kebijakan pengelolaan kinerja ASN apabila terdapat perubahan kebijakan nasional atau kebutuhan organisasi Pemerintah Kabupaten Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

Indonesia,1945. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jakarta

Indonesia,1950. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42. Jakarta

Indonesia,2023. 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 diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856. Jakarta

Indonesia,2023. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867. Jakarta

Indonesia,2023. 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. Jakarta