



## **BUPATI PACITAN**

### **PERATURAN DAERAH KABUPATEN PACITAN NOMOR 6 TAHUN 2013**

#### **TENTANG**

#### **PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI PACITAN,**

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan sesuai dengan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pacitan, serta untuk memenuhi berbagai tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan berdasarkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, maka perlu dilakukan pengaturan mengenai Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Pacitan.
- Mengingat** : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten/Kotamadya dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 19 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121), (Tambahan Lembaran Negara Nomor 5258);
9. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2012 tentang Kerangka Nasional Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 127);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 694);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 18 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Pacitan (Lembaran Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2007 Nomor 25);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 19 Tahun 2007 tentang Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan (Lembaran Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2007 Nomor 26);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 20 Tahun 2007 tentang Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Pacitan (Lembaran Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2007 Nomor 27) sebagaimana telah beberapa kali diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 (Lembaran Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2012 Nomor 4);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 21 Tahun 2007 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Pacitan (Lembaran Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2007 Nomor 28) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 5 Tahun 2012 (Lembaran Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2012 Nomor 5);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 22 Tahun 2007 tentang Organisasi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Pacitan (Lembaran Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2007 Nomor 29);

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN PACITAN**  
dan  
**BUPATI PACITAN**

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENINGKATAN PRESTASI  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN  
PACITAN**

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**

**Bagian Kesatu**  
**Pengertian**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah-adalah Kabupaten Pacitan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Pacitan.
3. Bupati adalah Bupati Pacitan.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Pacitan.
5. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Pacitan.
6. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
7. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja dan perilaku kerja PNS.
8. Pejabat Penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai.
9. Kesejahteraan Pegawai adalah balas jasa pelengkap yang diberikan baik secara material maupun non material kepada PNS berdasarkan kebijakan Daerah.
10. Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajarmengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah adalah Bupati.
12. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
13. Sumber Daya Manusia PNS yang selanjutnya disingkat SDM PNS adalah Sumber Daya Manusia PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.
14. Disiplin PNS adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-Undangan dan/atau, Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
15. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Pacitan.

16. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS.
17. Wafat adalah meninggal dunia yang bukan diakibatkan karena sedang menjalankan tugas yang ada hubungannya dengan Dinas.
18. Tewas adalah meninggal dunia dalam atau sedang menjalankan tugas kedinasan.
19. Pengembangan kapasitas SDM PNS adalah upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kapasitas Pegawai Negeri Sipil.
20. Program pengembangan kapasitas SDM PNS adalah satu atau lebih kegiatan guna meningkatkan kapasitas PNS yang disusun berdasarkan pemetaan kapasitas SDM PNS.

## **Bagian Kedua Tujuan**

### **Pasal 2**

Peraturan ini bertujuan:

- a. Memberikan arah dan ruang lingkup kebijakan dalam meningkatkan prestasi kerja PNS;
- b. Melaksanakan amanat reformasi birokrasi bidang sumberdaya manusia PNS;
- c. Membentuk PNS yang memiliki prestasi kerja sesuai dengan yang diperlukan Pemerintah Daerah; dan
- d. Mewujudkan kesejahteraan PNS sebagai motivasi dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat.

## **Bagian Ketiga Pemberlakuan**

### **Pasal 3**

Ketentuan dalam Peraturan Daerah ini berlaku bagi :

- a. PNS; dan
- b. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

## **BAB II RUANG LINGKUP**

### **Pasal 4**

Peraturan Daerah ini mengatur:

- a. Standar pengukuran prestasi kerja;
- b. Penilaian prestasi kerja;
- c. Pendidikan dan pelatihan;
- d. Disiplin; dan
- e. Kesejahteraan.

## **BAB III STANDAR PENGUKURAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA**

### **Pasal 5**

Untuk pengukuran prestasi kerja, Bupati wajib menetapkan standar pengukuran prestasi kerja yang meliputi:

- a. Nama-nama jabatan struktural, fungsional tertentu dan fungsional umum;
- b. Uraian tugas masing-masing jabatan;

- e. Analisis beban kerja;
- d. Formasi jabatan;
- e. Standar operasional prosedur pelaksanaan tugas/fungsi;
- f. Standarisasi sarana dan perlengkapan kerja;
- g. Sasaran kerja pegawai
- h. Analisis biaya satuan kerja; dan
- i. Standar perilaku kerja.

#### **Pasal 6**

Kepala SKPD wajib menetapkan:

- a. Sasaran, hasil, dan keluaran pelaksanaan tugas jabatan; dan
- b. Sasaran, hasil, dan keluaran kegiatan.

#### **Pasal 7**

- (1) Setiap PNS /CPNS wajib membuat sasaran kerja pegawai dengan mengacu pada sasaran, hasil dan pelaksanaan tugas jabatan yang telah ditetapkan kepala SKPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.
- (2) Sasaran kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memuat kegiatan, tugas jabatan, target dan hasil keluaran.
- (3) Sasaran kerja pegawai yang telah disusun sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai masing-masing SKPD.
- (4) Sasaran Kerja Pegawai yang telah disetujui dan ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menjadi dasar penilaian bagi Pejabat Penilai.
- (5) Sasaran Kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan setiap awal Tahun.

#### **Pasal 8**

- (1) Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:
  - a. Objektif, yaitu penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subyektif pribadi dari pejabat penilai;
  - b. Terukur, yaitu penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif;
  - c. Akuntabel, yaitu seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan pada pejabat yang berwenang;
  - d. Partisipatif, yaitu seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan antara pejabat penilai dan PNS yang dinilai; dan
  - e. Transparan, yaitu seluruh proses penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.
- (2) Penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari Sasaran Kerja PNS dan Perilaku PNS.
- (3) Sasaran kerja sebagaimana dimaksud ayat (2), adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh PNS.
- (4) Perilaku kerja sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- (5) Hasil penilaian prestasi kerja sebagai bahan pertimbangan mutasi dan perpanjangan batas usia pensiun, serta pemberian kesejahteraan pegawai.

## Pasal 9

- (1) Penilaian prestasi kerja disesuaikan dengan spesifikasi jabatan, sebagai berikut:
  - a. Jabatan Struktural;
  - b. Jabatan Fungsional Tertentu; atau
  - c. Jabatan Fungsional Umum.
- (2) Penilaian prestasi kerja berpedoman pada:
  - a. Rencana strategis SKPD; dan
  - b. Tugas pokok dan fungsi.
- (3) Penilaian Perilaku kerja meliputi:
  - a. Orientasi pelayanan, yaitu sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik;
  - b. Integritas, yaitu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai norma dan etika dalam organisasi;
  - c. Komitmen, yaitu kemauan dan kemampuan PNS untuk menyclaraskan sikap dan tindakan;
  - d. Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
  - e. Kerjasama, yaitu kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, dan bawahan; dan
  - f. Kepemimpinan, yaitu kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan dan orang yang berkaitan dengan bidang tugas demi tercapainya tujuan organisasi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai standar pengukuran, mekanisme dan tata cara pelaksanaan penilaian prestasi kerja mengacu pada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

## **BAB IV PENGEMBANGAN KAPASITAS SUMBERDAYA MANUSIA PNS**

### **Bagian Kesatu Umum**

#### **Pasal 10**

- (1) Dalam upaya meningkatkan pengembangan kapasitas SDM PNS, Bupati melakukan :
  - a. Peningkatan pengetahuan dan wawasan;
  - b. Keterampilan dan keahlian; dan
  - c. Pembentukan sikap dan perilaku kerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- (2) Penyelenggaraan kapasitas SDM PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui:
  - a. Penyelenggaraan pendidikan formal;
  - b. Pelatihan dan kursus;
  - c. Seminar;
  - d. Magang;
  - e. Pendampingan; dan
  - f. Pendidikan kepribadian dan pendidikan dalam jabatan.

**Bagian Kedua**  
**Pengembangan Kapasitas SDM PNS**

**Pasal 11**

- (1) Pengembangan kapasitas SDM PNS merupakan tindak lanjut dari hasil evaluasi kinerja penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- (2) Berdasarkan evaluasi kinerja penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Bupati melakukan pengembangan kapasitas SDM PNS melalui tahapan :
  - a. Pemetaan kapasitas SDM Pemerintah Daerah;
  - b. Perencanaan dan penganggaran; dan
  - c. Pelaksanaan program dan kegiatan.

**Bagian Ketiga**  
**Pemetaan Kapasitas SDM PNS**

**Pasal 12**

- (1) Pemetaan kapasitas SDM PNS dilakukan oleh SKPD yang menangani kepegawaian Daerah.
- (2) Pemetaan kapasitas SDM PNS dilakukan sesuai dengan kebijakan nasional dan kebutuhan Daerah.
- (3) Pemetaan kapasitas SDM PNS dilakukan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai kondisi kapasitas kebijakan dan kapasitas SDM Pemerintah Daerah.
- (4) Pemetaan kapasitas SDM PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sekurang-kurangnya 5 (lima) Tahun sekali.

**Bagian Keempat**  
**Perencanaan dan Penganggaran**

**Pasal 13**

- (1) Mekanisme dan tatacara penyusunan perencanaan kapasitas SDM PNS mengikuti mekanisme perencanaan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
- (2) Program dan kegiatan pengembangan kapasitas SDM PNS yang diusulkan dalam perencanaan dan anggaran setiap Tahunnya harus mengacu dan memprioritas hasil pemetaan kapasitas SDM PNS.
- (3) Program dan kegiatan pengembangan kapasitas SDM PNS dibebankan pada APBD.

**Bagian Kelima**  
**Pelaksanaan Program Dan Kegiatan**

**Pasal 14**

- (1) Program dan kegiatan pengembangan kapasitas SDM PNS dilakukan oleh seluruh SKPD.

- (2) SKPD yang menangani kepegawaian Daerah sebagai penanggungjawab pengembangan kapasitas SDM PNS mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kapasitas SDM dengan SKPD lainnya, baik yang menjadi wewenang dan tanggung jawab SKPD yang menangani kepegawaian Daerah maupun yang menjadi wewenang dan tanggung jawab SKPD lainnya.
- (3) SKPD yang menangani kepegawaian Daerah melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan program pengembangan kapasitas SDM PNS yang dilaksanakan oleh masing-masing SKPD.

## **BAB V**

### **KESEJAHTERAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

#### **Bagian Kesatu** **Umum**

#### **Pasal 15**

- (1) Pemerintah Daerah berwenang memberikan Kesejahteraan dalam bentuk material dan/atau non material kepada PNS.
- (2) Pemberian Kesejahteraan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertujuan untuk:
  - a. Mendorong peningkatan Prestasi kinerja; dan
  - b. Meningkatkan disiplin.

#### **Bagian Kedua** **Jenis-Jenis**

#### **.Pasal 16**

Jenis-jenis kesejahteraan PNS sebagaimana dimaksud pada Pasal 15 ayat (1), terdiri atas:

- a. Pemberian TPP;
- b. Pemberian Insentif;
- c. Fasilitas Kesehatan Jasmani;
- d. Fasilitas Pembinaan Mental;
- e. Pembekalan Kewirausahaan bagi yang akan Pensiun; dan/atau
- f. Pemberian Jasa Pengabdian.

#### **Pasal 17**

- (1) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a, berdasarkan pada beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, resiko kerja, dan/atau pertimbangan obyektif lainnya.
- (2) Pemberian Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b, berdasarkan pada capaian target kerja dalam raihan pajak Daerah dan retribusi Daerah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
- (3) Fasilitas Kesehatan Jasmani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c, mencakup:
  - a. Penyuluhan kesehatan bagi pegawai;
  - b. Pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai; dan
  - c. Pemberian uang duka wafat/tewas.

- (4) Fasilitasi Pembinaan Mental sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf d, mencakup:
- a. Pembekalan keagamaan/keagamaan, yaitu:
    - 1) Pembelajaran keagamaan;
    - 2) Ceramah umum keagamaan; dan
    - 3) Bimbingan keagamaan.
  - b. Fasilitasi peningkatan mental spiritual yaitu bimbingan mental spiritual.
  - c. Pembekalan penanaman sikap mental disiplin yaitu:
    - 1) Bentuk pembinaan; dan
    - 2) Pelatihan.
  - d. Fasilitasi pelestarian seni dan budaya daerah, dan bidang olah raga;
  - e. Fasilitasi peningkatan kompetensi pendidikan aparatur;
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian kesejahteraan PNS sebagaimana dimaksud ayat (1), (2), (3) dan (4), diatur dalam Peraturan Bupati dengan berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

### **Bagian Ketiga Panganggaran**

#### **Pasal 18**

- (1) Pemerintah Daerah wajib menganggarkan untuk kesejahteraan pegawai dalam APBD sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
- (2) Besaran anggaran untuk kesejahteraan PNS disesuaikan dengan kemampuan keuangan Daerah.

### **BAB VI PENGAWASAN**

#### **Pasal 19**

- (1) Bupati berwenang melakukan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peningkatan prestasi kerja PNS.
- (2) Pengawasan terhadap peningkatan prestasi kerja PNS dilaksanakan melalui:
  - a. Pengawasan atasan langsung secara berjenjang;
  - b. Pengawasan fungsional; dan
  - c. Pengawasan gabungan.

#### **Pasal 20**

- (1) Pengawasan atasan langsung secara berjenjang sebagaimana dimaksud pada Pasal 19 ayat (2) huruf a, dilaksanakan oleh atasan langsung secara berjenjang berupa tindakan pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan secara berjenjang dan dilaporkan secara periodik setiap 3 (tiga) Bulan.
- (2) Pengawasan fungsional sebagaimana dimaksud pada Pasal 19 ayat (2) huruf b dilaksanakan oleh Inspektorat.

- (3) Pengawasan gabungan sebagaimana dimaksud pada Pasal 19 ayat (2) huruf e dilaksanakan oleh Tim Pengawas Gabungan yang terdiri dari Inspektorat, SKPD yang melaksanakan tugas pembinaan kepegawaian dan/atau pejabat lain yang ditunjuk Bupati.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengawasan sebagaimana dimaksud pada Pasal 19 ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

## **BAB VII PEMBINAAN**

### **Pasal 21**

- (1) Bupati berwenang melakukan pembinaan terhadap PNS.
- (2) Pembinaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. Promosi pangkat/golongan dan/atau jabatan;
  - b. Penghargaan;
  - c. Pengembangan kapasitas; dan
  - d. Pemberian sanksi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

## **BAB VIII KETENTUAN LAIN-LAIN**

### **Pasal 22**

- (1) Bupati melakukan uji potensi dan kompetensi PNS sesuai kebutuhan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan uji potensi dan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

## **BAB IX KETENTUAN PERALIHAN**

### **Pasal 23**

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua peraturan pelaksana yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja PNS yang telah ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

## **BAB X KETENTUAN PENUTUP**

### **Pasal 24**

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 1 (satu) Tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

**Pasal 25**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Pacitan.

Ditetapkan di Pacitan  
Pada tanggal 30 - 12 - 2013

**BUPATI PACITAN**

Cap.ttd

**INDARTATO**

Diundangkan di Pacitan  
Pada tanggal 30 Desember 2013

**Plt.SEKRETARIS DAERAH**



**Drs. SUKO WIYONO, MM.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19591017 198503 1 015

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PACITAN TAHUN 2013 NOMOR 6**

**PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN PACITAN  
NOMOR 6 TAHUN 2013**

**TENTANG**

**PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN**

**1. UMUM**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008, yang menyebutkan bahwa Daerah otonom berhak, berwenang, dan sekaligus berkewajiban mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan kecuali urusan pemerintahan yang menjadi urusan Pemerintah, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menyediakan pelayanan umum, dan meningkatkan daya saing Daerah sesuai dengan potensi, kekhasan, dan unggulan Daerah yang dikelola secara demokratis, transparan dan akuntabel.

Untuk mencapai hasil yang maksimal, Pemerintahan Daerah selaku penyelenggara urusan pemerintahan harus dapat memproses dan melaksanakan hak dan kewajiban berdasarkan asas-asas pemerintahan yang baik (*Good Governance*) sesuai dengan asas umum penyelenggaraan Negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008. Pemerintah berkewajiban untuk meningkatkan kinerja PNS sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

Tujuan utama dilaksanakan peningkatan kinerja PNS adalah:

1. Memberikan arah dan ruang lingkup kebijakan dalam meningkatkan kinerja PNS;
2. Membentuk PNS sebagai aparatur yang berkemampuan menyelenggarakan pelayanan publik dan tugas-tugas pemerintah serta pembangunan Daerah yang diperlukan oleh masyarakat Kabupaten Pacitan; dan
3. Memberikan dorongan dan dukungan kepada Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kinerja PNS.

Dalam Peraturan Daerah ini diatur mengenai upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan dalam meningkatkan kinerja PNS, antara lain meliputi: pengukuran dan penilaian prestasi kerja, pengembangan kapasitas SDM PNS, kesejahteraan yang meliputi penganggaran, TPP, pemberian yang memenuhi persyaratan, dan penegakan disiplin bagi PNS.

Upaya peningkatan kinerja PNS di atas, didukung dengan pengaturan lainnya yang erat hubungannya dengan upaya tersebut, yaitu pembentukan tim, pengawasan dan pengendalian, pembinaan, serta sanksi.

**2. PASAL DEMI PASAL**

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Cukup Jelas

Pasal 3

Cukup Jelas

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Cukup Jelas

Pasal 6

Cukup Jelas

Pasal 7  
Cukup Jelas  
Pasal 8  
Cukup Jelas  
Pasal 9  
Cukup Jelas  
Pasal 10  
Cukup Jelas  
Pasal 11  
Cukup Jelas  
Pasal 12  
Cukup Jelas  
Pasal 13  
Cukup Jelas  
Pasal 14  
Cukup Jelas  
Pasal 15  
Cukup Jelas  
Pasal 16  
Cukup Jelas  
Pasal 17  
Cukup Jelas  
Pasal 18  
Cukup Jelas  
Pasal 19  
Cukup Jelas  
Pasal 20  
Cukup Jelas  
Pasal 21  
Cukup Jelas  
Pasal 22  
Cukup Jelas  
Pasal 23  
Cukup Jelas  
Pasal 24  
Cukup Jelas  
Pasal 25  
Cukup Jelas