

**LAPORAN EVALUASI HUKUMAN DISIPLIN
SKP DAN PK
KKP KELAS II BANDUNG
TAHUN 2023**



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mewujudkan good governance dan clean government dan mendukung penyelenggaraan pemerintah yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme perlu melakukan pengawasan dan pengendalian di bidang kepegawaian. Pada umumnya, yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal-hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diantaranya meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengembangan karier, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, mutasi, disiplin dan lain sebagainya.

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan. Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS antara lain memuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Adapun jenis hukuman disiplin dapat berupa hukuman disiplin ringan, sedang atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Selain itu untuk melaksanakan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, telah ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan Kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja.

Salah satu langkah agar Tata Kelola Organisasi berjalan dengan baik yaitu dengan melakukan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan disiplin pegawai dan kinerja pegawai serta Pejanjian

Kinerja yang dilakukan oleh Tim SKI (Satuan Kepatuhan Intern) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Bandung.

B. TUJUAN

Tujuan kegiatan :

1. Mengetahui pelaksanaan penerapan prosedur hukuman disiplin pegawai, SKP dan PK
2. Mengetahui Pelaksanaan Aspek Keselarasan Kinerja laporan SKP
3. Mengetahui masalah dan hambatan dalam Pelaksanaan prosedur penerapan hukuman disiplin pegawai, SKP dan PK
4. Memberikan saran perbaikan guna peningkatan kinerja.

C. RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup kegiatan :

1. Evaluasi terhadap Pelaksanaan penerapan hukuman disiplin ringan, sedang dan berat
2. Evaluasi terhadap Pelaksanaan Aspek Keselarasan Kinerja laporan SKP
3. Evaluasi terhadap Pelaksanaan PK
4. Evaluasi atas hasil dan manfaat keluaran (outcome)
5. Evaluasi atas dampak (impact).

D. METODOLOGI EVALUASI

Evaluasi dilakukan melalui revidi atas Laporan Hukuman Disiplin Pegawai, SKP dan PK yang sudah dibuat beserta dengan kelengkapan dan data dukungannya serta tanya jawab dengan Analis Kepegawaian.

E. WAKTU PELAKSANAAN

Evaluasi dilakukan pada tanggal 19 s.d 22 Juni 2023 di KKP Kelas II Bandung.

BAB II
HASIL EVALUASI
LAPORAN HUKUMAN DISIPLIN PNS, SKP DAN PK
TAHUN 2023

KERTAS KERJA REVIU
HUKUMAN DISIPLIN PNS
TAHUN 2023

Manajemen Kepegawaian			Hasil Reviu Ada / Tidak Ada	Keterangan
Aspek	Disiplin Pegawai Negeri Sipil			
Indikator	1. Hukuman disiplin ringan yang terdiri dari :			
	a.	Teguran Lisan	Tidak Ada	
	b.	Teguran Tertulis	Tidak Ada	
	c.	Pernyataan tidak puas secara tertulis	Tidak Ada	
	2. Hukuman disiplin sedang yang terdiri dari :			
	a.	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan	Tidak Ada	
	b.	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan	Tidak Ada	
	c.	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan	Tidak Ada	
	3. Hukuman disiplin berat yang terdiri dari :			
	a.	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan	Tidak Ada	
	b.	Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan	Tidak Ada	
	c.	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	Tidak Ada	

Berdasarkan hasil reviu yang dilakukan yaitu dengan membandingkan data dukung yang ada dengan peraturan tentang disiplin pegawai negeri sipil yaitu PP Nomor 94 tahun 2014 dan PMK nomor 41 tahun 2022 tentang Pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kemenkes RI. Dalam kurun waktu 5 (lima) bulan yaitu dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2023 tidak ditemukan

adanya pemberian hukuman disiplin terhadap pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Bandung. Tunjangan Kinerja sudah diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak ditemukan adanya pemotongan tunjangan kinerja dikarenakan adanya hukuman disiplin. Laporan Hukuman Disiplin disampaikan secara berjenjang pada periode tahunan dan pada tahun 2023 tidak ditemukan adanya hukuman disiplin. Berikut format laporan hukuman disiplin pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Bandung.

DATA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

TAHUN 2023[illegible]

**KERTAS KERJA REVIU
LAPORAN SKP
TAHUN 2023**

Manajemen Kepegawaian			Hasil Reviu (Ya/Tidak)	Keterangan
Aspek	Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai			
Indikator	1. Penyusunan SKP Pejabat Pimpinan Tinggi (JPT)			
	a.	Berdasarkan Perjanjian Kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya	Ya	
	b.	Memperhatikan Renstra dan Rencana Kerja Tahunan	Ya	
	c.	Disetujui oleh Menteri / Pejabat Pimpinan Tinggi yang mengkoordinasikannya	Ya	
	2. Penyusunan SKP Jabatan Administrasi (JA)			
	a.	Berdasarkan SKP Atasan Langsung	Ya	
	b.	Memperhatikan Organisasi dan Tata Kerja	Ya	
	c.	Disetujui Atasan Langsung	Ya	
	3. Penyusunan SKP Jabatan Fungsional (JF)			
	a.	Berdasarkan SKP Atasan Langsung	Ya	
	b.	Berdasarkan SKP Organisasi/Unit Kerja	Ya	
	c.	Memperhatikan Rencana Kerja Tahunan	Ya	
	d.	Memperhatikan Perjanjian Kinerja	Ya	
	e.	Memperhatikan Organisasi dan Tata Kerja	Ya	
	f.	Memperhatikan Uraian Jabatan	Ya	
	g.	Disetujui Atasan Langsung	Ya	
	4. Penyusunan SKP Jabatan Fungsional yang rangkap jabatan			
	a.	Disusun mengikuti Jabatan JPT, JA atau jabatan lainnya	Tidak Ada	
	b.	Berdasarkan SKP JF	Tidak Ada	
	c.	Disetujui Atasan Langsung	Tidak Ada	
Aspek	Penetapan SKP			
Indikator	1.	SKP yang sudah disusun ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh pejabat penilai penilai kinerja PNS	Ya	

	2.	SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari	Ya	
	3.	PNS yang pindah menyusun SKP pada jabatan yang baru	Ya	
	4.	Penetapan SKP dituangkan dalam dokumen SKP	Ya	
Aspek	Pelaksanaan, pemantauan, pembinaan dan penilaian kinerja			
Indikator	1.	Pelaksanaan rencana Kinerja didokumentasikan secara periodik	Ya	
	2.	Pemantauan Kinerja dilakukan secara berkala dan berkelanjutan	Ya	
	3.	Pembinaan Kinerja dilakukan Pejabat Penilai Kinerja PNS yang telah memperoleh pelatihan konsuling	Tidak Ada	
	4.	Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja	Ya	
	5.	Penilaian SKP dan perilaku kerja dilakukan oleh pejabat penilai kinerja pns	Ya	
	6.	Penilaian SKP dan perilaku kerja dituangkan dalam dokumen	Ya	
	7.	Penilaian perilaku kerja berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung	Ya	
Aspek	Tindak Lanjut Pelaporan Kinerja			
Indikator	1.	Penilaian Kinerja ditandatangani oleh PNS dan Pejabat Penilai Kinerja PNS	Ya	
	2.	Dokumen Penilaian Kinerja dilaporkan paling lambat pada akhir bulan Pebruari tahun berikutnya	Ya	

Berdasarkan hasil reuiu yang dilakukan terhadap dokumen pendukung yaitu SKP mulai dari SKP Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional. Reuiu dilakukan untuk memastikan bahwa perencanaan, penetapan dan penilaian SKP dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu PP nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS dan Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS. Didapatkan hasil yaitu sebagai berikut :

1. Peyusunan SKP sudah dilakukan secara berjenjang dari pejabat pimpinan tinggi ke pejabat administrasi dan pejabat fungsional dengan memperhatikan tingkatan jabatan pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Bandung

2. Penetapan Kinerja ditetapkan setelah dilakukan dialog kinerja antara atasan (Jabatan Pimpinan Tinggi) dan bawahan (Ketua Tim beserta Anggota)
3. Penetapan SKP 2023 sudah dilakukan pada akhir bulan Januari tahun 2023
4. Penilaian Kinerja dan penilaian perilaku kerja Triwulan I tahun 2023 sudah dilakukan pada bulan April tahun 2023.
5. Penilaian SKP dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS
6. Penilaian Perilaku Kerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, atasan langsung dan rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.

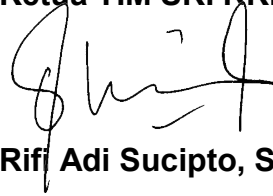
**KERTAS KERJA REVIU
PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2023**

No	Dokumen Pendukung	Ada/Tidak	Keterangan
1	Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024	Ada	
2	Rencana Kegiatan Tahunan KKP Kelas II Bandung Tahun 2023	Ada	
3	Perjanjian Kinerja yang sudah ditandatangani	Ada	

CAPAIAN MONITORING DAN EVALUASI PENCAPAIAN KINERJA							
KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS II BANDUNG							
Capaian Kinerja Per Indikator							
No	Sasaran Strategis	No	Indikator Kinerja Kegiatan / Sub Kegiatan	Target	Capaian	Total Capaian	%
1	Meningkatnya Pelayanan Kekarantinaan di Pintu Masuk Negara dan Wilayah	1	Indeks Deteksi Faktor Risiko di Pelabuhan/Bandara/PLBDN	0,95	0,83	0,83	87
		2	Persentase faktor risiko yang dikendalikan pada orang, alat angkut, barang dan lingkungan	98 %	100	100	102
		3	Indeks Pengendalian Faktor risiko di di Pelabuhan/Bandara/PLBDN	0,95	1	1	105
2	Meningkatnya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya pada Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	4	Nilai kinerja anggaran	5	23,58	23,58	181
		5	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	80	81,84	81,69	102
		6	Kinerja implementasi WBK satker	82	85,23	85,23	104
		7	Persentase ASN yang Ditingkatkan kompetensinya	3	27	27	338
		8	Presentase Realisasi Anggaran 95%	20	23,21	23,21	116

Berdasarkan hasil revidi capaian kinerja pada masing masing indikator sampai dengan bulan April 2023 telah mencapai target meskipun masih terdapat hambatan hambatan yang ditemui namun tidak berpengaruh terhadap capaian kinerja. Perjanjian kinerja sudah berdasarkan Renstra dan disetujui oleh Pejabat Pimpinan Tinggi yang mengkoordinasikannya.

Ketua TIM SKI KKP Kelas II Bandung,



Rifi Adi Sucipto, SKM, MKM

NIP 198509082010121002

Anggota Tim SKI,



Yani Salam, S. Si

NIP 197802202006042003



I Sildani Kristi D, S. IP

NIP 198308122015031002