



**BUPATI LEBONG  
PROVINSI BENGKULU**

**PERATURAN BUPATI LEBONG  
NOMOR 91 TAHUN 2017**

**TENTANG**

**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**BUPATI LEBONG,**

- Menimbang :**
- a. bahwa untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir perlu dilakukan penilaian kinerja;
  - b. bahwa untuk memberikan arah, landasan, kepastian hukum dan tolok ukur dalam pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diperlukan landasan yuridis sebagai pedoman penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas, perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 tentang Pembentukan Provinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1967 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2828);
  2. Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Lebong dan Kabupaten Kepahiang di Provinsi Bengkulu ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4349);
  3. 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);
  4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6037);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73 );
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dilingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Lebong Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah ( Lembaran Daerah Kabupaten Lebong Tahun 2016 Nomor 10 );
12. Peraturan Bupati Lebong Nomor 36 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Lebong Tahun 2016 Nomor 36).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI LEBONG TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Kabupaten adalah Kabupaten Lebong.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lebong.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Lebong.
4. 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.
5. Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
6. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan baik secara *instansional* maupun secara jabatan.
7. Penilaian Kinerja adalah penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
8. Sasaran Kerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP, adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seorang PNS.
9. Perjanjian Kinerja adalah kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
10. Perilaku Kerja adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II  
RUANG LINGKUP PENGATURAN  
Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini mengatur tentang tolok ukur dan tata cara penilaian kinerja PNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Lebong.

BAB III  
TUJUAN PENILAIAN KINERJA  
Pasal 3

Tujuan Penilaian kinerja PNS adalah terwujudnya objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

**BAB IV**  
**MANFAAT PENILAIAN KINERJA**  
**Pasal 4**

Hasil penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk :

- a. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pelaksana ke jabatan pengawas;
- b. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pengawas ke jabatan administratur;
- c. perpindahan jabatan (mutasi) antar jabatan pengawas, antar jabatan administrator dan antar jabatan pimpinan tinggi pratama;
- d. penurunan jabatan (demosi) ke jabatan yang lebih rendah;
- e. perberhentian dalam jabatan;
- f. pertimbangan kenaikan pangkat;
- g. pertimbangan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi pratama yang telah menduduki jabatan dalam jabatan terakhirnya lebih dari 5 (lima) tahun;
- h. penghargaan dan sanksi;
- i. pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan; dan
- j. penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan.

**BAB V**  
**TOLOK UKUR PENILAIAN KINERJA**  
**Bagian Kesatu**  
**Umum**  
**Pasal 5**

Tolok ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah:

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- b. Perjanjian kinerja;
- c. Perilaku kerja; dan
- d. Penilaian lain yang dapat dijadikan tolok ukur penilaian kinerja.

**Bagian Kedua**  
**Penilaian SKP**  
**Pasal 6**

- (1) Setiap PNS harus memiliki SKP yang memuat rencana kerja dan target yang disepakati bersama dengan atasannya atau pejabat penilai dan dinilai capaiannya pada akhir tahun.
- (2) PNS yang menduduki jabatan pelaksana dan jabatan pengawas yang nilai SKP-nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) tidak dapat diangkat atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
- (3) PNS yang menduduki jabatan pengawas, jabatan administratur dan jabatan pimpinan tinggi pratama yang nilai SKP-nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) diberhentikan dari jabatannya atau dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah.
- (4) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir dan nilai SKP-nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) tidak dapat diperpanjang jabatannya atau diberhentikan dari jabatannya dan harus mengikuti kembali seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.

- (5) PNS yang menduduki jabatan administratif yang nilai SKP-nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.
- (6) PNS yang nilai SKP-nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh persen) dipertimbangkan untuk tidak mendapat kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.

**Bagian Ketiga**  
**Perjanjian Kinerja**  
**Pasal 7**

- (1) PNS yang harus memiliki perjanjian kerja, adalah:
  - a. PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama harus memiliki perjanjian kerja dengan Bupati Lebong yang didalamnya memuat indikator kinerja instansional dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun; dan
  - b. PNS yang menduduki jabatan pengawas dan jabatan administratif harus memiliki perjanjian kerja dengan atasannya yang didalamnya memuat indikator kinerja turunan dari indikator kinerja atasannya dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
- (2) PNS yang menduduki jabatan pelaksana tidak harus memiliki perjanjian kerja dengan atasannya.

**Pasal 8**

- (1) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat 1(Satu) huruf a yang realisasi target kinerjanya kurang, dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah atau diberhentikan dari jabatannya.
- (2) PNS yang menduduki jabatan pengawas dan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat 1 (Satu) huruf b yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat diangkat atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah atau diberhentikan dari jabatannya.
- (3) PNS yang menduduki jabatan administratif yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.
- (4) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat diperpanjang dalam jabatannya atau diberhentikan dari jabatannya dan harus mengikuti kembali seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.
- (5) Realisasi target kinerja kurang sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (Satu), ayat 2 (Dua), ayat 3 (Tiga) dan ayat 4 (Empat) apabila lebih dari 90% (sembilan puluh persen) indikator kinerja dalam perjanjian kinerja realisasinya tidak mencapai target atau salah satu dari indikator kinerja yang merupakan indikator kinerja penting atau utama realisasinya tidak mencapai target.
- (6) Tolok ukur yang digunakan untuk penilaian kinerja bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat 2 (Dua) adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja.

Bagian Keempat  
Perilaku Kerja  
Pasal 9

- (1) Perilaku kerja (behavioral) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c merupakan tolok ukur penilaian kinerja yang didalamnya memuat beberapa unsur perilaku kerja PNS yang dinilai berdasarkan pengamatan selama 1 (satu) tahun.
- (2) Unsur perilaku kerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (Satu) adalah:
  - a. Orientasi pelayanan;
  - b. Integritas;
  - c. Komitmen;
  - d. Disiplin;
  - e. Kerjasama; dan
  - f. Kepemimpinan.
- (3) PNS yang nilai perilaku kerjanya kurang:
  - a. tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi); atau
  - b. dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya.
- (4) Perilaku kerja kurang sebagaimana dimaksud ayat 3 (Tiga) apabila nilai rata-rata unsur perilaku kerjanya kurang atau sama dengan 60 (enam puluh).

Pasal 10

Setiap PNS dapat dipertimbangkan untuk diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi) atau mendapat penghargaan (reward) apabila tolok ukur penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 bernilai positif atau salah satunya tidak ada yang bernilai negatif.

BAB VI  
TIM PENILAIAN KINERJA  
Pasal 11

- (1) Untuk melakukan penilaian kinerja PNS dibentuk Tim Penilaian Kinerja PNS.
- (2) Tim Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (Satu) ditetapkan dengan Keputusan Bupati Lebong.
- (3) Susunan Tim penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud ayat 1 (Satu) terdiri dari Sekretariat yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai Pembina/Pengarah, Sekretaris Daerah selaku Ketua Tim merangkap anggota, seluruh Asisten sebagai anggota, Kepala BKPSDM sebagai anggota dan Inspektur Inspektorat sebagai anggota serta dilengkapi dengan Tim non anggota dari unsur BKPSDM, Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana dan Kepala Bagian Hukum dan Kasubbag Perundang-Undangan Bagian Hukum Setda Kabupaten Lebong.
- (4) Ketua dan anggota tim sebagaimana dimaksud ayat 3 (Tiga) di atas memiliki Tugas melakukan penilaian kinerja dengan cara melakukan evaluasi hasil kerja, capaian kinerja dan perilaku kerja PNS dengan menggunakan tolok ukur SKP, Perjanjian Kinerja dan Perilaku Kerja.
- (5) Ketua dan anggota tim dengan kesepakatan bersama menyampaikan hasil penilaian kinerja PNS kepada Bupati Lebong sebagai bahan pertimbangan mutasi, promosi, demosi, pemberhentian jabatan, perpanjangan jabatan serta pengembangan PNS melalui pendidikan dan pelatihan.

**BAB VII**  
**KETENTUAN PENUTUP**  
**Pasal 12**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan  
Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lebong.

Ditetapkan di Tubei  
pada tanggal 8 Desember 2017

a. **BUPATI LEBONG,** *K.*

*23/12/17*  


d/ **H. ROSJONSYAH**

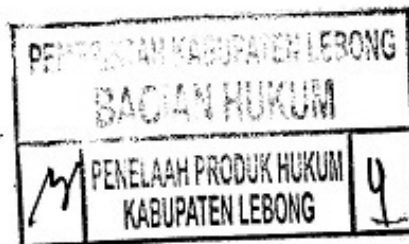
Diundangkan di Tubei  
pada tanggal 8 Desember 2017

**SEKRETARIS DAERAH**  
**KABUPATEN LEBONG,**



**H. MIRWAN EFFENDI**

**BERITA DAERAH KABUPATEN LEBONG TAHUN 2017 NOMOR 1**



PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN BUPATI LEBONG  
NOMOR 91 TAHUN 2017  
TENTANG  
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. PENJELASAN UMUM

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa salah satu komponen manajemen ASN adalah penilaian kinerja yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier ASN yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Adapun tolok ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja ini adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Perjanjian Kinerja dan Perilaku kerja.

Hasil penilaian kinerja PNS melalui 3 (tiga) tolok ukur dimaksud digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, penghargaan, sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah, salah satunya berdasarkan hasil penilaian kinerja.

PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sehubungan hal itu dibutuhkan suatu pedoman atau acuan standar yang objektif dan akuntabel dalam pelaksanaan penilaian kinerja yang mengatur tentang tata cara dan tolok ukur penilaian kinerja melalui peraturan bupati.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Cukup Jelas

Pasal 3

Cukup Jelas

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Yang dimaksud dengan penilaian lain adalah penilaian terhadap sikap sopan santun, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang berlaku, serta ketaatan terhadap perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang.

Pasal 6  
Cukup Jelas

Pasal 7  
Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan indikator kinerja instansional adalah ukuran keberhasilan OPD yang menjadi tanggung jawab seorang pejabat pimpinan tinggi pratama selaku kepala OPD.

Huruf b

Yang dimaksud dengan indikator kinerja turunan adalah penjabaran dari indikator kinerja pejabat pimpinan tinggi pratama dan merupakan ukuran keberhasilan yang menjadi tanggung jawab seorang pejabat administratif, atau penjabaran dari indikator kinerja pejabat administratif dan merupakan ukuran keberhasilan yang menjadi tanggung jawab seorang pejabat pengawas.

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 8  
Cukup jelas

Pasal 9  
Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pengamatan dalam 1 (satu) tahun adalah pemantauan terhadap perilaku seorang PNS yang dibuktikan dengan akumulasi catatan-catatan disiplin PNS selama 1 (satu) tahun dan dinilai di akhir tahun.

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 10

Cukup Jelas

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan Sekretariat Tim non anggota adalah bahwa sekretariat tim hanya bertugas sebatas memberikan dukungan atau pelayanan administratif yang dibutuhkan dan seluruh personil yang ada di dalamnya tidak dapat turut serta mengambil keputusan.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan kesepakatan bersama adalah keputusan yang dibuat oleh seluruh anggota Tim secara kolektif dan ditanda tangani oleh minimal 2/3 (dua per tiga) anggota Tim.

Pasal 12

Cukup Jelas