BUPATI LAMPUNG SELATAN
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN BUPATI LAMPUNG SELATAN

NOMOR 26 **TAHUN 2018**

TENTANG

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG SELATAN,

Menimbang :

a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik, perlu didukung Pegawai Negeri Sipil yang berintegritas dan profesional;

b. bahwa untuk mewujudkan integritas dan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan penilaian kinerja secara objektif dan terukur;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 4 Tahun 1956, Undang-Undang Darurat Nomor 5 Tahun 1956 dan Undang–Undang Darurat Nomor 6 Tahun 1956, tentang Pembentukan Daerah Tingkat II termasuk Kotapraja dalam Lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);

2. 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);

3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63);

7. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Selatan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten lampung Selatan Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2016 Nomor 15).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lampung Selatan.

2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Lampung Selatan.
4. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran, Dinas Daerah, Badan Daerah, Kecamatan dan Sekretariat Dewan Pengurus KORPRI.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah pegawai yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai Aparatur Sipil Negara dalam suatu organisasi.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan Tinggi pada instansi pemerintah.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi atau JPT terdiri atas Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
9. Sekretaris Daerah adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
10. Kepala OPD adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
11. Staf Ahli Bupati adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang merupakan unsur pelaksana dalam memberikan telaahan kepada Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.
12. Asisten Sekretaris Daerah adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah.

13. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan, yang terdiri atas Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.
14. Jabatan Administrator adalah sekelompok jabatan yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Jabatan Pengawas adalah sekelompok jabatan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
16. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
17. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu, yang terdiri dari Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan.
18. Kinerja adalah Prestasi Kerja dan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas kegiatan atau program yang telah direncanakan pada satuan organisasi dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya organisasi.
19. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku pegawai.
20. Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yag dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap Sasaran Kerja pegawai dan perilaku kerja npegawai.
21. Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu.

22. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

Ketentuan Peraturan Bupati ini berlaku juga bagi calon PNS.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 3

(1) Penilaian kinerja PNS dimaksudkan untuk :

a. meningkatkan pelayanan berdasarkan kriteria pelayanan yang baik guna mendorong upaya peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat; dan

b. memantapkan kedudukan PNS yang bertugas menjalankan fungsi umum pemerintahan dan pembangunan.

(2) Penilaian kinerja PNS bertujuan :

a. menjamin objektivitas pembinaan, prestasi dan karier PNS;

b. mendapatkan gambaran kinerja PNS sebagai koreksi dalam upaya meningkatkan profesionalitas kerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat;

c. memberikan pertimbangan dan umpan balik (*feedback*) bagi Pegawai sebagai bahan informasi untuk urusan kepegawaian;

d. sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan sistem manajemen dibidang kepegawaian (*reward* dan *funishment);* dan

e. sebagai sumber informasi tentang kebutuhan pendidikan, pelatihan dan pengembangan pegawai.

BAB III

SASARAN DAN ASPEK INDIKATOR

Bagian Kesatu

Sasaran

Pasal 4

Sasaran penilaian kinerja PNS dilakukan kepada PNS yang menduduki:

a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
b. Jabatan Administrator;
c. Jabatan Pengawas;
d. Jabatan Pelaksana; dan
e. Jabatan Fungsional.

Bagian Kedua

Aspek Indikator

Pasal 5

Penilaian kinerja PNS didasarkan pada unsur:

a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
b. perilaku kerja.

BAB IV

PENILAIAN KINERJA, SASARAN KERJA PEGAWAI, PERILAKU KERJA, ANGKA DAN SEBUTAN

Bagian Kesatu

Penilaian Kinerja

Pasal 6

Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

a. objektif;
b. terukur;
c. akuntabel;
d. partisipatif; dan
e. transparan.

Bagian Kedua

Sasaran Kerja Pegawai

Pasal 7

(1) Setiap PNS wajib menyusun SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a berdasarkan rencana kerja tahunan instansi.

(2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan lingkup tugas jabatan masing-masing dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

(3) Kegiatan yang dilakukan secara kuantitas dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain maupun secara kualitas seperti hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan kepada masyarakat memuaskan.

(4) Capaian SKP dilaporkan kepada atasan langsung atau pejabat penilai setiap akhir bulan penilaian sebagaimana tercantum dalam lampiran I dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 8

Dalam hal terjadi perpindahan pegawai ditahun berjalan maka PNS yang bersangkutan tetap menyusun SKP sesuai dengan surat keputusan atau surat perintah melaksanakan tugas.

Pasal 9

Dalam hal PNS melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas kedinasan dan dibuktikan dengan surat keterangan maka menjadi bagian dari capaian SKP sebagaimana lampiran II merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketiga

Perilaku Kerja

Pasal 10

(1) Perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b meliputi aspek:

a. orientasi pelayanan;
b. integritas;
c. komitmen;
d. disiplin;
e. kerja sama; dan
f. kepemimpinan.

(2) Aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki:
a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
b. Jabatan Administrator; dan
c. Jabatan Pengawas.

(3) Nilai perilaku kerja dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :
a. 91 – 100 : sangat baik;
b. 76 – 90 : baik;
c. 61 – 75 : cukup;
d. 51 – 60 : kurang; dan
e. 50 ke bawah : buruk.

(4) Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus).

(5) Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh Pejabat Penilai dan dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.

BAB V
TATA CARA PENILAIAN

Pasal 11

(1) Penilaian Kinerja PNS dilakukan secara tertulis, objektif, dan transparan berdasarkan bukti pendukung berupa dokumentasi data, catatan pegawai, hasil pencapaian kinerja dan hasil monitoring pimpinan secara berjenjang.

(2) Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh :

LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI LAMPUNG SELATAN
NOMOR : TAHUN 2018
TANGGAL : 2018

CAPAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI

Jangka waktu penilaian .....

NO	KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	REALISASI	
			KUANTITAS / OUTPUT	KUALITAS / MUTU
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1				
2				
3				
4				
5				
NO	**TUGAS TAMBAHAN**			
1				
2				

Pejabat Penilai,

(.....)
NIP.

Kalianda, ...
Pegawai Yang Dinilai,

(.....)
NIP.

Plt. BUPATI LAMPUNG SELATAN,

NANANG ERMANTO

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI LAMPUNG SELATAN
NOMOR : TAHUN 2018
TANGGAL : 2018

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN TUGAS TAMBAHAN

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :
   a. Nama :
   b. NIP :
   c. Pangkat/Gol. :
   d. Jabatan :
   e. Unit Kerja :
   f. Instansi :
2. dengan ini menyatakan bahwa Saudara :
   a. Nama :
   b. NIP :
   c. Pangkat/Gol. :
   d. Jabatan :
   e. Unit Kerja :
   f. Instansi :
   g. Waktu Penilaian :
3. Telah melaksanakan :
   a. Tugas tambahan sebagai :
      1) .....
      2) .....
      3) dst.
   b. Jumlah tugas tambahan (.....)

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pejabat Yang membuat keterangan
Kepala Unit Kerja,

Nama
NIP.

Plt. BUPATI LAMPUNG SELATAN,

NANANG ERMANTO

LAMPIRAN III : PERATURAN BUPATI LAMPUNG SELATAN
NOMOR : TAHUN 2018
TANGGAL : 2018

PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

UNIT KERJA.....
.....

JANGKA WAKTU PENILAIAN
BULAN s.d. 20

1.	**YANG DINILAI**			
	a. Nama			
	b. NIP			
	c. Pangkat, golongan ruang			
	d. Jabatan / Pekerjaan			
	e. Unit Organisasi			
2.	**PEJABAT PENILAI**			
	a. Nama			
	b. NIP			
	c. Pangkat, golongan ruang			
	d. Jabatan / Pekerjaan			
	e. Unit Organisasi			
3.	**UNSUR YANG DINILAI**			
	PERILAKU KERJA			
	1. Orientasi Pelayanan			
	2. Integritas			
	3. Komitmen			
	4. Disiplin			
	5. Kerjasama			
	6. Kepemimpinan			
	JUMLAH			
	NILAI RATA-RATA			
	NILAI PERILAKU KERJA			

Pejabat Penilai,

(.....)
NIP.

Kalianda, ...
Pegawai Yang Dinilai,

(.....)
NIP.

Plt. BUPATI LAMPUNG SELATAN,

NANANG ERMANTO

LAMPIRAN IV : PERATURAN BUPATI LAMPUNG SELATAN
NOMOR : TAHUN 2018
TANGGAL : 2018

REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

UNIT KERJA : .....
PERIODE BULAN : .....
JUMLAH PEGAWAI : ..... orang

No.	NAMA	NIP	JABATAN	NILAI PERILAKU KERJA	SEBUTAN
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
Dst.					

Plt. BUPATI LAMPUNG SELATAN,

NANANG ERMANTO

PENJELASAN

PERATURAN BUPATI LAMPUNG SELATAN
NOMOR 26 TAHUN 2018

TENTANG

PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

I. UMUM

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Untuk meningkatkan pelayanan berdasarkan kriteria pelayanan yang baik guna mendorong upaya peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang pedoman penilaian kinerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan. Prestasi Kerja PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, namun perlu ditegaskan lagi dengan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai acuan dalam menilai kinerja PNS secara objektif.

Untuk memperoleh objektivitas dalam penilaian kinerja PNS digunakan parameter terukur yang meliputi aspek tingkat kehadiran dan kinerja PNS. Parameter yang digunakan merupakan penjabaran dari visi, misi dan tujuan organisasi.

Dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna penilaian kinerja dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif dalam arti PNS yang dinilai terlibat langsung secara aktif dalam proses penilaian kinerja. Pejabat penilai bukan hanya sekedar memberikan legalitas hasil penilaian kinerja, tetapi lebih berfungsi sebagai motivator dan evaluator.

Hasil rekomendasi penilaian kinerja digunakan untuk peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan prestasi kerja, pengembangan potensi dan karier PNS yang bersangkutan.

Sistem penilaian kinerja PNS yang bersifat terbuka, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Huruf a

Yang dimaksud dengan "objektif" adalah penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "terukur" adalah penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "akuntabel" adalah seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "partisipatif" adalah seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "transparan" adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "orientasi pelayanan" adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "integritas" adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "komitmen" adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "disiplin" adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "kerja sama" adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "kepemimpinan" adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

TAMBAHAN BERITA DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN NOMOR 26