



BUPATI PESAWARAN PROVINSI LAMPUNG

**KEPUTUSAN BUPATI PESAWARAN
NOMOR 216 /V.04/HK/2022**

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENILAI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

BUPATI PESAWARAN,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dalam memberikan penilaian serta pertimbangan dan saran kepada Bupati dalam rangka pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran serta permasalahan di bidang kepegawaian, perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap Pegawai Negeri Sipil;
- b. berdasarkan Ketentuan Pasal 201 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu dibentuk tim untuk mempertimbangkan kinerja PNS berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana maksud huruf a dan huruf b di atas dipandang perlu membentuk Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Pesawaran di Provinsi Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4749);
2. 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

3. 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);
4. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4017) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4193);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2009 Nomor 164);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);

10. 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);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil AntarKabupaten/Kota Antarprovinsi dan Antarprovinsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1034);
13. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 391);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Pesawaran Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran (Lembaran Daerah Kabupaten Pesawaran Tahun 2021 Nomor 93);
15. Peraturan Bupati Pesawaran Nomor 2 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesawaran (Berita Daerah Kabupaten Pesawaran Tahun 2022 Nomor 491);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA : Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud diktum kesatu mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. 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.
 - b. Ketua dan anggota tim dengan kesepakatan bersama menyampaikan hasil penilaian kinerja PNS kepada Bupati Pesawaran sebagai bahan pertimbangan mutasi, promosi, demosi, pemberhentian jabatan, perpanjangan jabatan serta pengembangan PNS melalui pendidikan dan pelatihan. 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.

- KETIGA : Tim sebagaimana dimaksud pada diktum kesatu dalam menjalankan tugasnya dibantu dengan Sekretariat Tim sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Keputusan ini.
- KEEMPAT : Sekretariat Tim sebagaimana dimaksud diktum Ketiga mempunyai tugas memberikan dukungan atau pelayanan administratif yang dibutuhkan dan seluruh personil yang ada di dalamnya tidak dapat turut serta mengambil keputusan.
- KELIMA : Penjelasan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tercantum dalam Lampiran III Keputusan ini.
- KEENAM : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Gedong Tataan
pada tanggal 22 Februari 2022

BUPATI PESAWARAN,

DENDI RAMADHONA H.

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN BUPATI PESAWARAN
NOMOR 216/V.04/HK/2022
TENTANG PEMBENTUKAN TIM PENILAI
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

TIM PENILAI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

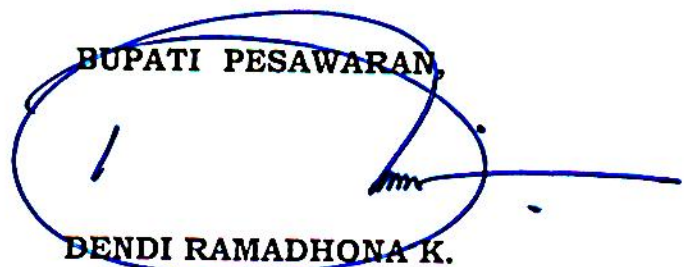
Pembina/Pengarah : Bupati Pesawaran selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

Ketua (Merangkap Anggota) : Sekretaris Daerah Kabupaten Pesawaran.

Sekretaris (Merangkap Anggota) : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesawaran.

Anggota :

1. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.
2. Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.
3. Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.
4. Inspektur Kabupaten Pesawaran.
5. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesawaran


BUPATI PESAWARAN,
BENDI RAMADHONA K.

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN BUPATI PESAWARAN
NOMOR 216/V.04/HK/2022
TENTANG PEMBENTUKAN TIM PENILAI
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

SEKRETARIAT TIM PENILAI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

- Ketua : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesawaran.
- Wakil Ketua : ADHE NUGRAHA, A.Md (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesawaran).
- Anggota : 1. MUTIARA ANDIKA, S.T. (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesawaran).
2. DWI HERIYANTO, S.E. (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesawaran).
3. Pelaksana pada Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesawaran 2 (dua) Orang.

BUPATI PESAWARAN,

DENDI RAMADHONA K.

LAMPIRAN III
KEPUTUSAN BUPATI PESAWARAN
NOMOR 216/V.04/HK/2022
TENTANG PEMBENTUKAN TIM PENILAI
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

PENJELASAN PENILAI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

- I. Ketentuan Umum :
 1. Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
 2. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan baik secara instansional maupun secara jabatan.
 3. 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.
 4. Sasaran Kerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP, adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seorang PNS.
 5. Perjanjian Kinerja adalah kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
 6. Perilaku Kerja adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- II. Ruang lingkup Keputusan Bupati ini mengatur tentang tolok ukur dan tata cara penilaian kinerja PNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Pesawaran.
- III. Tujuan penilaian kinerja PNS adalah terwujudnya objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
- IV. Hasil penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk :
 1. Pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pelaksana ke jabatan pengawas;
 2. Pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pengawas ke jabatan administrator;
 3. Perpindahan jabatan (mutasi) antar jabatan pengawas, antar jabatan administrator dan antar jabatan pimpinan tinggi pratama;

4. Perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta permintaan sendiri;
5. Penurunan jabatan (demosi) ke jabatan yang lebih rendah;
6. Pemberhentian dalam jabatan;
7. Pertimbangan kenaikan pangkat;
8. Pertimbangan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi pratama yang telah menduduki jabatan dalam jabatan terakhirnya lebih dari 5 (lima) tahun;
9. Penghargaan dan sanksi;
10. pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan; dan penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan.

V. Tolak ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah:

a. SKP :

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 administrator 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 administrator 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.

b. perjanjian kinerja;

1. PNS yang harus memiliki perjanjian kerja, adalah:
 - a) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama harus memiliki perjanjian kerja dengan Bupati Pesawaran yang di dalamnya memuat indikator kinerja instansional dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun; dan
 - b) PNS yang menduduki jabatan pengawas dan jabatan administrator harus memiliki perjanjian kerja dengan atasannya yang di dalamnya 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.
3. PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud dalam Nomor 5 huruf b (1) 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.
4. PNS yang menduduki jabatan pengawas dan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Nomor 5 huruf b (1) 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.
5. PNS yang menduduki jabatan administrator yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.
6. 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.
7. Realisasi target kinerja kurang sebagaimana dimaksud pada Nomor 5 huruf b (3), 5 huruf b (4), 5 huruf b (5), 5 huruf b (6) 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.

8. Tolok ukur yang digunakan untuk penilaian kinerja bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Nomor 5 huruf b (2) adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja.

c. perilaku kerja;

1. Perilaku kerja (behavioral) sebagaimana dimaksud merupakan tolak 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 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 apabila nilai rata-rata unsur perilaku kerjanya kurang atau sama dengan 60 (enam puluh).
5. penilaian lain yang dapat dijadikan tolak ukur penilaian kinerja meliputi sikap santun, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku, serta ketaatan terhadap perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang.
6. Setiap PNS dapat dipertimbangkan untuk diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi) dan/atau mendapat penghargaan (*reward*) apabila tolak ukur penilaian kinerja sebagaimana dimaksud bernilai positif atau salah satunya tidak ada yang bernilai negatif.

BUPATI PESAWARAN,

DENDI RAMADHONA K.