



**BUPATI KONAWE SELATAN  
PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

**PERATURAN BUPATI KONAWE SELATAN  
NOMOR : 15 2017**

**TENTANG  
PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN KONAWE SELATAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI KONAWE SELATAN,**

- Menimbang : a. bahwa 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 ASN yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier ASN yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan;
- b. bahwa untuk menjamin objektivitas pembinaan yang didasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir perlu dilakukan penilaian kinerja;
- c. bahwa untuk memberikan arah, landasan, kepastian hukum dan tolak ukur dalam pelaksanaan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara diperlukan landasan yuridis sebagai pedoman penilaian Aparatur Sipil Negara;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b dan huruf c tersebut diatas maka perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati Konawe Selatan;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang Penempatan PERPU Nomor 2 Tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Tengah dan Daerah tingkat I Sulawesi Tenggara dengan mengubah undang - undang Nomor 47 prp. Tahun 1960 tentang pembentukan daerah Tk. I Sulawesi Utara - Tengah dan Daerah Tk. I Sulawesi Selatan - Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2687);
2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Konawe Selatan di provinsi Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4267);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), Sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambaha Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah, Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Konawe Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Konawe (Lembaran Daerah Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016 Nomor 8);
8. Peraturan Bupati Konawe Selatan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Berita Daerah Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016 Nomor 20);
9. Peraturan Bupati Konawe Selatan Nomor 28 Tahun 2016 tentang Perubahan Peraturan Bupati Konawe Selatan Nomor 19 Tahun 2015 tentang Peningkatan Disiplin ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Konawe Selatan (Berita Daerah Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016 Nomor 28).

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : PERATURAN BUPATI KONAWE SELATAN TENTANG PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA LINGKUP PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KONAWE SELATAN.

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Konawe Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Konawe Selatan.
4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Konawe Selatan.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Konawe Selatan.
6. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang selanjutnya disingkat BKPPD adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Konawe Selatan.



7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Konawe Selatan.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas ASN sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
10. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan baik secara instansional maupun secara jabatan.
11. 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 ASN yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
12. Sasaran Kerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP, adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seorang ASN.
13. Perjanjian Kinerja adalah kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
14. Perilaku Kerja adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB II RUANG LINGKUP**

### Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini mengatur tentang tolak ukur dan tata cara penilaian kinerja PNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Konawe Selatan.

## **BAB III TUJUAN PENILAIAN KINERJA**

### Pasal 3

Tujuan Penilaian kinerja ASN adalah sebagai dasar terwujudnya objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

## **BAB IV MANFAAT PENILAIAN KINERJA**

### Pasal 4

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 administratif dan antar jabatan pimpinan tinggi pratama;
- (4) Penurunan jabatan (Demosi) ke jabatan yang lebih rendah;

- (5) Pertimbangan kenaikan pangkat;
- (6) Pertimbangan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi pratama yang telah menduduki jabatan dalam jabatan terakhirnya lebih dari 5 (lima) tahun;
- (7) Penghargaan dan sanksi;
- (8) Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan; dan
- (9) Penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan.

## **BAB V**

### **TOLAK UKUR PENILAIAN KINERJA**

#### *Bagian Kesatu* Umum

##### Pasal 5

Tolak ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah:

- a. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai);
- b. perjanjian kinerja;
- c. perilaku kerja; dan
- d. penilaian lain yang dapat dijadikan tolak ukur penilaian kinerja.

#### *Bagian Kedua* Penilaian SKP

##### Pasal 6

- (1) Setiap ASN harus memiliki SKP yang memuat rencana kerja dan target yang disepakati bersama dengan atasannya atau pejabat penilai dan dinilai capaiannya pada akhir tahun;
- (2) ASN 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) ASN 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) ASN 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) ASN 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) ASN 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) ASN yang harus memiliki perjanjian kerja adalah:
  - a. ASN yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama harus memiliki perjanjian kerja dengan Bupati Konawe Selatan yang di dalamnya memuat indikator kinerja instansional dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (Satu) tahun; dan
  - b. ASN yang menduduki jabatan pengawas dan jabatan administrator 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) ASN yang menduduki jabatan pelaksana tidak harus memiliki perjanjian kerja dengan atasannya.

Pasal 8

- (1) ASN yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (1) 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) ASN yang menduduki jabatan pengawas dan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) 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) ASN yang menduduki jabatan administrator yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama;
- (4) ASN 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), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) 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) Tolak ukur yang digunakan untuk penilaian kinerja bagi ASN yang menduduki jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) 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 tolak ukur penilaian kinerja yang didalamnya memuat beberapa unsur perilaku kerja ASN yang dinilai berdasarkan pengamatan selama 1 (satu) tahun;

- (2) Unsur perilaku kerja ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
  - a. Orientasi pelayanan;
  - b. Integritas;
  - c. Komitmen;
  - d. Disiplin;
  - e. Kerjasama; dan
  - f. Kepemimpinan.
- (3) ASN yang nilai perilaku kerjanya kurang tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (Promosi) atau dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya;
- (4) Perilaku kerja kurang sebagaimana dimaksud ayat (3) apabila nilai rata-rata unsur perilaku kerjanya kurang atau sama dengan 60 (Enam Puluh).

#### Pasal 10

Setiap ASN dapat dipertimbangkan untuk diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (Promosi) dan/atau mendapat penghargaan (Reward) apabila tolak ukur penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 bernilai positif atau salah satunya tidak ada yang bernilai negatif.

### **BAB VI TIM PENILAIAN KINERJA ASN**

#### Pasal 11

- (1) Untuk melakukan penilaian kinerja ASN dibentuk Tim Penilaian Kinerja ASN;
- (2) Tim Penilaian Kinerja ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
- (3) Susunan Tim penilaian kinerja ASN sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri dari :
  - a. Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai pengarah;
  - b. Sekretaris Daerah sebagai ketua;
  - c. Asisten III Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah sebagai anggota;
  - d. Inspektur Daerah sebagai anggota;
  - e. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah serta dilengkapi dengan Sekretariat Tim non anggota dari unsur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah;
  - f. Bagian Organisasi Kepegawaian Sekeratariat Daerah sebagai anggota;
  - g. Bagian Hukum Sekretariat Daerah sebagai anggota;
  - h. Bidang Pengembangan Karir ASN pada BKPPD sebagai anggota;
- (4) Ketua dan anggota tim sebagaimana dimaksud ayat (2) di atas memiliki tugas melakukan penilaian kinerja dengan cara melakukan evaluasi hasil kerja, capaian kinerja dan perilaku kerja ASN dengan menggunakan tolak ukur SKP, Perjanjian Kinerja dan Perilaku Kerja;
- (5) Ketua dan anggota tim dengan kesepakatan bersama menyampaikan hasil penilaian kinerja ASN kepada Bupati Konawe Selatan sebagai bahan pertimbangan mutasi, promosi, demosi, pemberhentian jabatan, perpanjangan jabatan serta pengembangan ASN melalui pendidikan dan pelatihan.









**BAB VII**  
**KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 12

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan peraturan bupati ini dengan penempatannya dalam berita Daerah Kabupaten Konawe Selatan.

Ditetapkan di Andoolo  
pada tanggal 03 Januari 2017

PARAF KOORDINASI	
INSTANSI	PARAF
1. SEKDA	
2. ASISTEN. III	
3. KEPALA. BKPPD	
4. KABAG HUKUM	
5. KABID	
6. KASUBID	

  
**BUPATI KONAWA SELATAN,**  
  
**H. SURUNUDDIN DANGGA**

Diundangkan di Andoolo.  
pada tanggal, 03 Januari 2017

**SEKRETARIAT DAERAH**  
**KABUPATEN KONAWA SELATAN,**

  
**Ir.Drs. H. SJARIF SAJANG, M.Si**  
Pembina Utama Madya, Gol.IV/d  
NIP. 19620730198901 1 001

**BERITA DAERAH KABUPATEN KONAWA SELATAN TAHUN 2017 NOMOR.....<sup>15</sup>**