



BUPATI MAMUJU
PROVINSI SULAWESI BARAT

PERATURAN BUPATI MAMUJU
NOMOR 42 TAHUN 2022

TENTANG

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SECARA ELEKTRONIK
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

BUPATI MAMUJU,

- Menimbang
- a. bahwa dalam rangka menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, disiplin, berkinerja, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu melakukan penilaian kinerja ;
 - b. bahwa dalam rangka mewujudkan penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, perlu melakukan penilaian kinerja berbasis elektronik;
 - c. bahwa saat ini Pemerintah Kabupaten Mamuju belum memiliki regulasi terkait Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil secara Elektronik di Lingkungan Pemerintah Daerah;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil secara Elektronik di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 - 3. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);

4. 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 beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. 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);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. 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);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Mamuju.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Mamuju.

3. Bupati adalah Bupati Mamuju.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
7. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
8. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan Target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
9. Elektronik Kinerja yang selanjutnya disingkat E-Kinerja adalah aplikasi komputer atau perangkat lunak yang digunakan oleh Pemerintah Daerah untuk mengelola dan menilai Kinerja PNS.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
13. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai Target kinerja.
14. Konselor adalah pihak yang memberikan konseling.
15. Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
16. Realisasi adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi Target.

17. 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.
18. Pejabat Penilai Kinerja PNS adalah atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewewenangan.
19. Pengelola Kinerja adalah pejabat yang menjalankan tugas dan fungsi pengelolaan Kinerja PNS.
20. Unit Kerja adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh pejabat administrasi, pejabat pimpinan tinggi, atau yang setara.
21. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) Unit Kerja dan/atau instansi.
22. Administrator Aplikasi E-Kinerja adalah PNS yang mengelola, mengoperasikan, memberikan hak pengelolaan pada Operator Aplikasi E-Kinerja dan PNS untuk mengakses aplikasi E-Kinerja berdasarkan hak akses masing-masing.
23. Operator Aplikasi E-Kinerja adalah PNS yang melakukan penatausahaan data meliputi pengelolaan, pengoperasian, pengolahan, dan pelaporan Kinerja PNS melalui aplikasi E-Kinerja pada lingkup Perangkat Daerah.
24. Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan Perangkat Daerah yang lebih tinggi ke Pimpinan Perangkat Daerah yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP, DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Peraturan Bupati ini menjadi pedoman bagi Pejabat Penilai Kinerja PNS dalam melakukan penilaian Kinerja PNS melalui aplikasi E-Kinerja.

Pasal 3

Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:

- a. menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja;
- b. mendorong pelaksanaan tugas dan pemenuhan terhadap SKP;
- c. meningkatkan kualitas kerja dan perilaku PNS yang profesional; dan

d. meningkatkan citra dan Kinerja PNS.

Pasal 4

Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

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

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. aplikasi E-Kinerja;
- b. sarana dan prasarana;
- c. perencanaan E-Kinerja;
- d. pelaksanaan perencanaan E-Kinerja;
- e. penilaian E-Kinerja; dan
- f. tindak lanjut.

BAB III

APLIKASI E-KINERJA

Pasal 6

- (1) Setiap PNS wajib melakukan penyusunan, penilaian, dan pelaporan SKP secara elektronik melalui aplikasi E-Kinerja.
- (2) Aplikasi E-Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termuat dalam laman tautan <https://e-kin.mamujukab.go.id>.
- (3) Aplikasi E-Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diakses oleh Administrator Aplikasi E-Kinerja, Operator Aplikasi E-Kinerja, dan PNS berdasarkan hak akses masing-masing.
- (4) Hak akses sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan oleh PPK.

Pasal 7

Dalam melakukan pengelolaan data dan informasi E-Kinerja, PPK dibantu oleh:

- a. Administrator Aplikasi E-Kinerja; dan
- b. Operator Aplikasi E-Kinerja.

Pasal 8

- (1) Administrator Aplikasi E-Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a bertugas:
 - a. mengelola;
 - b. mengoperasikan; dan

- c. memberikan hak pengelolaan pada Operator Aplikasi E-Kinerja dan PNS untuk mengakses aplikasi E-Kinerja berdasarkan hak akses masing-masing.
- (2) Untuk dapat diangkat sebagai Administrator Aplikasi E-Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
- a. berstatus sebagai PNS yang bertanggung jawab secara tugas dan fungsi sesuai dengan fitur yang terdapat dalam aplikasi E-Kinerja;
 - b. pendidikan paling rendah Diploma III (D.III.);
 - c. memahami urusan manajemen kepegawaian; dan
 - d. mampu mengoperasikan komputer.

Pasal 9

- (1) Operator Aplikasi E-Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b bertugas melakukan penatausahaan data berupa:
- a. pengelolaan;
 - b. pengoperasian;
 - c. pengolahan; dan
 - d. pelaporan Kinerja PNS melalui aplikasi E-Kinerja pada lingkup Perangkat Daerah.
- (2) Untuk dapat diangkat sebagai Operator Aplikasi E-Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
- a. berstatus sebagai PNS yang bertanggung jawab secara tugas dan fungsi sesuai dengan fitur yang terdapat dalam aplikasi E-Kinerja;
 - b. pendidikan paling rendah SMA atau sederajat;
 - c. memahami urusan manajemen kepegawaian; dan
 - d. mampu mengoperasikan komputer.

BAB IV SARANA DAN PRASARANA

Pasal 10

- (1) Dalam melaksanakan E-Kinerja diperlukan sarana dan prasarana.
- (2) Sarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. sistem jaringan komputer;
 - b. jaringan internet; dan
 - c. server.
- (3) Prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. perangkat keras; dan
 - b. aplikasi E-Kinerja.

Pasal 11

- (1) Sarana dan prasarana berupa sistem jaringan komputer, jaringan internet, dan perangkat keras disediakan oleh masing-masing Pimpinan Perangkat Daerah.
- (2) Sarana dan prasarana berupa server dan aplikasi E-Kinerja disediakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan.

Pasal 12

- (1) Aplikasi E-Kinerja berisi data dan informasi kepegawaian.
- (2) Data dan informasi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam:
 - a. rapat tim penilai kinerja/jabatan dalam pengisian, pemindahan, atau pemberhentian dari dan dalam jabatan serta pengembangan kompetensi pegawai;
 - b. pengusulan formasi dan penempatan pegawai;
 - c. mutasi yang disebabkan adanya perubahan data pegawai yakni kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pensiun, pindah Unit Kerja, dan pindah instansi;
 - d. penilaian kinerja dan penilaian prestasi kerja pegawai;
 - e. penegakan disiplin pegawai;
 - f. pemberian tunjangan kinerja dan tunjangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - g. pemberian penghargaan kepada pegawai.

BAB V
PERENCANAAN E-KINERJA

Bagian Kesatu
Penyusunan SKP

Pasal 13

- (1) Perencanaan Kinerja terdiri atas:
 - a. penyusunan SKP; dan
 - b. penetapan SKP;dengan memperhatikan Perilaku Kinerja.
- (2) Proses penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan melalui E-Kinerja dengan memperhatikan:
 - a. perencanaan strategis Perangkat Daerah;
 - b. Perjanjian Kinerja;
 - c. organisasi dan tata kerja;
 - d. uraian jabatan; dan/atau
 - e. SKP atasan langsung.

- (3) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh PNS dan Pejabat Penilai Kinerja PNS dan/atau Pengelola Kinerja.
- (4) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakati oleh PNS yang bersangkutan dengan Pejabat Penilai Kinerja PNS setelah direviu oleh Pengelola Kinerja.

Pasal 14

- (1) SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun.
- (2) Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), SKP dapat memuat kinerja tambahan.

Pasal 15

- (1) Kinerja utama dan kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 paling sedikit memuat:
 - a. indikator kinerja individu; dan
 - b. Target kinerja.
- (2) Indikator kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disusun dengan memperhatikan kriteria:
 - a. spesifik;
 - b. terukur;
 - c. realistis;
 - d. memiliki batas waktu pencapaian; dan
 - e. menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.
- (3) Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek:
 - a. kuantitas;
 - b. kualitas;
 - c. waktu; dan/atau
 - d. biaya.
- (4) Ketentuan mengenai kinerja utama dan kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf Satu

Penyusunan SKP bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 16

- SKP bagi pejabat pimpinan tinggi pratama disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja pada Unit Kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan:
- a. rencana strategis; dan
 - b. rencana kerja tahunan.

Pasal 17

- (1) SKP bagi pejabat pimpinan tinggi pratama disetujui oleh pejabat pimpinan tinggi madya.
- (2) SKP bagi pejabat pimpinan tinggi yang memimpin Unit Kerja paling sedikit mencantumkan:
 - a. indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi; serta
 - b. kinerja pengguna anggaran.

Paragraf Dua

Penyusunan SKP bagi Pejabat Administrasi

Pasal 18

- SKP bagi pejabat administrasi disusun berdasarkan SKP atasan langsung dengan memperhatikan :
- a. organisasi dan tata kerja; dan
 - b. uraian jabatan.

Pasal 19

SKP bagi pejabat administrasi disetujui oleh atasan langsung.

Paragraf Tiga

Penyusunan SKP bagi Pejabat Fungsional

Pasal 20

- (1) SKP bagi Pejabat Fungsional disusun berdasarkan SKP atasan langsung dengan memperhatikan:
 - a. rencana kerja tahunan;
 - b. Perjanjian Kinerja;
 - c. organisasi dan tata kerja; dan
 - d. uraian jabatan.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) penyusunan SKP bagi Pejabat Fungsional juga memperhatikan butir-butir kegiatan untuk jabatan fungsional.
- (3) Butir-butir kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tertuang dalam Analisis Jabatan Pejabat Fungsional.

Pasal 21

- (1) SKP bagi Pejabat Fungsional disetujui oleh atasan langsung.
- (2) Persetujuan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dengan mempertimbangkan pendapat dari tim penilai angka kredit jabatan fungsional.
- (3) Tim penilai angka kredit jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memberikan pertimbangan kepada atasan Pejabat Fungsional atas

angka kredit yang dikumpulkan oleh PNS yang menduduki jabatan fungsional.

Paragraf Empat
Penyusunan SKP bagi Pejabat Fungsional yang
Rangkap Jabatan

Pasal 22

- (1) SKP bagi Pejabat Fungsional yang rangkap jabatan dengan jabatan pimpinan tinggi pratama atau jabatan administrasi disusun mengikuti:
 - a. SKP bagi pejabat pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dan Pasal 17; atau
 - b. SKP bagi pejabat administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 dan Pasal 19.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Fungsional yang rangkap jabatan dapat menyusun SKP bagi Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dan Pasal 21.

Bagian Kedua
Penetapan SKP

Pasal 23

- (1) SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 sampai dengan Pasal 22 ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.
- (2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
- (3) Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah SKP disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS maka PNS menyusun SKP pada jabatan baru.
- (4) Penetapan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam dokumen SKP.

Bagian Ketiga
Perilaku Kerja

Pasal 24

- (1) Penilaian Perilaku Kerja 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 pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. komitmen;
 - c. inisiatif kerja;
 - d. kerja sama; dan

- e. kepemimpinan.
- (3) Aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki :
 - a. jabatan pimpinan tinggi pratama;
 - b. jabatan administrator;
 - c. jabatan pengawas; dan
 - d. jabatan fungsional yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan.
- (4) Jabatan fungsional yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d ditentukan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional.

BAB VI
PELAKSANAAN E-KINERJA
Bagian Kesatu
Pelaksanaan

Pasal 25

- (1) Pelaksanaan rencana E-Kinerja didokumentasikan secara periodik.
- (2) Pendokumentasian secara periodik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. harian;
 - b. mingguan;
 - c. bulanan;
 - d. triwulan;
 - e. semesteran; dan/atau
 - f. tahunan.

Bagian Kedua
Pemantauan E-Kinerja

Pasal 26

- (1) Pemantauan E-Kinerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS terhadap PNS secara berkala dan berkelanjutan dalam proses pelaksanaan SKP paling kurang 1 (satu) kali dalam setiap semester pada tahun berjalan.
- (2) Pemantauan E-Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengamati capaian kinerja melalui dokumentasi kinerja yang terdapat dalam sistem informasi pada laman tautan <https://e-kin.mamujukab.go.id>.
- (3) Pemantauan E-Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk mengetahui kemajuan Kinerja PNS, agar tidak terjadi keterlambatan dan/atau penyimpangan.
- (4) Apabila terjadi keterlambatan dan/atau penyimpangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PNS dan/atau Pejabat Penilai Kinerja PNS harus

segera mencari penyebabnya dan diupayakan mengatasinya, serta dilakukan percepatan sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan sebagaimana direncanakan semula.

- (5) Dalam melakukan Pemantauan Kinerja, Pejabat Penilai Kinerja PNS dapat dibantu oleh Pengelola Kinerja.
- (6) Hasil Pemantauan Kinerja pelaksanaan SKP yang didasarkan bukti-bukti objektif dan perubahan lingkungan organisasi dapat memuat rekomendasi perubahan SKP.

Pasal 27

- (1) Pejabat Penilai Kinerja PNS dan/atau Pengelola Kinerja dapat melakukan perubahan SKP apabila dalam tahun berjalan terdapat kondisi tertentu yang mengakibatkan perencanaan kinerja memerlukan penyesuaian.
- (2) Kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. perubahan pemangku jabatan;
 - b. perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran, meliputi perubahan:
 1. program;
 2. kegiatan; dan
 3. alokasi anggaran.
 - c. perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran;
 - d. perubahan dikarenakan sakit dan cuti yang waktunya lebih dari 1 (satu) bulan;
 - e. perubahan dikarenakan penugasan kedinasan lain dari pimpinan Unit Kerja yang menyebabkan PNS tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya yang waktunya lebih dari 1 (satu) bulan meliputi:
 1. pengembangan kompetensi; dan/atau
 2. penugasan untuk mewakili institusi dan/atau Daerah; dan/atau
 - f. kondisi tertentu lainnya.
- (3) Kondisi tertentu lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f dapat dilakukan dengan persetujuan Bupati.

Bagian Ketiga Pengukuran E-Kinerja

Pasal 28

- (1) PNS wajib melakukan pengukuran Kinerja melalui sistem pengukuran E-Kinerja.

- (2) Pengukuran Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. SKP dengan membandingkan Realisasi SKP dengan Target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan; dan
 - b. Perilaku Kerja dengan melakukan penilaian Perilaku Kerja.
- (3) Pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan data dukung mengenai kemajuan kinerja yang telah dicapai pada setiap periode pengukuran kinerja.
- (4) Pengukuran kinerja dapat dilakukan setiap bulan, triwulanan, semesteran, atau tahunan serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi.
- (5) Dalam pengukuran kinerja, Realisasi kinerja PNS dapat melebihi Target kinerja.
- (6) Realisasi Kinerja PNS yang melebihi Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), nilai capaian kinerja paling tinggi pada angka 120 (seratus dua puluh).

Bagian Keempat Pembinaan Kinerja

Pasal 29

- (1) Pembinaan Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin pencapaian Target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP.
- (2) Pembinaan Kinerja PNS dilakukan melalui Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja.
- (3) Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara berkesinambungan berdasarkan hasil pemantauan Kinerja.

Pasal 30

- (1) Bimbingan Kinerja diberikan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus oleh Unit Kerja kepada PNS.
- (2) Bimbingan Kinerja dapat dilakukan secara individual maupun kelompok.
- (3) Setiap Pejabat Penilai Kinerja PNS atau pihak lain wajib membuat rekaman informasi mengenai proses Bimbingan Kinerja dan penilaian atas kompetensi PNS.
- (4) Pihak lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yakni jabatan fungsional dan/atau tenaga profesional yang memiliki kompetensi di bidang manajemen kinerja.

Pasal 31

- (1) Konseling Kinerja dilakukan terhadap PNS yang mempunyai permasalahan Perilaku Kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian Target kinerja.
- (2) PNS yang mempunyai permasalahan perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS dan ditetapkan oleh PyB atau pimpinan Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.
- (3) PyB atau pimpinan Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian membuat daftar PNS yang mempunyai permasalahan Perilaku Kerja.
- (4) Konseling Kinerja dapat dilakukan oleh:
 - a. Pejabat Penilai Kinerja PNS yang telah memperoleh pelatihan konseling;
 - b. pejabat yang memiliki fungsi memberikan konseling; atau
 - c. konselor independen yang ditetapkan oleh Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.
- (5) Layanan Konseling Kinerja dilaksanakan secara individual dengan memperhatikan prinsip kerahasiaan dan tanggung jawab.

Pasal 32

- (1) Hasil Bimbingan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dilaporkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS.
- (2) Hasil Konseling Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 dilaporkan oleh:
 - a. Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS;
 - b. pejabat yang mempunyai fungsi memberikan konseling kepada atasan langsung; atau
 - c. konselor independen kepada PyB atau pimpinan Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.

Pasal 33

- (1) Atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS, PyB, dan/atau pimpinan Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian dapat melakukan tindak lanjut yang dibutuhkan sesuai laporan hasil Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32.
- (2) Tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. bimbingan;
 - b. pelatihan;
 - c. penugasan khusus;
 - d. diusulkan mutasi; dan/atau

- e. direkomendasikan untuk diproses penjatuhan hukuman disiplin.

Pasal 34

Pelaksanaan E-Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 sampai dengan Pasal 33 dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII PENILAIAN E-KINERJA

Bagian Kesatu Penilaian SKP

Pasal 35

- (1) Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran E-Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28.
- (2) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.
- (3) Khusus Pejabat Fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.
- (4) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dituangkan dalam dokumen penilaian SKP.
- (5) Hasil penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) berupa nilai SKP.

Pasal 36

- (1) Penilaian SKP bagi PNS yang mengalami rotasi, mutasi, dan/atau penugasan lain terkait dengan tugas dan fungsi jabatan selama tahun berjalan dilakukan dengan menggunakan metode proporsional berdasarkan periode SKP pada unit dimana PNS tersebut bekerja pada tahun berjalan.
- (2) Metode proporsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penggunaan metode prorata hasil kinerja periode SKP pada unit lama dan periode SKP pada unit yang baru.

Bagian Kedua Penilaian Perilaku Kerja

Pasal 37

- (1) Penilaian Perilaku Kerja dilakukan dengan membandingkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan dengan Penilaian Perilaku Kerja dalam jabatan.
- (2) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.

- (3) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.
- (4) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam dokumen penilaian Perilaku Kerja.
- (5) Hasil Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa nilai Perilaku Kerja.

Pasal 38

Dalam hal Perangkat Daerah belum menerapkan penilaian Perilaku Kerja berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (3), maka penilaian Perilaku Kerja dilaksanakan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.

Pasal 39

- (1) Dalam hal Perangkat Daerah menerapkan penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (3), penilaian perilaku dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.
- (2) Rekan kerja setingkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan rekan kerja yang memiliki tingkat jabatan yang sama dalam satu Unit Kerja.
- (3) Bawahan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan PNS yang berada di bawah Unit Kerja PNS yang dinilai pada unit yang sama.
- (4) Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan penilaian terhadap unsur Perilaku Kerja dengan bobot 60% (enam puluh per seratus).
- (5) Rekan kerja setingkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan bawahan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memberikan penilaian terhadap Perilaku Kerja dengan bobot 40% (empat puluh per seratus).

Pasal 40

Penilaian Perilaku Kerja oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 dilakukan melalui survei secara tertutup.

Bagian Ketiga
Penilaian Kinerja PNS

Pasal 41

- (1) Penilaian Kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (5) dan nilai Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (5).
- (2) Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian 60% (enam puluh per seratus) untuk penilaian SKP, dan 40% (empat puluh per seratus) untuk penilaian Perilaku Kerja.
- (3) Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 60% (enam puluh per seratus) untuk penilaian SKP dan 40% (empat puluh per seratus) untuk penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan untuk penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.
- (4) Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:
 - a. sangat baik, apabila PNS memiliki:
 - 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq 120$ (seratus dua puluh); dan
 - 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
 - b. baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh);
 - c. cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x <$ angka 90 (sembilan puluh);
 - d. kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x <$ angka 70 (tujuh puluh); dan
 - e. sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).
- (5) Pimpinan Unit Kerja menetapkan penciptaan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a setelah mendapatkan rekomendasi dari atasan langsung.
- (6) Penilaian Kinerja PNS sesuai angka dan sebutan atau predikat sebagaimana dimaksud pada ayat (5) didistribusikan kepada seluruh PNS.
- (7) Distribusi PNS yang mendapatkan predikat penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dengan ketentuan:
 - a. paling tinggi 20% (dua puluh per seratus) dari total populasi pegawai dalam satu Unit Kerja berada pada klasifikasi status kinerja "di atas ekspektasi";

- b. paling rendah 60% (enam puluh per seratus) dan paling tinggi 70% (tujuh puluh per seratus) dari total populasi pegawai dalam satu Unit Kerja berada pada klasifikasi status kinerja "sesuai ekspektasi"; dan
- c. paling tinggi 20% (dua puluh per seratus) dari total populasi pegawai dalam satu Unit Kerja PNS berada pada klasifikasi status kinerja "di bawah ekspektasi".

Pasal 42

- (1) Penilaian Kinerja PNS dilakukan pada setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya.
- (2) Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam dokumen penilaian kinerja.

Pasal 43

Penilaian Kinerja bagi PNS yang sedang menjalankan tugas belajar dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan.

Pasal 44

Penilaian kinerja bagi PNS yang diberi penugasan khusus pada daerah lain, organisasi profesi, dan badan-badan swasta yang ditentukan oleh Bupati dilakukan oleh pimpinan Perangkat Daerah induknya atau pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan bahan yang diperoleh dari Perangkat Daerah tempat yang bersangkutan bekerja.

Bagian Keempat

Pejabat Penilai dan Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 45

Penilaian Kinerja PNS dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.

Pasal 46

- (1) Pejabat Penilai Kinerja PNS yaitu atasan langsung PNS atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
- (2) Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan penilaian terhadap unsur SKP dan unsur Perilaku Kerja.
- (3) Dalam hal Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhalangan, Penilaian Kinerja PNS dilakukan oleh atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS secara berjenjang.

- (4) Atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat mendelegasikan kewenangan penilaian Kinerja PNS kepada Pelaksana Tugas atau Pelaksana Harian.
- (5) Penilai perilaku PNS terdiri atas:
 - a. atasan langsung;
 - b. pejabat yang ditugaskan menjadi atasan langsung PNS;
 - c. rekan kerja setingkat; dan/atau
 - d. bawahan langsung.
- (6) Rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c dan huruf d memberikan penilaian terhadap unsur Perilaku Kerja.

Pasal 47

- (1) Tim Penilai Kinerja PNS dibentuk oleh PyB.
- (2) Tim Penilai Kinerja PNS terdiri dari PNS yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan, berasal dari:
 - a. Unit Kerja yang membidangi kepegawaian;
 - b. Unit Kerja yang membidangi pengawasan internal; dan
 - c. Unit Kerja lain yang dipandang perlu oleh PyB.
- (3) Tim Penilai Kinerja PNS bertanggungjawab kepada PyB.

Pasal 48

- (1) Tim Penilai Kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41.
- (2) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
- (3) Dalam melaksanakan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh sekretariat.
- (4) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan oleh Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.

Pasal 49

Penilaian E-Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 sampai dengan Pasal 48 dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII TINDAK LANJUT

Bagian Kesatu Pelaporan Kinerja

Pasal 50

- (1) Dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2) ditandatangani oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.
- (2) Dokumen penilaian kinerja yang telah ditandatangani sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara langsung oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada PNS yang dinilai paling lambat 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani.
- (3) PNS yang dinilai dan telah menerima hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menandatangani serta mengembalikan kepada Pejabat Penilai Kinerja PNS paling lambat 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya dokumen penilaian kinerja.

Pasal 51

Dalam hal PNS yang dinilai dan/atau Pejabat Penilai Kinerja PNS tidak menandatangani dokumen penilaian kinerja setelah melewati batas waktu 14 (empat belas) hari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 maka dokumen penilaian kinerja ditetapkan dan ditandatangani oleh atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja.

Pasal 52

- (1) Dokumen penilaian Kinerja PNS dilaporkan secara berjenjang oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada Tim Penilai Kinerja PNS dan PyB paling lambat pada akhir bulan Februari tahun berikutnya.
- (2) Laporan dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang terdiri dari:
 - a. nilai Kinerja PNS;
 - b. predikat Kinerja PNS;
 - c. permasalahan Kinerja PNS; dan
 - d. rekomendasi.
- (3) Laporan dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh PyB.
- (4) PyB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan laporan dokumen penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk dijadikan acuan dalam:
 - a. mengidentifikasi dan merencanakan kebutuhan pendidikan dan/atau pelatihan;
 - b. mengembangkan kompetensi;
 - c. mengembangkan karier;

- d. pemberian tunjangan;
- e. pertimbangan mutasi, dan promosi;
- f. memberikan penghargaan dan pengenaan sanksi; dan/atau
- g. menindaklanjuti permasalahan yang ditemukan dalam penilaian SKP dan Perilaku Kerja.

Bagian Kedua Pemeringkatan Kinerja

Pasal 53

- (1) Berdasarkan laporan dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2), PyB melakukan penetapan Pemeringkatan Kinerja tahunan.
- (2) Pemeringkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan nilai kinerja dan predikat kinerja pada dokumen penilaian kinerja antar PNS setiap tahun.
- (3) Pemeringkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam lingkup masing-masing Perangkat Daerah.
- (4) Pemeringkatan Kinerja tahunan dimaksudkan untuk menyusun profil Kinerja PNS dalam 1 (satu) unit dan/atau Perangkat Daerah.
- (5) Pemeringkatan Kinerja tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja PNS.
- (6) Pemeringkatan Kinerja dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan prioritas pengembangan kompetensi dan pengembangan karier.

Bagian Ketiga Penghargaan Kinerja

Pasal 54

- (1) PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan.
- (2) PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk pengembangan kompetensi.

Pasal 55

- (1) Laporan dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) dapat digunakan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja.
- (2) Pembayaran tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan

ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur gaji, tunjangan, dan fasilitas.

Pasal 56

- (1) Pejabat pimpinan tinggi pratama yang tidak memenuhi Target kinerja yang diperjanjikan selama 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, yang diberikan penilaian kinerja cukup, kurang, atau sangat kurang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (4) diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pada kondisi normal dan tidak ada kondisi *force majeure*.
- (3) Dalam hal pejabat pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali.
- (4) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pejabat pimpinan tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 57

- (1) Pejabat Administrasi atau Pejabat Fungsional yang mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat kurang atau sangat kurang diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- (2) Dalam hal pejabat administrasi atau Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka PNS yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali.
- (3) Berdasarkan uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pejabat administrasi atau Pejabat Fungsional yang tidak memenuhi standar kompetensi jabatan dapat dipindahkan pada jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal tidak tersedia jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau jabatan lebih rendah yang lowong, pejabat administrasi atau Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat

- (3) ditempatkan sementara pada jabatan tertentu dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Dalam hal setelah 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak tersedia lowongan jabatan sesuai dengan kompetensinya, pejabat administrasi atau Pejabat Fungsional yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

Bagian Keempat Keberatan

Pasal 58

- (1) Dalam hal PNS yang dinilai menyatakan keberatan atas hasil penilaian kinerja maka PNS yang dinilai dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS secara berjenjang paling lama 14 (empat belas) hari sejak diterima.
- (2) Atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan keberatan yang diajukan, wajib memeriksa dengan seksama hasil penilaian kinerja yang disampaikan kepadanya.
- (3) Dalam melaksanakan pemeriksaan terhadap hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS meminta penjelasan kepada Pejabat Penilai Kinerja PNS dan PNS yang dinilai.
- (4) Berdasarkan penjelasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS dapat mengubah dan menetapkan hasil penilaian kinerja serta bersifat final.

Pasal 59

Ketentuan mengenai pelaksanaan E-Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 sampai dengan Pasal 58 berlaku mutatis mutandis bagi calon PNS.

BAB IX KEADAAN KAHAR

Pasal 60

- (1) Dalam hal terjadi keadaan darurat, maka penilaian indikator kinerja dilakukan secara manual.
- (2) Keadaan darurat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. bencana alam, bencana non-alam, bencana sosial dan/atau kejadian luar biasa;
 - b. pelaksanaan operasi pencarian dan pertolongan;

- c. kerusakan sarana/prasarana yang dapat mengganggu kegiatan pelayanan publik; dan/atau
 - d. kondisi lingkungan kerja yang belum terjangkau jaringan internet.
- (3) Penilaian indikator kinerja secara manual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan format yang tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB X KETENTUAN PENUTUP

Pasal 61

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, segala ketentuan yang mengatur terkait pedoman pelaporan penilaian kinerja PNS yang telah ada, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 62

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Mamuju.

Ditetapkan di Mamuju
pada tanggal 2 Desember 2022

BUPATI MAMUJU,

Cap/ttd

SITTI SUTINAH SUHARDI

Diundangkan di Mamuju
pada tanggal 2 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MAMUJU,

Cap/ttd

SUAIB

BERITA DAERAH KABUPATEN MAMUJU TAHUN 2022 NOMOR 42

Disalin sesuai aslinya



Pangkat : Pembina Tk. I

Nip : 196912111998032004

