



BUPATI ACEH TIMUR

Idi, 05 Januari 2024 M
23 Jumadil Akhir 1445 H

Kepada

- Yth. 1. Para Kepala Perangkat Daerah
2. Para Direktur/Kepala UPTD
Di Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Aceh Timur

di

Tempat

SURAT EDARAN
NOMOR : 860 / 138
TENTANG

TATA CARA PENETAPAN PREDIKAT KINERJA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TIMUR

A. Latar Belakang

Bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dalam Pasal 41 ayat (7) mengatur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan menyesuaikan angka dan sebutan atau predikat yang didistribusikan pada seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah baik pusat maupun daerah. Sementara itu, penilaian kinerja bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja secara umum telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Sebagai tindak lanjut dari kedua Peraturan Pemerintah tersebut, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Pada huruf D Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara mengatur pada isinya bahwa evaluasi kinerja pegawai dilakukan melalui tahapan penetapan capaian kinerja organisasi, penetapan pola distribusi predikat kinerja pegawai berdasarkan capaian kinerja organisasi dan penetapan predikat kinerja pegawai dengan mempertimbangkan kontribusi kinerja pegawai terhadap kinerja organisasi. Oleh karenanya, untuk

memberikan kepastian dan kejelasan terhadap mekanisme penetapan predikat kinerja organisasi serta pola distribusi predikat kinerja yang akan digunakan untuk menetapkan predikat kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Aceh Timur, perlu ditetapkan Surat Edaran Bupati Aceh Timur tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Aceh Timur.

Mekanisme pengaturan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bersifat umum sehingga perlu dilengkapi dengan ketentuan yang mendukung pelaksanaan transformasi birokrasi di bidang sumber daya manusia aparatur. Selain itu, dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional yang mengubah mekanisme penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara terhadap jabatan fungsional yang semula mengatur bahwa penilaian berdasarkan butir kegiatan menjadi penilaian yang menitikberatkan pada hasil kerja dan perilaku kerja pegawai dengan semangat memperkuat peran pimpinan dan membangun kolaborasi antar pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Memberikan kejelasan dan kepastian serta melengkapi pengaturan mengenai evaluasi kinerja pegawai sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

2. Tujuan

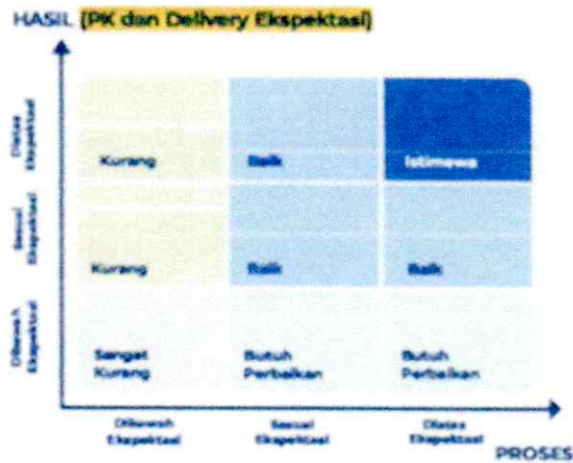
- a. Menyediakan kebijakan yang bersifat transisi sebelum ditetapkannya ketentuan yang mengatur capaian kinerja organisasi.
- b. Menyediakan panduan mengenai penetapan capaian kinerja organisasi dan predikat kinerja pegawai berdasarkan capaian kinerja organisasi.

C. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

D. Isi

1. Evaluasi kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dilakukan terhadap hasil kerja dan perilaku kerja.
2. Evaluasi kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan dengan menetapkan predikat kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan predikat capaian kinerja organisasi.
3. Evaluasi kinerja Pegawai dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. Menetapkan capaian kinerja organisasi;
 - b. Menetapkan Pola Distribusi Predikat Kinerja Pegawai berdasarkan Capaian Kinerja Organisasi; dan
 - c. Menetapkan Predikat Kinerja Pegawai dengan mempertimbangkan Kontribusi Pegawai Terhadap Capaian Kinerja Organisasi.
4. Tahap Pertama: Menetapkan capaian kinerja organisasi
 - a. Capaian kinerja organisasi dinyatakan dalam predikat:
 - 1) Istimewa;
 - 2) Baik;
 - 3) Butuh Perbaikan (Cukup);
 - 4) Kurang;
 - 5) Sangat Kurang;
 - b. Penetapan capaian kinerja organisasi terdiri atas:
 - 1) Penetapan capaian kinerja organisasi periodik; dan
 - 2) Penetapan capaian kinerja organisasi tahunan.
 - c. Penetapan capaian kinerja organisasi periodik ditetapkan berdasarkan capaian rencana aksi (*milestone*) dan/atau capaian target periodik (*trajectory target*).
 - d. Panduan kriteria penetapan capaian kinerja organisasi periodik pada setiap predikat kinerja yang dapat digunakan yaitu:
 - 1) Istimewa apabila rencana aksi dan/atau target periodik (*trajectory target*) yang dicapai oleh satuan organisasi melampaui ekspektasi atau target yang telah disepakati bersama pimpinan;
 - 2) Baik apabila rencana aksi dan/atau target periodik (*trajectory target*) yang dicapai oleh satuan organisasi sesuai dengan ekspektasi atau target yang telah disepakati bersama pimpinan;
 - 3) Butuh Perbaikan (Cukup) apabila sebagian besar rencana aksi menunjukkan perkembangan (*progress*) namun perlu dilakukan perbaikan dan/atau target periodik (*trajectory target*) yang dicapai oleh satuan organisasi sedikit di bawah target yang telah disepakati bersama pimpinan;
 - 4) Kurang apabila sebagian besar rencana aksi menunjukkan perkembangan (*progress*) namun perlu dilakukan banyak perbaikan dan/atau target periodik (*trajectory target*) yang dicapai oleh satuan organisasi jauh di bawah target yang telah disepakati bersama pimpinan;
 - 5) Sangat Kurang apabila sebagian besar rencana aksi belum menunjukkan perkembangan (*progress*) dan/atau target periodik (*trajectory target*) yang dicapai oleh satuan organisasi jauh di bawah target yang telah disepakati bersama pimpinan.
 - e. Capaian kinerja tahunan pada satuan organisasi ditetapkan berdasarkan rating kinerja organisasi yang terdiri atas komponen hasil yaitu capaian Perjanjian Kinerja dan delivery ekspektasi pimpinan pada sumbu y dan komponen proses pada sumbu x.



Kriteria penetapan capaian kinerja tahunan satuan organisasi berdasarkan kuadran di atas yaitu;

- 1) Panduan kriteria penetapan komponen hasil yaitu:
 - a) Diatas ekspektasi, apabila seluruh Perjanjian Kinerja tercapai dan realisasi ekspektasi kinerja satuan organisasi pada umumnya mendapat respon positif dari Pimpinan;
 - b) Sesuai ekspektasi, apabila sebagian besar Perjanjian Kinerja tercapai dan realisasi ekspektasi kinerja satuan organisasi pada umumnya mendapat respon positif dari Pimpinan;
 - c) Dibawah ekspektasi, apabila sebagian Perjanjian Kinerja tidak tercapai dan realisasi ekspektasi kinerja satuan organisasi pada umumnya mendapatkan respon negatif dari Pimpinan.
- 2) Panduan kriteria penetapan komponen proses yaitu:
 - a) Diatas ekspektasi, apabila terdapat upaya perubahan proses atau inovasi (*disruptive innovation*) yang akan berdampak pada peningkatan hasil kerja secara radikal;
 - b) Sesuai ekspektasi, apabila terdapat upaya perbaikan proses yang akan berdampak pada peningkatan hasil kerja secara inkremental;
 - c) Dibawah ekspektasi, apabila tidak ada upaya perbaikan proses untuk meningkatkan hasil kerja (status quo).
- f. Capaian kinerja organisasi ditetapkan oleh pimpinan satuan organisasi di atasnya dan dapat mempertimbangkan rekomendasi dari satuan organisasi yang membidangi perencanaan dan/atau kepegawaian.
5. Tahap Kedua: Menetapkan Pola Distribusi Predikat Kinerja Pegawai berdasarkan Capaian Kinerja Organisasi.
 - a. Pimpinan satuan organisasi menetapkan pola distribusi predikat kinerja pegawai.
 - b. Capaian kinerja organisasi akan menentukan pola distribusi kinerja yang digunakan sebagai pertimbangan bagi pimpinan satuan organisasi dalam menentukan predikat kinerja pegawai dibawahnya.
 - c. Panduan pola distribusi predikat kinerja pegawai yaitu:
 - 1) Apabila predikat kinerja organisasi "Istimewa", maka sebagian besar (maksimal 70%) pegawai memiliki predikat kinerja "Sangat Baik" dan pegawai lainnya dapat memiliki predikat kinerja "Baik", "Butuh Perbaikan", "Kurang/misconduct" dan/atau "Sangat Kurang";

- 2) Apabila predikat kinerja organisasi "Baik", maka sebagian besar (maksimal 70%) pegawai memiliki predikat kinerja "Baik", harus ada pegawai dengan predikat kinerja "Butuh Perbaikan" dan/atau "Kurang/misconduct", dan pegawai lainnya dapat memiliki predikat kinerja "Sangat Baik" dan/atau "Sangat Kurang";
 - 3) Apabila predikat kinerja organisasi "Butuh Perbaikan (Cukup)", maka minimal 60% pegawai memiliki predikat kinerja "Butuh Perbaikan" dan pegawai lainnya dapat memiliki predikat kinerja "Sangat Baik" (maksimal 10%), "Baik", "Kurang/misconduct" dan/atau "Sangat Kurang";
 - 4) Apabila predikat kinerja organisasi "Kurang", maka minimal 60% pegawai memiliki predikat kinerja "Kurang/misconduct", minimal 10% pegawai memiliki predikat kinerja "Butuh Perbaikan" dan pegawai lainnya dapat memiliki predikat kinerja "Sangat Baik" (maksimal 10%), "Baik", dan/atau "Sangat Kurang";
 - 5) Apabila predikat kinerja organisasi "Sangat Kurang", maka minimal 60% pegawai memiliki predikat kinerja Sangat Kurang, harus ada minimal 10% pegawai yang memiliki predikat kinerja "Kurang/misconduct" dan/atau "Butuh Perbaikan", pegawai lainnya dapat memiliki predikat kinerja "Baik" dan tidak ada pegawai dengan predikat kinerja "Sangat Baik".
6. Tahap Ketiga: Menetapkan Predikat Kinerja Pegawai dengan mempertimbangkan Kontribusi Pegawai Terhadap Capaian Kinerja Organisasi.
 - a. Pejabat penilai kinerja menetapkan rating hasil kerja dan perilaku pegawai ke dalam predikat kinerja pegawai sesuai pola distribusi predikat kinerja pegawai berdasarkan capaian kinerja organisasi.
 - b. Penetapan predikat kinerja sebagaimana dimaksud pada huruf a juga mempertimbangkan kontribusi pegawai terhadap capaian kinerja satuan organisasi.
 - c. Dalam hal pegawai merupakan pimpinan pada satuan organisasi, maka capaian kinerja satuan organisasi yang dipimpin ditetapkan sebagai rating hasil kerja pegawai yang bersangkutan.
 7. Penetapan capaian kinerja organisasi periodik dan predikat kinerja pegawai periodik dapat dilakukan secara bulanan atau triwulanan.
 8. Penetapan capaian kinerja organisasi periodik dan predikat kinerja pegawai periodik bulanan dilakukan paling lambat minggu kesatu pada bulan berikutnya.
 9. Penetapan capaian kinerja organisasi periodik dan predikat kinerja pegawai periodik triwulanan dilakukan sebanyak 4 (empat) kali dalam satu tahun yaitu paling lambat minggu kesatu pada bulan April, bulan Juli, bulan Oktober dan bulan Januari tahun berikutnya.
 10. Penetapan capaian kinerja organisasi tahunan dan predikat kinerja pegawai tahunan paling lambat dilakukan pada akhir bulan Januari tahun berikutnya.
 11. Dalam hal pimpinan satuan organisasi tidak menetapkan capaian kinerja organisasi di bawahnya, maka penetapan capaian kinerja organisasi dilakukan oleh atasan pimpinan satuan organisasi.
 12. Dalam hal capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada angka 11 tidak ditetapkan oleh atasan pimpinan satuan organisasi, maka capaian kinerja organisasi dimaksud diberikan capaian kinerja organisasi Butuh Perbaikan.
 13. Capaian kinerja organisasi dan predikat kinerja pegawai ditetapkan dalam Format Penetapan Capaian Kinerja Organisasi dan Predikat Kinerja Pegawai yang ditandatangani oleh pimpinan satuan organisasi yang berwenang.

14. Format Penetapan Capaian Kinerja Organisasi dan Format Penetapan Predikat Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada angka 13 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Edaran ini.
15. Sebagai alat bantu dalam perhitungan pola distribusi predikat kinerja pegawai dapat dipergunakan Kalkulator distribusi predikat kinerja pegawai yang dapat diunduh melalui link <https://bit.ly/PredikatKinerja>.

E. Penutup

Demikian Surat Edaran ini kami sampaikan untuk dipedomani dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pj. BUPATI ACEH TIMUR,



Ir. MAHYUDDIN, M.Si

LAMPIRAN SURAT EDARAN BUPATI ACEH TIMUR
TENTANG
TATA CARA PENETAPAN PREDIKAT KINERJA
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TIMUR
NOMOR : 860 / 138
TANGGAL : 05 Januari 2024

FORMAT PENETAPAN CAPAIAN KINERJA ORGANISASI
PADA*
TAHUN

PENETAPAN CAPAIAN KINERJA ORGANISASI PADA.....*		
NO	NAMA SATUAN ORGANISASI DIBAWAHNYA	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI
1	(diisi satuan organisasi 1)	(diisi istimewa/ baik/ butuh perbaikan/ kurang/ sangat kurang)
2	(diisi satuan organisasi 2)	(diisi istimewa/ baik/ butuh perbaikan/ kurang/ sangat kurang)
3	dsi	(diisi istimewa/ baik/ butuh perbaikan/ kurang/ sangat kurang)

(tempat, tanggal bulan tahun)

ttd

(Pimpinan Satuan Organisasi)

Keterangan:

*) diisi dengan:

- a. nama satuan organisasi yang dipimpin oleh PPT Pratama;
- b. nama satuan organisasi yang dipimpin oleh Pejabat Administrator;
- c. nama satuan organisasi yang dipimpin oleh Pejabat Pengawas; atau
- d. nama satuan organisasi unit kerja mandiri yang dipimpin oleh Pejabat Fungsional.

***)tidak perlu diisi, akan otomatis muncul sesuai kalkulator

FORMAT PENETAPAN PREDIKAT KINERJA PEGAWAI
PADA*
TAHUN

SATUAN ORGANISASI : (diisi nama satuan organisasi sesuai kedudukan pegawai)
PREDIKAT CAPAIAN KINERJA ORGANISASI : (diisi istimewa/ baik/ butuh perbaikan/ kurang/ sangat kurang)
KEDUDUKAN PEGAWAI

DISTRIBUSI PREDIKAT KINERJA PEGAWAI		
NO	PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	JUMLAH
1	SANGAT BAIK	(sesuai dengan kalkulator) **
2	BAIK	(sesuai dengan kalkulator) **
3	BUTUH PERBAIKAN	(sesuai dengan kalkulator) **
4	KURANG	(sesuai dengan kalkulator) **
5	SANGAT KURANG	(sesuai dengan kalkulator) **
TOTAL PEGAWAI		(sesuai dengan kalkulator) **
POLA DISTRIBUSI SESUAI PENETAPAN PREDIKAT KINERJA PEGAWAI		
(diisi sesuai dengan kalkulator) **		

PENETAPAN PREDIKAT KINERJA PEGAWAI*		
NO	NAMA PEGAWAI	PREDIKAT KINERJA PEGAWAI
1	(diisi pegawai 1)	(diisi Sangat Baik/ baik/ butuh perbaikan/ kurang/ sangat kurang)
2	(diisi pegawai 2)	(diisi Sangat Baik/ baik/ butuh perbaikan/ kurang/ sangat kurang)
3	dst	(diisi Sangat Baik/ baik/ butuh perbaikan/ kurang/ sangat kurang)

(tempat, tanggal bulan tahun)

ttd

(Pimpinan Satuan Organisasi)

Keterangan:

*) diisi dengan nama satuan organisasi yang Pejabat Penilai Kinerja;

**) tidak perlu diisi, akan otomatis muncul sesuai kalkulator

Pj. BUPATI ACEH TIMUR,

Ir. MAHYUDDIN, M.Si