SALINAN

BUPATI BANDUNG
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI BANDUNG

NOMOR 4 TAHUN 2024

TENTANG

PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI BANDUNG NOMOR 34 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG,

Menimbang : a. bahwa pengaturan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 34 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandun sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Bandung Nomor 64 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 34 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung;

b. bahwa untuk memberikan kepastian hukum dalam penerapan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten pada tahapan pengukuran dan pemetaan talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung, maka ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a perlu disesuaikan dan diubah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Bandung Bandung Nomor 34 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang–Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 260, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5948) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 260, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5948);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. 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);

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pedoman Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2016 Nomor 12) sebagaimana telah beberapa kali diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2023 Nomor 5).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI BANDUNG NOMOR 34 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Bandung Nomor 34 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung (Berita Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2021 Nomor 34) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Bandung Nomor 64 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 34 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung (Berita Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2022 Nomor 64) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan ayat (5) dan ayat (7) Pasal 7 diubah, sehingga ketentuan Pasal 7 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

(1) Kandidat Talenta berasal dari PNS dan Calon PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.

(2) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta melalui:
   a. uji kompetensi;
   b. penilaian kinerja;
   c. rekam jejak; dan
   d. pertimbangan lain.

(3) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a, paling sedikit mencakup pengukuran kompetensi manajerial, kompetensi sosiokultural dan/atau kompetensi teknis umum.

(4) Uji kompetensi teknis sebagaimana dimaksud ayat (3) dapat pula meliputi kompetensi teknis pilihan dan/atau kompetensi teknis pemerintahan disesuaikan dengan prioritas kebutuhan daerah.

(5) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf b, meliputi pengukuran pencapaian target kinerja secara periodik dan/atau tahunan, riwayat prestasi kerja dan riwayat kedisiplinan pegawai.

(6) Rekam jejak sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf c antara lain aspek pendidikan formal, pengembangan kompetensi, pengalaman jabatan serta integritas dan moralitas.

(7) Pertimbangan lain sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf d, antara lain:
   a. kualifikasi pendidikan sesuai standar kompetensi jabatan; dan
   b. pangkat dan golongan/kelas jabatan sesuai standar kompetensi jabatan

2. Ketentuan ayat (3) sampai dengan ayat (5) Pasal 7 diubah, sehingga ketentuan Pasal 7A berbunyi sebagai berikut

Pasal 7A

(1) Pemetaan Talenta PNS ditetapkan dalam kuadran Talenta PNS.

(2) Kuadran Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 9 (sembilan) kotak kuadran.

(3) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan sumbu X yang disebut sebagai sumbu potensial dan sumbu Y yang disebut sebagai sumbu kinerja.

(4) Pemetaan sumbu potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berasal dari indikator uji kompetensi, rekam jejak dan pertimbangan lain, dengan bobot maksimal sebesar 100 (seratus) poin dan rentang nilai predikat sebagai berikut :
   a. Rendah = ≤ 50 poin;
   b. Menengah = 50,01 s.d 74,99 poin; atau
   c. Potensial = ≥ 75 poin.

(5) Pemetaan sumbu kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berasal dari indikator penilaian kinerja, dengan bobot maksimal sebesar 100 (seratus) poin dan rentang nilai predikat sebagai berikut :
   a. Di Bawah Ekspektasi = ≤ 50 poin;
   b. Sesuai Ekspektasi = 50,01 s.d 67,99 poin; atau
   c. Di Atas Ekspektasi = ≥ 68 poin.

(6) Hasil identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta disusun ke dalam suatu *database Talent Pool.*

(7) Hasil identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dalam perkembangannya dapat diintegrasikan dengan aplikasi kepegawaian.

3. Ketentuan Pasal 7B diubah, sehingga ketentuan Pasal 7B berbunyi sebagai berikut

Pasal 7B

(1) Pengukuran Sumbu potensial dan sumbu kinerja sebagaimana dimaksud pada ketentuan pasal 7A diklasifikasikan ke dalam 3 (tiga) jenis jabatan, diantaranya:
   a. Jabatan Manajerial dan Non Manajerial Pelaksana;
   b. Jabatan Non Manajerial Fungsional Guru; dan
   c. Jabatan Non Manajerial Fungsional Lainnya.

(2) Pengukuran sumbu potensial dan sumbu kinerja sesuai klasifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur secara teknis sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

4. Ketentuan Pasal 7C dihapus.
5. Ketentuan Pasal 7D dihapus.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Soreang
pada tanggal 22 Januari 2024

BUPATI BANDUNG,

ttd

MOCHAMMAD DADANG SUPRIATNA

Diundangkan di Soreang
pada tanggal 22 Januari 2024

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG,

ttd

CAKRA AMIYANA

BERITA DAERAH KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2024 NOMOR 4

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM



YANA ROSMIANA, S.H.M.H
Pembina Tk.I
NIP. 196901011999012001

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BANDUNG
NOMOR : 4 Tahun 2024
TANGGAL : 22 Januari 2024
TENTANG : PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI BANDUNG NOMOR 34 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG

I. PENGUKURAN SUMBU POTENSIAL DAN SUMBU KINERJA BAGI JABATAN MANAJERIAL DAN NON MANAJERIAL PELAKSANA.

Pengukuran sumbu potensial dan sumbu kinerja bagi jabatan manajerial dan non manajerial pelaksana terdiri atas:

1. Sumbu potensial diukur dari indikator :
   a. Uji kompetensi (bobot nilai maksimal = 30 poin) merupakan hasil uji kompetensi atau asesmen yang telah dilakukan kepada pegawai sesuai dengan level jabatan dan level kompetensi berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Adapun pembobotan hasil uji kompetensi sekurang-kurangnya terdiri atas Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural dan/atau Kompetensi Teknis Umum dan/atau Kompetensi Pemerintahan, dengan bobot tiap kriteria yaitu:
      a) Predikat Rendah = 10 poin
      b) Predikat Sedang = 20 poin
      c) Predikat Tinggi = 30 poin

      Dalam hal pegawai bersangkutan telah mengikuti lebih dari 1 (satu) jenis dan/atau 1 (satu) kali uji kompetensi/asesmen pada jenjang yang sama, maka poin yang dinilai adalah pada hasil uji kompetensi/asesmen dengan nilai tertinggi.
   b. Rekam jejak (bobot nilai maksimal = 55 poin), yang terdiri atas :
      1) Pendidikan Formal (bobot nilai maksimal = 25 poin), yaitu merupakan jenjang pendidikan formal terakhir pegawai yang ditentukan sesuai jenis dan level jabatan pegawai meliputi :
         a) Bagi Jabatan Manajerial Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrator, nilai tiap jenjang pendidikan yaitu :
            (a) D4/S1 = 15 poin
            (b) S2 = 20 poin
            (c) S3 = 25 poin
         b) Bagi Jabatan Manajerial Pengawas, nilai tiap jenjang pendidikan yaitu :
            (a) ≤D2 = 0 poin
            (b) D3 = 10 poin
            (c) D4/S1 = 15 poin
            (d) S2 = 20 poin

(e) S3 = 25 poin

c) Bagi Jabatan Non Manajerial Pelaksana, nilai tiap jenjang pendidikan yaitu :
   (a) SD = 2 poin
   (b) SMP = 4 poin
   (c) SMA = 6 poin
   (d) D1 = 8 poin
   (e) D2 = 10 poin
   (f) D3 = 12 poin
   (g) D4/S1 = 15 poin
   (h) S2 = 20 poin
   (i) S3 = 25 poin

2) Pendidikan dan Pelatihan (bobot nilai maksimal = 14 poin) merupakan riwayat pendidikan dan pelatihan yang telah ditempuh oleh pegawai, terdiri atas :
   a) Diklat Manajerial (bobot nilai maksimal = 3 poin) yaitu diklat manajerial sesuai dengan level atau jenjang jabatan dibuktikan dengan Surat Tanda Tamat Pelatihan, dengan kriteria :
      (a) Sudah Mengikuti dan Lulus Diklat = 3 poin
      (b) Belum Mengikuti Diklat = 0 poin
   b) Diklat Teknis (bobot nilai maksimal = 3 poin) yaitu riwayat pegawai dalam mengikuti diklat teknis dalam 2 (dua) tahun terakhir, dengan kriteria :
      (a) Tidak memiliki riwayat diklat teknis = 0 poin
      (b) 1 s.d 20 Jam Pelajaran = 2 poin
      (c) > 20 Jam Pelajaran = 3 poin
   c) Sertifikasi Kompetensi (bobot nilai maksimal = 5 poin) yaitu kemampuan atau keahlian pegawai yang dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi yang dimiliki dapat berupa sertifikasi kompetensi bersifat seumur hidup atau terdapat batasan waktu sesuai ketentuan, dengan kriteria:
      (a) 1 sertifikat kompetensi = 3 poin
      (b) 2 sertifikat kompetensi = 4 poin
      (c) ≥ 3 sertifikat kompetensi = 5 poin
   d) Pengembangan Kompetensi Lainnya (bobot nilai maksimal = 3 poin) yaitu merupakan pengembangan kompetensi dapat berupa Sosialisasi, Bimbingan Teknis, Webinar, Seminar, *Workshop*, Lokakarya, Magang, Praktek Kerja, *Coaching, Mentoring* dan pengembangan kompetensi sejenis dalam 2 (dua) tahun terakhir, dengan kriteria :
      (a) < 20 Jam Pelajaran = 0 poin
      (b) 20 Jam Pelajaran = 2 poin
      (c) > 20 Jam Pelajaran = 3 poin

3) Pengalaman Jabatan (bobot nilai maksimal = 6 poin), terdiri atas :
   a) Lama menjabat pada jabatan setara (bobot nilai maksimal = 3 poin), dengan kriteria :
      (a) 0 s.d 2 tahun = 1 poin

(b) 2 s.d 5 tahun = 2 poin
(c) ≥ 5 tahun = 3 poin

b) Pengalaman jabatan pada jabatan setara / *tour of duty* (bobot nilai maksimal = 3 poin), dengan kriteria :
(a) 1 s.d 2 kali = 1 poin
(b) 3 kali = 2 poin
(c) > 3 kali = 3 poin

4) Pengalaman Penugasan (bobot nilai = 10), terdiri atas :
a) Pengalaman menjadi Plt/Plh/Pj pejabat struktural dalam 5 (lima) tahun terakhir (bobot nilai maksimal = 4 poin), dengan kriteria :
(1) Belum Pernah = 0 poin
(2) Pernah = 4 poin
b) Keterlibatan dalam Tim yang ditetapkan oleh Kepala Daerah dan/atau setara Kepala Daerah dalam 2 (dua) tahun terakhir, dimana dalam Surat Keputusan dimaksud harus mencantumkan nama atau nama jabatan pegawai bersangkutan (bobot nilai maksimal = 3 poin), dengan kriteria :
(1) 1 s.d 2 SK = 1 poin
(2) 3 s.d 4 SK = 2 poin
(3) ≥ 5 SK = 3 poin
c) Keterlibatan dalam Tim yang ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah dalam 2 (dua) tahun terakhir, dimana dalam Surat Keputusan dimaksud harus mencantumkan nama atau nama jabatan pegawai bersangkutan (bobot nilai maksimal = 3 poin), dengan kriteria :
(1) 1 s.d 2 SK = 1 poin
(2) 3 s.d 4 SK = 2 poin
(3) ≥ 5 SK = 3 poin

c. Pertimbangan lain (bobot nilai maksimal = 15 poin), terdiri atas :
1) Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan pegawai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang diemban (bobot nilai maksimal = 10 poin), dengan kriteria :
a) Tidak Sesuai SKJ = 5 poin
b) Sesuai SKJ = 10
2) Kesesuaian Pangkat/Golongan dan Kelas Jabatan pegawai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang diemban (bobot nilai maksimal = 5 poin), dengan kriteria :
a) Memiliki pangkat/golongan setingkat lebih rendah dari standar kompetensi jabatan = 2 poin
b) Memiliki pangkat/golongan sesuai standar kompetensi jabatan = 5 poin

2. Sumbu kinerja diukur dari indikator :
   a. Penilaian kinerja (bobot nilai maksimal = 40 poin), terdiri atas :
      1) Nilai Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai dalam 1 (satu) tahun terakhir (bobot nilai maksimal = 25 poin) yang diambil dari aplikasi penilaian kinerja pegawai (SASIKAP Evo), dengan kriteria :
         a) Predikat Kurang = 5 poin
         b) Predikat Butuh Perbaikan = 10 poin
         c) Predikat Cukup = 15 poin
         d) Predikat Baik = 20 poin
         e) Predikat Sangat Baik =25 poin
      2) Indeks Kepuasan Kinerja Pegawai yang diambil dari aplikasi penilaian kinerja pegawai (SASIKAP Evo) dalam 1 (satu) bulan terakhir (bobot nilai maksimal = 10 poin), dengan kriteria :
         a) Di Bawah Ekspektasi = 0 poin
         b) Sesuai Ekspektasi = 5 poin
         c) Di Atas Ekspektasi = 10 poin
      3) Nilai Laporan Kinerja Bulanan yang diambil dari aplikasi penilaian kinerja pegawai (SASIKAP Evo) dalam 1 (satu) bulan terakhir (bobot nilai maksimal = 5 poin), dengan kriteria :
         a) Kurang = 1 poin
         b) Butuh Perbaikan = 2 poin
         c) Cukup = 3 poin
         d) Baik = 4 poin
         e) Sangat Baik = 5 poin

   b. Prestasi kerja (bobot nilai maksimal = 30 poin) dibuktikan dengan penghargaan yang merujuk pada prestasi kerja dan/atau inovasi, yang terdiri atas :
      1) Penghargaan atas prestasi kerja Tingkat Perangkat Daerah (bobot nilai maksimal = 5 poin), dengan kriteria :
         a) Penghargaan atas prestasi kerja individu tingkat Perangkat Daerah, dengan kriteria :
            (a) 1 penghargaan = 3 poin
            (b) ≥ 2 penghargaan = 5 poin
         b) Penghargaan atas prestasi kerja tim tingkat Perangkat Daerah, dengan kriteria :
            (a) 1 penghargaan = 3 poin
            (b) 2 penghargaan = 4 poin
            (c) ≥ 3 penghargaan = 5 poin

      2) Penghargaan atas prestasi kerja/inovasi Tingkat Daerah/Kabupaten (bobot nilai maksimal = 10 poin), dengan kriteria :
         a) Penghargaan atas prestasi kerja individu tingkat Daerah/Kabupaten, dengan kriteria :
            (a) 1 penghargaan = 8 poin
            (b) ≥ 2 penghargaan = 10 poin

b) Penghargaan atas prestasi kerja tim tingkat Daerah/Kabupaten, dengan kriteria :
   (a) 1 penghargaan = 6 poin
   (b) 2 penghargaan = 8 poin
   (c) ≥ 3 penghargaan = 10 poin

3) Penghargaan atas prestasi kerja/inovasi individu Tingkat Provinsi (bobot nilai maksimal = 20 poin), dengan kriteria :
   a) 1 penghargaan = 15 poin
   b) ≥ 2 penghargaan = 20 poin

4) Penghargaan atas prestasi kerja/inovasi individu Tingkat Nasional (bobot nilai maksimal = 30 poin), dengan kriteria :
   a) 1 penghargaan = 22 poin
   b) ≥ 2 penghargaan = 30 poin

Untuk penghargaan atas prestasi kerja/inovasi diberikan maksimal bobot nilai 30 poin dalam hal pegawai memiliki lebih dari 1 (satu) level/kategori penghargaan.

c. Disiplin kerja (bobot nilai maksimal = 20 poin) merupakan riwayat hukuman disiplin pegawai, terdiri atas :
   1) Pernah Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat = -10 poin
   2) Pernah Dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang = -5 poin
   3) Pernah Dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan = 0 poin
   4) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin = 20 poin

d. Presensi/kehadiran pegawai dalam 1 (satu) bulan terakhir (bobot nilai maksimal = 10 poin) yang diambil dari data riwayat presensi melalui DHE Mobile, dengan kriteria :
   1) Kehadiran < 70% = 0 poin
   2) Kehadiran 70,01% s.d 79,99 % = 5 poin
   3) Kehadiran 80% s.d 89,99% = 6 poin
   4) Kehadiran 90% s.d 95% = 7 poin
   5) Kehadiran 95,01% s.d 99,99% = 8 poin
   6) Kehadiran 100% = 10 poin

II. PENGUKURAN SUMBU POTENSIAL DAN SUMBU KINERJA BAGI JABATAN NON MANAJERIAL FUNGSIONAL GURU

Pengukuran sumbu potensial dan sumbu kinerja bagi jabatan non manajerial fungsional guru terdiri atas :

1. Sumbu potensial diukur dari indikator :
   a. Uji kompetensi (bobot nilai maksimal = 20 poin) merupakan hasil uji kompetensi atau asesmen yang telah dilakukan kepada pegawai sesuai dengan level jabatan dan level kompetensi berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Adapun pembobotan hasil uji kompetensi sekurang-kurangnya terdiri atas Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural dan/atau Kompetensi Teknis Umum

dan/atau Kompetensi Pemerintahan, dengan nilai tiap kriteria yaitu:
a) Predikat Rendah = 10 poin
b) Predikat Sedang = 15 poin
c) Predikat Tinggi = 20 poin
Dalam hal pegawai bersangkutan telah mengikuti lebih dari 1 (satu) jenis dan/atau 1 (satu) kali uji kompetensi/asesmen pada jenjang yang sama, maka poin yang dinilai adalah pada hasil uji kompetensi/asesmen dengan nilai tertinggi.

b. Rekam jejak (bobot nilai maksimal = 70 poin), yang terdiri atas :
   1) Pendidikan Formal (bobot nilai maksimal = 25 poin), yaitu merupakan jenjang pendidikan formal terakhir pegawai, dengan nilai pendidikan sebagai berikut :
      a) D4/S1 = 15 poin
      b) S2 = 20 poin
      c) S3 = 25 poin
   2) Pendidikan dan Pelatihan (bobot nilai maksimal = 25 poin) merupakan riwayat pendidikan dan pelatihan yang telah ditempuh oleh pegawai, terdiri atas :
      a) Diklat Fungsional (bobot nilai maksimal = 5 poin) yaitu diklat fungsional sesuai jabatannya dibuktikan dengan Surat Tanda Tamat Pelatihan, dengan kriteria :
         (a) Sudah Mengikuti dan Lulus Diklat = 5 poin
         (b) Belum Mengikuti Diklat = 0 poin
      b) Diklat Teknis (bobot nilai maksimal = 5 poin) yaitu riwayat pegawai dalam mengikuti diklat teknis dalam 2 (dua) tahun terakhir, dengan kriteria :
         (a) Tidak memiliki riwayat diklat teknis = 0 poin
         (b) 1 s.d 20 Jam Pelajaran = 3 poin
         (c) > 20 Jam Pelajaran = 5 poin
      c) Sertifikasi Kompetensi (bobot nilai maksimal = 10 poin) yaitu kemampuan atau keahlian pegawai yang dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi yang dimiliki dapat berupa sertifikasi kompetensi bersifat seumur hidup atau terdapat batasan waktu sesuai ketentuan, dengan kriteria:
         (a) 1 sertifikat kompetensi = 5 poin
         (b) 2 sertifikat kompetensi = 7 poin
         (c) ≥ 3 sertifikat kompetensi = 10 poin
      d) Pengembangan Kompetensi Lainnya (bobot nilai maksimal = 5 poin) yaitu merupakan pengembangan kompetensi dapat berupa Sosialisasi, Bimbingan Teknis, Webinar, Seminar, *Workshop*, Lokakarya, Magang, Praktek Kerja, *Coaching, Mentoring* dan pengembangan kompetensi sejenis dalam 2 (dua) tahun terakhir, dengan kriteria :
         (a) < 20 Jam Pelajaran = 0 poin
         (b) 20 Jam Pelajaran = 3 poin
         (c) > 20 Jam Pelajaran = 5 poin

3) Pengalaman Jabatan (bobot nilai maksimal = 10 poin) yaitu terdiri atas :
   a) Pengalaman pegawai bersangkutan pada jenjang jabatan yang sama (bobot nilai maksimal = 8 poin), dengan kriteria :
      (1) 0 s.d 2 tahun = 3 poin
      (2) 2,1 s.d 4 tahun = 6 poin
      (3) > 4 tahun = 8 poin
   b) Pengalaman jabatan pada jabatan setara / *tour of duty* (bobot nilai maksimal = 2 poin), dengan kriteria :
      (1) 1 s.d 2 kali = 1 poin
      (2) > 2 kali = 2 poin

4) Pengalaman Penugasan (bobot nilai maksimal = 10), terdiri atas:
   a) Pengalaman menjadi Plt/Plh pejabat struktural dan/atau pejabat fungsional dengan tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah dalam 5 (lima) tahun terakhir (bobot nilai maksimal = 2 poin), dengan kriteria :
      (a) Belum Pernah = 0 poin
      (b) Pernah = 2 poin
   b) Keterlibatan dalam Tim yang ditetapkan oleh Kepala Daerah dan/atau setara Kepala Daerah dalam 2 (dua) tahun terakhir, dimana dalam Surat Keputusan dimaksud harus mencantumkan nama atau nama jabatan pegawai bersangkutan (bobot nilai maksimal = 4 poin), dengan kriteria :
      (a) 1 SK = 2 poin
      (b) 2 SK = 3 poin
      (c) ≥ 3 SK = 4 poin
   c) Keterlibatan dalam Tim yang ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah/Kepala Sekolah dalam 2 (dua) tahun terakhir, dimana dalam Surat Keputusan dimaksud harus mencantumkan nama atau nama jabatan pegawai bersangkutan (bobot nilai maksimal = 4 poin), dengan kriteria :
      (a) 1 SK = 2 poin
      (b) 2 SK = 3 poin
      (c) ≥ 3 SK = 4 poin

5) Pertimbangan lain (bobot nilai maksimal = 10 poin), terdiri atas:
   a) Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan pegawai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang diemban (bobot nilai maksimal = 5 poin), dengan kriteria :
      (a) Tidak Sesuai SKJ = 2 poin
      (b) Sesuai SKJ = 5 poin
   b) Kesesuaian Pangkat/Golongan dan Kelas Jabatan pegawai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang diemban (bobot nilai maksimal = 5 poin), dengan kriteria :
      (a) Memiliki pangkat/golongan setingkat lebih rendah dari SKJ = 2 poin
      (b) Memiliki pangkat/golongan sesuai SKJ = 5 poin

2. Sumbu kinerja diukur dari indikator :
   a. Penilaian kinerja (bobot nilai maksimal = 40 poin) merupakan Nilai Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai dalam 1 (satu) tahun terakhir yang diambil dari aplikasi penilaian kinerja pegawai (SASIKAP Evo), dengan kriteria :
      a) Predikat Kurang = 5 poin
      b) Predikat Butuh Perbaikan = 10 poin
      c) Predikat Cukup = 20 poin
      d) Predikat Baik = 30 poin
      e) Predikat Sangat Baik = 40 poin
   b. Prestasi kerja (bobot nilai maksimal = 30 poin) dibuktikan dengan penghargaan yang merujuk pada prestasi kerja dan/atau inovasi, yang terdiri atas :
      1) Penghargaan atas prestasi kerja Tingkat Perangkat Daerah (bobot nilai maksimal = 5 poin), dengan kriteria :
         a) Penghargaan atas prestasi kerja individu tingkat Perangkat Daerah, dengan kriteria :
            (a) 1 penghargaan = 3 poin
            (b) ≥ 2 penghargaan = 5 poin
         b) Penghargaan atas prestasi kerja tim tingkat Perangkat Daerah, dengan kriteria :
            (a) 1 penghargaan = 3 poin
            (b) 2 penghargaan = 4 poin
            (c) ≥ 3 penghargaan = 5 poin
      2) Penghargaan atas prestasi kerja/inovasi Tingkat Daerah/Kabupaten (bobot nilai maksimal = 10 poin), dengan kriteria :
         a) Penghargaan atas prestasi kerja individu tingkat Daerah/Kabupaten, dengan kriteria :
            (a) 1 penghargaan = 8 poin
            (b) ≥ 2 penghargaan = 10 poin
         b) Penghargaan atas prestasi kerja tim tingkat Daerah/Kabupaten, dengan kriteria :
            (a) 1 penghargaan = 6 poin
            (b) 2 penghargaan = 8 poin
            (c) ≥ 3 penghargaan = 10 poin
      3) Penghargaan atas prestasi kerja/inovasi individu Tingkat Provinsi (bobot nilai maksimal = 20 poin), dengan kriteria :
         a) 1 penghargaan = 15 poin
         b) ≥ 2 penghargaan = 20 poin
      4) Penghargaan atas prestasi kerja/inovasi individu Tingkat Nasional (bobot nilai maksimal = 30 poin), dengan kriteria :
         a) 1 penghargaan = 22 poin
         b) ≥ 2 penghargaan = 30 poin

      Untuk penghargaan atas prestasi kerja/inovasi diberikan maksimal bobot nilai 30 poin dalam hal pegawai memiliki lebih dari 1 (satu) level/kategori penghargaan.

c. Disiplin kerja (bobot nilai maksimal = 30 poin) merupakan riwayat hukuman disiplin pegawai, terdiri atas :
   a) Pernah Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat = -10 poin
   b) Pernah Dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang = -5 poin
   c) Pernah Dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan = 0 poin
   d) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin = 30 poin

III. PENGUKURAN SUMBU POTENSIAL DAN SUMBU KINERJA BAGI JABATAN NON MANAJERIAL FUNGSIONAL LAINNYA

Pengukuran sumbu potensial dan sumbu kinerja bagi jabatan non manajerial fungsional lainnya terdiri atas:

1. Sumbu potensial diukur dari indikator :
   a. Uji kompetensi (bobot nilai maksimal = 20 poin) merupakan hasil uji kompetensi atau asesmen yang telah dilakukan kepada pegawai sesuai dengan level jabatan dan level kompetensi berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Adapun pembobotan hasil uji kompetensi sekurang-kurangnya terdiri atas Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural dan/atau Kompetensi Teknis Umum dan/atau Kompetensi Pemerintahan, dengan bobot tiap kriteria yaitu:
      1) Predikat Rendah = 10 poin
      2) Predikat Sedang = 15 poin
      3) Predikat Tinggi = 20 poin

      Dalam hal pegawai bersangkutan telah mengikuti lebih dari 1 (satu) jenis dan/atau 1 (satu) kali uji kompetensi/asesmen pada jenjang yang sama, maka poin yang dinilai adalah pada hasil uji kompetensi/asesmen dengan nilai tertinggi.
   b. Rekam jejak (bobot nilai maksimal = 70 poin), yang terdiri atas :
      1) Pendidikan Formal (bobot nilai maksimal = 25 poin), yaitu merupakan jenjang pendidikan formal terakhir pegawai yang ditentukan sesuai jenis dan level jabatan pegawai meliputi :
         a) Bagi Jabatan Non Manajerial Fungsional Ahli Utama, Madya dan Muda (bobot nilai maksimal = 25 poin), dengan nilai tiap jenjang pendidikan yaitu :
            (a) D4/S1 = 15 poin
            (b) S2 = 20 poin
            (c) S3 = 25 poin
         b) Bagi Jabatan Non Manajerial Fungsional Ahli Pertama dan Jenjang Keterampilan (bobot nilai maksimal = 25 poin), dengan nilai tiap jenjang pendidikan yaitu :
            (a) ≤ D2 = 0 poin
            (b) D3 = 10 poin
            (c) D4/S1 = 15 poin
            (d) S2 = 20 poin
            (e) S3 = 25 poin

2) Pendidikan dan Pelatihan (bobot nilai maksimal = 25 poin) merupakan riwayat pendidikan dan pelatihan yang telah ditempuh oleh pegawai, terdiri atas :
   a) Diklat Manajerial atau Fungsional (bobot nilai maksimal = 5 poin) yaitu diklat manajerial khusus bagi pejabat fungsional yang diangkat dari hasil penyetaraan jabatan dan diklat fungsional sesuai dengan jabatannya dibuktikan dengan Surat Tanda Tamat Pelatihan, dengan kriteria :
      (a) Sudah Mengikuti dan Lulus Diklat = 5 poin
      (b) Belum Mengikuti Diklat = 0 poin
   b) Diklat Teknis (bobot nilai maksimal = 5 poin) yaitu riwayat pegawai dalam mengikuti diklat teknis dalam 2 (dua) tahun terakhir, dengan kriteria :
      (a) Tidak memiliki riwayat diklat teknis = 0 poin
      (b) 1 s.d 20 Jam Pelajaran = 3 poin
      (c) > 20 Jam Pelajaran = 5 poin
   c) Sertifikasi Kompetensi (bobot nilai maksimal = 10 poin) yaitu kemampuan atau keahlian pegawai yang dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi yang dimiliki dapat berupa sertifikasi kompetensi bersifat seumur hidup atau terdapat batasan waktu sesuai ketentuan, dengan kriteria:
      (a) 1 sertifikat kompetensi = 5 poin
      (b) 2 sertifikat kompetensi = 7 poin
      (c) ≥ 3 sertifikat kompetensi = 10 poin
   d) Pengembangan Kompetensi Lainnya (bobot nilai maksimal = 5 poin) yaitu merupakan pengembangan kompetensi dapat berupa Sosialisasi, Bimbingan Teknis, Webinar, Seminar, *Workshop*, Lokakarya, Magang, Praktek Kerja, *Coaching, Mentoring* dan pengembangan kompetensi sejenis dalam 2 (dua) tahun terakhir, dengan kriteria :
      (a) < 20 Jam Pelajaran = 0 poin
      (b) 20 Jam Pelajaran = 3 poin
      (c) > 20 Jam Pelajaran = 5 poin

3) Pengalaman Jabatan (bobot nilai maksimal = 10 poin) yaitu lama menjabat pada jenjang jabatan, dengan kriteria:
   a) Pengalaman pegawai bersangkutan pada jenjang jabatan yang sama (bobot nilai maksimal = 8 poin), dengan kriteria :
      (1) 0 s.d 2 tahun = 3 poin
      (2) 2,1 s.d 4 tahun = 6 poin
      (3) > 4 tahun = 8 poin
   b) Pengalaman jabatan pada jabatan setara / *tour of duty* (bobot nilai maksimal = 2 poin), dengan kriteria :
      (1) 1 s.d 2 kali = 1 poin
      (2) > 2 kali = 2 poin

(4) Pengalaman Penugasan (bobot nilai = 10), terdiri atas :
   a) Pengalaman menjadi Plt/Plh pejabat struktural dan/atau Pejabat Fungsional yang diberikan tugas tambahan dalam 5 (lima) tahun terakhir (bobot nilai maksimal = 2 poin), dengan kriteria :

(a) Belum Pernah = 0 poin
(b) Pernah = 2 poin

b) Keterlibatan dalam Tim yang ditetapkan oleh Kepala Daerah dan/atau setara Kepala Daerah dalam 2 (dua) tahun terakhir, dimana dalam Surat Keputusan dimaksud harus mencantumkan nama atau nama jabatan pegawai bersangkutan (bobot nilai maksimal = 4 poin), dengan kriteria :
(a) 1 s.d 2 SK = 2 poin
(b) 3 s.d 4 SK = 3 poin
(c) ≥ 5 SK = 4 poin

c) Keterlibatan dalam Tim yang ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah dalam 2 (dua) tahun terakhir, dimana dalam Surat Keputusan dimaksud harus mencantumkan nama atau nama jabatan pegawai bersangkutan (bobot nilai maksimal = 4 poin), dengan kriteria :
(a) 1 s.d 2 SK = 2 poin
(b) 3 s.d 4 SK = 3 poin
(c) ≥ 5 SK = 4 poin

c. Pertimbangan lain (bobot nilai maksimal = 10 poin), terdiri atas :
1) Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan pegawai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang diemban (bobot nilai maksimal = 5 poin), dengan kriteria :
a) Tidak Sesuai SKJ = 2 poin
b) Sesuai SKJ = 5 poin
2) Kesesuaian Pangkat/Golongan dan Kelas Jabatan pegawai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang diemban (bobot nilai maksimal = 5 poin), dengan kriteria :
a) Memiliki pangkat/golongan setingkat lebih rendah dari standar kompetensi jabatan = 2 poin
b) Memiliki pangkat/golongan sesuai standar kompetensi jabatan = 5 poin

3. Sumbu kinerja diukur dari indikator :
a. Penilaian kinerja (bobot nilai maksimal = 40 poin), terdiri atas :
1) Nilai Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai dalam 1 (satu) tahun terakhir (bobot nilai maksimal = 25 poin) yang diambil dari aplikasi penilaian kinerja pegawai (SASIKAP Evo), dengan kriteria :
a) Predikat Kurang = 5 poin
b) Predikat Butuh Perbaikan = 10 poin
c) Predikat Cukup = 15 poin
d) Predikat Baik = 20 poin
e) Predikat Sangat Baik =25 poin
2) Indeks Kepuasan Kinerja Pegawai yang diambil dari aplikasi penilaian kinerja pegawai (SASIKAP Evo) dalam 1 (satu) bulan terakhir (bobot nilai maksimal = 10 poin), dengan kriteria :
a) Di Bawah Ekspektasi = 0 poin
b) Sesuai Ekspektasi = 5 poin
c) Di Atas Ekspektasi = 10 poin

3) Nilai Laporan Kinerja Bulanan yang diambil dari aplikasi penilaian kinerja pegawai (SASIKAP Evo) dalam 1 (satu) bulan terakhir (bobot nilai maksimal = 5 poin), dengan kriteria :
   a) Kurang = 1 poin
   b) Butuh Perbaikan = 2 poin
   c) Cukup = 3 poin
   d) Baik = 4 poin
   e) Sangat Baik = 5 poin

b. Prestasi kerja (bobot nilai maksimal = 30 poin) dibuktikan dengan penghargaan yang merujuk pada prestasi kerja dan/atau inovasi, yang terdiri atas :
   1) Penghargaan atas prestasi kerja Tingkat Perangkat Daerah (bobot nilai maksimal = 5 poin), dengan kriteria :
      a) Penghargaan atas prestasi kerja individu tingkat Perangkat Daerah, dengan kriteria :
         (a) 1 penghargaan = 3 poin
         (b) ≥ 2 penghargaan = 5 poin
      b) Penghargaan atas prestasi kerja tim tingkat Perangkat Daerah, dengan kriteria :
         (a) 1 penghargaan = 3 poin
         (b) 2 penghargaan = 4 poin
         (c) ≥ 3 penghargaan = 5 poin

   2) Penghargaan atas prestasi kerja/inovasi Tingkat Daerah/Kabupaten (bobot nilai maksimal = 10 poin), dengan kriteria :
      a) Penghargaan atas prestasi kerja individu tingkat Daerah/Kabupaten, dengan kriteria :
         (a) 1 penghargaan = 8 poin
         (b) ≥ 2 penghargaan = 10 poin

      b) Penghargaan atas prestasi kerja tim tingkat Daerah/Kabupaten, dengan kriteria :
         (a) 1 penghargaan = 6 poin
         (b) 2 penghargaan = 8 poin
         (c) ≥ 3 penghargaan = 10 poin

   3) Penghargaan atas prestasi kerja/inovasi individu Tingkat Provinsi (bobot nilai maksimal = 20 poin), dengan kriteria :
      a) 1 penghargaan = 15 poin
      b) ≥ 2 penghargaan = 20 poin

   4) Penghargaan atas prestasi kerja/inovasi individu Tingkat Nasional (bobot nilai maksimal = 30 poin), dengan kriteria :
      a) 1 penghargaan = 22 poin
      b) ≥ 2 penghargaan = 30 poin

   Untuk penghargaan atas prestasi kerja/inovasi diberikan maksimal bobot nilai 30 poin dalam hal pegawai memiliki lebih dari 1 (satu) level/kategori penghargaan.

c. Disiplin kerja (bobot nilai maksimal = 20 poin) merupakan riwayat hukuman disiplin pegawai, terdiri atas :
   1) Pernah Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat = -10 poin
   2) Pernah Dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang = -5 poin
   3) Pernah Dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan = 0 poin
   4) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin = 20 poin

d. Presensi/kehadiran pegawai dalam 1 (satu) bulan terakhir (bobot nilai maksimal = 10 poin) yang diambil dari data riwayat presensi melalui DHE Mobile, dengan kriteria :
   1) Kehadiran < 70% = 0 poin
   2) Kehadiran 70,01% s.d 79,99 % = 5 poin
   3) Kehadiran 80% s.d 89,99% = 6 poin
   4) Kehadiran 90% s.d 95% = 7 poin
   5) Kehadiran 95,01% s.d 99,99% = 8 poin
   6) Kehadiran 100% = 10 poin

IV. KETENTUAN PRESTASI KERJA DALAM SUMBU KINERJA

Prestasi kerja yang diakui dalam manajemen talenta pegawai dapat bersifat individu dan tim dengan ketentuan sebagai berikut :

A. Prestasi Kerja Individu

Prestasi kerja individu diberikan kepada pegawai berupa penghargaan atas prestasi kerja dan/atau inovasi yang diakui sekurang-kurangnya tingkat Pemerintah Daerah yang diperoleh pegawai dalam 5 (lima) tahun terakhir. Adapun kriteria prestasi kerja individu adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja Individu Tingkat Perangkat Daerah dapat diberikan dengan ketentuan :
   a. Ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah terkait;
   b. Berkorelasi dengan tugas dan fungsi jabatan pegawai bersangkutan;
   c. Mendukung pencapaian visi dan misi organisasi maupun pemerintah daerah;
   d. Merupakan prestasi yang diperoleh setelah melalui tahapan seleksi/penilaian dengan kriteria yang ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah;
   e. Memperoleh rekomendasi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas penilaian yang dilakukan oleh Tim di internal Perangkat Daerah.

2. Prestasi Kerja Individu Tingkat Daerah dapat diberikan dengan ketentuan :
   a. Ditetapkan oleh Bupati dan/atau Instansi setingkat Pemerintah Kabupaten/Kota;
   b. Berkorelasi dengan tugas dan fungsi jabatan pegawai bersangkutan;
   c. Mendukung pencapaian visi dan misi organisasi maupun pemerintah daerah;

d. Merupakan prestasi yang diperoleh setelah melalui tahapan seleksi/penilaian dengan kriteria yang ditetapkan oleh Kepala Daerah atau Instansi setingkat Pemerintah Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan penilaian; dan
e. Bagi pegawai yang memiliki inovasi dan telah ditetapkan sebagai inovator dari inovasi yang telah diakui sekurang-kurangnya oleh Pemerintah Daerah dapat melampirkan Surat penetapan dimaksud sebagai prestasi kerja tingkat Pemerintah Daerah.

3. Prestasi Kerja Individu Tingkat Provinsi dapat diberikan dengan ketentuan :
   a. Ditetapkan oleh Instansi setingkat Pemerintah Provinsi;
   b. Berkorelasi dengan tugas dan fungsi jabatan pegawai bersangkutan;
   c. Mendukung pencapaian visi dan misi organisasi maupun pemerintah daerah; dan
   d. Merupakan prestasi yang diperoleh setelah melalui tahapan seleksi/penilaian dengan kriteria yang ditetapkan oleh Instansi setingkat Provinsi yang menyelenggarakan penilaian.

4. Prestasi Kerja Individu Tingkat Nasional dapat diberikan dengan ketentuan :
   a. Ditetapkan oleh Instansi tingkat Nasional;
   b. Berkorelasi dengan tugas dan fungsi jabatan pegawai bersangkutan;
   c. Mendukung pencapaian visi dan misi organisasi maupun pemerintah daerah; dan
   d. Merupakan prestasi yang diperoleh setelah melalui tahapan seleksi/penilaian dengan kriteria yang ditetapkan oleh Instansi tingkat Nasional yang menyelenggarakan penilaian.

B. Prestasi Kerja Tim

Prestasi kerja Tim dapat diberikan kepada pegawai yang terlibat dalam suatu Tim Kerja yang atas kinerjanya mampu memperoleh penghargaan/prestasi sekurang-kurangnya pada tingkat Provinsi atas nama Pemerintah Daerah dalam 2 (dua) tahun terakhir. Adapun kriteria penghargaan/prestasi dimaksud, meliputi :

a. Mendukung ketercapaian visi dan misi Pemerintah Daerah.
b. Merupakan penghargaan/prestasi yang melalui tahapan penilaian/seleksi oleh Instansi Penyelenggara Pemberi Penghargaan sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Penghargaan atas prestasi tim kerja sebagaimana dimaksud di atas dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Perangkat Daerah *leading sector* penerima penghargaan dapat diberikan penghargaan dari Bupati atas dasar penghargaan/prestasi yang diraih.

2. Bagi Tim Kerja yang terlibat dalam proses seleksi/pencapaian atas prestasi dimaksud dapat diberikan penghargaan oleh Kepala Perangkat Daerah *leading sector* dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
   a. Mempertimbangkan konstribusi anggota tim dalam pencapaian penghargaan/prestasi (tidak semua anggota tim wajib diberikan penghargaan);
   b. Pemberian penghargaan didasarkan atas prinsip akuntabel, objektif dan berkeadilan;
   c. Menyampaikan permohonan rekomendasi pemberian penghargaan oleh Kepala Perangkat Daerah ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan melampirkan dokumen sebagai berikut :
      1) Penghargaan/Prestasi yang diraih;
      2) SK Tim Kerja;
      3) Nama-nama pegawai yang diusulkan untuk mendapatkan penghargaan dengan melampirkan kontribusi/peran pegawai dimaksud dalam pencapaian prestasi.

BUPATI BANDUNG,

ttd

MOCHAMMAD DADANG SUPRIATNA