



WALIKOTA YOGYAKARTA  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA  
NOMOR 11 TAHUN 2022  
TENTANG  
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI  
DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 huruf c Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, pengelolaan kinerja pegawai salah satunya terdiri dari Penilaian Kinerja Pegawai yang meliputi evaluasi kinerja pegawai;
- b. bahwa untuk meningkatkan obyektivitas Penilaian Kinerja Pegawai perlu disusun aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai di Pemerintah Kota Yogyakarta;
- c. bahwa berdasarkan hasil evaluasi Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 30 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Pegawai sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini maka Peraturan dimaksud perlu dicabut dan diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Penilaian Kinerja Pegawai;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 859);



2. 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
3. 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);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Penilaian Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat PKP adalah penilaian atas kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu.



4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai yang selanjutnya disebut e-PKP adalah aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan PKP.
6. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil atau Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
7. Pejabat Penilai adalah atasan langsung, teman sejawat dan/atau bawahan pegawai yang dinilai.
8. Atasan Langsung adalah Atasan dari pegawai yang dinilai.
9. Teman Sejawat adalah pegawai dalam lingkup satu instansi atau lintas instansi yang mempunyai kedudukan yang setara.
10. Bawahan adalah pegawai yang berada di bawah unit kerja Pegawai Negeri Sipil yang dinilai pada unit yang sama.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Instansi Pemerintah.
12. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu.
14. Pejabat Fungsional adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi Pemerintah.
15. Pejabat Administrator adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Administrator yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. Koordinator adalah Pejabat Fungsional yang diberikan tugas tambahan sebagai Koordinator yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
17. Pejabat Pengawas adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Pengawas yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.



18. Sub Koordinator adalah Pejabat Fungsional atau Pejabat Pelaksana Senior yang diberikan tugas tambahan sebagai Sub Koordinator yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
19. Pejabat Pelaksana adalah Aparatur Sipil Negara yang bertanggung jawab melaksanakan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
20. Pegawai Titipan adalah Pegawai dari Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota lain yang bekerja di Pemerintah Daerah;
21. Pejabat Pengelola Kepegawaian adalah pegawai yang mempunyai tanggung jawab melayani administrasi kepegawaian dilingkup instansinya yang ditetapkan oleh Keputusan Walikota.
22. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
23. Unit Kerja adalah unit organisasi di dalam struktur perangkat daerah yang diberikan sebagian kewenangan dalam pengelolaan keuangan, kepegawaian dan aset.
24. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta.
25. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.
26. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
27. Daerah adalah Kota Yogyakarta.

## Pasal 2

PKP bertujuan untuk menjamin obyektivitas PKP yang didasarkan hasil kerja dan perilaku kerja.

## Pasal 3

Hasil PKP digunakan sebagai acuan dalam:

- a. evaluasi kinerja pegawai;
- b. pertimbangan mutasi;
- c. pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan;
- d. pemberian tambahan penghasilan pegawai;
- e. peningkatan kualitas dan kapasitas kinerja Pegawai; dan/atau
- f. Pola Karier PNS.



BAB II  
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI  
Bagian Kesatu  
Umum  
Pasal 4

- (1) Pelaksanaan proses PKP bersifat rahasia.
- (2) PKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan sistem e-PKP.
- (3) PKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan bagi:
  - a. PNS; dan
  - b. PPPK.

Bagian Kedua  
Pejabat Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai  
Pasal 5

- (1) Pejabat Pengelola PKP terdiri atas:
  - a. Pejabat Pengelola PKP Pemerintah Daerah:
    1. Pejabat pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang melaksanakan tugas penilaian kinerja; dan
    2. Pejabat pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika yang melaksanakan tugas pengelolaan sistem penilaian kinerja.
  - b. Pejabat Pengelola Kepegawaian pada setiap Perangkat Daerah/Unit Kerja.
- (2) Pejabat Pengelola PKP Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berwenang dalam membuka periode penilaian kinerja dan monitoring serta evaluasi data pada seluruh Perangkat Daerah/Unit Kerja di Pemerintah Daerah.
- (3) Pejabat Pengelola PKP pada Perangkat Daerah/Unit Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berkewajiban:
  - a. melakukan penyettingan dan monitoring pelaksanaan penilaian kinerja seluruh pegawai dalam lingkup Perangkat Daerah/Unit Kerja-nya; dan
  - b. memastikan seluruh pegawai dalam lingkup Perangkat Daerah/Unit Kerja-nya selesai melaksanakan penilaian dan tanpa kendala.
- (4) Apabila ditemukan kendala dalam pelaksanaan PKP oleh Pejabat Pengelola PKP Perangkat Daerah/Unit Kerja, maka dapat diteruskan kepada Pejabat Pengelola PKP Pemerintah Daerah.



Bagian Ketiga  
Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Pasal 6

- (1) Unsur PKP terdiri atas:
  - a. hasil Kerja yang didapatkan dari Capaian Kinerja; dan/atau
  - b. perilaku kerja Pegawai diwujudkan dalam nilai dasar aparatur sipil negara yang menjadi standar perilaku kerja Pegawai.
- (2) Standar perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - a. berorientasi pelayanan;
  - b. akuntabel;
  - c. kompeten;
  - d. harmonis;
  - e. loyal;
  - f. adaptif;
  - g. kolaboratif; dan
  - h. kepemimpinan.
- (3) Unsur Kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf h diperuntukkan bagi penilaian terhadap pemangku JPT, jabatan administrator, jabatan pengawas, JF jenjang Madya dan Utama serta JF yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan;
- (4) JF yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan Pejabat Fungsional yang diberi tugas tambahan sebagai Direktur Rumah Sakit Umum Daerah, Kepala Rumah Sakit Pratama, Kepala Unit Pelaksana Teknis Puskesmas, Kepala Unit Pelaksana Teknis Satuan Pendidikan.

Pasal 7

- (1) Indikator atas Capaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a meliputi:
  - a. kesesuaian hasil kerja dengan rencana;
  - b. kecepatan dan ketelitian melaksanakan tugas;
  - c. keakuratan laporan hasil kerja; dan
  - d. efisiensi dan efektivitas pelaksana tugas.
- (2) Unsur kinerja pegawai yang berkaitan dengan perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) meliputi:
  - a. berorientasi pelayanan yang meliputi:
    1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;



2. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
  3. melakukan perbaikan tiada henti.
- b. akuntabel yang meliputi:
1. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
  2. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan
  3. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- c. kompeten yang meliputi:
1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
  2. membantu orang lain belajar; dan
  3. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- d. harmonis yang meliputi:
1. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
  2. suka menolong orang lain; dan
  3. membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- e. loyal yang meliputi:
1. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
  2. menjaga nama baik sesama aparatur sipil negara, Pimpinan, instansi, dan negara; dan
  3. menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. adaptif yang meliputi:
1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
  2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
  3. bertindak proaktif.
- g. kolaboratif yang meliputi:
1. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
  2. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
  3. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.
- h. kepemimpinan yang meliputi:
1. penjabaran visi dan misi Pemerintah Daerah dalam bentuk program dan rencana kerja serta ketepatan menentukan prioritas;
  2. mengorganisir sumber daya dan asset yang menjadi tanggung jawabnya;



3. mendorong Bawahan untuk berkreaitivitas;
4. keteladanan dalam bersikap dan berperilaku; dan
5. keberanian pengambilan keputusan yang tidak bertentangan dengan ketentuan perundangan.

Bagian Keempat  
Bobot Penilaian

Pasal 8

- (1) PKP dilakukan dengan cara menggabungkan nilai Hasil Kerja dan Perilaku Kerja.
- (2) PKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan memberikan bobot setiap unsur penilaian 60 % (enam puluh persen) untuk penilaian Hasil Kerja, dan 40 % (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja.
- (3) Perilaku Kerja sebesar 40 % (empat puluh persen) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan penilaian dari:
  - a. atasan langsung dengan bobot 50 % (lima puluh persen); dan
  - b. penilaian Teman Sejawat dan bawahan sebesar 50 % (lima puluh persen).
- (4) PKP dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

NO	NILAI	SEBUTAN
1.	$110 \leq x \leq 120$	Sangat Baik
2.	$90 \leq x \leq 109$	Baik
3.	$70 \leq x \leq 89$	Cukup
4.	$50 \leq x \leq 69$	Kurang
5.	kurang dari 50	Sangat Kurang

Pasal 9

Bobot penilaian Perilaku Kerja terhadap JPT, jabatan administrator dan jabatan pengawas diatur sebagai berikut:

NO	JABATAN	PERILAKU KERJA	PERSENTASE
1.	Pelaksana	1. Berorientasi Pelayanan	14,28%
		2. Akuntabel	14,28%
		3. Kompeten	14,28%
		4. Harmonis	14,28%
		5. Loyal	14,28%



		6. Adaptif	14,28%
		7. Kolaboratif	14,28%
2.	JF Keterampilan dan JF Keahlian Pertama dan Muda	1. Berorientasi Pelayanan	14,28%
		2. Akuntabel	14,28%
		3. Kompeten	14,28%
		4. Harmonis	14,28%
		5. Loyal	14,28%
		6. Adaptif	14,28%
		7. Kolaboratif	14,28%
3.	JF Keahlian Madya dan Utama	1. Berorientasi Pelayanan	11,428 %
		2. Akuntabel	11,428 %
		3. Kompeten	11,428 %
		4. Harmonis	11,428%
		5. Loyal	11,428%
		6. Adaptif	11,428%
		7. Kolaboratif	11,428%
		8. Kepemimpinan	20%
4.	Pejabat Pengawas/Sub Koordinator	1. Berorientasi Pelayanan	11,428 %
		2. Akuntabel	11,428 %
		3. Kompeten	11,428 %
		4. Harmonis	11,428%
		5. Loyal	11,428%
		6. Adaptif	11,428%
		7. Kolaboratif	11,428%
		8. Kepemimpinan	20%
5.	Pejabat Administrator/ Koordinator	1. Berorientasi Pelayanan	10 %
		2. Akuntabel	10 %
		3. Kompeten	10 %
		4. Harmonis	10 %
		5. Loyal	10%
		6. Adaptif	10%
		7. Kolaboratif	10%
		8. Kepemimpinan	30%



BAB III  
TATA CARA PENILAIAN

Pasal 10

- (1) Pejabat penilai harus melaksanakan PKP terhadap pegawai melalui sistem e-PKP.
- (2) Pejabat Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditunjuk secara otomatis lewat sistem sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (3) Apabila terjadi kekosongan Pejabat Penilai pada e-PKP, maka sistem secara otomatis menyesuaikan penghitungan penilaian sesuai kondisi.

Pasal 11

Ketentuan PKP terhadap Sekretaris Daerah sebagai berikut:

- a. unsur yang dinilai merupakan semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
- b. penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf a selain oleh Wakil Walikota selaku atasan langsung juga dilakukan oleh 1 (satu) orang Kepala Bagian Sekretariat Daerah selaku bawahan;
- c. penilaian oleh Wakil Walikota meliputi unsur capaian kerja dan perilaku kerja; dan
- d. penilaian oleh Kepala Bagian Sekretariat Daerah, hanya meliputi unsur Perilaku Kerja.

Pasal 12

Ketentuan PKP terhadap Asisten Sekretariat Daerah sebagai berikut:

- a. unsur yang dinilai meliputi semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
- b. penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf a selain oleh Sekretaris Daerah selaku atasan langsung, dilakukan oleh salah satu Kepala Perangkat Daerah di bawah koordinasinya sesuai ketentuan pola koordinasi Perangkat Daerah di Pemerintah Daerah, dan dilakukan oleh Teman Sejawat;
- c. penilaian oleh Teman Sejawat, sebagaimana dimaksud pada huruf b dilakukan oleh 2 (dua) orang Asisten Sekretaris Daerah/Staf Ahli/Inspektur;
- e. penilaian oleh Sekretaris Daerah meliputi unsur capaian kerja dan perilaku kerja; dan
- f. penilaian oleh Teman Sejawat dan bawahan, meliputi unsur Perilaku Kerja.



### Pasal 13

Ketentuan PKP terhadap Staf Ahli Sekretariat Daerah sebagai berikut:

- a. unsur yang dinilai meliputi semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
- b. penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf a selain oleh Sekretaris Daerah selaku atasan langsung, dilakukan oleh salah satu Kepala Perangkat Daerah di bawah koordinasinya sesuai ketentuan pola koordinasi Perangkat Daerah di Pemerintah Daerah, dan dilakukan oleh Teman Sejawat;
- c. penilaian oleh Teman Sejawat, sebagaimana dimaksud pada huruf b dilakukan oleh 2 (dua) orang Asisten Sekretaris Daerah/Staf Ahli/Inspektur
- d. penilaian oleh Sekretaris Daerah meliputi unsur capaian kerja dan perilaku kerja; dan
- e. penilaian oleh Teman Sejawat dan bawahan, meliputi unsur Perilaku Kerja.

### Pasal 14

Ketentuan PKP terhadap Inspektur sebagai berikut:

- a. unsur yang dinilai meliputi semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
- b. penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf a selain oleh Sekretaris Daerah selaku atasan langsung, dilakukan oleh salah satu Kepala Perangkat Daerah di bawah koordinasinya sesuai ketentuan pola koordinasi Perangkat Daerah di Pemerintah Daerah, dan dilakukan oleh Teman Sejawat;
- c. penilaian oleh Teman Sejawat, sebagaimana dimaksud pada huruf b dilakukan oleh 2 (dua) orang Asisten Sekretariat Daerah/Staf Ahli;
- d. penilaian oleh Sekretaris Daerah meliputi unsur capaian kerja dan perilaku kerja; dan
- e. penilaian oleh Teman Sejawat dan bawahan, meliputi unsur Perilaku Kerja.

### Pasal 15

Ketentuan PKP terhadap Kepala Perangkat Daerah, Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah dan Mantri Pamong Praja sebagai berikut:

- a. unsur yang dinilai meliputi semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;



- b. penilaian dilaksanakan oleh Asisten Sekretariat Daerah yang berkaitan dengan bidang koordinasi sebagaimana diatur dalam Pola Koordinasi Perangkat Daerah/Instansi Vertikal di Pemerintah Daerah selaku atasan langsung dan dilakukan oleh 2 (dua) orang Teman Sejawat serta salah satu bawahan;
- c. penilaian oleh Asisten Sekretariat Daerah meliputi unsur capaian kerja dan perilaku kerja; dan
- d. penilaian oleh Teman Sejawat dan bawahan, meliputi unsur Perilaku Kerja.

#### Pasal 16

Ketentuan PKP terhadap pemangku jabatan Administrator dan/Koordinator, jabatan Pengawas dan/Sub Koordinator dan JF yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan sebagai berikut:

- a. unsur yang dinilai meliputi semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
- b. penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf a selain oleh atasan langsung, pelaksanaan penilaian juga dilakukan oleh 2 (dua) orang Teman Sejawat dan 1 (satu) orang bawahan; dan
- c. penilaian oleh Teman Sejawat dan bawahan, meliputi unsur Perilaku Kerja.

#### Pasal 17

Ketentuan PKP terhadap jabatan pelaksana sebagai berikut:

- a. unsur yang dinilai meliputi semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, kecuali unsur kepemimpinan;
- b. penilaian yang berkaitan dengan unsur perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), dilakukan oleh atasan langsung 2 (dua) orang Teman Sejawat; dan
- c. penilaian oleh Teman Sejawat untuk unsur Perilaku Kerja.

#### Pasal 18

Ketentuan PKP terhadap Pejabat Fungsional sebagai berikut:

- a. untuk pejabat fungsional Madya dan Utama, Unsur yang dinilai meliputi semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
- b. untuk pejabat fungsional Muda, Pertama dan Keterampilan, unsur yang dinilai meliputi semua unsur Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, kecuali unsur Kepemimpinan; dan
- c. Selain oleh atasan langsung, penilaian dilaksanakan oleh 2 (dua) orang Teman Sejawat di Perangkat Daerah/Unit Kerja yang sama.



### Pasal 19

- (1) PKP dilakukan apabila pegawai telah bekerja minimal 3 (tiga) bulan pada saat periode penilaian.
- (2) PKP tidak dilakukan apabila pegawai:
  - a. tugas belajar;
  - b. diklat yang merupakan rangkaian tugas belajar;
  - c. izin dispensasi;
  - d. diperbantukan pada instansi di luar pemerintah daerah;
  - e. berstatus sebagai Pegawai Titipan keluar;
  - f. cuti di luar tanggungan negara;
  - g. diberhentikan sementara;
  - h. cuti sakit lebih dari 2 (dua) bulan;
  - i. cuti besar; dan/atau
  - j. cuti melahirkan.
- (3) PKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, huruf i, dan huruf j diberikan nilai dengan kriteria “baik” secara otomatis dalam sistem.

### Pasal 20

- (1) PKP dalam 1 (satu) tahun dilaksanakan 2 (dua) periode penilaian.
- (2) Periode penilaian I (kesatu) dilaksanakan pada bulan Juni, dan Periode penilaian II (kedua) dilaksanakan pada bulan Desember.
- (3) Apabila melewati periode penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat Penilai tidak bisa melakukan Penilaian karena sistem otomatis tertutup.

## BAB IV KETENTUAN LAIN-LAIN

### Pasal 21

- (1) e-PKP dibangun oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.
- (2) e-PKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola bersama oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.



BAB V  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, maka:

- a. Peraturan Walikota Nomor 78 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2019 Nomor 78);
- b. Peraturan Walikota Nomor 43 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 78 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2020 Nomor 43); dan
- c. Peraturan Walikota Nomor 30 tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Nomor 78 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2021 Nomor 30),  
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 23

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya kedalam Berita Daerah Kota Yogyakarta.

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal 4 Januari 2022  
WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal 4 Januari 2022  
SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA

ttd

AMAN YURIADIJAYA

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2022 NOMOR 11

