



BUPATI BELITUNG TIMUR
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

PERATURAN BUPATI BELITUNG TIMUR
NOMOR 17 TAHUN 2026
TENTANG
TATA CARA PERPANJANGAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BELITUNG TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan pembangunan daerah yang berkelanjutan, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi, integritas, disiplin dan bertanggung jawab;
- b. bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu sehingga perpanjangan dan pemutusan hubungan kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harus didasarkan pada hasil penilaian kinerja dan disiplin pegawai;
- c. bahwa perlu adanya kepastian hukum, keseragaman prosedur, serta tertib administrasi dalam pelaksanaan perpanjangan dan pemutusan hubungan kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Perpanjangan dan Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Propinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat dan Kabupaten Belitung Timur di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4268);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah 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 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
5. 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);
6. 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 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6284);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Pegawai Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 404);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 43) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 1 Tahun 2026 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Belitung Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 147);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PERPANJANGAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Belitung Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Belitung Timur.
3. Bupati adalah Bupati Belitung Timur.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah Daerah.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnyadisebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundangundangan.
9. 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.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Perpanjangan Perjanjian Kerja adalah kelanjutan hubungan kerja PPPK setelah berakhirnya masa perjanjian kerja sebelumnya.
12. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja adalah pemberhentian yang mengakibatkan seseorang kehilangan statusnya sebagai PPPK.

13. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh PPPK setiap tahun.
14. Penilaian Kinerja adalah proses evaluasi terhadap capaian kinerja PPPK dalam melaksanakan tugas jabatan.
15. Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama bulanan atau triwulanan dan menetapkan predikat kinerja periodik Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
16. Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama satu tahun kinerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
17. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
18. Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban serta menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, yang tercermin dalam perilaku kerja, kepatuhan terhadap jam kerja, serta pelaksanaan tugas jabatan secara tertib dan bertanggung jawab.
19. Pengembangan Kompetensi adalah upaya terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Pegawai ASN melalui pendidikan, pelatihan, dan bentuk pembelajaran lainnya guna memenuhi standar kompetensi jabatan serta mendukung kinerja dan pengembangan karier.

BAB II DASAR PERPANJANGAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 2

- (1) Perpanjangan Perjanjian Kerja didasarkan pada pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan PPK.
- (2) Perpanjangan Perjanjian Kerja PPPK dengan mempertimbangkan pada:
 - a. hasil Penilaian Kinerja;
 - b. Disiplin pegawai;
 - c. kebutuhan organisasi;
 - d. Pengembangan Kompetensi pegawai;
 - e. ketersediaan anggaran instansi; dan
 - f. batas usia pensiun sesuai dengan Jabatan yang akan diisi.
- (3) Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan hasil evaluasi kinerja PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Disiplin pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
 - a. kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan;

- b. kehadiran dan ketepatan waktu;
 - c. kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja; dan
 - d. riwayat pelanggaran Disiplin.
- (5) Kebutuhan organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c mempertimbangkan:
- a. ketersediaan formasi jabatan;
 - b. hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja; dan
 - c. kebijakan kepegawaian Pemerintah Daerah.
- (6) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dinilai berdasarkan:
- a. pemenuhan kewajiban Pengembangan Kompetensi;
 - b. keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan; dan
 - c. peningkatan kemampuan yang relevan dengan jabatan.
- (7) Ketersediaan anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e didasarkan pada alokasi belanja pegawai dalam anggaran pendapatan dan belanja Daerah.
- (8) Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai manajemen PPPK.
- (9) Perpanjangan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (8) dilaksanakan setelah mendapat persetujuan PPK.

Pasal 3

- (1) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja meliputi:
- a. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat;
 - b. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; dan
 - c. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja tidak dengan hormat.
- (2) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan dengan alasan:
- a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
 - b. meninggal dunia;
 - c. atas permintaan sendiri;
 - d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
 - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
- (3) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dengan alasan:
- a. menerima hukuman penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
 - b. melakukan pelanggaran Disiplin PPPK tingkat berat; atau

- c. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
- (4) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dilakukan tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan karena:
 - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
 - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

Pasal 4

- (1) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a yaitu termasuk telah mencapai batas usia tertentu dalam Jabatan yang diduduki.
- (2) Batas usia tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat pelaksana, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional kategori keterampilan; dan
 - b. 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya.
- (3) Dalam hal batas usia pensiun jabatan tertentu ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan, batas usia bagi PPPK yang menduduki jabatan tersebut ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b diberikan hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) PPPK yang mengajukan permintaan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja diputus hubungan perjanjian kerjanya dengan hormat sebagai PPPK.

- (2) Permintaan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disetujui atau ditunda sampai dengan jangka waktu perjanjian kerja berakhir.
- (3) Permintaan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetujui, apabila:
 - a. telah memenuhi masa perjanjian kerja paling sedikit 90% (sembilan puluh persen); dan
 - b. telah memenuhi target kinerja paling kurang 90% (sembilan puluh persen).
- (4) Permintaan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditunda, apabila tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Apabila yang bersangkutan tidak mematuhi penundaan sebagai dimaksud pada ayat (4) PPPK dikenakan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- (6) PPPK yang dikenakan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat atas permintaan sendiri diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai PPPK.
- (7) PPPK yang dikenakan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak dapat melamar sebagai PPPK.

Pasal 7

- (1) Dalam hal terjadi perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d maka dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat sebagai PPPK.
- (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja akibat perampangan organisasi diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai PPPK.

Pasal 8

- (1) PPPK yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani karena:
 - a. kecelakaan kerja yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja; dan
 - b. sakit terus menerus selama 30 (tiga puluh) hari berturut-turut atau 60 (enam puluh) hari kerja kumulatif diberikan haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketidcakapan jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan berdasarkan hasil pemeriksaan tim penguji kesehatan.
- (3) Tim penguji kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk oleh Bupati.

- (4) Tim penguji kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) beranggotakan dokter pemerintah.
- (5) PPPK yang diputus hubungan perjanjian kerjanya dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendapat hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena melakukan pelanggaran Disiplin PPPK tingkat berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf b apabila tidak mematuhi kewajiban atau melanggar larangan sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja PPPK.
- (2) PPPK yang dikenakan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai PPPK.

Pasal 10

- (1) PPPK yang tidak memenuhi target kinerja dilakukan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf c berdasarkan hasil Penilaian Kinerja.
- (2) PPPK yang dikenakan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai PPPK.

Pasal 11

- (1) PPPK yang melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf a dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat.
- (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Pasal 12

- (1) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf b diberhentikan tidak dengan hormat.

- (2) PPPK yang dikenakan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Pasal 13

- (1) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf c diberhentikan tidak dengan hormat;
- (2) PPPK yang dikenakan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Pasal 14

- (1) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf d diberhentikan tidak dengan hormat.
- (2) PPPK yang dikenakan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan dengan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Pasal 15

- (1) Hasil Penilaian Kinerja dan Disiplin menjadi dasar utama dalam menentukan kelayakan Perpanjangan Perjanjian Kerja atau Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja.
- (2) PPPK yang memiliki kinerja baik dan Disiplin tinggi diprioritaskan untuk memperoleh Perpanjangan Perjanjian Kerja.
- (3) PPPK yang memiliki kinerja rendah atau melakukan pelanggaran Disiplin sedang dapat dikenakan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja sesuai ketentuan.
- (4) Setiap keputusan perpanjangan atau Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja harus didasarkan pada hasil evaluasi yang terdokumentasi secara administratif.

Pasal 16

- (1) Untuk memastikan efektivitas dan akuntabilitas evaluasi kinerja PPPK, dibentuk tim evaluasi kinerja PPPK.
- (2) Tim evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas untuk:
 - a. melakukan telaah substantif terhadap hasil penilaian;
 - b. meninjau kesesuaian hasil evaluasi dengan kebutuhan organisasi dan kebijakan kepegawaian; dan
 - c. memberikan saran dan masukan kepada PPK.
- (3) Tim evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 17

- (1) Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 terdiri dari:
 - a. pengarah;
 - b. ketua;
 - c. wakil ketua;
 - d. sekretaris; dan
 - e. anggota.
- (2) Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh Bupati dan Wakil Bupati.
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dijabat oleh Sekretaris Daerah.
- (4) Wakil ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dijabat oleh asisten administrasi umum pada Sekretariat Daerah.
- (5) Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dijabat oleh kepala bagian organisasi pada Sekretariat Daerah.
- (6) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e terdiri dari:
 - a. asisten perekonomian dan pembangunan pada Sekretariat Daerah;
 - b. asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat pada Sekretariat Daerah;
 - c. staf ahli Bupati;
 - d. kepala PD yang menyelenggarakan fungsi pengawasan;
 - e. kepala PD yang menyelenggarakan fungsi penunjang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
 - f. kepala PD yang menyelenggarakan fungsi penunjang perencanaan pembangunan;
 - g. kepala PD yang menyelenggarakan fungsi penunjang keuangan;
 - h. kepala bagian hukum pada Sekretariat Daerah; dan
 - i. kepala bagian pengadaan barang dan jasa pada Sekretariat Daerah.

Pasal 18

- (1) Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dibantu oleh sekretariat tim.
- (2) Sekretariat tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan di bagian organisasi Sekretariat Daerah.
- (3) Penunjukan sekretariat tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 19

- (1) PPK menetapkan keputusan perpanjangan dan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dengan mempertimbangkan saran dan masukan dari tim evaluasi kinerja.
- (2) PD yang membidangi kepegawaian bertugas:
 - a. melakukan verifikasi administrasi;
 - b. menyusun pertimbangan teknis; dan
 - c. menyiapkan konsep keputusan.

BAB III

PENILAIAN KINERJA PPPK

Pasal 20

- (1) Penilaian Kinerja PPPK dilaksanakan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (2) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar dalam:
 - a. Perpanjangan Perjanjian Kerja;
 - b. Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. evaluasi kinerja PPPK.

Pasal 21

- (1) Penilaian Kinerja PPPK dilakukan berdasarkan:
 - a. hasil penilaian SKP tahunan; dan
 - b. akumulasi menit aktivitas kerja harian.
- (2) Menit aktivitas kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak termasuk bagi tenaga pendidik dan tenaga kesehatan yang diperoleh dari hasil input aktivitas kerja pada aplikasi sistem informasi kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Aplikasi sistem informasi kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menggunakan sistem informasi kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah Daerah.

Pasal 22

- (1) Hasil penilaian SKP tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf a mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Penilaian Kinerja ASN.
- (2) Menit aktivitas kerja harian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf b dihitung berdasarkan:
 - a. kesesuaian aktivitas dengan tugas jabatan;
 - b. jumlah waktu kerja yang dilaporkan; dan
 - c. konsistensi pelaporan aktivitas kerja.

Pasal 23

- (1) Nilai akhir Penilaian Kinerja PPPK merupakan hasil penggabungan antara:
 - a. nilai SKP tahunan; dan
 - b. nilai menit aktivitas kerja harian.
- (2) Penggabungan nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan bobot:
 - a. nilai SKP tahunan sebesar 100% (seratus persen) bagi PPPK tenaga pendidik dan tenaga kesehatan;
 - b. nilai SKP tahunan sebesar 70% (tujuh puluh persen) bagi PPPK selain tenaga pendidik dan tenaga kesehatan; dan
 - c. nilai menit aktivitas kerja harian sebesar 30% (tiga puluh persen) bagi PPPK selain tenaga pendidik dan tenaga kesehatan.
- (3) Rentang skor nilai SKP Tahunan sebagai berikut:
 - a. skor 100 (seratus) bagi pegawai yang memperoleh nilai kinerja sangat baik;
 - b. skor 80 (delapan puluh) bagi pegawai yang mendapat nilai kinerja baik; dan
 - c. skor 0 (nol) bagi pegawai yang mendapat nilai kinerja cukup, kurang atau sangat kurang.
- (4) Pemberian rentang skor nilai aktivitas kerja harian sebagai berikut:
 - a. skor 100 (seratus) bagi PPPK yang melaporkan aktivitas kerja harian sampai dengan 6.000 (enam ribu) menit atau lebih perbulan;
 - b. PPPK yang tidak mencapai aktivitas kerja harian sampai dengan 6.000 (enam ribu) menit perbulan, skor aktivitas bulanan sebesar jumlah aktivitas kerja harian dibagi 6.000 (enam ribu) dikali 100 (seratus); dan
 - c. skor aktivitas tahunan adalah nilai rata-rata dari akumulasi skor aktivitas bulanan pada saat penilaian masa kontrak kerja yang akan datang.
- (5) Nilai akhir Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sebagai berikut:
 - a. Nilai Akhir Kinerja PPPK tenaga pendidik dan tenaga kesehatan adalah 100% (seratus persen) dari skor SKP; dan
 - b. Nilai Akhir Kinerja PPPK selain tenaga pendidik dan tenaga kesehatan adalah 70% (tujuh puluh persen) dari Skor SKP, ditambah dengan 30% (tiga puluh persen) dari Skor Aktivitas Tahunan.
- (6) Nilai akhir Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) digunakan sebagai dasar dalam pertimbangan Perpanjangan Perjanjian Kerja PPPK.
- (7) Nilai Akhir Kinerja dikategorikan sebagai berikut:
 - a. rentang nilai akhir kinerja dari 90 (sembilan puluh) sampai dengan 100 (seratus) dikategorikan sangat baik;
 - b. rentang nilai akhir kinerja dari 80 (delapan puluh) sampai dengan 89 (delapan puluh sembilan) dikategorikan baik;

- c. rentang nilai akhir kinerja dari 70 (tujuh puluh) sampai dengan 79 (tujuh puluh sembilan) dikategorikan cukup;
- d. rentang nilai akhir kinerja dari 60 (enam puluh) sampai dengan 69 (enam puluh sembilan) dikategorikan kurang; dan
- e. rentang nilai akhir kinerja kurang dari 60 (enam puluh) dikategorikan sangat kurang.

BAB IV PENILAIAN DISIPLIN PPPK

Pasal 24

- (1) Penilaian Disiplin PPPK dilaksanakan untuk mengukur tingkat kepatuhan pegawai terhadap kewajiban dan larangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penilaian Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar dalam:
 - a. Perpanjangan Perjanjian Kerja;
 - b. pemberian pembinaan; dan
 - c. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja.

Pasal 25

- (1) Penilaian Disiplin PPPK dilakukan berdasarkan:
 - a. tingkat kehadiran;
 - b. kepatuhan terhadap jam kerja;
 - c. kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan; dan
 - d. riwayat penjatuhan hukuman Disiplin.
- (2) Tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dihitung berdasarkan:
 - a. kehadiran kerja;
 - b. ketepatan waktu masuk dan pulang kerja; dan
 - c. ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah.
- (3) Data kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersumber dari sistem presensi elektronik atau sistem informasi kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah Daerah.

Pasal 26

- (1) Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf c dinilai berdasarkan:
 - a. kepatuhan terhadap perintah kedinasan;
 - b. kepatuhan terhadap ketentuan kode etik dan kode perilaku; dan
 - c. tidak melakukan pelanggaran Disiplin.
- (2) Riwayat penjatuhan hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf d meliputi:
 - a. hukuman Disiplin ringan;
 - b. hukuman Disiplin sedang; atau
 - c. hukuman Disiplin berat.

Pasal 27

- (1) Nilai Disiplin PPPK diklasifikasikan dalam kategori:
 - a. sangat baik;
 - b. baik;
 - c. cukup;
 - d. kurang; atau
 - e. sangat kurang.
- (2) Kategori penilaian Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan nilai akhir Disiplin.

Pasal 28

- (1) Nilai Disiplin PPPK merupakan hasil penggabungan dari:
 - a. tingkat kehadiran;
 - b. kepatuhan terhadap jam kerja; dan
 - c. riwayat pelanggaran Disiplin.
- (2) Rentang Skor tingkat kehadiran PPPK sebagai berikut:
 - a. skor 100 (seratus) bagi PPPK yang bekerja efektif selama 6.750 (enam ribu tujuh ratus lima puluh) menit atau lebih perbulan;
 - b. PPPK yang tidak bekerja efektif sampai dengan 6.750 (enam ribu tujuh ratus lima puluh) menit perbulan mendapatkan skor sebesar jumlah jam kerja efektif dibagi 6.750 (enam ribu tujuh ratus lima puluh) dikali 90 (sembilan puluh); dan
 - c. skor tingkat kehadiran tahunan adalah nilai rata-rata dari akumulasi skor tingkat kehadiran bulanan selama 12 bulan atau kurang pada saat penilaian masa kontrak kerja yang akan datang.
- (3) Rentang Skor kepatuhan terhadap jam kerja PPPK sebagai berikut:
 - a. skor 100 (seratus) bagi PPPK yang tidak pernah tidak bekerja tanpa keterangan, terlambat masuk bekerja dan pulang cepat perbulan;
 - b. skor 80 (delapan puluh) bagi PPPK yang terlambat masuk bekerja dan pulang cepat sampai dengan 15 menit perbulan;
 - c. skor 0 (nol) bagi PPPK yang terlambat masuk bekerja dan pulang cepat lebih dari 15 menit perbulan;
 - d. skor 0 (nol) bagi PPPK yang pernah tidak bekerja tanpa keterangan perbulan; dan
 - e. skor kepatuhan terhadap jam kerja tahunan adalah nilai rata-rata dari akumulasi skor kepatuhan terhadap jam kerja bulanan selama 12 bulan atau kurang pada saat penilaian masa kontrak kerja yang akan datang.
- (4) Rentang Skor riwayat penjatuhan hukuman Disiplin PPPK sebagai berikut:
 - a. skor 100 (seratus) bagi PPPK yang tidak pernah mendapatkan hukuman Disiplin sepanjang kontrak kerja; dan

- b. skor 0 (nol) bagi PPPK yang pernah mendapatkan hukuman Disiplin dari tahun berjalan sejak keluar putusan hukuman Disiplin sampai dengan tahun berakhir kontrak kerja.
- (5) Penggabungan nilai Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan bobot:
 - a. tingkat kehadiran sebesar 60% (enam puluh persen);
 - b. kepatuhan terhadap jam kerja sebesar 20% (dua puluh persen); dan
 - c. riwayat pelanggaran Disiplin sebesar 20% (dua puluh persen).
- (6) Nilai akhir Disiplin merupakan 60% (enam puluh persen) dari skor tingkat kehadiran tahunan ditambah dengan 20% (dua puluh persen) skor kepatuhan terhadap jam kerja ditambah dengan 20% (dua puluh persen) skor riwayat penjatuhan hukuman Disiplin.
- (7) Nilai Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) digunakan sebagai salah satu dasar dalam pertimbangan perpanjangan atau pemutusan hubungan kerja PPPK.
- (8) Nilai Disiplin dikategorikan sebagai berikut
 - a. rentang nilai Disiplin dari 90 (sembilan puluh) sampai dengan 100 (seratus) dikategorikan sangat baik;
 - b. rentang nilai Disiplin dari 80 (delapan puluh) sampai dengan 89 (delapan puluh sembilan) dikategorikan baik;
 - c. rentang nilai Disiplin dari 70 (tujuh puluh) sampai dengan 79 (tujuh puluh sembilan) dikategorikan cukup;
 - d. rentang nilai Disiplin dari 60 (enam puluh) sampai dengan 69 (enam puluh sembilan) dikategorikan kurang; dan
 - e. rentang nilai Disiplin kurang dari 60 (enam puluh) dikategorikan sangat kurang.

BAB V

PENILAIAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PPPK

Pasal 29

- (1) Penilaian kompetensi PPPK dilaksanakan untuk mengukur tingkat pemenuhan Pengembangan Kompetensi pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas jabatan.
- (2) Penilaian Pengembangan Kompetensi PPPK dilakukan berdasarkan pemenuhan kewajiban Pengembangan Kompetensi, sebanyak 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.
- (3) Pemenuhan kewajiban Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dinilai berdasarkan jumlah jam pelajaran atau bentuk pembelajaran lain yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Sistem Informasi Kepegawaian yang dikelola oleh Pemerintah Daerah.
- (5) Rentang skor Pengembangan Kompetensi PPPK sebagai berikut:
 - a. skor 100 (seratus) bagi PPPK yang Pengembangan Kompetensinya mencapai 20 (dua puluh) jam pelajaran pertahun; dan
 - b. PPPK yang tidak mencapai Pengembangan Kompetensinya 20 (dua puluh) jam pelajaran pertahun mendapatkan skor Pengembangan Kompetensi sebesar jumlah jam capaian Pengembangan Kompetensi dibagi 20 (dua puluh) dikali 90 (sembilan puluh).

BAB VI

TATA CARA PERPANJANGAN PERJANJIAN KERJA PPPK

Pasal 30

- (1) PPPK yang menjadi prioritas pertimbangan untuk Perpanjangan Perjanjian Kerja adalah PPPK yang memperoleh nilai kinerja dengan kategori:
 - a. sangat baik; dan
 - b. baik.
- (2) Prioritas pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan ketersediaan anggaran.
- (3) PPPK yang memperoleh nilai kinerja dengan kategori cukup, kurang, atau sangat kurang tidak diperpanjang perjanjian kerjanya.

Pasal 31

- (1) PPPK yang dipertimbangkan untuk Perpanjangan Perjanjian Kerja adalah PPPK dengan nilai Disiplin kategori:
 - a. sangat baik; dan
 - b. baik.
- (2) PPPK yang memperoleh nilai Disiplin dengan kategori cukup, kurang, atau sangat kurang, tidak diperpanjang perjanjian kerjanya.
- (3) PPPK yang dijatuhi hukuman Disiplin berat dalam masa perjanjian kerja dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

- (1) Perpanjangan Perjanjian Kerja PPPK dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi dan hasil evaluasi kinerja, Disiplin, serta Pengembangan Kompetensi.
- (2) Evaluasi Perpanjangan Perjanjian Kerja dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, dan terdokumentasi.

Pasal 33

- (1) Evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c meliputi:
 - a. hasil penilaian SKP tahunan; dan
 - b. akumulasi menit aktivitas kerja harian.
- (2) Evaluasi Disiplin meliputi:
 - a. tingkat kehadiran;
 - b. kepatuhan terhadap jam kerja;
 - c. kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan; dan
 - d. riwayat penjatuhan hukuman Disiplin.

Pasal 34

- (1) Hasil evaluasi Perpanjangan Perjanjian Kerja dihitung dengan pembobotan sebagai berikut:
 - a. kinerja sebesar 40% (empat puluh persen);
 - b. Disiplin sebesar 40% (empat puluh persen); dan
 - c. Pengembangan Kompetensi sebesar 20% (dua puluh persen).
- (2) Nilai akhir evaluasi Perpanjangan Perjanjian Kerja dikategorikan sebagai berikut:
 - a. rentang nilai evaluasi dari 90 (sembilan puluh) sampai dengan 100 (seratus) dikategorikan sangat baik;
 - b. rentang nilai evaluasi dari 80 (delapan puluh) sampai dengan 89 (delapan puluh sembilan) dikategorikan baik;
 - c. rentang nilai evaluasi dari 70 (tujuh puluh) sampai dengan 79 (tujuh puluh sembilan) dikategorikan cukup;
 - d. rentang nilai evaluasi dari 60 (enam puluh) sampai dengan 69 (enam puluh sembilan) dikategorikan kurang; dan
 - e. rentang nilai evaluasi kurang dari 60 (enam puluh) dikategorikan sangat kurang.
- (3) Daftar nilai akhir evaluasi Perpanjangan Perjanjian Kerja akan diurutkan berdasarkan nilai tertinggi sampai nilai yang terendah per PD.
- (4) Dalam hal terdapat pegawai dengan nilai akhir evaluasi sama, maka diurutkan berdasarkan:
 - a. akumulasi jam efektif kerja; dan
 - b. akumulasi jam keterlambatan.
- (5) PPPK dapat diperpanjang perjanjian kerjanya apabila:
 - a. memperoleh nilai akhir paling rendah kategori baik;
 - b. tidak pernah dijatuhi hukuman Disiplin minimal tingkat sedang; dan
 - c. jabatan masih dibutuhkan sesuai kebutuhan organisasi.

Pasal 35

- (1) Proses evaluasi kinerja, Disiplin, dan Pengembangan Kompetensi dalam rangka Perpanjangan Perjanjian Kerja PPPK dilaksanakan melalui aplikasi atau Sistem Informasi Kepegawaian yang dikelola oleh Pemerintah Daerah.

- (2) Sistem Informasi Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk:
 - a. penginputan dan pemantauan capaian kinerja;
 - b. pencatatan kehadiran dan riwayat Disiplin;
 - c. pendokumentasian kegiatan Pengembangan Kompetensi; dan
 - d. pengolahan nilai akhir berdasarkan pembobotan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23.
- (3) Data yang tercatat dalam Sistem Informasi Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar resmi bagi PD dalam penyusunan berita acara evaluasi dan pemberian rekomendasi perpanjangan atau tidak diperpanjangnya perjanjian kerja untuk selanjutnya diusulkan oleh masing-masing PD ke PPK.
- (4) Dalam hal terjadi kendala teknis pada Sistem Informasi Kepegawaian, proses evaluasi dapat dilakukan secara manual dengan tetap menjamin objektivitas dan akuntabilitas, dan hasilnya diinput kembali ke dalam sistem paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah sistem berfungsi kembali.
- (5) Pengelolaan dan pemutakhiran data dalam Sistem Informasi Kepegawaian menjadi tanggung jawab PD yang menyelenggarakan urusan kepegawaian.

BAB VII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 36

PPPK non-tenaga kesehatan yang bekerja pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang tidak melaksanakan penginputan aktivitas kerja harian sebelum berlakunya Peraturan Bupati ini, mulai melaksanakan penginputan aktivitas kerja harian pada aplikasi sistem informasi kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah sejak Perpanjangan Perjanjian Kerja pada tahun 2026.

Pasal 37

PPPK yang memperoleh nilai akhir Penilaian Kinerja kategori cukup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) huruf c dengan minimal nilai kinerja dan nilai Disiplin kategori cukup pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, dapat dipertimbangkan untuk Perpanjangan Perjanjian Kerja pada Tahun 2026.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Manggar
pada tanggal 22 Juni 2026
BUPATI BELITUNG TIMUR,

ttd

KAMARUDIN MUTEN

Diundangkan di Manggar
pada tanggal 22 Juni 2026
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BELITUNG TIMUR,

ttd

ERNA KUNONDO

BERITA DAERAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR TAHUN 2026 NOMOR 17

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt. KEPALA BAGIAN HUKUM,



ILANNUR FITRI, S.H., LLM
Penata Tk.I/III.d
NIP. 19800714 201001 2 019