



**KEMENTERIAN DESA DAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA DAN DAERAH TERTINGGAL

NOMOR 602 TAHUN 2025

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS OPERASIONAL KEGIATAN
EVALUASI KINERJA INDIVIDU TENAGA PENDAMPING PROFESIONAL

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA DAN DAERAH TERTINGGAL,

- Menimbang :
- a. bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja individu Tenaga Pendamping Profesional merupakan salah satu kegiatan dalam pengelolaan Tenaga Pendamping Profesional;
 - b. bahwa kegiatan evaluasi kinerja individu Tenaga Pendamping Profesional telah diatur dalam Keputusan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 294 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Pendampingan Masyarakat Desa, namun masih diperlukan adanya pengaturan lebih lanjut secara teknis operasional;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Daerah Tertinggal tentang Petunjuk Teknis Operasional Kegiatan Evaluasi Kinerja Individu Tenaga Pendamping Profesional;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024

Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6914);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5539) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6321);
3. Peraturan Presiden Nomor 171 Tahun 2024 tentang Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 367);
4. Peraturan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 892);
5. Peraturan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 3 Tahun 2025 tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 262);

Memperhatikan : Keputusan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 294 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Pendampingan Masyarakat Desa;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA DAN DAERAH TERTINGGAL TENTANG PETUNJUK TEKNIS OPERASIONAL KEGIATAN EVALUASI KINERJA INDIVIDU TENAGA PENDAMPING PROFESIONAL.
- KESATU : Menetapkan Petunjuk Teknis Operasional Kegiatan Evaluasi Kinerja Individu Tenaga Pendamping Profesional sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Petunjuk Teknis Operasional Kegiatan Evaluasi Kinerja Individu Tenaga Pendamping Profesional sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU, menjadi acuan dalam

penatalaksanaan teknis operasional kegiatan evaluasi kinerja Tenaga Pendamping Profesional.

- KETIGA : Pada saat Keputusan ini berlaku, Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 44 Tahun 2023 tentang Standar Operasional Prosedur Evaluasi Kinerja Tenaga Pendamping Profesional, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 6 November 2025

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DESA DAN DAERAH TERTINGGAL,



Dr. AGUSTOMI MASIK, M.Dev.Plg.
NIP. 19720808 199302 1 003

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DESA DAN DAERAH
TERTINGGAL
NOMOR 602 TAHUN 2025
TENTANG
PENETAPAN PETUNJUK TEKNIS
OPERASIONAL KEGIATAN EVALUASI
KINERJA INDIVIDU TENAGA
PENDAMPING PROFESIONAL

PETUNJUK TEKNIS OPERASIONAL KEGIATAN
EVALUASI KINERJA INDIVIDU TENAGA PENDAMPING PROFESIONAL

SISTEMATIKA

- BAB I PENDAHULUAN
- A. Latar Belakang
 - B. Maksud
 - C. Tujuan
 - D. Keluaran
 - E. Pengertian
- BAB II MEKANISME EVALUASI KINERJA INDIVIDU TENAGA PENDAMPING PROFESIONAL
- A. Ketentuan Pokok
 - B. Penilaian Evaluasi Kinerja
 - C. Indikator dan Bobot Nilai
 - D. Rentang Skor dan Predikat Penilaian
 - E. Formula Perhitungan Nilai
 - F. Penetapan Hasil Evaluasi Kinerja
 - G. Pemanfaatan Hasil Evaluasi Kinerja
 - H. Manajemen Risiko
 - I. Bagan Alur
- BAB III PENUTUP

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga Pendamping Profesional (TPP) adalah sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang pendampingan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa yang direkrut oleh Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal (Kemendesa PDT), dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan suburusan pemerintahan desa yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang dalam negeri dan menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan daerah tertinggal. Adapun komposisi TPP terdiri dari: (i) Pendamping Lokal Desa (PLD) pada tingkat desa; (ii) Pendamping Desa (PD) pada tingkat Kecamatan; (iii) Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat (TAPM) Kabupaten/Kota; (iv) TAPM Provinsi; dan (v) TAPM Pusat.

Kedudukan TPP dalam penyelenggaraan pendampingan masyarakat desa adalah membantu Kemendesa PDT, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dan Pemerintah Desa dalam menyelenggarakan pemberdayaan masyarakat desa dengan pendampingan secara berjenjang sesuai dengan kebutuhan. Tugas TPP pada setiap jenjang telah diatur secara jelas dalam Peraturan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 3 Tahun 2025 tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa serta Keputusan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 294 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Pendampingan Masyarakat Desa.

Setiap individu TPP idealnya merupakan sumber daya manusia yang telah melalui proses seleksi secara profesional, sehingga diharapkan dapat menjalankan tugas dan fungsi secara baik. Namun demikian, fakta penyelenggaraan pendampingan masyarakat desa selalu menghadapi tantangan dan/atau permasalahan seperti kapasitas dan kompetensi yang bervariasi, kondisi sosial budaya masyarakat dampingan yang beragam, dinamika kebijakan yang terus berkembang, serta beragam permasalahan lain dari internal maupun eksternal. Untuk itu, dibutuhkan individu-individu TPP yang mampu mengoptimalkan potensi-potensi individual yang dimiliki disertai kemampuan menghadapi permasalahan dan/atau tantangan yang dihadapi. Untuk menilai sejauhmana seorang TPP telah berkinerja baik, cukup, atau kurang, maka dibutuhkan mekanisme evaluasi kinerja yang digunakan untuk mengukur sejauhmana seorang TPP telah menjalankan tugas dengan baik disertai capaian-capaian hasil fasilitasi dan pendampingan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Atas dasar itu, maka perlu disusun pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja dalam bentuk Petunjuk Teknis Operasional Kegiatan (PTOK) Evaluasi Kinerja Individu TPP.

B. Maksud

1. Sebagai acuan evaluasi kinerja individu tenaga pendamping profesional.
2. Sebagai acuan penilaian evaluasi kinerja individu tenaga pendamping profesional.
3. Sebagai acuan evaluasi akhir kinerja individu tenaga pendamping

profesional.

4. Sebagai acuan pemanfaatan hasil evaluasi kinerja individu tenaga pendamping profesional.

C. Tujuan

1. Menilai kinerja tenaga pendamping profesional dalam melaksanakan tugas pendampingan masyarakat desa sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Mengidentifikasi progres capaian dan permasalahan tenaga pendamping profesional dalam melaksanakan tugas pendampingan masyarakat desa.
3. Memberikan umpan balik kepada tenaga pendamping profesional berdasarkan capaian kinerja pendampingan masyarakat desa.
4. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi kinerja tenaga pendamping profesional.
5. Menjadi bahan pertimbangan BPSDM untuk memutuskan kebijakan peningkatan kualitas pengelolaan tenaga pendamping profesional dalam pendampingan masyarakat desa.

D. Keluaran/ *Output*

1. Terlaksananya evaluasi kualitas kinerja pendampingan Masyarakat desa untuk mengetahui peran pendampingan masyarakat desa dalam pencapaian status perkembangan desa berdasarkan Indeks Desa (ID).
2. Tersedianya instrumen evaluasi kualitas kinerja pendampingan secara individu TPP dalam bentuk laporan oleh BPSDM melalui P3MD.
3. Tersedianya hasil evaluasi kualitas kinerja pendampingan secara individu TPP dalam pelaksanaan kebijakan pendampingan masyarakat desa.

E. Batasan Pengertian

Dalam PTOK yang dimaksud dengan:

1. Tenaga Pendamping Profesional yang selanjutnya disebut TPP adalah sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang pendampingan pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa yang direkrut oleh Kementerian yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan Desa yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang dalam negeri dan menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan daerah tertinggal.
2. Pendamping Lokal Desa yang selanjutnya disebut PLD adalah TPP yang bertugas di Desa untuk mendampingi Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa, kerja sama Desa, pengembangan Lembaga Ekonomi Lokal/Lembaga Ekonomi Lokal Bersama, dan pembangunan yang berskala lokal Desa.
3. Pendamping Desa yang selanjutnya disebut PD adalah TPP yang bertugas di kecamatan untuk mendampingi Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa, kerja sama Desa, pengembangan Lembaga Ekonomi Lokal/Lembaga Ekonomi Lokal Bersama, dan pembangunan yang berskala lokal Desa.

4. Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut TAPM Kabupaten/Kota adalah TPP yang bertugas sosialisasi, mendampingi, memantau, mentoring, dan mengadvokasi serta meningkatkan kapasitas tenaga pendamping dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.
5. Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Provinsi yang selanjutnya disebut TAPM Provinsi adalah TPP yang bertugas melakukan sosialisasi, mendampingi, memantau, mentoring, dan mengadvokasi, serta meningkatkan kapasitas tenaga pendamping dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.
6. Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Pusat yang selanjutnya disebut TAPM Pusat adalah TPP yang bertugas melakukan sosialisasi, mendampingi, memantau, mentoring, dan mengadvokasi, serta meningkatkan kapasitas seluruh TAPM Provinsi, TAPM Kabupaten/Kota, Pendamping Teknis, Pendamping Desa, dan Pendamping Lokal Desa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.
7. Pusat Pengembangan Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Daerah Tertinggal yang selanjutnya disebut P3MD merupakan unit organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Daerah Tertinggal di bidang pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa dan daerah tertinggal.
8. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Daerah Tertinggal yang selanjutnya disebut BPSDM adalah unit kerja yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat di bidang pembangunan desa dan perdesaan dan daerah tertinggal.
9. Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal yang selanjutnya disebut Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan Desa yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang dalam negeri dan menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan daerah tertinggal.
10. Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal yang selanjutnya disebut Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan Desa yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang dalam negeri dan menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan daerah tertinggal.

BAB II
MEKANISME EVALUASI KINERJA INDIVIDU
TENAGA PENDAMPING PROFESIONAL

A. Ketentuan Pokok

1. Evaluasi kinerja individu TPP dilaksanakan oleh 3 (tiga) pihak, yaitu:
 - (i) Kepala P3MD; (ii) PPK Satuan Kerja BPSDM Pengelola TPP yang selanjutnya disebut PPK; dan (iii) Pengguna Layanan Pendampingan yang secara berjenjang terdiri dari:
 - a. Kepala Desa/Pemerintah Desa untuk PLD;
 - b. Camat/Pemerintah Kecamatan untuk PD;
 - c. Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota c.q. Dinas PMD Kabupaten/Kota untuk TAPM Kabupaten/Kota;
 - d. Pemerintah Daerah Provinsi c.q. Dinas PMD Provinsi untuk TAPM Provinsi; dan
 - e. BPSDM Kementerian c.q. P3MD untuk TAPM Pusat.
2. Evaluasi kinerja oleh seluruh pihak penilai dilaksanakan secara periodik setiap 3 (tiga) bulan atau triwulanan pada tahun anggaran berjalan, dengan batas waktu pengisian nilai selambat-lambatnya tanggal 3 (tiga) pada bulan ke 4 (empat) periode penilaian.
3. Pemberian nilai dilakukan secara langsung melalui menu evaluasi kinerja yang tersedia pada laman aplikasi Daily Report Pendamping (DRP);
4. Penyediaan, verifikasi, dan penggunaan akun penilaian bagi setiap penilai dikoordinasikan oleh P3MD.
5. Khusus penilaian kinerja pada triwulan ke 4 (empat), periode kinerja TPP yang dihitung adalah sejak tanggal 1 Oktober sampai dengan tanggal 15 November tahun anggaran berjalan. Batas waktu pengisian nilai selambat-lambatnya tanggal 15 November.
6. Seluruh hasil penilaian evaluasi kinerja individu TPP akan terhitung dan terakumulasi secara otomatis pada menu evaluasi kinerja individu TPP di laman aplikasi DRP.

B. Penilaian Evaluasi Kinerja

1. Penilaian Evaluasi Kinerja oleh Kepala P3MD:
 - a. Kepala P3MD melakukan penilaian evaluasi kinerja terhadap seluruh TPP dari jenjang PLD sampai dengan TAPM Pusat, sesuai aspek penilaian yang telah ditetapkan dan memberikan validasi terhadap penilaian evaluasi kinerja yang dilakukan oleh PPK;
 - b. Untuk membantu evaluasi kinerja, Kepala P3MD dapat menugaskan tim pendamping evaluasi kinerja dalam lingkup kewenangan BPSDM dengan memperhatikan hasil penilaian oleh PPK;
 - c. Penilaian dilakukan dengan cara membuka akun penilai, dan melakukan pengisian nilai evaluasi kinerja individu TPP pada menu evaluasi kinerja yang tersedia di laman aplikasi DRP; dan
 - d. Dalam hal penilaian tidak dapat dilakukan sebagaimana dimaksud pada huruf c, maka penilaian dapat dilakukan secara manual (form penilaian).

2. Penilaian Evaluasi Kinerja oleh PPK:
 - a. PPK melakukan penilaian evaluasi kinerja terhadap TPP jenjang PLD sampai dengan TAPM Provinsi sesuai wilayah kerja/penugasan;
 - b. Pelaksanaan evaluasi kinerja, secara teknis dibantu oleh Koordinator TPP secara berjenjang dan/atau tim pendamping PPK;
 - c. Apabila pada saat pelaksanaan evaluasi kinerja, tidak tersedia Koordinator TPP sesuai jenjang, PPK dapat menugaskan salah satu TPP pada jenjang bersangkutan untuk membantu pelaksanaan evaluasi kinerja;
 - d. Dalam hal adanya kekosongan TPP pada jenjang penilai, maka penilaian dilakukan oleh penilai pada jenjang di atasnya;
 - e. Evaluasi kinerja terhadap TAPM Pusat dilaksanakan secara langsung oleh PPK pengelola TAPM Pusat;
 - f. PPK melakukan verifikasi dan validasi kelengkapan hasil penilaian sesuai wilayah kerja/penugasan;
 - g. Penilaian dilakukan dengan cara membuka akun penilai, dan melakukan pengisian nilai evaluasi kinerja individu TPP pada menu evaluasi kinerja yang tersedia di laman aplikasi DRP; dan
 - h. Dalam hal penilaian tidak dapat dilakukan sebagaimana dimaksud pada huruf g, maka penilaian dapat dilakukan secara manual (form penilaian).
3. Penilaian Evaluasi Kinerja oleh Pengguna Layanan Pendampingan:
 - a. Pengguna Layanan Pendampingan melakukan penilaian evaluasi kinerja terhadap TPP pemberi layanan, yaitu:
 - 1) Kepala Desa/Pemerintah Desa terhadap PLD yang bertugas di desa bersangkutan;
 - 2) Camat/Pemerintah Kecamatan terhadap seluruh PD yang bertugas di kecamatan bersangkutan;
 - 3) Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota c.q. Dinas PMD Kabupaten/Kota terhadap seluruh TAPM Kabupaten/Kota yang bertugas di kabupaten/kota bersangkutan;
 - 4) Pemerintah Daerah Provinsi c.q. Dinas PMD Provinsi terhadap seluruh TAPM Provinsi yang bertugas di provinsi bersangkutan; dan
 - 5) BPSDM Kementerian c.q. P3MD melalui PPK Pengelola TAPM Pusat terhadap seluruh TAPM Pusat;
 - b. Penanggung jawab penilaian adalah pimpinan instansi/lembaga pengguna layanan pendampingan bersangkutan;
 - c. Penilaian dilakukan dengan cara membuka akun penilai, dan melakukan pengisian nilai evaluasi kinerja individu TPP pada menu evaluasi kinerja yang tersedia di laman aplikasi DRP; dan
 - d. Dalam hal penilaian tidak dapat dilakukan sebagaimana dimaksud pada huruf c, maka penilaian dapat dilakukan secara manual (form penilaian).

C. Indikator dan Bobot Nilai

1. Indikator Penilaian oleh Kepala P3MD:

- a. Indikator penilaian oleh Kepala P3MD terdiri dari 1 (satu) aspek, yaitu penugasan lain yang bersifat prioritas sesuai kebijakan Kementerian, dengan bobot nilai adalah 30% (tiga puluh persen); dan
- b. Penilaian terhadap aspek penugasan lain yang bersifat prioritas sesuai dengan kebijakan Kementerian, diukur berdasarkan pada kemampuan TPP merespon, melaksanakan, dan melaporkan hasil pelaksanaan penugasan lain dimaksud.

2. Indikator Penilaian oleh PPK:

Indikator penilaian oleh PPK terdiri atas 5 (lima) aspek dengan total bobot nilai adalah 60% (enam puluh persen), terdiri dari:

a. Administratif (10%)

Aspek administratif diukur berdasarkan pada ketertiban TPP berkaitan dengan penyediaan dokumen yang diminta, pelaporan, surat-menyurat, termasuk kepatuhan terhadap aturan-aturan administratif yang berlaku.

Aspek administratif juga mencakup kedisiplinan dan kehadiran dalam melaksanakan tugas yang dibuktikan dengan pencapaian jumlah hari dan jam kerja minimal yang disyaratkan, jumlah hari kunjungan lapangan wajib, mendokumentasikan hasil-hasil pelaksanaan tugas, serta aspek administratif lainnya. Adapun kriteria pemberian skor nilai dan indikatornya yang menjadi rujukan adalah sebagai berikut:

Skor	Keterangan	Indikator
0 - 10	Apabila aspek administratif yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 10%	1. jumlah hari dan jam kerja dalam 3 bulan
11 - 20	Apabila aspek administratif yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 20%	2. jumlah kunjungan lapangan yang diwajibkan dalam 3 bulan
21 - 30	Apabila aspek administratif yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 30%	3. laporan data dan progres laporan dalam 3 bulan
31 - 40	Apabila aspek administratif yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 40%	
41 - 50	Apabila aspek administratif yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 50%	
51 - 60	Apabila aspek administratif yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 60%	
61 - 70	Apabila aspek administratif yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 70%	
71 - 80	Apabila aspek administratif yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 80%	

Skor	Keterangan	Indikator
	dari 80%	
81 – 90	Apabila aspek administratif yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 90%	
91 - 100	Apabila aspek administratif yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan tercapai 100%	

b. Kepatuhan/Loyalitas (10%)

Aspek loyalitas diukur berdasarkan pada kepatuhan terhadap pekerjaan termasuk tingkat kehadiran dan/atau keaktifan, dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsi sesuai ketentuan yang berlaku. Adapun kriteria pemberian skor nilai dan indikatornya yang menjadi rujukan adalah sebagai berikut:

Skor	Keterangan	Indikator
0 - 10	Apabila aspek kepatuhan/loyalitas yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 10%	1. jumlah hari kehadiran di lokasi tugas dalam 3 bulan
11 - 20	Apabila aspek kepatuhan/loyalitas yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 20%	2. jumlah kehadiran dalam kegiatan rapat koordinasi TPP dalam 3 bulan
21 – 30	Apabila aspek kepatuhan/loyalitas yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 30%	3. jumlah pelaksanaan tugas yang diperintahkan dalam 3 bulan
31 – 40	Apabila aspek kepatuhan/loyalitas yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 40%	
41 – 50	Apabila aspek kepatuhan/loyalitas yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 50%	
51 – 60	Apabila aspek kepatuhan/loyalitas yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 60%	
61 – 70	Apabila aspek kepatuhan/loyalitas yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 70%	
71 – 80	Apabila aspek kepatuhan/loyalitas yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 80%	
81 – 90	Apabila aspek kepatuhan/loyalitas yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 90%	
91 - 100	Apabila aspek kepatuhan/loyalitas yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan tercapai 100%	

c. Kemampuan Fasilitasi dan Pendampingan (10%)

Aspek kemampuan fasilitasi dan pendampingan diukur berdasarkan kemampuan individu TPP dalam melaksanakan dan melaporkan tugas-tugas pendampingan masyarakat desa, berdasarkan ketentuan yang berlaku. Adapun kriteria pemberian skor nilai dan indikatornya

yang menjadi rujukan adalah sebagai berikut:

Skor	Keterangan	Indikator
0 - 10	Apabila aspek kemampuan fasilitasi dan pendampingan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 10%	1. kapasitas sebagai TPP 2. capaian hasil pelaksanaan tugas 3. keaktifan melakukan fasilitasi sesuai jenjang dan bidang kerja
11 - 20	Apabila aspek kemampuan fasilitasi dan pendampingan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 20%	
21 - 30	Apabila aspek kemampuan fasilitasi dan pendampingan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 30%	
31 - 40	Apabila aspek kemampuan fasilitasi dan pendampingan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 40%	
41 - 50	Apabila aspek kemampuan fasilitasi dan pendampingan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 50%	
51 - 60	Apabila aspek kemampuan fasilitasi dan pendampingan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 60%	
61 - 70	Apabila aspek kemampuan fasilitasi dan pendampingan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 70%	
71 - 80	Apabila aspek kemampuan fasilitasi dan pendampingan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 80%	
81 - 90	Apabila aspek kemampuan fasilitasi dan pendampingan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 90%	
91 - 100	Apabila aspek kemampuan fasilitasi dan pendampingan dalam 3 (tiga) bulan dinilai memenuhi 100%	

d. Keaktifan Melaksanakan Tugas Pendampingan (15%)

Aspek keaktifan melaksanakan tugas pendampingan diukur berdasarkan tingkat keaktifan TPP melaksanakan tugas sesuai jenjang, dan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Adapun kriteria pemberian skor nilai dan indikatornya yang menjadi rujukan adalah sebagai berikut:

Skor	Keterangan	Indikator
0 - 10	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 10%	jumlah hari aktif melaksanakan tugas dalam 3 bulan
11 - 20	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 20%	
21 - 30	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 30%	
31 - 40	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 40%	
41 - 50	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga)	

Skor	Keterangan	Indikator
	bulan kurang dari 50%	
51 – 60	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 60%	
61 – 70	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 70%	
71 – 80	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 80%	
81 – 90	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 90%	
91 - 100	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan tercapai 100%	

e. Pencapaian Hasil Kerja Pendampingan/ *Output* (15%)

Aspek pencapaian hasil kerja pendampingan diukur berdasarkan kemajuan/progres kegiatan pendampingan masyarakat desa sesuai rencana kerja, jenjang, dan bidang kerja, serta menghasilkan capaian-capaian terukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Adapun kriteria pemberian skor nilai dan indikatornya yang menjadi rujukan adalah sebagai berikut:

Skor	Keterangan	Indikator
0 - 10	Apabila aspek pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 10%	1. Progres realisasi rencana kerja 2. Capaian hasil kerja sesuai jenjang dan bidang kerja
11 - 20	Apabila aspek pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 20%	
21 – 30	Apabila aspek pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 30%	
31 – 40	Apabila aspek pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 40%	
41 – 50	Apabila aspek pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 50%	
51 – 60	Apabila aspek pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 60%	
61 – 70	Apabila aspek pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 70%	
71 – 80	Apabila aspek pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 80%	
81 – 90	Apabila aspek pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 90%	
91 - 100	Apabila aspek pencapaian hasil kerja	

Skor	Keterangan	Indikator
	yang dicapai dalam 3 (tiga) bulan tercapai 100%	

3. Indikator Penilaian oleh Pengguna Layanan Pendampingan

Indikator penilaian oleh Pengguna Layanan Pendampingan terdiri atas 3 (tiga) aspek dengan total bobot nilai adalah 10% (sepuluh persen), terdiri dari:

a. Keaktifan Melaksanakan Tugas Pendampingan (5%)

Aspek keaktifan melaksanakan tugas pendampingan diukur berdasarkan tingkat keaktifan TPP di lokasi penugasan dalam melaksanakan tugas-tugas pendampingan sesuai jenjang, dan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Adapun kriteria pemberian skor nilai dan indikatornya yang menjadi rujukan adalah sebagai berikut:

Skor	Keterangan	Indikator
0 - 10	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 10%	1. keaktifan memfasilitasi dan mendampingi dalam 3 bulan 2. jumlah kehadiran di lokasi tugas dalam 3 bulan
11 - 20	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 20%	
21 - 30	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 30%	
31 - 40	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 40%	
41 - 50	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 50%	
51 - 60	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 60%	
61 - 70	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 70%	
71 - 80	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 80%	
81 - 90	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan kurang dari 90%	
91 - 100	Apabila aspek keaktifan melaksanakan tugas dalam 3 (tiga) bulan mencapai 100%	

b. Kemampuan Koordinasi dengan Pengguna Layanan (3%)

Aspek kemampuan koordinasi dengan pengguna layanan diukur berdasarkan kemampuan seorang TPP menjalin koordinasi efektif dan rutin dengan pengguna layanan pendampingan sesuai jenjang, dan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Adapun kriteria pemberian skor nilai dan indikatornya yang menjadi rujukan adalah sebagai berikut:

Skor	Keterangan	Indikator
0 - 10	Apabila aspek kemampuan koordinasi dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 10%	1. kemudahan berkoordinasi apabila dibutuhkan dalam 3 bulan 2. keaktifan berkoordinasi di lokasi tugas dalam 3 bulan
11 - 20	Apabila aspek kemampuan koordinasi dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 20%	
21 - 30	Apabila aspek kemampuan koordinasi dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 30%	
31 - 40	Apabila aspek kemampuan koordinasi dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 40%	
41 - 50	Apabila aspek kemampuan koordinasi dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 50%	
51 - 60	Apabila aspek kemampuan koordinasi dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 60%	
61 - 70	Apabila aspek kemampuan koordinasi dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 70%	
71 - 80	Apabila aspek kemampuan koordinasi dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 80%	
81 - 90	Apabila aspek kemampuan koordinasi dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 90%	
91 - 100	Apabila aspek kemampuan koordinasi dalam 3 (tiga) bulan dinilai mencapai 100%	

c. Kepuasan Terhadap Layanan Pendampingan (2%)

Aspek kepuasan terhadap layanan pendampingan lebih bersifat subyektif dari penerima layanan pendampingan oleh TPP secara berjenjang. Aspek ini dinilai berdasarkan kemanfaatan TPP, intensitas komunikasi dan koordinasi, serta kepuasan-kepuasan lain yang dirasakan atas keberadaan TPP. Adapun kriteria pemberian skor nilai dan indikatornya yang menjadi rujukan adalah sebagai berikut:

Skor	Keterangan	Indikator
0 - 10	Apabila aspek kepuasan terhadap layanan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 10%	tingkat kepuasan terhadap layanan yang diberikan oleh TPP dalam 3 bulan
11 - 20	Apabila aspek kepuasan terhadap layanan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 20%	
21 - 30	Apabila aspek kepuasan terhadap layanan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 30%	
31 - 40	Apabila aspek kepuasan terhadap layanan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 40%	
41 - 50	Apabila aspek kepuasan terhadap	

Skor	Keterangan	Indikator
	layanan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 50%	
51 – 60	Apabila aspek kepuasan terhadap layanan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 60%	
61 – 70	Apabila aspek kepuasan terhadap layanan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 70%	
71 – 80	Apabila aspek kepuasan terhadap layanan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 80%	
81 – 90	Apabila aspek kepuasan terhadap layanan dalam 3 (tiga) bulan dinilai kurang dari 90%	
91 - 100	Apabila aspek kepuasan terhadap layanan dalam 3 (tiga) bulan dinilai mencapai 100%	

D. Rentang Skor dan Predikat Penilaian

1. Rentang skor penilaian pada setiap aspek adalah 0 s.d. 100 (nol sampai dengan seratus);
2. Predikat nilai berdasarkan rentang skor penilaian adalah A, B, dan C, sesuai formula sebagai berikut:
 - a. Nilai > 80 s.d. 100, di atas ekspektasi = Baik (A)
 - b. Nilai > 60 s.d. 80, sesuai ekspektasi = Cukup (B)
 - c. Nilai 0 s.d. 60, perlu perbaikan = Kurang (C)
3. Rekap indikator penilaian, kategori, serta bobot nilai evaluasi kinerja individu TPP, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.
Penilaian Evaluasi Kinerja Individu TPP Triwulanan

No	Penilai dan Indikator Penilaian	Nilai dan Kategori	Bobot Nilai
I	Penilaian oleh Kepala P3MD (30%)		
	Penugasan lain yang bersifat prioritas sesuai dengan kebijakan Kementerian	A = Baik B = Cukup C = Kurang	30%
II	Penilaian oleh PPK (60%)		
	a. Administratif	A = Baik B = Cukup C = Kurang	10%
	b. Kepatuhan (loyalitas)	A = Baik B = Cukup C = Kurang	10%
	c. Kemampuan fasilitasi dan pendampingan	A = Baik B = Cukup	10%

No	Penilai dan Indikator Penilaian	Nilai dan Kategori	Bobot Nilai
		C = Kurang	
	d. Keaktifan melaksanakan tugas pendampingan	A = Baik B = Cukup C = Kurang	15%
	e. Pencapaian hasil kerja pendampingan (<i>output</i>)	A = Baik B = Cukup C = Kurang	15%
III	Penilaian oleh Pengguna Layanan Pendampingan (10%)		
	a. Keaktifan melaksanakan tugas pendampingan;	A = Baik B = Cukup C = Kurang	5%
	b. Kemampuan koordinasi dengan pengguna layanan; dan	A = Baik B = Cukup C = Kurang	3%
	c. Kepuasan terhadap layanan pendampingan	A = Baik B = Cukup C = Kurang	2%

E. Formula Perhitungan Nilai

1. Nilai hasil evaluasi kinerja individu TPP dari setiap pihak penilai, yaitu Kepala P3MD, PPK, dan Pengguna Layanan Pendampingan pada setiap 3 (tiga) bulan/triwulan, adalah total nilai seluruh aspek setelah dikalikan dengan bobot nilai masing-masing aspek bersangkutan, dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Nilai per Pihak Penilai} = \sum (\text{Nilai per Aspek} \times \text{Bobot Nilai per Aspek})$$

2. Khusus penilaian evaluasi kinerja individu PLD oleh Pengguna Layanan Pendampingan (Kepala Desa) yang berjumlah lebih dari 1 (satu) penilai, maka nilai PLD dimaksud adalah rata-rata nilai dari jumlah penilai yang memberikan nilai;
3. Nilai akhir hasil evaluasi kinerja individu TPP setiap 3 (tiga) bulan/triwulan, adalah total nilai dari seluruh pihak penilai, dengan formula sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Akhir Hasil Evaluasi Kinerja Individu TPP per 3 (tiga) bulan/triwulan}}{\text{Nilai Kepala P3MD + Nilai PPK + Nilai Pengguna Layanan Pendampingan}} = \text{Nilai Pengguna Layanan Pendampingan}$$

4. Nilai akhir hasil evaluasi kinerja individu TPP pada setiap akhir tahun anggaran, diperoleh dari rata-rata nilai akhir evaluasi kinerja individu TPP bersangkutan selama 4 (empat) triwulan, dengan formula sebagai berikut:

Nilai Akhir Hasil Evaluasi Kinerja Individu TPP per Tahun adalah:

$$\bar{x} = \frac{\sum Xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Rata-rata

$\sum Xi$ = Penjumlahan nilai evaluasi triwulan

n = Banyaknya triwulan

F. Penetapan Hasil Evaluasi Kinerja

1. Kepala P3MD melalui Tim P3MD melakukan rekapitulasi dan validasi hasil evaluasi kinerja individu TPP secara nasional dari seluruh pihak penilai.
2. Kepala P3MD menyusun draf Keputusan Kepala BPSDM tentang Penetapan Hasil Evaluasi Kinerja Individu TPP, dan menyampaikan kepada Kepala BPSDM dengan melampirkan rekap nilai hasil evaluasi kinerja individu seluruh TPP.
3. Kepala BPSDM menetapkan hasil evaluasi kinerja individu TPP dengan Keputusan Kepala BPSDM pada:
 - a. Setiap 3 (tiga) bulan/triwulanan, paling lambat tanggal 15 bulan ke 4 (empat) sesuai periode penilaian; dan
 - b. Setiap akhir tahun anggaran, paling lambat tanggal 17 November tahun anggaran berjalan.

G. Pemanfaatan Hasil Evaluasi Kinerja

1. Hasil evaluasi kinerja individu TPP secara periodik 3 (tiga) bulanan/triwulan, dapat menjadi salah satu instrumen yang digunakan oleh BPSDM untuk memberikan penghargaan atau sanksi.
2. Penghargaan dapat diberikan kepada TPP yang memperoleh nilai rata-rata "A" pada periode penilaian 3 (tiga) bulanan/triwulan bersangkutan berupa pertimbangan untuk promosi jabatan dengan tetap memenuhi syarat-syarat promosi yang diatur dalam Keputusan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 294 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Pendampingan Masyarakat Desa atau penghargaan dalam bentuk lain yang ditetapkan oleh Kementerian.
3. Pemberian sanksi dilakukan terhadap TPP yang memperoleh nilai "C" pada periode penilaian 3 (tiga) bulanan/triwulanan bersangkutan, dengan berpedoman penerapan sanksi sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 294 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Pendampingan Masyarakat Desa. dan
4. Hasil penilaian evaluasi akhir kinerja menjadi salah satu instrumen untuk dapat dipertimbangkan dalam pengadaan kembali sebagai TPP tahun berikutnya.

H. Manajemen Risiko

1. Identifikasi Risiko

No	Jenis Risiko	Kode Risiko
1.	Penilai terlambat memberikan penilaian	01
2.	Penilai tidak memberikan penilaian	02
3.	Tidak ada supervisor yang membantu PPK untuk memberikan penilaian	03
4.	Penilai memberikan penilaian tidak objektif	04
5.	Sistem penilaian pada aplikasi evaluasi kinerja belum menyesuaikan dengan ketentuan	05

No	Jenis Risiko	Kode Risiko
6.	Sistem bermasalah (internet/server/aplikasi)	06

2. Analisis Risiko

No.	Probabilitas Risiko	Deteksi dan Penanganan Permasalahan	Dampak Risiko
1.	5	Penilai terlambat memberikan penilaian	4
2.	4	Penilai tidak memberikan penilaian	5
3.	4	Tidak ada supervisor yang membantu PPK untuk memberikan penilaian	3
4.	3	Penilai memberikan penilaian tidak objektif	4
5.	2	Sistem penilaian pada aplikasi evaluasi kinerja belum menyesuaikan dengan ketentuan	3
6.	3	Sistem bermasalah (internet/server/aplikasi)	5

3. Evaluasi Risiko

Matriks Analisis Risiko			Level Dampak				
			1	2	3	4	5
			Tidak Signifikan	Minor	Moderat	Signifikan	Sangat Signifikan
Level Kemungkinan	5	Hampir pasti terjadi				01	
	4	Sering terjadi			03		02
	3	Kadang terjadi				04	06
	2	Jarang terjadi			05		
	1	Hampir tidak terjadi					

4. Pengembangan Strategi Pengelolaan Risiko

No.	Jenis Risiko	Tindakan dan Strategi
1.	Penilai terlambat memberikan penilaian	Kapus, PPK dibantu Supervisor dan pengguna layanan memonitoring pengisian evkin minimal 1 kali dalam setiap periode evaluasi
2.	Penilai tidak memberikan penilaian	Pendekatan penanganan masalah secara koordinatif dengan pihak terkait
3.	Tidak ada supervisor yang membantu PPK untuk memberikan penilaian	1. PPK menugaskan TPP lain pada jenjang yang sama untuk membantu memberikan penilaian 2. Penilai pada jenjang di atasnya yang memberikan penilaian

No.	Jenis Risiko	Tindakan dan Strategi
4.	Penilai memberikan penilaian tidak objektif	1. Sosialisasi kriteria pemberian skor nilai dan indikatornya yang menjadi rujukan kepada penilai 2. Kriteria skor ditampilkan dalam format penilaian
5.	Sistem penilaian pada aplikasi evaluasi kinerja belum menyesuaikan dengan ketentuan	Mengkoordinasikan dengan Pusdatin untuk melakukan perbaikan dan pengembangan aplikasi sesuai ketentuan
6.	Sistem bermasalah (internet/server/aplikasi)	Mengkoordinasikan dengan Pusdatin untuk melakukan perbaikan dan pengembangan aplikasi dan infrastrukturnya

I. Bagan Alur

Bagan alur pelaksanaan evaluasi kinerja individu TPP, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II dalam Petunjuk Teknis Operasional Kegiatan ini.

BAB III
PENUTUP

PTOK ini disusun untuk menjadi acuan operasional teknis pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja individu TPP dalam melaksanakan tugas pendampingan masyarakat desa, dengan ketentuan penutup sebagai berikut:

1. Hal-hal teknis yang tidak dan/atau belum diatur dalam PTOK ini, tetap mengacu dalam:
 - a. Peraturan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 3 Tahun 2025 tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 262);
 - b. Keputusan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 294 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Pendampingan Masyarakat Desa;
 - c. Kebijakan lain yang ditetapkan oleh Kementerian.
2. Dalam hal penyediaan, verifikasi, dan penggunaan akun penilaian oleh semua pihak penilai belum tersedia secara memadai pada laman aplikasi DRP atau selama aplikasi DRP belum memungkinkan untuk pelaksanaan evaluasi kinerja individu TPP berdasarkan PTOK ini, penilaian dilakukan oleh Kepala P3MD dengan cara:
 - a. mengkaji validitas hasil DRP;
 - b. kesesuaian antara kualifikasi dan/atau kompetensi dengan kebutuhan pendampingan dan arah kebijakan kebijakan dan program Kementerian; dan/atau
 - c. kepatuhan terhadap kode etik dan/atau ketentuan hukum yang berlaku. sepanjang tidak bertentangan dengan Keputusan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 294 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Pendampingan Masyarakat Desa.

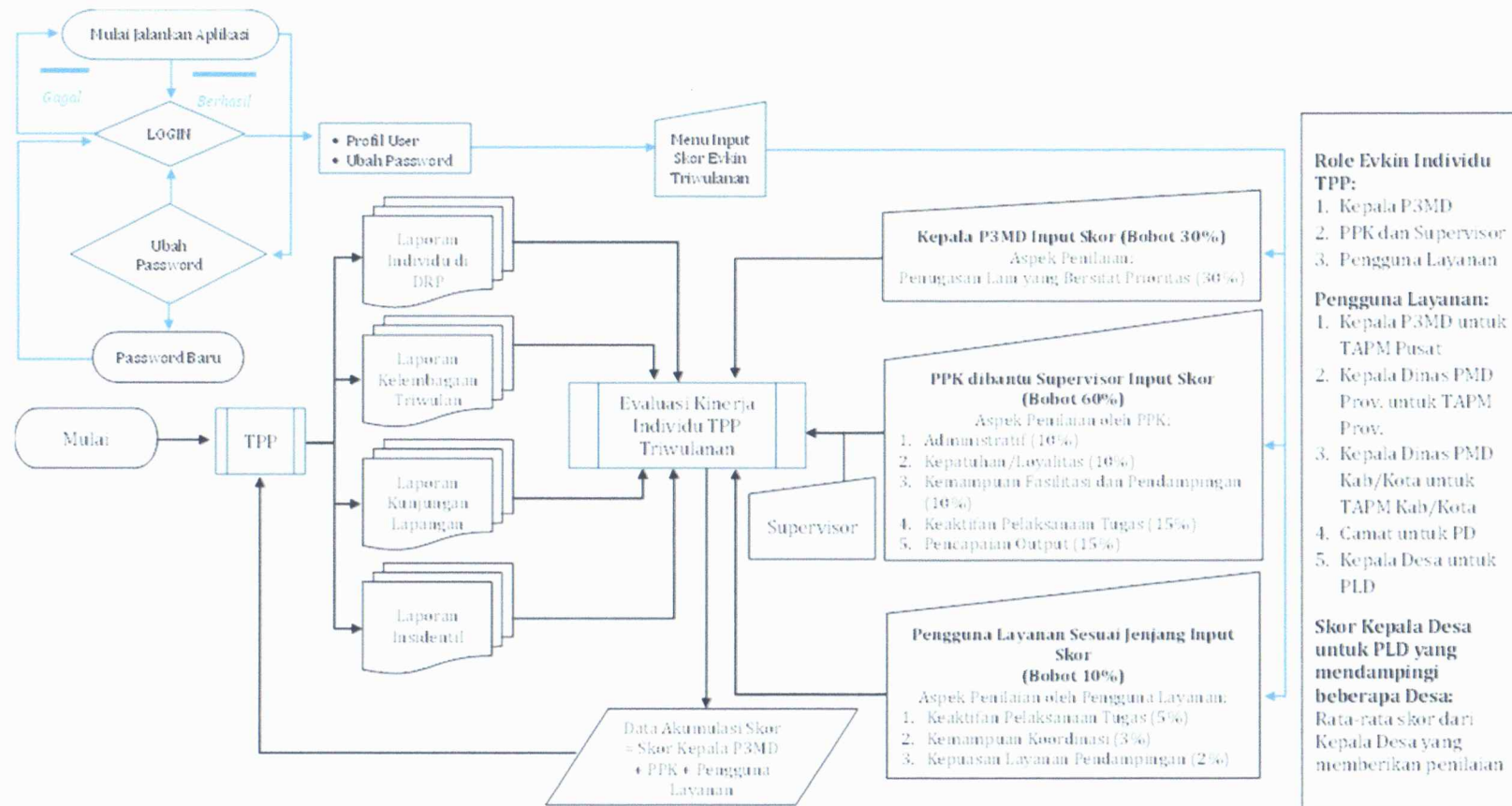
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DESA DAN DAERAH TERTINGGAL,



Dr. AGUSTOMI MASIK, M.Dev.Plg.
NIP. 19720808 199302 1 003

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DESA DAN DAERAH TERTINGGAL
NOMOR 602 TAHUN 2025
TENTANG
PENETAPAN PETUNJUK TEKNIS OPERASIONAL
KEGIATAN EVALUASI KINERJA INDIVIDU TENAGA
PENDAMPING PROFESIONAL

PROSES BISNIS APLIKASI EVALUASI KINERJA INDIVIDU TENAGA PENDAMPING PROFESIONAL



BAGAN ALUR EVALUASI KINERJA INDIVIDU TENAGA PENDAMPING PROFESIONAL

NO.	KEGIATAN	PELAKSANA					MUTU BAKU			KETERANGAN			
		TPP	Kepala P3MD	PPK	Pengguna Layanan Pendampingan	Tim P3MD	Kepala BPSDM	Kelengkapan	Waktu		Output		
1.	Melaksanakan pekerjaan dan mengisi laporan kinerja harian pada aplikasi DRP dengan batas waktu pengisian maksimal H+2									1. Kepmendesa dan PDT 294 Tahun 2025. 2. Aplikasi DRP.	3 Hari	Laporan Kinerja Harian TPP pada Aplikasi DRP	TPP meliputi: 1. PLD 2. PD 3. TAPM Kabupaten/Kota 4. TAPM Provinsi 5. TAPM Pusat
2.	Melaksanakan Penilaian Evaluasi Kinerja melalui Aplikasi DRP dan menyampaikan Hasil Penilaian Evaluasi Kinerja Individu TPP kepada Tim P3MD secara periodik triwulan										1. Aplikasi DRP 2. Laporan Kinerja Harian TPP pada Aplikasi DRP	3 Hari	Data Nilai Evaluasi Kinerja TPP

BAGAN ALUR EVALUASI KINERJA INDIVIDU TENAGA PENDAMPING PROFESIONAL

NO.	KEGIATAN	PELAKSANA					MUTU BAKU			KETERANGAN	
		TPP	Kepala P3MD	PPK	Pengguna Layanan Pendampingan	Tim P3MD	Kepala BPSDM	Kelengkapan	Waktu		Output
3.	Melakukan rekapitulasi dan validasi Hasil Penilaian Evaluasi Kinerja Individu TPP dan menyampaikan kepada Kepala P3MD.							Data Nilai Evaluasi Kinerja TPP	1 Hari	Rekapitulasi Hasil Penilaian Evaluasi Kinerja Individu TPP	Tim P3MD merupakan tim yang ditugaskan oleh Kepala P3MD untuk melakukan pengelolaan evaluasi kinerja TPP.
4.	Melakukan verifikasi Hasil Penilaian Evaluasi Kinerja Individu TPP a. Jika setuju, maka akan membuat Laporan Hasil Evaluasi Kinerja TPP dan Draf Surat Keputusan Penetapan Hasil Evaluasi Kinerja Individu TPP, kemudian menyampaikan kepada Kepala BPSDM melalui Nota Dinas; b. Jika tidak setuju, maka akan mengembalikan kepada Tim P3MD untuk koordinasi perbaikan							1. Aplikasi DRP 2. Rekapitulasi Hasil Penilaian Evahuasi Kinerja Individu TP	4 Hari	1. Nota Dinas 2. Laporan Hasil Evaluasi Kinerja TPP 3. Draf Surat Keputusan Penetapan Hasil Evaluasi Kinerja Individu TPP	
5.	Menerima Nota Dinas, Laporan Hasil Evaluasi Kinerja TPP, dan Draf Surat Keputusan Penetapan Hasil Evaluasi Kinerja Individu TPP							Nota Dinas Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Individu TPP	1 Hari	Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Individu TPP	Kepala BPSDM menetapkan hasil evaluasi kinerja individu TPP dengan Keputusan Kepala BPSDM pada: 1.Setiap 3 (tiga) bulan/triwulanan, paling lambat tanggal 15 bulan ke 4 (empat) sesuai periode penilaian; 2.Setiap akhir tahun anggaran, paling lambat tanggal 17 November tahun anggaran berjalan. Seluruh dokumen diarsipkan.

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DESA DAN
DAERAH TERTINGGAL,



(Handwritten signature)

Dr. AGUSTOMI MASIK, M.Dev.Plg.
NIP. 19720808 199302 1 003