



**BERITA DAERAH KABUPATEN BANTAENG
TAHUN 2022 NOMOR 17**

PERATURAN BUPATI BANTAENG

NOMOR 17 TAHUN 2022

TENTANG

SISTEM INFORMASI BERSAMA

PENGUKURAN KOMPONEN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANTAENG,

- Menimbang:**
- a. bahwa untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir perlu dilakukan penilaian kinerja;
 - b. bahwa untuk memberikan arah, landasan, kepastian hukum dan tolak ukur dalam pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diperlukan landasan yuridis sebagai pedoman penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan peraturan Bupati tentang Sistem Informasi Bersama Pengukuran Komponen Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat:**
1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 3. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM INFORMASI BERSAMA PENGUKURAN KOMPONEN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bantaeng.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah lainnya sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Bantaeng.
4. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Kabupaten Bantaeng sebagai unsur pembantu pimpinan Pemerintah Daerah.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Bantaeng
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan unsur pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah adalah Bupati Bantaeng.
8. Kepala Perangkat Daerah adalah Pejabat pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Perangkat Daerah.
9. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
12. Jabatan pimpinan tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
13. Jabatan administrator dan jabatan pengawas adalah sekelompok jabatan yang bertugas dan fungsinya berkaitan erat dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Jabatan fungsional tertentu adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dari/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

15. Jabatan fungsional umum adalah jabatan fungsional yang untuk pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.
16. PNS yang diperbantukan adalah Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugasnya diluar instansi induknya yang gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.
17. Pemberhentian sementara sebagai PNS adalah pemberhentian yang melibatkan PNS kehilangan statusnya sebagai PNS sementara waktu.
18. Sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh PNS untuk 1 (satu) tahun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi, perjanjian kinerja, dan hasil analisis jabatan yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang bersifat nyata dan dapat diukur.
19. Rencana Aksi adalah Penjabaran SKP yang akan dicapai oleh ASN dalam jangka waktu 1 (Satu) Bulan.
20. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.
21. Validasi aktifitas kerja adalah proses verifikasi oleh atasan langsung yang menyetujui dan/atau menolak setiap aktivitas kerja yang disampaikan oleh bawahan.
22. Masa kinerja adalah keseluruhan jumlah hari kerja setiap bulannya.
23. Hari kerja adalah hari dalam melaksanakan tugas kedisiplinan.
24. Jam kerja adalah waktu melaksanakan pekerjaan dalam 1 (satu) hari kerja yaitu selama 7 (tujuh) jam.
25. Penilaian kinerja adalah proses penilaian terhadap tingkat atau tampilan kerja PNS yang didasarkan pada hasil kerja
26. Pejabat penilai adalah atasan langsung setiap PNS secara berjenjang dari jabatan pengawas sampai dengan jabatan pimpinan tinggi, yang diberikan kewenangan untuk melakukan penilaian capaian kinerja bawahan.
27. Laporan kinerja pegawai adalah laporan kegiatan yang dilakukan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang di input ke dalam aplikasi Sisma Panen Kerja.
28. Aplikasi Sistem Informasi bersama Pengukuran Komponen Kinerja ASN yang selanjutnya disebut Sisma Panen Kerja adalah serangkaian sistem yang mengintegrasikan hasil penilaian komponen Hasil Kerja dan Komponen Disiplin Kerja ASN yang direkapitulasikan menjadi suatu

Penilaian Kinerja melalui pemanfaatan teknologi dan infrastruktur informatika.

29. *Global Positioning System* yang selanjutnya disingkat GPS adalah sistem untuk menentukan letak lokasi berbasis satelit.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN
Pasal 2

Maksud Penilaian kinerja PNS yaitu terwujudnya objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan karier.

Pasal 3

Tujuan penilaian kinerja PNS ini yaitu:

- a. pembinaan dan penataan kepegawaian yang meliputi pengembangan karier, mutasi dan kesejahteraan;
- b. pembinaan dan penataan ketatalaksanaan yang meliputi tata kerja, standarisasi dan sistem kerja;
- c. perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang meliputi kegiatan perencanaan kebutuhan pendidik dan pelatihan dalam pengembangan pengetahuan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan jabatan serta peningkatan sumber daya manusia;
- d. peningkatan kinerja organisasi dan PNS;
- e. alat untuk menyusun standar beban kerja PNS dan organisasi;
- f. pemberian penghargaan dan sanksi kepada organisasi dan PNS; dan
- g. penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan.

BAB III
RUANG LINGKUP
Pasal 4

Ruang lingkup peraturan Bupati ini meliputi:

- a. Tolak ukur penilaian kinerja;
- b. Kewajiban dan Larangan;
- c. Pengukuran komponen kinerja;
- d. Tanggung jawab atasan langsung;
- e. Gugus tugas penilaian kinerja;
- f. Penghargaan;
- g. Sanksi.

BAB IV
TOLAK UKUR PENILAIAN KINERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 5

Tolak ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja PNS melalui Aplikasi Sisma Panen Kerja meliputi :

- a. hasil kerja yang diukur melalui SKP yang merupakan rekapitulasi realisasi rencana aksi;
- b. disiplin kerja yang diukur dengan absensi yang memanfaatkan teknologi *Global Positioning System*; dan
- c. perilaku Kerja.

Bagian Kedua
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Pasal 6

- (1) Setiap PNS wajib menyusun SKP yang diinput pada aplikasi Sisma Panen Kerja.
- (2) Dalam menyusun SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memperhatikan hal sebagai berikut :
 - a. jelas nyata;
 - b. dapat di ukur;
 - c. relevan;
 - d. dapat dicapai;dan
 - e. terjadwal.
- (3) PNS yang menduduki jabatan pelaksana, jabatan pengawas, dan jabatan administrator yang nilai SKPnya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh perseratus) tidak dapat diangkat atau dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi.
- (4) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama yang nilai SKPnya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh perseratus) diberhentikan

dari jabatannya atau dipertimbangkan untuk di pindah tugas ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah.

- (5) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir dan nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50% (lima puluh perseratus) tidak dapat diperpanjang jabatannya atau diberhentikan dari jabatannya dan harus mengikuti kembali seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.

Bagian ketiga Perilaku kerja ASN

Pasal 7

- (1) Perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c merupakan tolak ukur penilaian kinerja yang didalamnya memuat beberapa unsur perilaku kerja PNS yang dinilai berdasarkan pengamatan atasan langsung.
- (2) Unsur perilaku kerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. orientasi pelayanan
 - b. integritas
 - c. komitmen
 - d. disiplin
 - e. kerjasama; dan
 - f. kepemimpinan
- (3) PNS yang nilai perilaku kerjanya kurang:
 - a. tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi; dan
 - b. dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya.
- (4) Perilaku kerja kurang sebagaimana dimaksud ayat (3) apabila nilai unsur perilaku kerjanya kurang atau sama dengan 60 (enam puluh).

Pasal 8

Setiap PNS yang dapat dipertimbangkan untuk diangkat ke jabatan yang lebih tinggi atau promosi, dan/atau mendapat penghargaan apabila tolak ukur penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 bernilai positif atau salah satunya tidak ada yang bernilai negatif.

BAB IV
KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Bagian Kesatu

Pasal 9

Setiap PNS wajib:

- a. melakukan absensi melalui Aplikasi Sisma Panen Kerja dengan pengaturan waktu absensi sebagai berikut:
 1. jam masuk kantor (07.15 – 07.30); dan
 2. jam pulang kantor (16.00 – 23.59).
- b. dalam melakukan absensi elektronik sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menggunakan pakaian dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. melakukan penginputan rencana kerja bulanan dan realisasi yang merupakan tugas pokok dan fungsinya ke dalam aplikasi Sisma Panen Kerja;

BAB V
PENGUKURAN KOMPONEN KINERJA

Bagian kesatu
Komponen penilaian

Pasal 10

- (1) Penilaian pada Panen Kerja terdiri dari:
 - a. komponen kinerja 60% (enam puluh perseratus); dan
 - b. komponen disiplin 40% (empat puluh perseratus).
- (2) Komponen kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan hasil realisasi kinerja bulanan pada Sisma Panen Kerja;
- (3) Komponen disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan hasil rekapitulasi kehadiran melalui absensi Sisma Panen Kerja;

Bagian Kedua Penilaian Disiplin

Pasal 11

Penilaian disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b merupakan bentuk kehadiran PNS yang terdiri :

- a. ketepatan waktu tiba di tempat/kantor;
- b. ketepatan waktu tiba ditempat tugas/kantor; dan
- c. keberadaan ditempat tugas /kantor selama jam kerja selama jam kerja yang dibuktikan dengan presentasi kehadiran

Pasal 12

Kepala perangkat daerah dapat melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap bawahannya yang dilakukan melalui inspeksi mendadak dan supervisi.

Pasal 13

- (1) Kehadiran kerja dihitung dengan menghitung selisih antara jam kerja aktif dengan:
 - a. hari kerja tidak hadir tanpa alasan yang sah; dan
 - b. waktu terlambat masuk kerja dan pulang cepat bukan dari karena alasan kedinasan.
- (2) Perhitungan aspek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan rekapitulasi daftar hadir eletronik sesuai dengan peraturan hari dan jam kerja pada lingkungan pemerintah daerah;
- (3) Daftar hadir secara non elektronik dapat dilakukan apabila:
 - a. perangkat dan sistem rekam kehadiran yang teritegrasi kedalam aplikasi Sisma Panen kerja mengalami kerusakan / tidak berfungsi berdasarkan laporan dan atau konfirmasi tim Teknis infrastruktur; atau
 - b. Pegawai Negeri Sipil belum terdaftar dalam sistem rekam kehadiran secara Aplikasi Sisma Panen Kerja.

Pasal 14

- (1) Hari kerja bagi PNS yang melaksanakan cuti tahunan, cuti besar, cuti diluar tanggungan negara, dan cuti bersalin anak ketiga dan seterusnya, di hitung mulai tanggal selesainya masa cuti
- (2) PNS yang mengambil cuti tahunan kurang dari dan/atau sampai dengan 12 (dua belas) hari kerja mendapat pengurangan komponen disiplin yang dibuktikan dengan surat keterangan cuti yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang dan tidak dapat mengisi aktifitas kerja untuk hari tersebut.
- (3) PNS yang izin karena meninggalnya orang tua, suami/isteri, mertua dan/atau anak, saudara, serta izin lainnya diberikan hak untuk mendapatkan cuti alasan penting.

Pasal 15

Hasil akumulasi nilai komponen kinerja dan komponen disiplin pada Sisma Panen Kerja menjadi dasar pembayaran tambahan penghasilan ASN, yang diatur tersendiri dalam peraturan Bupati.

BAB VI

TANGGUNG JAWAB ATASAN LANGSUNG

Pasal 16

- (1) Atasan langsung bertanggung jawab atas kebenaran input pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c oleh pegawai yang berada dibawah tanggung jawabnya.
- (2) Input pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah diverifikasi oleh tim Verifikasi pada gugus tugas penilaian kinerja.
- (3) Setiap atasan langsung wajib melakukan validasi terhadap aktivitas kerja ASN bawahannya pada aplikasi Sisma Panen Kerja.

BAB VII

TIM MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA

Pasal 17

- (1) Untuk melakukan monitoring dan evaluasi e-kinerja pada perangkat Daerah dibentuk Tim Manajemen Penilaian Kinerja.
- (2) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Bupati sebagai Pembina;
 - b. Sekretaris Daerah sebagai Ketua Tim merangkap anggota;

- c. Asisten Administrasi umum;
 - d. Kepala Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - e. Inspektur Daerah;
 - f. Kepala Bagian Organisasi;
 - g. Kepala Bagian Hukum;
 - h. Pejabat lainnya sesuai kebutuhan.
- (3) Tim penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di tetapkan dengan keputusan Bupati.

Pasal 18

Tim penilaian Kinerja PNS mempunyai tugas:

- a. melakukan penilaian kinerja PNS dengan cara melakukan evaluasi hasil kerja, capaian kinerja dan perilaku kerja PNS dengan menggunakan tolok ukur SKP, perjanjian kinerja dan perilaku kerja;
- b. memberikan pertimbangan pengusulan pengangkatan PNS dalam jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan pengawas, jabatan administrator, jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu kepada bupati;
- c. memberikan pertimbangan mutasi PNS dalam dan/atau keluar lingkungan Pemerintah Daerah yang dilakukan oleh Bupati;
- d. memberikan pertimbangan promosi PNS dalam jabatan pengawas dan jabatan administrator yang dilakukan oleh Bupati;
- e. memberikan pertimbangan kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi social kultural PNS sesuai standar kompetensi berdasarkan hasil evaluasi kepada Bupati;
- f. memberikan pertimbangan pemberian kenaikan pangkat bagi PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa;
- g. memberikan pertimbangan penghargaan kepada PNS yang diberikan oleh Bupati atas usul pimpinan unit kerja;
- h. memberikan pertimbangan Pendidikan dan pelatihan PNS yang dilakuakn oleh Bupati;
- i. memberikan pertimbangan menetapkan pemberian tugas belajar dan izin belajar pegawai negeri sipil; dan
- j. memberikan pertimbangan penjatuhan hukuman disiplin PNS yang dijatuhkan oleh Bupati.

Pasal 19

- (1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, tim penilai kinerja PNS dibantu sekretariat tim Gugus Tugas Panen Kerja.
- (2) Sekretariat tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan di BKPSDM.
- (3) Sekretariat Tim Gugus Tugas Panen Kerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai tugas :
 - a. menyiapkan administrasi / data sebagai bahan rapat Tim Penilai Kinerja PNS;
 - b. penyiapan fasilitas/ tempat rapat Tim Penilai Kinerja PNS;
 - c. penyiapan daftar hadir, Notulen rapat dan Berita acara hasil rapat Tim Penilai Kinerja PNS;
 - d. penyiapan laporan hasil rapat Tim Penilai Kinerja PNS;
 - e. melakukan Verifikasi Bukti Fisik Kinerja; dan
 - f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Tim Gugus Tugas Panen Kerja.

Pasal 20

Tim Gugus Tugas Panen Kerja dalam melaksanakan rapat dapat meminta saran dan pertimbangan dari kepala perangkat Daerah atau pejabat lain yang berkompeten untuk didengar penjelasannya.

Pasal 21

- (1) Dalam hal tertentu rapat Tim Gugus Tugas Panen Kerja dapat dilakukan secara terbatas yang hanya dihadiri oleh pejabat yang ditunjuk oleh Bupati.
- (2) Rapat Tim Gugus Tugas Panen Kerja secara terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Bupati.

BAB VIII PENGHARGAAN

Pasal 22

- (1) PNS yang memiliki Kinerja yang berkategori baik, dapat dipertimbangkan untuk diberikan penghargaan berupa kesejahteraan, promosi, mutasi.
- (2) Jaminan pensiun dan hari tua serta penghargaan lainnya.

BAB IX
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 23

- (1) PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 9, dan Pasal 12, diberikan sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (2) PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administratif sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

BAB X
PEMBIAYAAN

Pasal 24

Semua biaya yang timbul akibat detetapkannya peraturan Bupati ini dibebankan kepada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

BAB XI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 25

Sisma Panen Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 tidak berlaku bagi PNS yang diperbantukan dan PNS yang diberhentikan sementara dari jabatannya.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bantaeng
pada tanggal 1 April 2022

BUPATI BANTAENG,
Cap/ttd.
ILHAM SYAH AZIKIN

Diundangkan di Bantaeng
pada tanggal 1 April 2022

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANTAENG



BERITA DAERAH KABUPATEN BANTAENG

TAHUN 2022 NOMOR 17