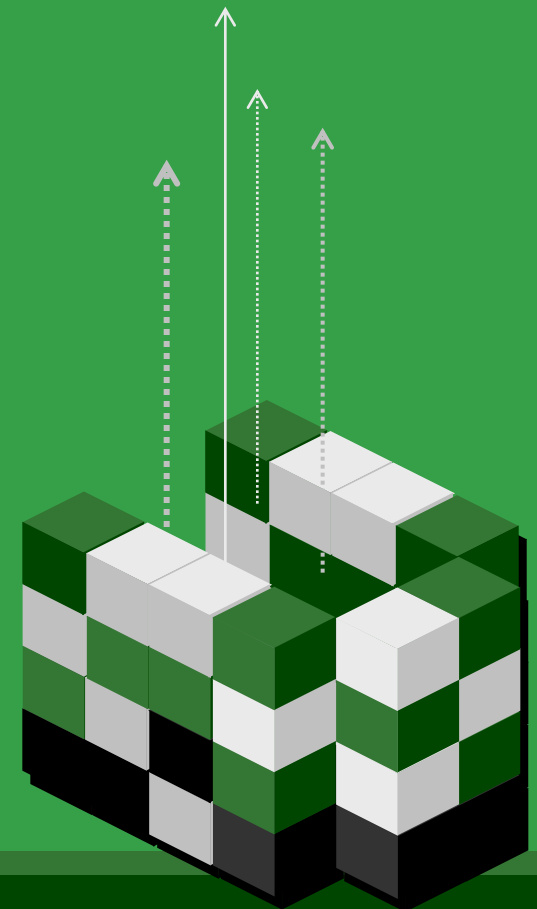



# **PENILAIAN PRESTASI KERJA PNS**

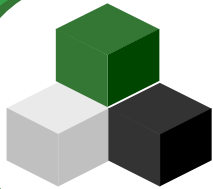
**Berdasarkan PP 46 Tahun 201No. 1  
Perka BKN No. 1 Tahun 2013**



**PROGRAM PERCEPATAN  
REFORMASI BIROKASI  
MENUJU BIROKRASI YANG  
BERSIH DAN PROFESIONAL**

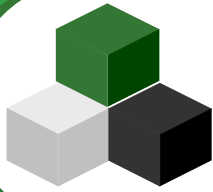
**HAL-HAL YANG HARUS  
DILAKUKAN K/L:**

1. Penetapan Standar Kompetensi Jabatan
  2. Peningkatan Kemampuan PNS Berbasis Kompetensi
  3. Sistem Nasional Diklat Berbasis Kompetensi
  4. Penegakan Etika dan Disiplin PNS
  5. Sertifikasi Kompetensi PNS
  6. Mutasi dan Rotasi Sesuai Kompetensi secara Periodik
  - 7. Pengukuran Kinerja Individu**
  8. Penguatan Jabatan Fungsional:
    - a) Penambahan Jumlah Jabatan Fungsional
    - b) Penetapan Pola Karier Jabatan Fungsional
    - c) Peningkatan Kemampuan Jabatan Fungsional
    - d) Peningkatan Tunjangan Jabatan Fungsional
- 



- ❑ Sistem penilaian DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) sebagaimana diatur dalam PP No 10 Tahun 1979, memiliki banyak kelemahan.
- ❑ Sistem penilaian P2KP bertujuan mewujudkan pembinaan pegawai berdasarkan sasaran kerja dan perilaku kerja.





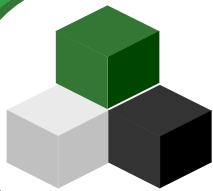
# Siapa yang harus mengetahui Penilaian Prestasi Kerja PNS ini?

Semua PNS harus mengetahui dan memahami proses penilaian prestasi kerja ini.

**BUKAN HANYA PENILAI, TETAPI SEMUA**



# Prinsip Penilaian Prestasi Kerja Pegawai



## 1. Objektif

Sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai

## 2. Terukur

Dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif.

## 3. Akuntabel

Seluruh hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang

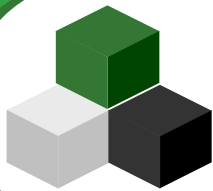
## 4. Partisipasi

Seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai

## 5. Transparan

Seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia

# BOBOT PENILAIAN PRESTASI KERJA



**Nilai P2KP :**

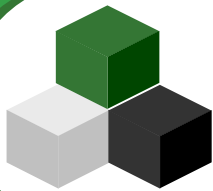
**40% x Nilai Perilaku**

**60% x Nilai SKP**

**Penilaian  
Prestasi  
Kerja**



# Sasaran Kerja Pegawai (SKP)



- ❑ SKP adalah rencana kerja dan target yg akan dicapai oleh pegawai
- ❑ SKP disusun berdasarkan Rencana Kerja Tahunan (RKT), disetujui & ditetapkan oleh pejabat penilai (atasan langsungnya)
- ❑ SKP memuat:
  - ❑ Kegiatan Tugas Jabatan
  - ❑ Target (kuantitas, kualitas, waktu, biaya)



# Formulir SKP

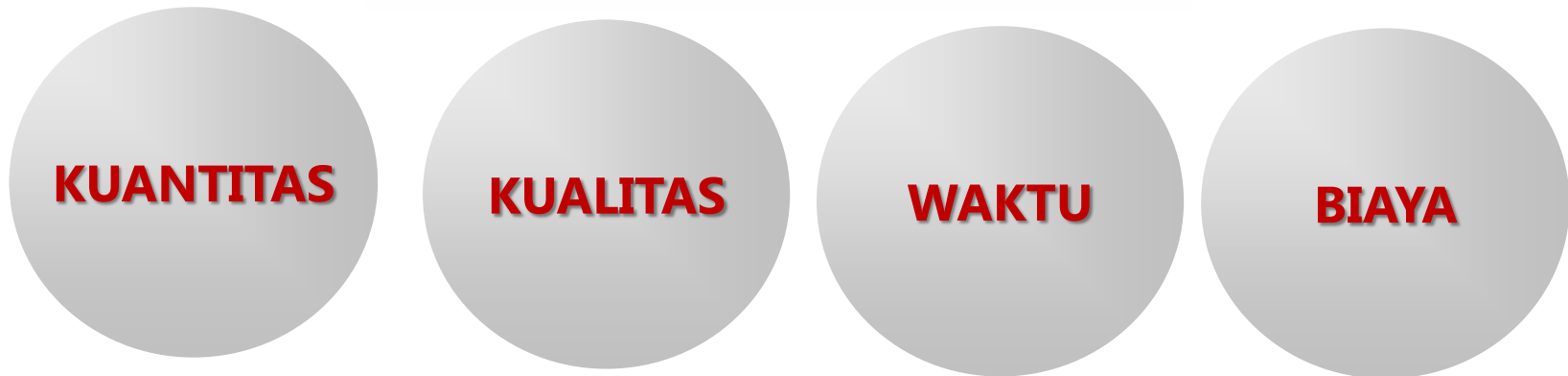


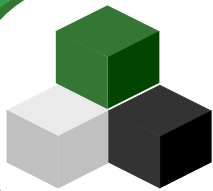
1. PEJABAT YANG MENILAI		2. PNS YANG DINILAI			
1	Nama	1	Nama		
2	NIP	2	NIP		
3	Pangkat/Gol. Ruang	3	Pangkat/Gol. Ruang		
4	Jabatan	4	Jabatan		
5	Unit Kerja	5	Unit Kerja		
NO	3. KEGIATAN TUGAS JABATAN	TARGET			
		KUANTITAS (OUTPUT)	KUALITAS (MUTU)	WAKTU	BIAYA





Bobot penilaian SKP adalah 60%, meliputi Aspek





## Tugas Tambahan

Tugas tambahan yang berkaitan dengan tugas pokok jabatan, hasilnya dinilai sebagai bagian dari capaian SKP

## Kreativitas

Kreativitas yang bermanfaat bagi organisasi, hasilnya dinilai sebagai capaian SKP

# KATA OPERASIONAL DALAM MENYUSUN URAIAN TUGAS POKOK JABATAN

JABATAN	KATA KUNCI
Eselon II	Merencanakan, Memimpin, Menetapkan Kebijakan, Membina, Mengendalikan.
Eselon III	Merumuskan, Menyusun, Memantau
Eslon IV	Melaksanakan, Melaporkan
Pejabat Fungsional Umum	Menyiapkan, Mengetik, Mengumpulkan Bahan, Membayar, Mendokumentasikan, Mengolah Data dan Sebagainya
Pejabat Fungsional Tertentu	Kata Operasional Yang Digunakan Disesuaikan Dengan Tingkatan Jabatan Fungsional Tertentu

# PENYUSUNAN SKP



## Factors of Leadership



Find a Mentor  
Get that "go to" person in your life

**CONTOH**



**SASARAN KERJA PEGAWAI**

No. I. PEJABAT PENILAI			No. II. PEGAWAI YANG DINILAI		
1	Nama	Drs. Wiyata, M.AB	1	Nama	Sri Sunarmi
2	NIP	196705222001121001	2	NIP/NIK	71012813220181
3	Pangkat/Gol.Ruang	Penata, IIIc	3	Pangkat/Gol.Ruang	-
4	Jabatan	Kasubbag. SDM dan TI Kepegawaian	4	Jabatan	Pengadministrasi Umum
5	Unit Kerja	Universitas Brawijaya	5	Unit Kerja	Universitas Brawijaya

NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET					
			KUANT/OUTPUT		KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA	
1	Menyiapkan usulan SK tugas belajar Dosen PNS		60	draft	100	12	bln	-
2	Menyiapkan usulan SK ijin belajar Tenaga Kependidikan PNS		25	draft	100	12	bln	-
3	Menyiapkan usulan surat ijin Rektor Dosen Non PNS		50	draft	100	12	bln	-

Malang, 1 Januari 2013

Pejabat Penilai,

Pegawai Yang Dinilai

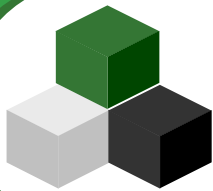
Drs. Wiyata, M.AB  
196705222001121001

Sri Sunarmi  
71012813220181

# KATA OPERASIONAL KEGIATAN TUGAS JABATAN

JABATAN	KATA OPERASIONAL
Eselon II	Merencanakan, Memimpin, Menetapkan Kebijakan, Membina, Mengendalikan.
Eselon III	Merumuskan, Menyusun, Memantau
Eslon IV	Melaksanakan, Melaporkan
Pejabat Fungsional Umum	Menyiapkan, Mengetik, Mengumpulkan Bahan, Membayar, Mendokumentasikan, Mengolah Data dan Sebagainya
Pejabat Fungsional Tertentu	Kata Operasional Yang Digunakan Disesuaikan Dengan Tingkatan Jabatan Fungsional Tertentu

# Bagaimana Penilaian Pencapaian SKP?



- ❑ Penilaian SKP dilakukan dengan cara **membandingkan antara realisasi kerja dengan target** dari aspek kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya, dikalikan dengan bobot kegiatan.
- ❑ Bila realisasi kerja melebihi dari target maka capaian SKP dapat lebih dari 100 (seratus)
- ❑ Bila SKP tidak tercapai yg diakibatkan oleh faktor di luar kemampuan individu PNS, maka penilaian didasarkan pd pertimbangan kondisi penyebabnya

TARGET

REALISASI

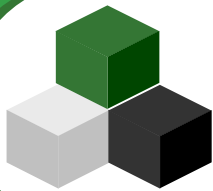
# Perilaku Kerja



- Orientasi pelayanan
- Integritas
- Komitmen
- Disiplin
- Kerjasama
- Kepemimpinan

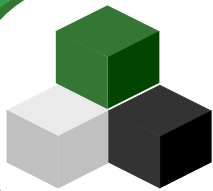


# Bagaimana Penilaian Perilaku Kerja PNS?



- ❑ Penilaian PKP dilakukan melalui pengamatan terhadap PNS yang bersangkutan sesuai kriteria yang ditentukan
- ❑ Pejabat penilai dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing
- ❑ Nilai PKP dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus)
- ❑ Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria penilaian perilaku kerja diatur dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara

# Bagaimana Menghitung Prestasi Kerja PNS?



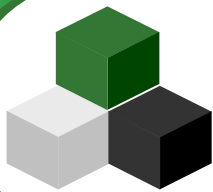
$$\text{Nilai PK} = 60\% \times \text{Nilai (SKP)} + 40\% \times \text{Nilai (PKP)}$$

↓  
**Bobot SKP**

↓  
**Bobot PKP**



NO	NILAI	KUALIFIKASI
1	91 – ke atas	Sangat baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

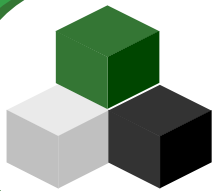


Diberikan kepada PNS yang tidak mencapai Sasaran Kerja yang ditetapkan **(Sesuai PP No 53 Tahun 2010)**

Apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% s.d. 50%.

**Berupa:**

- penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
- penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
- penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun



Apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun kurang dari 25%.

## Berupa:

- Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
- Pemindahan dalam rangka penurunan pangkat setingkat lebih rendah
- Pembebasan dari jabatan
- Pembehentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
- Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

# CONTOH



## PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI

Jangka Waktu Penilaian 1 Januari s.d. 31 Desember 2014

NO	I. Kegiatan Tugas Jabatan	AK	TARGET					AK	REALISASI				PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP	
			Kuant/ Output		Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	Menyiapkan usulan SK tugas belajar Dosen PNS	0	60	draft	100	12 bln	-	0	60	draft	100	10 bln	-	292,67	97,56
2	Menyiapkan usulan SK ijin belajar Tenaga Kependidikan PNS	0	25	draft	100	12 bln	-	0	20	draft	95	12 bln	-	256,00	83,67
3	Menyiapkan usulan surat ijin Rektor Dosen Non PNS		50	draft	100	12 bln	-	0	50	orang	97	12 bln	-	276,00	91,00
II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS/UNSUR PENUNJANG :															
1	Menjadi MC untuk kegiatan UB	3													3
2	(kreatifitas)														
													Nilai Capaian SKP	93,74 (Sangat Baik)	
										30 Desember 2013					
										Pejabat Penilai,					
										Drs. Wiyata, M.AB					
										196705222001121001					

# Penutup

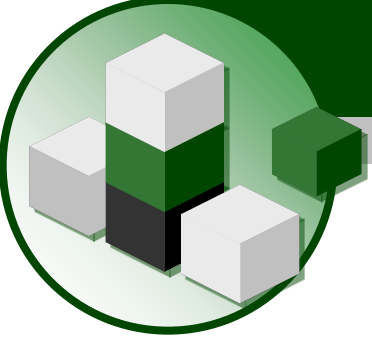
Penilaian Prestasi Kerja PNS dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang profesional dan berkinerja dalam rangka mendukung reformasi birokrasi

Penilaian Prestasi Kerja PNS akan diterapkan/ diimplementasikan mulai tanggal 1 Januari 2014

Agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan efektif, diharapkan pimpinan instansi menerapkan langkah-langkah yang diperlukan

Penilaian Prestasi Kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja

Sebelum diberlakukan, saat ini setiap instansi dapat mulai melakukan simulasi dan mewajibkan PNS di lingkungannya untuk mengisi Sasaran Kerja Pegawai (SKP)



**Terima Kasih!**

