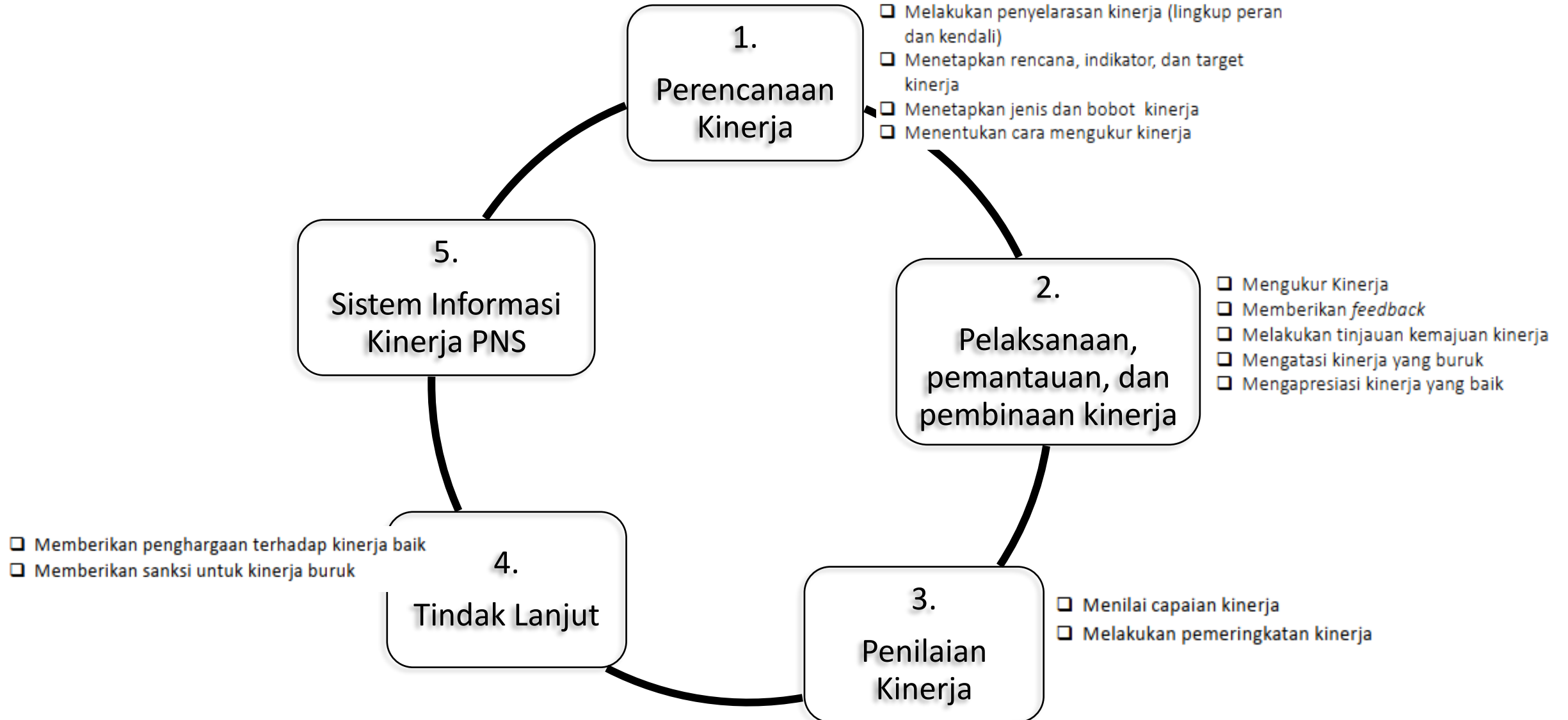




PENYUSUNAN DAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI SESUAI PP 30/2019 DAN PERMENPAN RB 8/2021

BIRO SDM KEMENDIKBUDRISTEK - 2022

Sistem Manajemen Kinerja



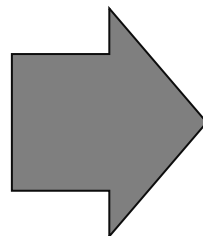
Transformasi SKP

Berbasis Aktifitas

merupakan penyusunan kegiatan tugas jabatan berdasarkan tuisi

Kalimat dalam SKP:
Aktifitas

Sasaran **Kerja** Pegawai
PP No. 46/2011
Perka BKN No. 1/2013



Berbasis Hasil

kinerja berdasarkan cascading berbasis hasil diperoleh melalui dialog kinerja

Kalimat dalam SKP:
Hasil + Qualifier

Sasaran **Kinerja** Pegawai
PP No. 30/2019
Permenpan RB No. 8/2021

Contoh Penggunaan Kalimat dalam SKP

Aktifitas

- Mengumpulkan data sarana dan prasarana
- Menginput data sarana dan prasarana
- Mengolah data sarana dan prasarana
- Merekap data sarana dan prasarana

SKP

- Rekapitulasi data sarana dan prasarana yang mutakhir siap digunakan sebagai bahan informasi
- Rekapitulasi data sarpras mutakhir dan informatif

Contoh Penggunaan Kalimat dalam SKP (2)

Aktifitas

- Memproses surat masuk/keluar
- Mengelompokan dokumen/surat
- Menyimpan dan memelihara dokumen/surat

SKP

- **Arsip surat yang tersimpan dan mudah di akses**



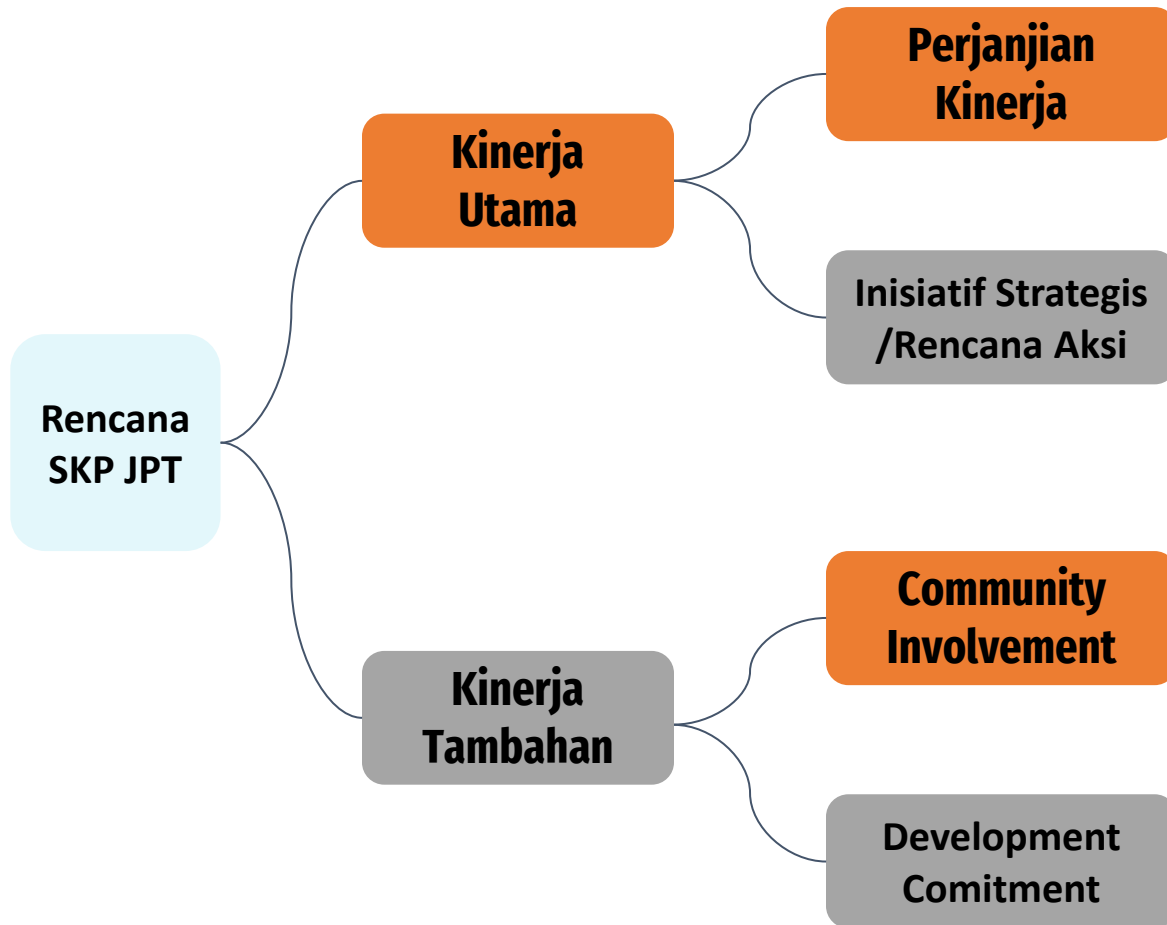
PENYUSUNAN RENCANA KINERJA (SKP)

Tahapan Penyusunan SKP



Tahapan Penyusunan SKP

1. Rencana SKP JPT



Kinerja Utama

NO.	Rencana Kinerja	IKI	Target

Kinerja Tambahan

NO	Rencana Kinerja	IKI	Target

Tahapan Penyusunan SKP

2. Review Rencana SKP JPT

Keselarasan Kinerja

Sasaran, indikator dan target yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja dengan memperhatikan Rencana Strategis, Rencana Kerja Tahunan dan Direktif atau penugasan yang diberikan oleh pimpinan instansi

Kesetaraan kualitas dan tingkat kendali Kinerja

Outcome, output kendali rendah, dapat ditambahkan paling kurang output kendali sedang.

Ketepatan penentuan aspek indikator dan indikator Kinerja

Tahapan Penyusunan SKP

3. Penetapan Rencana SKP JPT

SKP PEJABAT PIMPINAN TINGGI DAN PIMPINAN UNIT KERJA MANDIRI

(NAMA INSTANSI)

PERIODE PENILAIAN:

..... JANUARI SD ... DESEMBER TAHUN

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA		NAMA	
NIP		NIP (*opsional)	
PANGKAT/GOL RUANG		PANGKAT/GOL RUANG	
JABATAN		JABATAN	
INSTANSI		INSTANSI	
NO	RENCANA KINERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
A. KINERJA UTAMA			
B. KINERJA TAMBAHAN			

Pegawai yang Dinilai,

(Nama)
(NIP)

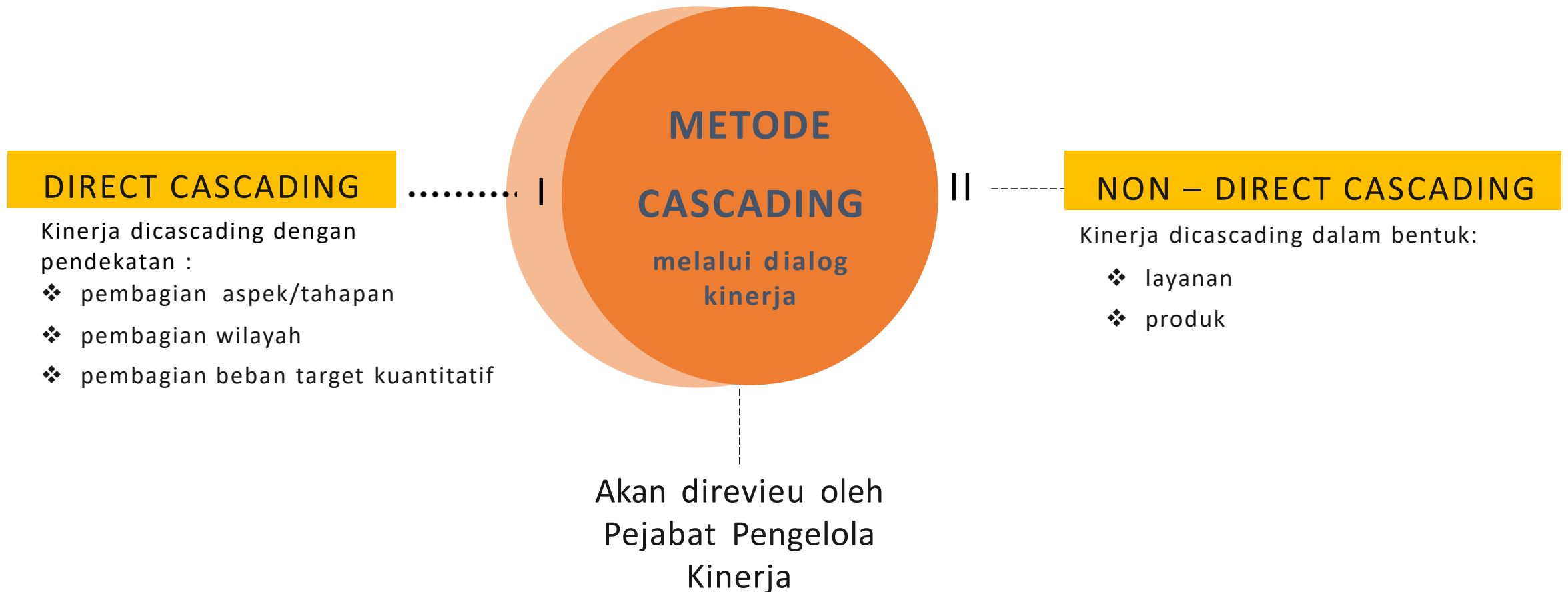
(tempat, tanggal bulan tahun)

Pejabat Penilai Kinerja,

(Nama)
(NIP)

Metode Cascading

Pertimbangkan jenis, kondisi, struktur, dan bidang pekerjaan yang ada di masing-masing unit kerja



Rentang Kendali Kinerja Utama

OUTPUT KENDALI RENDAH

Pencapaian Output dipengaruhi dominan oleh pihak selain pemilik output

OUTPUT KENDALI SEDANG

Pencapaian Output dipengaruhi berimbang oleh pemilik output dan pihak selain pemilik output

OUTPUT KENDALI TINGGI

Pencapaian Output dipengaruhi dominan oleh pemilik output

JABATAN ADMINISTRATOR, PENGAWAS, JF SELAKU KETUA TIM/ KOOR/ SUBKOOR

Kinerja Utama paling kurang berupa:

1. outcome antara; dan/atau
2. output kendali sedang.
3. output lain dengan kendali paling kurang sesuai dengan jenjang jabatan dan butir kegiatan Jabatan Fungsional.

JABATAN FUNGSIONAL

Kinerja utama berupa output dengan kendali paling kurang sesuai dengan jenjang jabatan dan butir kegiatan Jabatan Fungsional.

JABATAN PELAKSANA

Kinerja utama paling kurang berupa output kendali tinggi.

Tahapan Penyusunan SKP

4. Matriks Peran dan Hasil



01

Langkah 1 :
Tuliskan intermediate outcome/produk/layanan tim kerja di baris paling atas tabel

02

Langkah 2 :
Daftar setiap anggota tim kerja atau setiap pekerjaan posisikan ke bawah kolom matriks

03

Langkah 3 :
Untuk setiap table, ajukan pertanyaan ini: Apa yang harus dihasilkan atau dilakukan oleh anggota unit (misalkan: menyelesaikan...) untuk mendukung suatu produk atau layanan ?

04

Langkah 4 :
Setelah mengetahui peran individu tuliskan pencapaian/hasil kerja yang menggambarkan ekspektasi atas kinerja dimaksud

05

Langkah 5 :
Pencapaian dari peran individu akan menjadi rencana kinerja di dalam SKP pegawai

Contoh
Matrik
Peran-Hasil

NAMA DAN JABATAN PEGAWAI	INTERMEDIATE OUTCOME / PRODUK DAN/ATAU LAYANAN TIM KERJA PADA UNIT KERJA		
JPT PRATAMA/PIMPINAN UNIT KERJA MANDIRI	IKI 1 JPT	IKI 2 JPT	IKI 3 JPT
Ketua Tim Kerja	<ul style="list-style-type: none">Peran hasil (rencana kinerja)Peran hasil (rencana kinerja)	<ul style="list-style-type: none">Peran hasil (rencana kinerja)Peran hasil (rencana kinerja)	N/A
JF yang berada langsung dibawah JPT	<ul style="list-style-type: none">Peran hasil (rencana kinerja)Peran hasil (rencana kinerja)	N/A	<ul style="list-style-type: none">Peran hasil (rencana kinerja)Peran hasil (rencana kinerja)

CONTOH MATRIKS PERAN-HASIL JPT KE KETUA TIM KERJA DAN/ATAU JF YANG BERADA LANGSUNG DIBAWAH JPT

NAMA DAN JABATAN PEGAWAI	INTERMEDIATE OUTCOME / PRODUK DAN/ATAU LAYANAN JPT		
	IKI 1 JPT	IKI 2 JPT	IKI 3 JPT
Ketua Tim Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja) 	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja) 	N/A
Ketua Tim Kerja	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja) 	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja)
JF yang berada langsung dibawah JPT	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja) 	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja)

CONTOH MATRIKS PERAN-HASIL KETUA TIM KERJA KE ANGGOTA TIM KERJA

NAMA DAN JABATAN PEGAWAI	INTERMEDIATE OUTCOME / PRODUK DAN/ATAU LAYANAN TIM KERJA PADA UNIT KERJA		
	PERAN HASIL (RENCANA KINERJA)	PERAN HASIL (RENCANA KINERJA)	PERAN HASIL (RENCANA KINERJA)
Anggota Tim Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja) 	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja) 	N/A
Anggota Tim Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja) 	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja)

MATRIKS PERAN HASIL

NAMA DAN JABATAN PEGAWAI	INTERMEDIATE OUTCOME / PRODUK DAN/ATAU LAYANAN TIM KERJA PADA UNIT KERJA		
KETUA TIM KERJA	PERAN HASIL (RENCANA KINERJA)	PERAN HASIL (RENCANA KINERJA)	PERAN HASIL (RENCANA KINERJA)
Anggota Tim Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja) 	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja) 	N/A
Anggota Tim Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja) 	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Peran hasil (rencana kinerja) Peran hasil (rencana kinerja)

FORM SKP

NO	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG YANG DIINTERVENSI*	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
A. KINERJA UTAMA					
1		(diisi dengan rencana kinerja yang telah dituangkan dalam matriks peran dan hasil serta sesuai dengan tugas pokok jabatan)	Kuantitas / Kualitas / Waktu / Biaya		
2		(diisi dengan rencana kinerja yang telah dituangkan dalam matriks peran dan hasil serta sesuai dengan tugas pokok jabatan)	Kuantitas / Kualitas / Waktu / Biaya		
B. KINERJA TAMBAHAN					
1.		(diisi dengan rencana kinerja yang telah dituangkan dalam matriks peran dan hasil/direktif/ penugasan diluar tugas pokok jabatan)			

Tahapan Penyusunan SKP

5. Rencana SKP JA/JF

MATRIK 1 : INTERMEDIATE OUTCOME

NAMA	JABATAN	HASIL
Peg. 1		
Peg. 2		
Peg. 3		

MATRIK 2 : INTERMEDIATE OUTCOME

NAMA	JABATAN	HASIL
Peg. 1		
Peg. 2		
Peg. 3		

MATRIK X : INTERMEDIATE OUTCOME

NAMA	JABATAN	HASIL
Peg. 1		
Peg. 2		
Peg. 3		

RENCANA SKP PEGAWAI 1

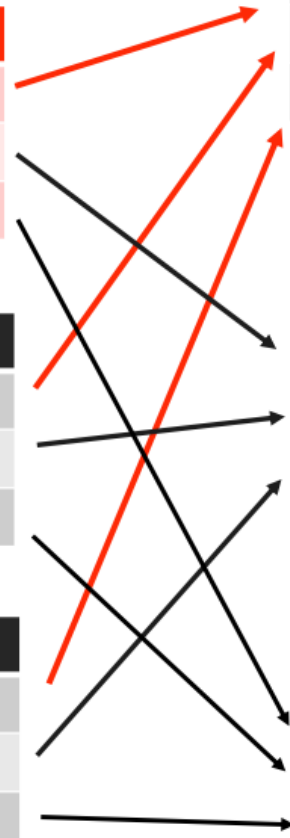
NO	KINERJA ATASAN	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR	TARGET
1					
2					
3					

RENCANA SKP PEGAWAI 2

NO	KINERJA ATASAN	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR	TARGET
1					
2					
3					

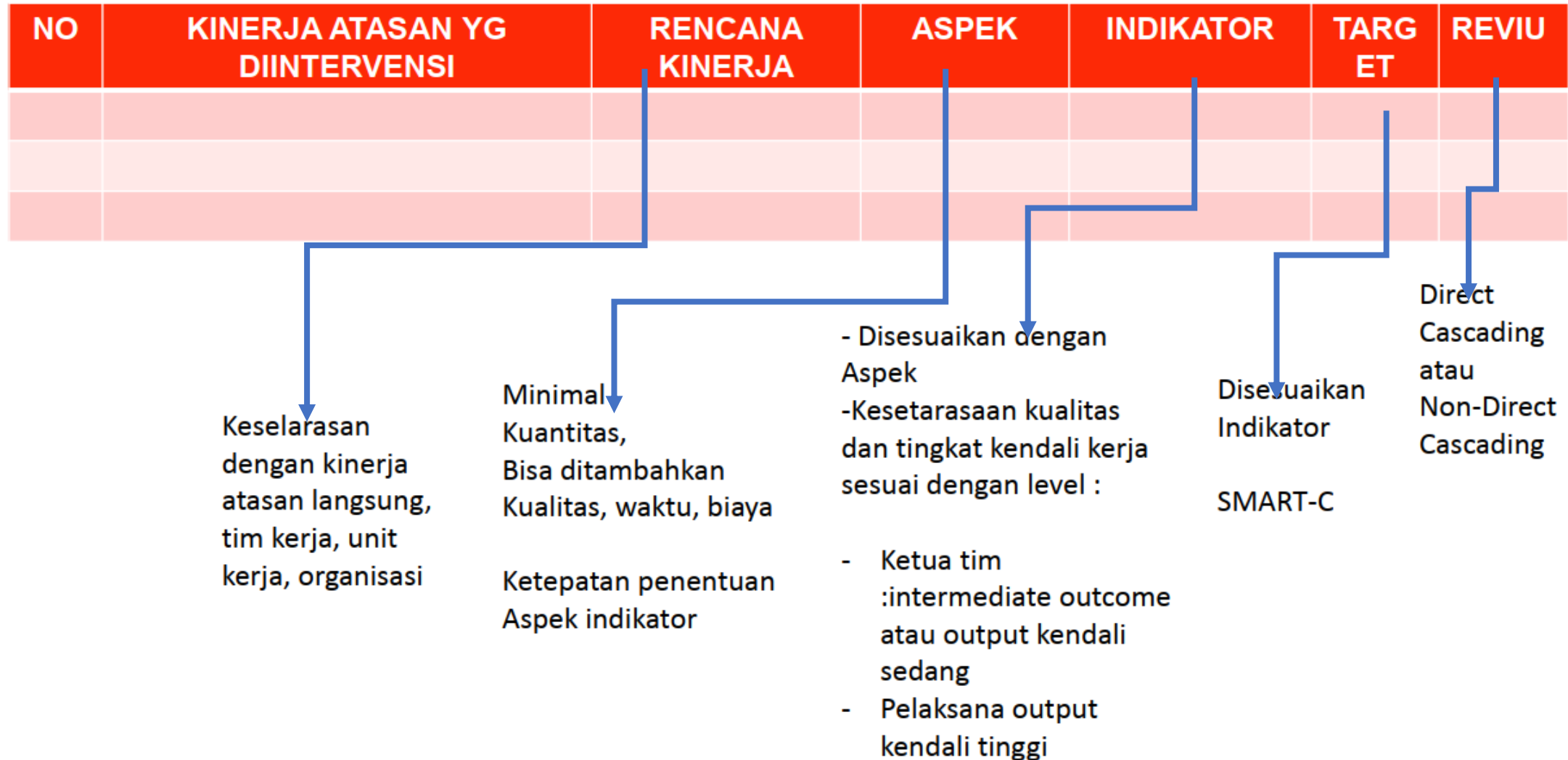
RENCANA SKP PEGAWAI X

NO	KINERJA ATASAN	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR	TARGET
1					
2					
3					



Tahapan Penyusunan SKP

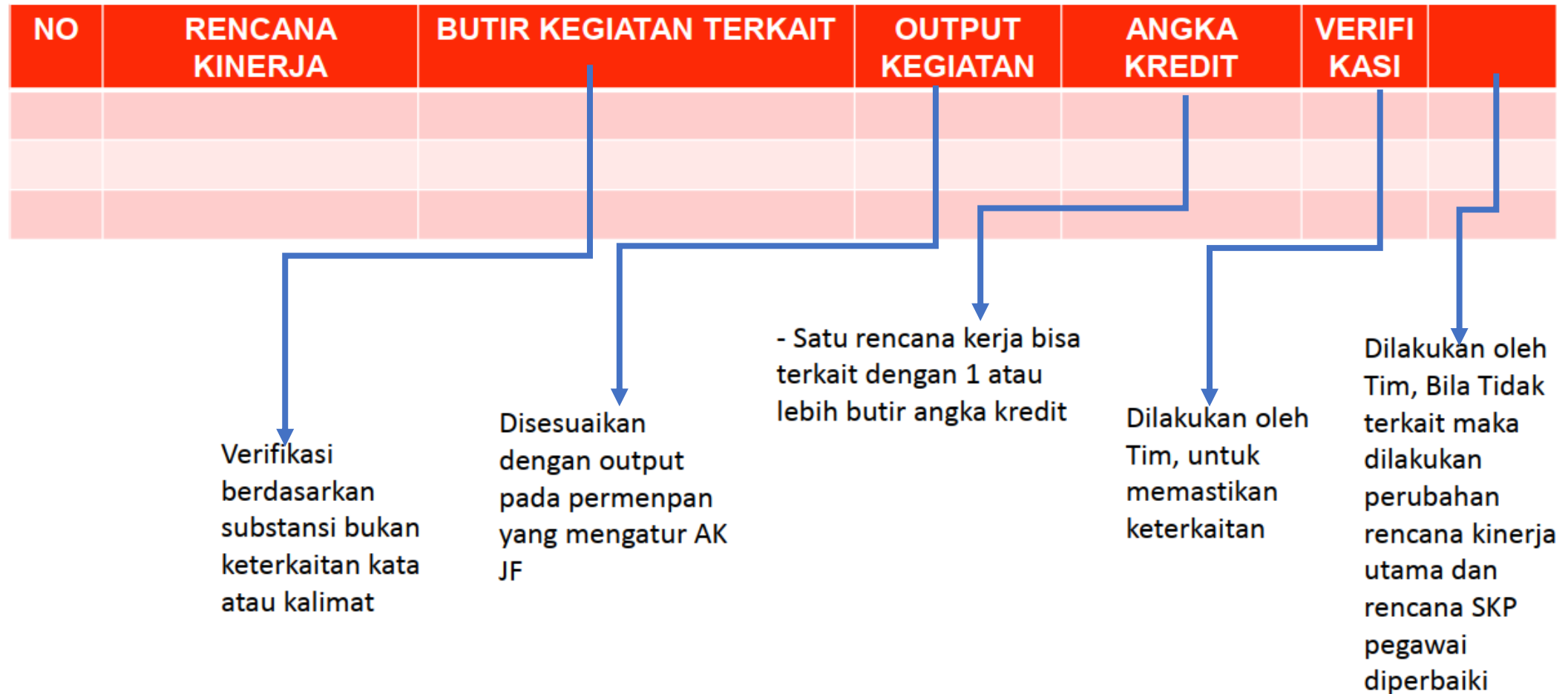
6. Review Rencana SKP JA/JF



Tahapan Penyusunan SKP

6. Review Rencana SKP JA/JF

Keterkaitan Rencana Kinerja dengan Butir Kegiatan JF



Tahapan Penyusunan SKP

7. Penetapan Rencana SKP JA/JF

SKP PEJABAT ADMINISTRASI

(NAMA INSTANSI)

PERIODE PENILAIAN:

..... JANUARI SD ... DESEMBER TAHUN

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA			
NAMA		NAMA			
NIP		NIP			
PANGKAT/GOL RUANG		PANGKAT/GOL RUANG			
JABATAN		JABATAN			
UNIT KERJA		UNIT KERJA			
NO.	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
A. KINERJA UTAMA					
B. KINERJA TAMBAHAN					

Pegawai yang Dinilai,

(tempat, tanggal bulan tahun)

Pejabat Penilai Kinerja,

(Nama)
(NIP)

(Nama)
(NIP)



PENILAIAN KINERJA



Penilaian Kinerja

1. Penilaian SKP JPT

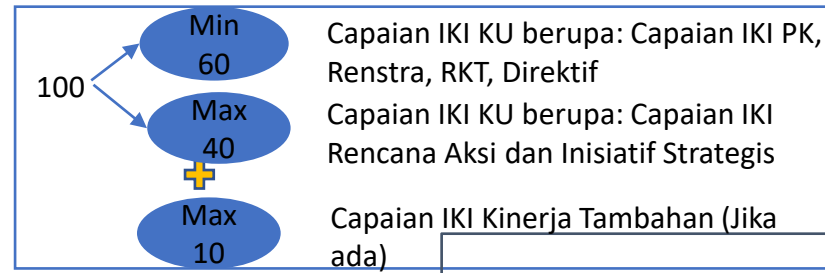
MENGHITUNG CAPAIAN IKI (CIKI)

Menghitung capaian IKI pada KU dan KT

Capaian IKI =
Perbandingan
realisasi IKI dengan
target IKI pada SKP



MENGHITUNG NILAI TERTIMBANG



Nilai tertimbang = Bobot x NCIKI

MENENTUKAN KATEGORI CAPAIAN IKI DAN NILAI CAPAIAN IKI (NCIKI)

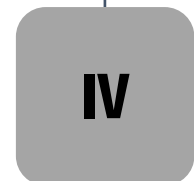
Konversi setiap capaian IKI menjadi nilai capaian IKI

Berdasarkan tabel konversi capaian IKI menjadi nilai capaian IKI



MENGHITUNG NILAI SKP

Menghitung nilai SKP berdasarkan nilai tertimbang capaian IKI KU dan KT



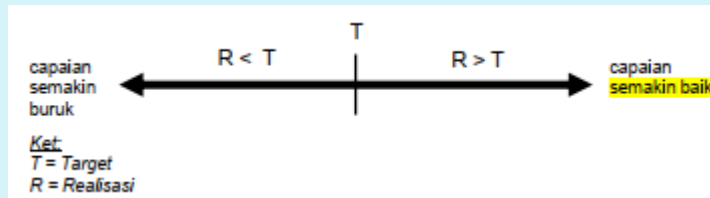
Keterangan:
KU = Kinerja Utama
KT = Kinerja Tambahan

Penilaian Kinerja

1. Penilaian SKP JPT – (I) Menghitung Capaian IKI

Capaian IKI kondisi Normal (Maximise)

Semakin **tinggi** nilai realisasi IKI maka semakin baik capaian kinerjanya (Capaian melampaui Target)



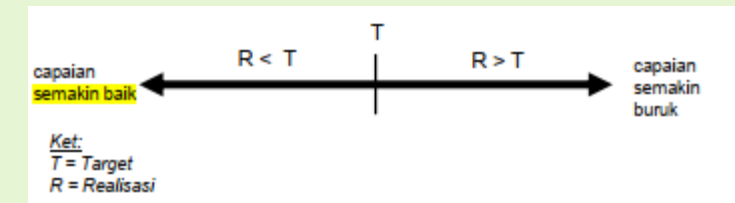
Contoh IKI:

1. Indeks Sistem Merit
2. Jumlah pegawai yang memiliki nilai minimal "Baik"
3. Indeks Kepuasan Layanan

$$\text{Capaian IKI} = \frac{\text{Realisasi IKI}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Capaian IKI kondisi Khusus (Minimise)

Semakin **rendah** nilai realisasi IKI maka semakin baik capaian kinerjanya (Capaian melampaui Target)



Contoh IKI:

1. Presentase jumlah pelajar buta huruf
2. Jumlah pegawai yang mendapat hukuman disiplin
3. Presentase complain yang masuk

$$\text{Capaian IKI} = \left[1 + \left(1 - \frac{\text{Realisasi IKI}}{\text{Target}} \right) \right] \times 100\%$$

Penilaian Kinerja

1. Penilaian SKP JPT – (II) Menentukan Kategori dan Nilai Capaian IKI

1. Capaian IKI yang diperoleh dari langkah sebelumnya dikonversi capaiannya untuk mendapatkan **Kategori Capaian IKI** berdasarkan tabel berikut:

CAPAIAN IKI	KATEGORI CAPAIAN IKI	RENTANG NILAI CAPAIAN IKI	
		MINIMAL	MAKSIMAL
101% - 110%	Sangat Baik (5)	110	120
100%	Baik (4)	109	
80% - 99%	Cukup (4)	70	89
60 - 79%	Kurang (2)	50	69
0 - 59%	Sangat Kurang (1)	0	49

2. Berdasarkan **Kategori Capaian IKI** pada langkah sebelumnya dilakukan penghitungan **Nilai Capaian IKI**

Apabila capaian IKI berada kategori Sangat Baik (5) atau pada range 101% - 110% maka Nilai Capaian IKI adalah :

$$NCIKI = 110 + [(120 - 110)/(110\% - 101\%) \times (\text{Capaian IKI} - 101\%)]$$

Apabila capaian IKI berada kategori Baik (4) atau 100% maka Nilai Capaian IKI adalah :

$$NCIKI = 109$$

Apabila capaian IKI berada kategori Cukup (3) atau pada range 80% - 99% maka Nilai Capaian IKI adalah :

$$NCIKI = 70 + [(89 - 70)/(99\% - 80\%) \times (\text{Capaian IKI} - 80\%)]$$

Apabila capaian IKI berada kategori Kurang (2) atau pada range 60% - 79% maka Nilai Capaian IKI adalah :

$$NCIKI = 50 + [(69 - 50)/(79\% - 60\%) \times (\text{Capaian IKI} - 60\%)]$$

Apabila capaian IKI berada kategori Sangat Kurang (1) atau pada range 0% - 59% maka Nilai Capaian IKI adalah :

$$NCIKI = \text{Capaian IKI} / 59\% \times 49$$

Apabila capaian IKI > 110% maka berada pada kategori Sangat Baik (5) dan Nilai Capaian IKI adalah :

Penilaian Kinerja

1. Penilaian SKP JPT – (III) Menghitung Nilai Tertimbang – Kinerja Utama



Menghitung
Nilai Tertimbang
Kinerja Utama

01

Menghitung Nilai Tertimbang Kinerja Utama yang berdasarkan PK dengan memperhatikan Renstra, Renja, Direktif dengan **Bobot Minimal 60%**

$$\left(\frac{\sum \text{Nilai Capaian IKI KU 1}}{\text{Jumlah IKI KU 1}} \times \frac{\text{Bobot KU 1}}{100} \right)$$

02

Menghitung Nilai Tertimbang Kinerja Utama yang berdasarkan Rencana Aksi/Inisiatif Strategis dengan **Bobot Maksimal 40%**

$$\left(\frac{\sum \text{Nilai Capaian IKI KU 2}}{\text{Jumlah IKI KU 2}} \times \frac{\text{Bobot KU 2}}{100} \right)$$

03

Menghitung Nilai Tertimbang Kinerja Utama dengan menjumlahkan keduanya

NILAI KINERJA UTAMA =

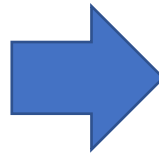
(IKI KU 1 X 60%)+ (IKI KU 2 X 40%)

Penilaian Kinerja

1. Penilaian SKP JPT – (III) Menghitung Nilai Tertimbang – Kinerja Tambahan

Pengaturan Bobot NCIKI KT

INSTANSI	LINGKUP PENUGASAN	BOBOT
Instansi Pusat	1. Dalam satu unit kerja	1
	2. Antar unit kerja dalam satu Instansi	2
	3. Antar Instansi (Pusat-Pusat/Pusat-Daerah)	3
Instansi Daerah	1. Dalam satu perangkat daerah	1
	2. Antar perangkat daerah dalam satu daerah	2
	3. Antar daerah (Daerah-Daerah/Daerah-Pusat)	3



Apabila capaian IKI berada kategori Sangat Baik (5) maka Nilai Tertimbang Capaian IKI :

$$\text{Nilai Tertimbang} = 100/100 \times \text{bobot lingkup penugasan} \times \text{NCIKI}$$

Apabila capaian IKI berada kategori Baik (4) maka Nilai Tertimbang Capaian IKI :

$$\text{Nilai Tertimbang} = 80/100 \times \text{bobot lingkup penugasan} \times \text{NCIKI}$$

Apabila capaian IKI berada kategori Cukup (3) maka Nilai Tertimbang Capaian IKI :

$$\text{Nilai Tertimbang} = 60/100 \times \text{bobot lingkup penugasan} \times \text{NCIKI}$$

Apabila capaian IKI berada kategori Kurang (2) maka Nilai Tertimbang Capaian IKI :

$$\text{Nilai Tertimbang} = 40/100 \times \text{bobot lingkup penugasan} \times \text{NCIKI}$$

Apabila capaian IKI berada kategori Sangat Kurang (1) maka Nilai Tertimbang Capaian IKI :

$$\text{Nilai Tertimbang} = 25/100 \times \text{bobot lingkup penugasan} \times \text{NCIKI}$$

Penilaian Kinerja

1. Penilaian SKP JPT – (IV) Menghitung Nilai SKP

Berdasarkan nilai tertimbang Capaian IKI dihitung nilai akhir SKP dengan formula yang digunakan adalah:

$$\text{Nilai SKP} = \text{Nilai KU} + \text{Nilai KT}$$

$$\text{Nilai KU} = \text{Nilai Tertimbang Capaian KU 1} + \text{Nilai Tertimbang Capaian KU 2}$$

$$\text{Nilai KT} = \sum \text{Nilai Tertimbang Capaian Kinerja Tambahan}$$

- Apabila **total nilai tertimbang** rencana kinerja tambahan melebihi 10, maka di konversi menjadi **10**
- Apabila perolehan **nilai SKP** lebih dari 120, maka nilai SKP dikonversi menjadi **120** dengan menambahkan keterangan

Kategori Nilai Kinerja Pegawai

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Baik	$110 \leq \text{nilai} \leq 120$ dan terdapat ide baru yang telah ditetapkan
Baik	$90 \leq \text{nilai} < 110$
Cukup	$70 \leq \text{nilai} < 90$
Kurang	$50 \leq \text{nilai} < 70$
Sangat Kurang	nilai < 50

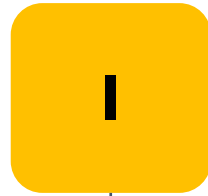
Penilaian Kinerja

1. Penilaian SKP JA/JF

MENENTUKAN CAPAIAN IKI RENCANA KINERJA

Menghitung capaian IKI pada KU dan KT

Capaian IKI =
Perbandingan
realisasi IKI dengan
target IKI pada SKP



MENENTUKAN NILAI TERTIMBANG CAPAIAN RENCANA KINERJA

Nilai Capaian Kinerja akan dibobotkan menjadi nilai kinerja tertimbang

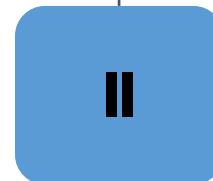
Mengaitkan Kinerja atasan dengan Kinerja Bawahan



MENENTUKAN KATEGORI DAN NILAI CAPAIAN RENCANA KINERJA

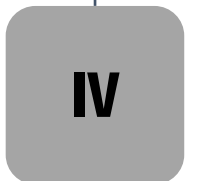
Konversi capaian IKI menjadi nilai Capaian Kinerja

Berdasarkan tabel konversi capaian kinerja menjadi nilai kinerja



MENGHITUNG NILAI SKP

Menghitung nilai SKP berdasarkan nilai capaian Kinerja tertimbang



Keterangan:

KU = Kinerja Utama

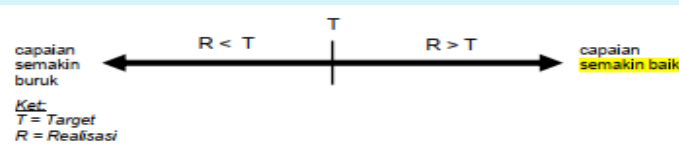
KT = Kinerja Tambahan

Penilaian Kinerja

2. Penilaian SKP JA/JF- (I) Menghitung Capaian IKI

Capaian IKI kondisi Normal (Maximise)

Semakin **tinggi** nilai realisasi IKI maka semakin baik capaian kerjanya (Capaian melampaui Target)



Contoh

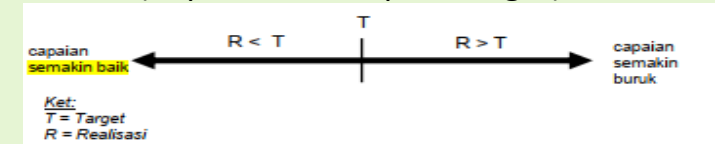
1. Presentase telaahan yang diselesaikan

$$\text{Capaian IKI} = \frac{\text{Realisasi IKI}}{\text{Target}} \times 100\%$$

$$\text{Capaian IKI} = \left[1 + \left(1 - \frac{\text{Realisasi IKI}}{\text{Target}} \right) \right] \times 100\%$$

Capaian IKI kondisi Khusus (Minimise)

Semakin **rendah** nilai realisasi IKI maka semakin baik capaian kerjanya (Capaian melampaui Target)



Contoh IKI:

1. Ketepatan waktu penyelesaian laporan
2. Frekuensi kesalahan penulisan surat pengantar

CAPAIAN IKI	KATEGORI CAPAIAN IKI
101% - 110%	Sangat Baik (5)
100%	Baik (4)
80% - 99%	Cukup (4)
60 - 79%	Kurang (2)
0 - 59%	Sangat Kurang (1)

Penilaian Kinerja

2. Penilaian SKP JA/JF-

(II) Menghitung Kategori dan Nilai Capaian Rencana Kinerja

Berdasarkan **Capaian IKI** beserta kategorinya ditentukan capaian rencana kinerja berdasarkan table konversi berikut.

KETENTUAN	CAPAIAN RENCANA KINERJA	
	KATEGORI	NILAI
Dua atau lebih Capaian IKI paling kurang berada pada kategori "Sangat Baik", dan/atau tidak ada Capaian IKI yang berada dibawah kategori "Baik".	SANGAT BAIK	120
Dua atau lebih Capaian IKI paling kurang berada pada kategori "Baik", dan/atau tidak lebih dari 1 Capaian IKI berada pada kategori "Cukup" serta tidak ada Capaian IKI berada pada kategori "Kurang" atau "Sangat Kurang".	BAIK	100
Dua atau lebih Capaian IKI paling kurang berada pada kategori "Cukup", dan/atau tidak lebih dari 1 Capaian IKI yang berada pada kategori "Kurang" serta tidak ada Capaian IKI berada pada kategori "Sangat Kurang"	CUKUP	80
Dua atau lebih Capaian IKI paling kurang berada pada kategori "Kurang" dan/atau tidak lebih dari 1 Capaian IKI berada pada kategori "Sangat Kurang"	KURANG	60
Dua atau lebih Capaian IKI berada pada kategori "Sangat Kurang"	SANGAT KURANG	25

- ❑ Dalam hal suatu rencana kerja hanya memiliki satu indicator kinerja individu, maka capaian IKI merupakan capaian rencana kinerja

Penilaian Kinerja

2. Penilaian SKP JA/JF- (III) Menghitung Nilai Tertimbang – Kinerja Utama



Menghitung
Nilai Tertimbang
Capaian
Rencana Kinerja
Utama

01

Direct Cascading : sama dengan Capaian Rencana Kinerja

02

Non Direct Cascading : Bobot dipengaruhi oleh Kategori capaian kinerja atasan

KATEGORI CAPAIAN RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG/ UNIT KERJA*/ ORGANISASI* YANG DIINTERVENSI	BOBOT
Sangat baik	20
Baik	20
Cukup	10
Kurang	5
Sangat Kurang	1

Nilai Tertimbang:

$$\frac{\text{Bobot 1}}{100} \times \text{Nilai 1} + \frac{\text{Bobot 2}}{100} \times \text{Nilai 2}$$

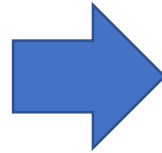
- Bobot 1 dan Nilai 1 → Bawahan
- Bobot 2 dan Nilai 2 → Atasan

Penilaian Kinerja

2. Penilaian SKP JA/JF– (III) Menghitung Nilai Tertimbang – Kinerja Tambahan

Pengaturan Bobot NCIKI KT

INSTANSI	LINGKUP PENUGASAN	BOBOT
Instansi Pusat	1. Dalam satu unit kerja	1
	2. Antar unit kerja dalam satu Instansi	2
	3. Antar Instansi (Pusat-Pusat/Pusat-Daerah)	3
Instansi Daerah	1. Dalam satu perangkat daerah	1
	2. Antar perangkat daerah dalam satu daerah	2
	3. Antar daerah (Daerah-Daerah/Daerah-Pusat)	3



Apabila capaian IKI berada kategori Sangat Baik (5) maka Nilai Tertimbang Capaian IKI :

Nilai Tertimbang = $100/100 \times \text{bobot lingkup penugasan} \times \text{NCIKI}$

Apabila capaian IKI berada kategori Baik (4) maka Nilai Tertimbang Capaian IKI :

Nilai Tertimbang = $80/100 \times \text{bobot lingkup penugasan} \times \text{NCIKI}$

Apabila capaian IKI berada kategori Cukup (3) maka Nilai Tertimbang Capaian IKI :

Nilai Tertimbang = $60/100 \times \text{bobot lingkup penugasan} \times \text{NCIKI}$

Apabila capaian IKI berada kategori Kurang (2) maka Nilai Tertimbang Capaian IKI :

Nilai Tertimbang = $40/100 \times \text{bobot lingkup penugasan} \times \text{NCIKI}$

Apabila capaian IKI berada kategori Sangat Kurang (1) maka Nilai Tertimbang Capaian IKI :

Nilai Tertimbang = $25/100 \times \text{bobot lingkup penugasan} \times \text{NCIKI}$

Penilaian Kinerja

2. Penilaian SKP JA/JF– (IV) Menghitung Nilai SKP

Berdasarkan nilai capaian rencana kinerja dihitung nilai Akhir SKP

Nilai SKP = Nilai tertimbang capaian KU + Nilai tertimbang capaian KT

Nilai Capaian KU = Rata-rata Capaian Kinerja Utama

Nilai KT = \sum Nilai Tertimbang Capaian Kinerja Tambahan

- Apabila **total nilai tertimbang** rencana kinerja tambahan melebihi 10, maka di konversi menjadi **10**
- Apabila perolehan **nilai SKP** lebih dari 120, maka nilai SKP dikonversi menjadi **120** dengan menambahkan keterangan

Kategori Nilai Kinerja Pegawai

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Baik	$110 \leq \text{nilai} \leq 120$ dan terdapat ide baru yang telah ditetapkan
Baik	$90 \leq \text{nilai} < 110$
Cukup	$70 \leq \text{nilai} < 90$
Kurang	$50 \leq \text{nilai} < 70$
Sangat Kurang	nilai < 50

Penilaian Kinerja

Aspek Perilaku Kerja



Pelayanan

Komitmen

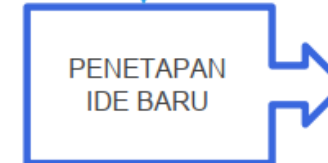
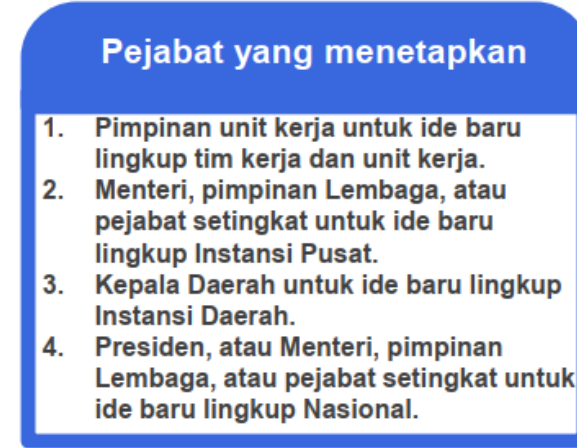
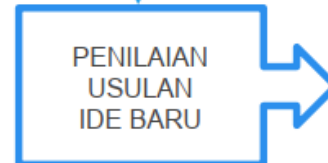
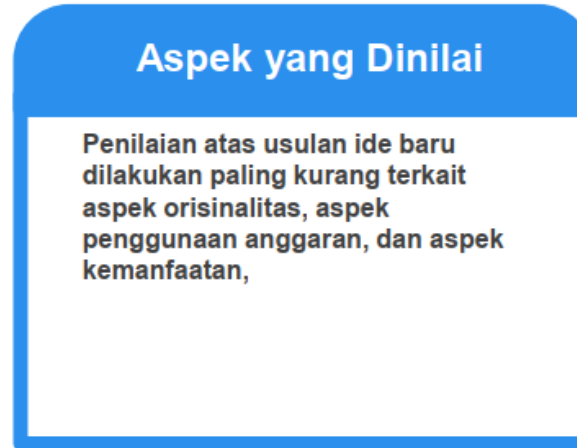
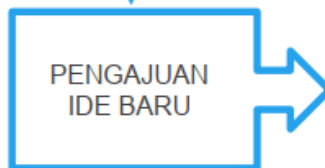
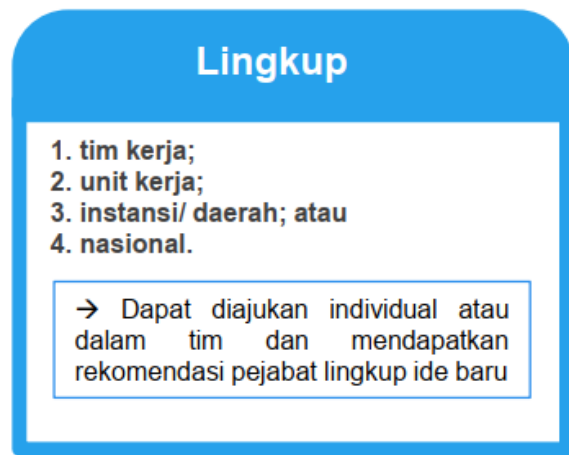
Inisiatif Kerja

Kerja Sama

Kepemimpinan

Penilaian Kinerja

3. Ide Baru



Setelah ditetapkan

PERHITUNGAN IDE BARU
Ditambahkan dalam bentuk poin saat penilaian kinerja

1. Lingkup tim kerja diberikan 2 poin; masa berlaku 1 tahun
2. Lingkup unit kerja diberikan 3 poin; masa berlaku 1 tahun
3. Lingkup instansi diberikan 4 poin; masa berlaku 2 tahun dan
4. Lingkup nasional diberikan 5 poin. masa berlaku 2 tahun

Penilaian Kinerja

4. Penilaian Kinerja

(NAMA INSTANSI)

PERIODE PENILAIAN: ... JANUARI SD ... DESEMBER ... TAHUN ...

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA		NAMA	
NIP		NIP (<i>*opsional</i>)	
PANGKAT/GOL RUANG		PANGKAT/GOL RUANG	
JABATAN		JABATAN	
UNIT KERJA		INSTANSI	
NILAI SKP [*]			
NILAI PERILAKU KERJA ^{**}			
NILAI SKP + PERILAKU KERJA ^{***}			
NILAI IDE BARU			
NILAI KINERJA			
PREDIKAT KINERJA			

Pegawai yang dinilai,

(tempat), (tanggal, bulan, tahun)

Pejabat Penilai Kinerja,

(Nama)
(NIP)

(Nama)
(NIP)

Keterangan:

** Lihat Tabel 1*

*** Lihat Tabel 2*

**** Penilaian Perilaku dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja tanpa mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan, sehingga perbandingan bobot SKP dan bobot Perilaku Kerja adalah 70:30*



Informasi Penilaian Kinerja

1. Tahun 2021 menggunakan SKP dengan 2 teknis penyusunan.
 - Jan-Jun--> Berdasar PP 46/2011 dari aplikasi
 - Jul-Des-->Berdasar PP 30/2019 manual Excel. Aplikasi e-SKP hanya sebagai dasar perhitungan tukin.
2. Tahun 2022 rencana SKP menggunakan aturan PP 30/2019 setahun penuh, masih manual menggunakan format excel. Dasar perhitungan tukin, bagi yang menggunakan aplikasi e-SKP, pegawai hanya mengisi log harian tanpa menyusun rencana, dan nilai bulanan diberikan oleh atasan berdasarkan log harian.
3. Rekapitulasi nilai Penilaian yang akan di Kirim ke BKN
 - Nilai Januari Juni (SKP+Perilaku), Bagi yang menggunakan aplikasi eskp nilai akan ditarik dari aplikasi e-SKP. Bagi yang tidak menggunakan aplikasi e-SKP, admin satker mengunggah rekap nilai tsb ke aplikasi e-SKP
 - Nilai Juli-Desember, semua admin mengunggah rekap nilai ke aplikasi e-SKP
 - Nilai Integrasi, akan dihitung secara otomatis di aplikasi, dan akan d tarik langsung dari aplikasi
4. Batas akhir unggah rekap nilai ke e-SKP tanggal 31 Januari 2022
5. Nilai Perilaku Kerja pada aspek Kepemimpinan
 - Periode Jan-Jun 2021 hanya untuk Pejabat Struktural sesuai dengan Perka BKN 1/2013.
 - Periode Jul-Des 2021 dapat diberikan kepada Pejabat Struktural dan JF yang mendapat fungsi koordinasi sesuai dengan PP 30/2019



birosdm_kemdikbud



ropeg@kemdikbud.go.id



<https://sdm.kemdikbud.go.id/>



(021)571144 ext 2515

**TERIMA
KASIH**