



# **PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

## **(Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011)**

**Drs. Margi Prayitno, MAP**  
**Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai**  
**Badan Kepegawaian Negara**  
**2012**

Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.



Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

- a. objektif;
- b. Terukur;
- c. Akuntabel;
- d. Partisipatif; dan
- e. Transparan.



Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur :

- a. SKP; dan
- b. Perilaku kerja.

# SASARAN KERJA PEGAWAI

- Setiap PNS wajib menyusun SKP
- SKP memuat tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.
- SKP harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai.
- Dalam hal SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan pejabat penilai dan bersifat final.
- SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
- Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan.



PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

➔ **Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan/atau sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.**

**Formula Rumus Penilaian Capaian SKP, aspek :**

**a. kuantitas,**

$$\text{Penilaian SKP (kuant)} = \frac{RO}{TO} \times 100$$

*Ket : Ro = Realisasi Output*

*To = Target Output*

**b. kualitas,**

$$\text{Penilaian SKP (kual)} = \frac{RK}{TK} \times 100$$

*Ket : Rk = Realisasi Kualitas*

*TK = Target Kualitas*



**c. waktu,**

$$\text{Penilaian SKP (waktu)} = \frac{1,76.TW - RW}{TW} \times 100$$

*Ket : TW = Target Waktu*

*RW = Realisasi Waktu*

**d. biaya.**

$$\text{Penilaian SKP (biaya)} = \frac{1,76.TB - RB}{TB} \times 100$$

*Ket : TB = Target Biaya*

*RB = Realisasi Biaya*



# FORMULIR SASARAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

NO	I. PEJABAT PENILAI	NO	II. PEGAWAI NEGERI SIPIL 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	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	ANGKA KREDIT	TARGET			
			KUANT/ OUTPUT	KUAL/ MUTU	WAKTU	BIAYA
1		-				
2		-				
3		-				
4		-				
5		-				

Pejabat Penilai

.....  
NIP. ....

Jakarta, ... Januari 20...

Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai

.....  
NIP. ....



# PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Jangka waktu penilaian ... Januari s/d 31 Desember 20...

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													
2													
3													
4													
5													
	II. Tugas Tambahan dan Kreativitas/ :												
	a. Tugas Tambahan												
	b. Kreativitas												
	JUMLAH												
<b>NILAI CAPAIAN SKP</b>													

Jakarta, 31 Desember 2012  
Pejabat Penilai



.....  
NIP. ....

## **Dalam hal PNS :**

- a. Melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas jabatan;**
- b. Menunjukkan kreativitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan.**





- ➔ **Dalam hal kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran maka penilaian meliputi aspek biaya.**
- ➔ **Setiap instansi menyusun dan menetapkan standar teknis kegiatan sesuai dengan karakteristik, sifat, jenis kegiatan, dan kebutuhan tugas masing-masing jabatan.**
- ➔ **Instansi dalam menyusun standar teknis kegiatan dilakukan berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara**
- ➔ **Dalam hal realisasi kerja melebihi dari target maka penilaian SKP capaiannya dapat lebih dari 100 (seratus)**
- ➔ **Dalam hal SKP tidak tercapai yang diakibatkan oleh faktor diluar kemampuan individu PNS maka penilaian didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya**
- ➔ **Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman penyusunan dan penilaian SKP diatur dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.**




# PERILAKU KERJA

- **Penilaian perilaku kerja meliputi aspek : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama; dan kepemimpinan.**
- **Penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural.**
- **Penilaian perilaku dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan.**
- **Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.**
- **Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus).**

# TATA CARA PENILAIAN

- ⇒ **Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja.**
- ⇒ **Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen).**

4.	UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH
	<b>a. Sasaran Kerja PNS (SKP)                      86 x 60 %</b>			<b>51,60</b>
	<b>b. Perilaku Kerja</b>	1. Orientasi Pelayanan	90	Baik
		2. Integritas	90	Baik
		3. Komitmen	90	Baik
		4. Disiplin	90	Baik
		5. Kerjasama	90	Baik
		6. Kepemimpinan	-	-
		Jumlah	<b>450</b>	-
		Nilai rata – rata	<b>90</b>	-
		<b>Nilai Perilaku Kerja                      90 x 40 %</b>		
<b>Nilai Prestasi Kerja</b>				<b>87,60 (Baik)</b>
<b>5. KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)</b>				
Tanggal, .....				

- ☛ **Penilaian prestasi kerja dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 (satu) tahun.**
  - ☛ **Penilaian prestasi kerja dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya.**
  - ☛ **Nilai Prestasi Kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :**
    - a.91 – ke atas: sangat baik**
    - b.76 – 90: baik**
    - c.61 – 75: cukup**
    - d.51 – 60: kurang**
    - e.50 ke bawah: buruk**
  - ☛ **Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penilaian diatur dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.**
- 

# Pejabat Penilai dan Atasan Pejabat Penilai

- ◆ **Pejabat penilai wajib melakukan penilaian prestasi kerja terhadap setiap PNS di lingkungan unit kerjanya.**
- ◆ **Pejabat penilai yang tidak melaksanakan penilaian prestasi kerja dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur disiplin PNS.**
- ◆ **Pejabat pembina kepegawaian sebagai pejabat penilai dan/atau atasan pejabat penilai yang tertinggi di lingkungan unit kerja masing-masing.**

# Pelaksanaan Penilaian

- ☞ Hasil penilaian prestasi kerja diberikan langsung oleh pejabat penilai kepada PNS yang dinilai.
- ☞ PNS yang dinilai dan telah menerima hasil penilaian prestasi kerja wajib menandatangani serta mengembalikan kepada pejabat penilai paling lama 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya hasil penilaian prestasi kerja.
- ☞ PNS yang dinilai dan/atau pejabat penilai tidak menandatangani hasil penilaian prestasi kerja maka hasil penilaian prestasi kerja ditetapkan oleh Atasan Pejabat Penilai.
- ☞ Pejabat penilai wajib menyampaikan hasil penilaian prestasi kerja kepada atasan pejabat penilai paling lama 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya penilaian prestasi kerja.
- ☞ Hasil penilaian prestasi kerja mulai berlaku sesudah ada pengesahan dari atasan pejabat penilai.
- ☞ Pejabat penilai berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja dapat memberikan rekomendasi kepada pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian sebagai bahan pembinaan terhadap PNS yang dinilai.

## **Keberatan Hasil Penilaian**

- 1. Dalam hal PNS yang dinilai keberatan atas hasil penilaian maka PNS yang dinilai dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan pejabat penilai secara hierarkhi paling lama 14 (empat belas) hari sejak diterima hasil penilaian prestasi kerja.**
- 2. Atasan pejabat penilai berdasarkan keberatan yang diajukan wajib memeriksa dengan seksama hasil penilaian prestasi kerja yang disampaikan kepadanya.**
- 3. Terhadap keberatan, atasan pejabat penilai meminta penjelasan kepada pejabat penilai dan PNS yang dinilai.**
- 4. Atasan pejabat penilai wajib menetapkan hasil penilaian prestasi kerja dan bersifat final.**
- 5. Dalam hal terdapat alasan-alasan yang cukup, atasan pejabat penilai dapat melakukan perubahan nilai prestasi kerja PNS.**

## KETENTUAN LAIN

- Ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini berlaku juga bagi Calon PNS.
- Penilaian prestasi kerja bagi PNS yang diangkat sebagai pejabat negara atau pimpinan/anggota lembaga nonstruktural dan tidak diberhentikan dari jabatan organiknya dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan berdasarkan bahan dari instansi tempat yang bersangkutan bekerja.
- Penilaian prestasi kerja bagi PNS yang sedang menjalankan tugas belajar di dalam negeri dilakukan oleh pejabat penilai dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi atau sekolah yang bersangkutan.
- Penilaian prestasi kerja bagi PNS yang menjalankan tugas belajar di luar negeri dilakukan oleh pejabat penilai dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi atau sekolah melalui Kepala Perwakilan Republik Indonesia di negara yang bersangkutan.





1. Penilaian prestasi kerja bagi PNS yang diperbantukan/dipekerjakan pada Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota atau instansi pemerintah lainnya dilakukan oleh pejabat penilai dimana yang bersangkutan bekerja.
2. Penilaian prestasi kerja bagi PNS yang diperbantukan/dipekerjakan pada negara sahabat, lembaga internasional, organisasi profesi, dan badan-badan swasta yang ditentukan oleh pemerintah dilakukan oleh pimpinan instansi induknya atau pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan bahan yang diperoleh dari instansi tempat yang bersangkutan bekerja.



1. PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negara atau pimpinan/anggota lembaga nonstruktural dan diberhentikan dari jabatan organiknya, Cuti Diluar Tanggungan Negara, Masa Persiapan Pensiun, diberhentikan sementara, dikecualikan dari kewajiban.
2. Bagi PNS yang melakukan tugas belajar dan diperbantukan/dipekerjakan pada negara sahabat, lembaga internasional, organisasi profesi, dan badan-badan swasta yang ditentukan oleh pemerintah dikecualikan dari kewajiban.
3. Penilaian prestasi kerja bagi PNS diatur tersendiri dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.



Sekian  
Dan  
Terimakasih