



PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

(Peraturan Pemerintah no 46 tahun 2011)

KEMENTERIAN KEHUTANAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEHUTANAN
SEKRETARIAT BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEHUTANAN
BAGIAN KEPEGAWAIAN, HUKUM, ORGANISASI DAN TATA LAKSANA
TAHUN 2014

I. PENGERTIAN

**Penilaian
Prestasi
Kerja**



Proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja PNS.

II . TUJUAN DAN PRINSIP

TUJUAN

- UNTUK MENJAMIN OBJEKTIVITAS DALAM PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN SISTEM PRESTASI KERJA DAN SISTEM KARIER YANG DITITIK BERATKAN PADA SISTEM PRESTASI KERJA

PRINSIP

- OBJEKTIF
- TERUKUR
- AKUNTABEL
- PARTISIPASI
- TRANSPARAN

III. UNSUR PENILAIAN

1. SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dengan bobot 60 %
2. Perilaku kerja PNS, dengan bobot 40 %

IV. SASARAN KERJA PEGAWAI

1. Setiap PNS wajib menyusun SKP yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur (Pasal 5 PP 46 Tahun 2011).
2. SKP disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai.
3. SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
4. PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur disiplin PNS (Pasal 6 PP 46 Tahun 2011).
5. Pejabat Penilai wajib melakukan penilaian prestasi kerja terhadap setiap PNS di lingkungan unit kerjanya
6. Pejabat Penilai yang tidak melaksanakan penilaian prestasi kerja, dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur disiplin PNS (Pasal 19 PP 46 Tahun 2011).

V. CARA PENYUSUNAN SKP

SKP dibuat dari tingkatan jabatan yang tertinggi sampai dengan tingkatan jabatan yang terendah secara hierarki dan harus dijabarkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, wewenang, tanggungjawab dan uraian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja dengan memperhatikan Rencana Kerja Tahunan

Perhitungan penilaian SKP jabatan fungsional tertentu pada prinsipnya sama dengan perhitungan penilaian SKP untuk jabatan struktural maupun jabatan fungsional umum.

Dalam penyusunan dan penilaian SKP jabatan fungsional tertentu dapat diketahui jumlah target angka kredit yang akan dicapai dan realisasi pencapaian angka kredit setiap tahun

VI. TATA CARA PENILAIAN SKP

1. Penilaian Kegiatan Tugas Jabatan

Penilaian SKP dilakukan dengan menghitung tingkat capaian SKP yang telah ditetapkan untuk setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan, yang diukur dengan 4 (empat) aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

a. Aspek kuantitas : perhitungannya menggunakan rumus :

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

Ket : RO = Realisasi Output ; TO = Target Output

b. Aspek kualitas : perhitungannya menggunakan rumus :

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

Ket : RK = Realisasi Kualitas; TK = Target Kuallitas

- c. Perhitungan aspek waktu dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
- batas toleransi efisiensi waktu paling tinggi 24 % (duapuluh empat persen) dengan nilai 76 (baik) sampai dengan nilai 100 (sangat baik)
 - apabila efisiensi lebih dari 24 duapuluh empat persen), maka nilainya menjadi 75 ke bawah (cukup sampai dengan buruk)

Nilai Capaian SKP Aspek Waktu (tingkat efisiensi $\leq 24\%$ =

$$\frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100$$

Nilai Capaian SKP Aspek Waktu (tingkat efisiensi $< 24\%$ =

$$76 - \left[\frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \right] - 100$$

Presentase efisiensi waktu :

$$100 - \left[\frac{\text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \right]$$

- d. Perhitungan aspek biaya dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
- batas toleransi efesiensi biaya paling tinggi 24 % (duapuluh empat persen) dengan nilai 76 (baik) sampai dengan nilai 100 (sangat baik)
 - apabila efesiensi lebih dari 24 duapuluh empat persen), maka nilainya menjadi 75 ke bawah (cukup sampai dengan buruk)

$$\text{Nilai Capaian SKP Aspek Biaya (tingkat efesiensi } \leq 24 \% \text{)} = \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100$$

Nilai Capaian SKP Aspek Biaya (tingkat efesiensi < 24 %) =

$$76 - \left[\frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100 - 100 \right]$$

Presentase efesiensi biaya :

$$100 - \left[\frac{\text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100 \right]$$

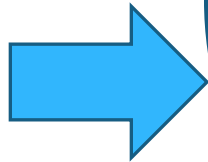
VII. LAIN – LAIN PENILAIAN SKP

- a. Penyusunan dan penilaian SKP bagi PNS yang mutasi/pindah harus mempertimbangkan jumlah kegiatan, target serta waktu ditempat yang baru.
- b. Penyusunan SKP bagi PNS yang menjalani cuti bersalin/cuti besar harus mempertimbangkan jumlah kegiatan dan target serta waktu.
- c. Penyusunan SKP bagi PNS yang menjalani cuti sakit harus disesuaikan dengan sisa waktu dalam tahun berjalan.
- d. Penyusunan SKP bagi PNS yang ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas (Plt) maka tugas-tugas Plt dihitung sebagai tugas tambahan.
- e. Penyusunan SKP bagi PNS yang kegiatannya dilakukan dengan Tim Kerja, maka berlaku ketentuan :
 - a) jika kegiatan yang dilakukan merupakan tugas jabatannya, maka dimasukkan ke dalam SKP yang bersangkutan
 - b) jika kegiatannya bukan merupakan tugas jabatannya, maka kinerja yang bersangkutan dinilai sebagai tugas tambahan

- f. Penyusunan SKP bagi PNS yang dipekerjakan/diperbantukan, maka penyusunan/penilaiannya dilakukan di tempat yang bersangkutan dipekerjakan/diperbantukan.
- g. Penilaian SKP apabila terjadi faktor-faktor di luar kemampuan PNS, maka penilaiannya disesuaikan dengan kegiatan-kegiatan di luar SKP yang telah ditetapkan.
- h. Penyusunan SKP bagi CPNS dilakukan terhitung mulai tanggal dikeluarkannya surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.
- i. Penyusunan SKP bagi PNS yang menduduki jabatan rangkap sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka penyusunan KP yang dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan struktural.

VIII. PERILAKU KERJA

Perilaku
kerja



- Setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

IX. PERILAKU KERJA PNS

PERILAKU KERJA PNS DENGAN BOBOT 40% :

1. ORIENTASI PELAYANAN
2. INTEGRITAS
3. KOMITMEN
4. DISIPLIN
5. KERJASAMA
6. KEPEMIMPINAN

X. NILAI PRESTASI KERJA

Nilai prestasi kerja :

- | | |
|------------------|---------------|
| (1) 91 - ke atas | : sangat baik |
| (2) 76-90 | : baik |
| (3) 61-75 | : cukup |
| (4) 51-60 | : kurang |
| (5) 50 ke bawah | : buruk |

XI. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS

1. PNS yang melaksanakan tugas lain atau tugas tambahan yang berkaitan dengan tugas pokok jabatan serta dibuktikan dengan Surat Keterangan, hasilnya dinilai sebagai bagian dari capaian SKP.
Nilai Tugas tambahan paling rendah 1 dan paling tinggi 3
2. Apabila seorang PNS pada tahun berjalan menemukan sesuatu yang baru dan berkaitan dengan tugas pokoknya serta dibuktikan dengan Surat Keterangan maka hasilnya (kreativitasnya) dinilai sebagai bagian dari capaian SKP.
Nilai kreativitas paling rendah 3 dan paling tinggi 6

Dalam hal realisasi kerja melebihi target, maka penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dapat lebih dari 100 (seratus)



PENILAIAN UNTUK PNS YANG TUGAS
BELAJAR

PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MELAKSANAKAN TUGAS BELAJAR

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

JANGKA WAKTU PENILAIAN
1 JANUARI 2014 s.d. 31 DESEMBER 2014

| | | |
|-----------|-------------------------------|---|
| 1. | YANG DINILAI | |
| | a. N a m a | Nunuk Tri Retnaningsih, S.Hut. |
| | b. N I P | 19780307 200312 2 002 |
| | c. Pangkat, golongan ruang | Penata, III/c |
| | d. Jabatan / Pekerjaan | Penganalisis dan Penyusun Laporan, Monitoring dan Evaluasi |
| | e. Unit Organisasi | Balai Besar Penelitian Bioteknologi dan Pemuliaan Tanaman Hutan |
| 2. | PEJABAT PENILAI | |
| | a. N a m a | Bintoro, S.Kom. |
| | b. N I P | 19640417 198603 1 005 |
| | c. Pangkat, golongan ruang | Penata / III/c |
| | d. Jabatan / Pekerjaan | Kepala Seksi Evaluasi dan Pelaporan |
| | e. Unit Organisasi | Balai Besar Penelitian Bioteknologi dan Pemuliaan Tanaman Hutan |
| 3. | ATASAN PEJABAT PENILAI | |
| | a. N a m a | Ir. R. Gunawan Hadi Rahmanto, M.Si. |
| | b. N I P | 19640210 199003 1 002 |
| | c. Pangkat, golongan ruang | Pembina / IV/a |
| | d. Jabatan / Pekerjaan | Kepala Bidang Program dan Evaluasi |
| | e. Unit Organisasi | Balai Besar Penelitian Bioteknologi dan Pemuliaan Tanaman Hutan |

| UNSUR YANG DINILAI | | | | Jumlah |
|----------------------|-------------------|------------------------|--------------|-----------------|
| 4. | a. Nilai Akademik | 85 x 60 % | | 51 |
| | b. Perilaku Kerja | 1. Orientasi pelayanan | 86 | Baik |
| | | 2. Integritas | 88 | Baik |
| | | 3. Komitmen | 87 | Baik |
| | | 4. Disiplin | 85 | Baik |
| | | 5. Kerja sama | 86 | Baik |
| | | 6. Kepemimpinan | - | - |
| | | Jumlah | 432 | - |
| | | Nilai rata-rata | 86,40 | Baik |
| | | Nilai Perilaku Kerja | 86,40 x 40 % | |
| NILAI PRESTASI KERJA | | | | 85,56 (Baik) |

5. KEBERATAN DARI PNS YANG DINILAI (APABILA ADA)

Tanggal,

6. TANGGAPAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN

Tanggal,

7. KEPUTUSAN ATASAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN

Tanggal,

8. DIBUAT TANGGAL, 31 Desember 2014
PEJABAT PENILAI,

Bintarto, S.Sos.
NIP.

9. DITERIMA TANGGAL, 5 Januari 2015
PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI,

Nunuk Tri Retnaningsih, S.Hut.
NIP. 19780307 2003 2 002

10. DITERIMA TANGGAL 12 Januari 2015
ATASAN PEJABAT PENILAI,

Ir. R. Gunawan Hadi Rahmanto, M.Si.
NIP. 19640210 199003 1 002

TERIMA KASIH

