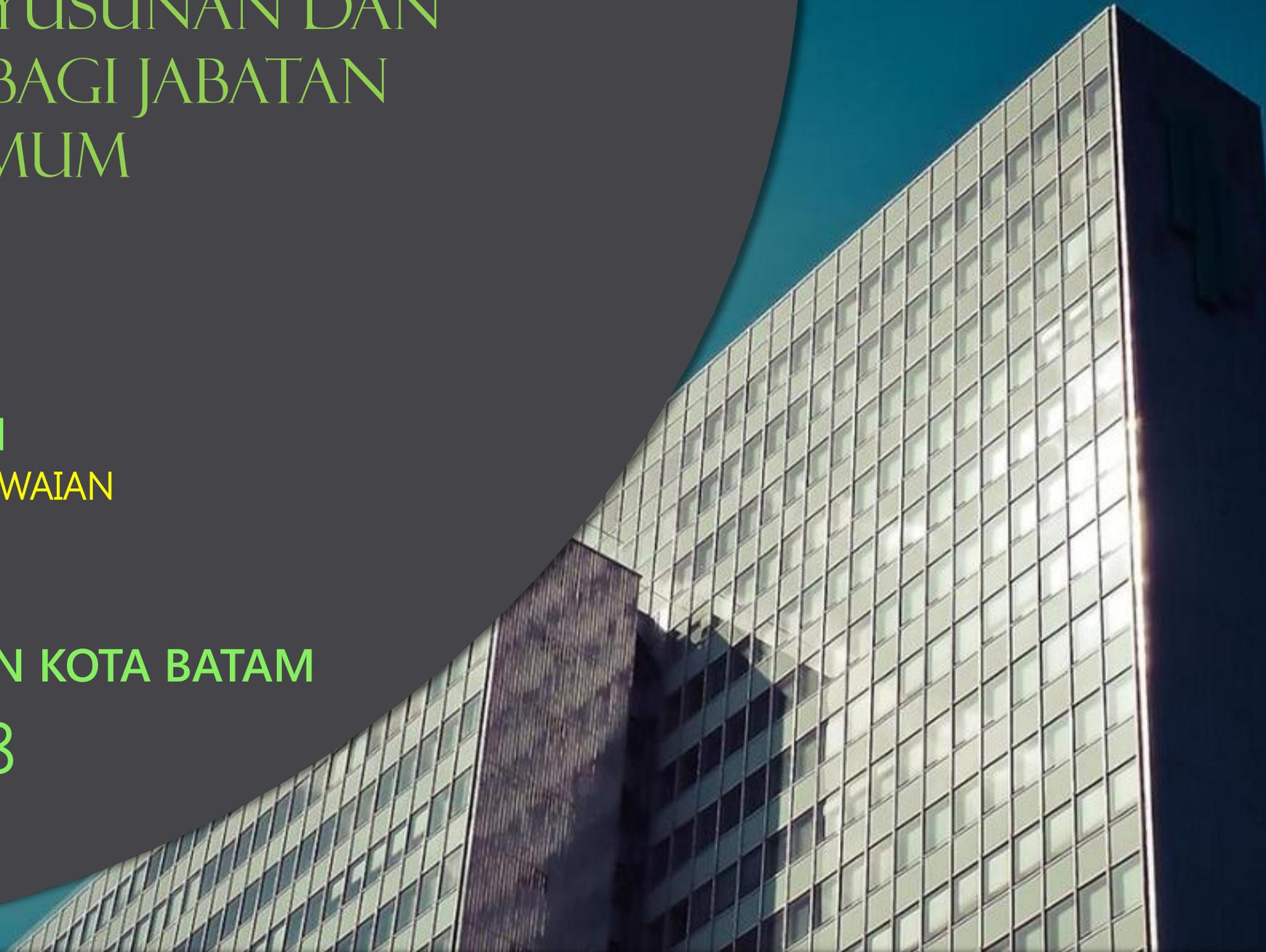


# SOSIALISASI PENYUSUNAN DAN PENILAIAN SKP BAGI JABATAN FUNGSIONAL UMUM

**ANALIS KEPEGAWAIAN**  
BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

**DINAS PENDIDIKAN KOTA BATAM**  
**2018**



# DASAR



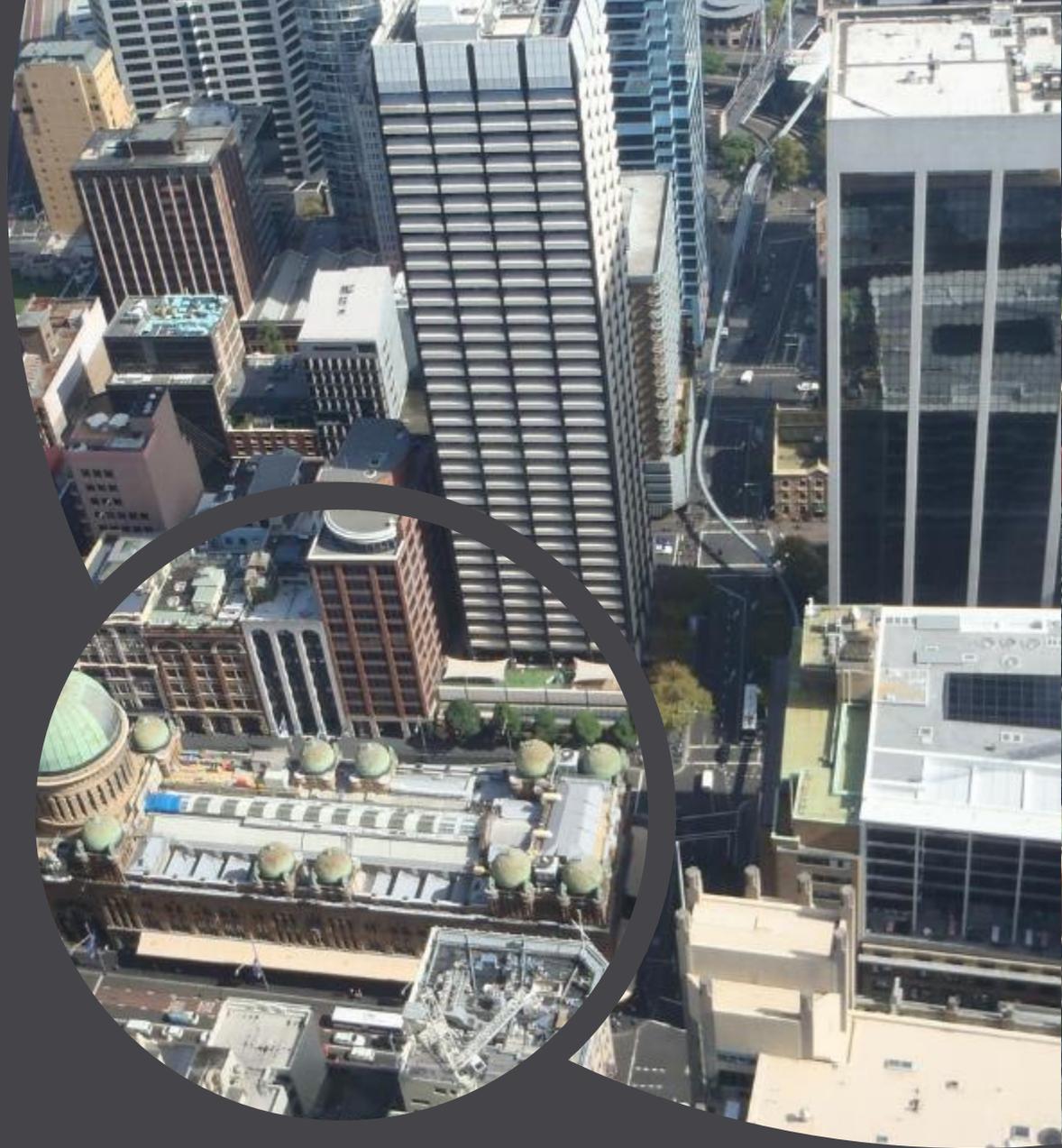
Peraturan Pemerintah  
Nomor 46 tahun 2011  
tentang Penilaian Prestasi  
Kerja PNS

Perka BKN Nomor 1 tahun  
2013 tentang ketentuan  
pelaksanaan PP Nomor 46  
tahun 2011



# Penilaian Prestasi Kerja

- 1. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja PNS: untuk mengevaluasi kinerja individu PNS dan memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja SKPD
- 2. Penilaian Prestasi Kerja PNS terdiri dari unsur : **SKP** dan **Perilaku Kerja**





# SASARAN KERJA PNS (SKP)

- • SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai
- SKP yang telah disusun harus disepakati bersama antara PNS dengan atasan pegawai sebagai kontrak kerja.
- SKP ditetapkan oleh pejabat penilai pada setiap tahun di bulan Januari

# TATA CARA PENYUSUNAN SASARAN

## ➤ KERJA PEGAWAI (SKP)

### Bahan untuk penyusunan SKP

- Perwako Tupoksi
- • Penetapan Kinerja
- Analisis Jabatan

# KEGIATAN ➤ TUGAS JABATAN

## Tingkat JFU

➤ Kegiatan Tugas Jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada rencana kerja tahunan unit tingkat eselon IV (SKU) dijabarkan sesuai dengan uraian tugas jabatannya menjadi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil, dalam rangka mencapai SKU eselon IV

## Tingkat Eselon IV

Kegiatan Tugas Jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada rencana kerja tahunan unit tingkat eselon III (SKU) dijabarkan sesuai dengan uraian tugas jabatannya menjadi SKU eselon IV yang dioperasionalkan menjadi SKP pejabat eselon IV, dalam rangka mencapai SKU eselon III.

# Target :

- **Merupakan jumlah beban kerja yang akan dicapai oleh setiap PNS dalam kurun waktu tertentu.**
- **Kegiatan Tugas Jabatan harus ditetapkan target yang akan diwujudkan secara jelas, sebagai ukuran penilaian prestasi kerja**
- **Target bukan merupakan standar prestasi kerja yang ideal, bukan merupakan ukuran minimal atau maksimal, tetapi merupakan ukuran atau tolok ukur prestasi kerja yang realistis tetapi penuh tantangan**

# TARGET

Dalam menetapkan target prestasi kerja harus mempertimbangkan 4 (empat ) aspek yaitu :

- **Aspek Kuantitas (target output)**

Dalam menentukan target kuantitas/output (TO) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, laporan dan sebagainya

- **Aspek Kualitas (target kualitas)**

Dalam menetapkan target kualitas (TK) harus memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik, dalam hal ini nilai yang diberikan adalah 100 dengan sebutan Sangat Baik, misalnya target kualitas harus 100

- **Aspek Waktu (target waktu)**

Dalam menetapkan target waktu (TW) harus memperhitungkan berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya satu bulan, triwulan, caturwulan, semester, 1 (satu) tahun dan lain-lain

- **Aspek Biaya ( Target Biaya)**

Dalam menetapkan target biaya ( TB) harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, milyaran dan lain-lain

# TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS

1. Seorang PNS dapat melaksanakan tugas lain atau tugas tambahan yang diberikan oleh atasan langsungnya dan dibuktikan dengan surat keterangan
2. Apabila seorang PNS pada tahun berjalan menemukan sesuatu yang baru dan berkaitan dengan tugas pokoknya serta dibuktikan dengan surat keterangan



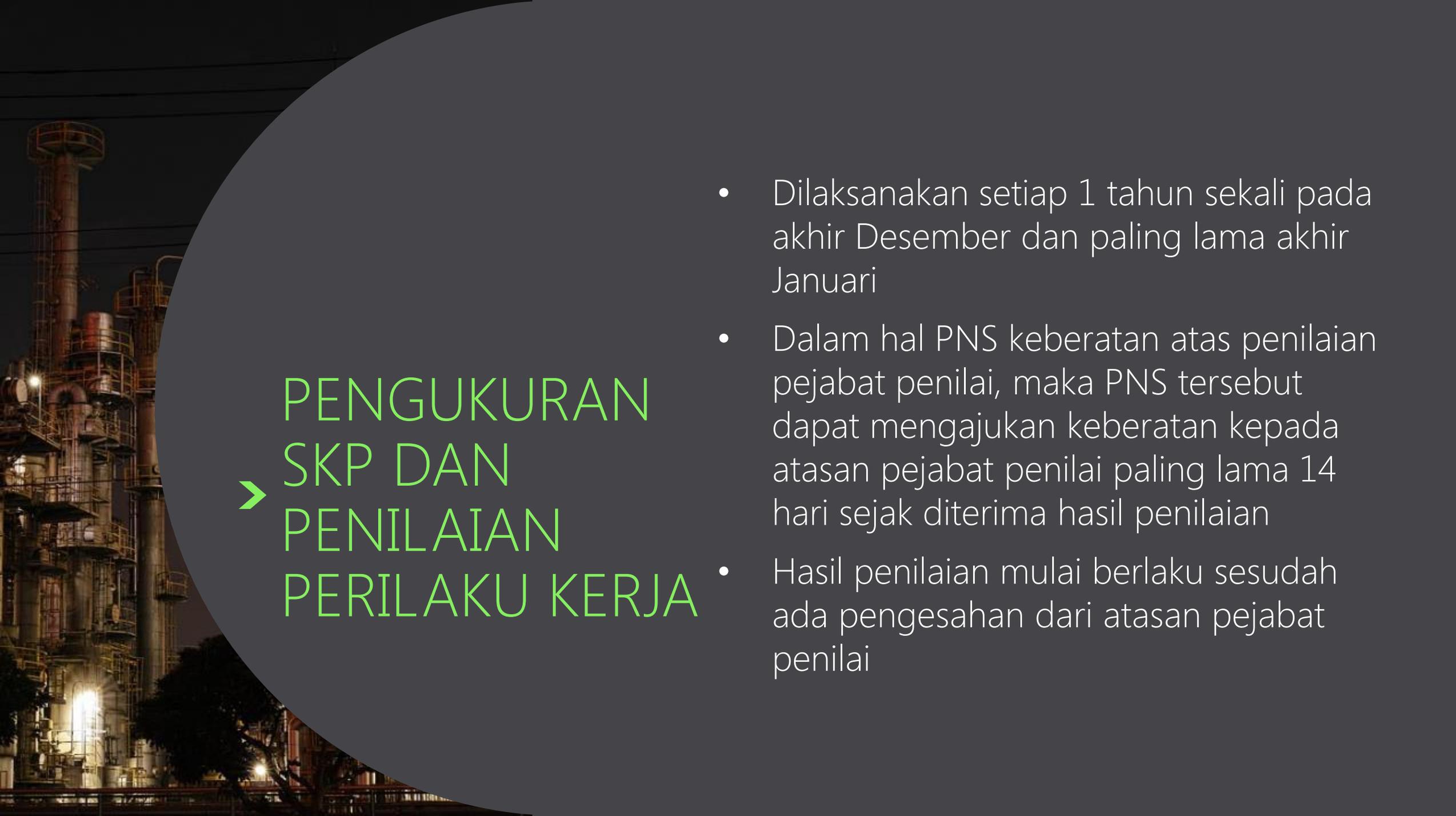
# PERILAKU KERJA

Penilaian perilaku kerja terdiri dari beberapa aspek:

1. Orientasi Pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
- 4. Disiplin
5. Kerjasama
6. Kepemimpinan

Penilaian perilaku kerja dilakukan **melalui pengamatan oleh pejabat penilai**



A photograph of an industrial facility, possibly a refinery or chemical plant, at night. The scene is illuminated by artificial lights, highlighting various structures like distillation columns, pipes, and scaffolding. The background is dark, suggesting a night sky. The image is partially obscured by a large, semi-transparent grey circle on the right side, which contains the text of the slide.

## ➤ PENGUKURAN SKP DAN PENILAIAN PERILAKU KERJA

- Dilaksanakan setiap 1 tahun sekali pada akhir Desember dan paling lama akhir Januari
- Dalam hal PNS keberatan atas penilaian pejabat penilai, maka PNS tersebut dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat penilai paling lama 14 hari sejak diterima hasil penilaian
- Hasil penilaian mulai berlaku sesudah ada pengesahan dari atasan pejabat penilai