

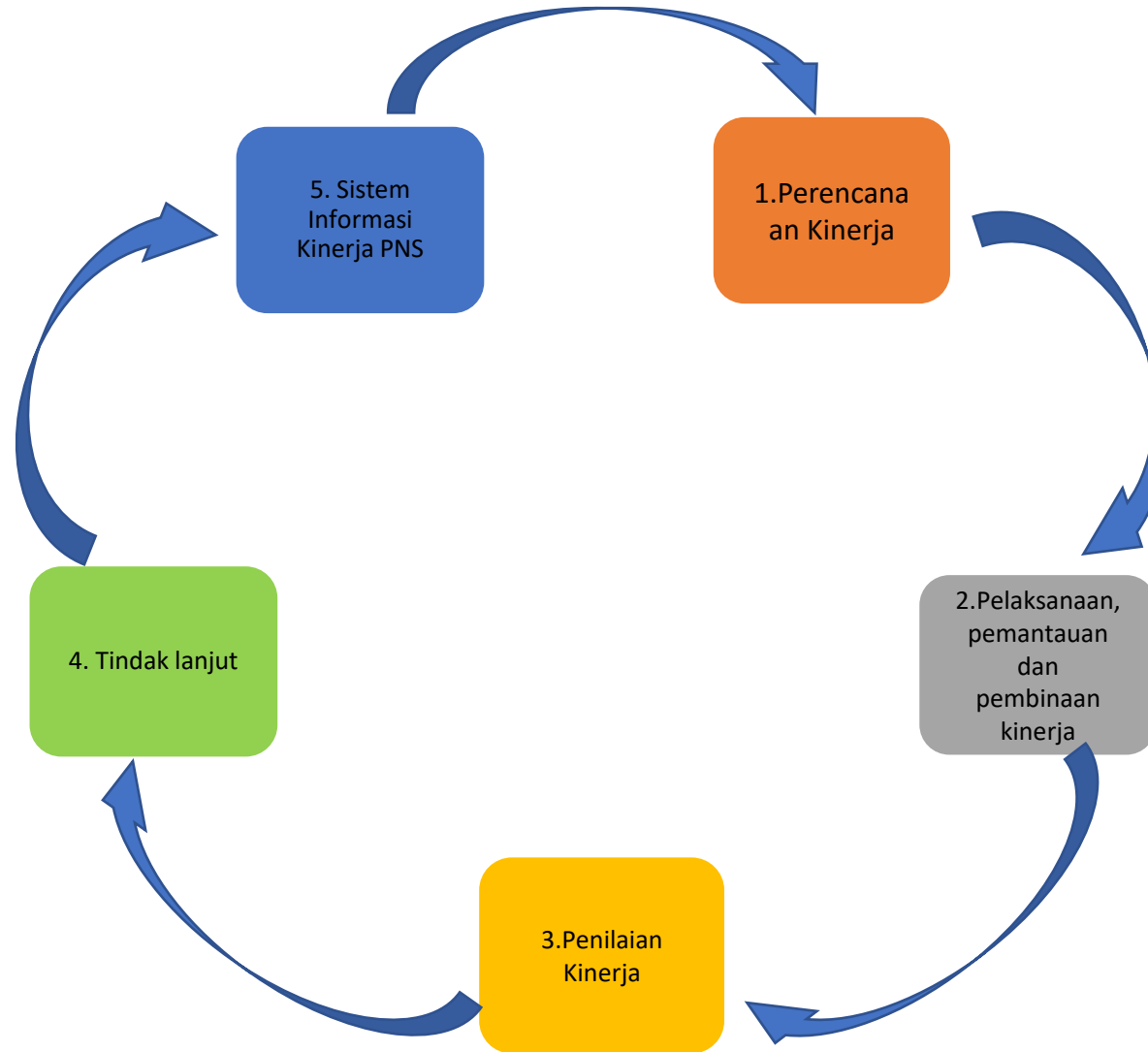


**PENYUSUNAN SKP
SESUAI PP NO 30 TAHUN 2019 DAN
PERMENPANRB NO 8 TAHUN 2021
DI LINGKUNGAN KEMENDIKBUDRISTEK**

**BIRO SUMBER DAYA MANUSIA
SETJEN KEMENDIKBUD
TAHUN 2021**



Sistem Manajemen Kinerja

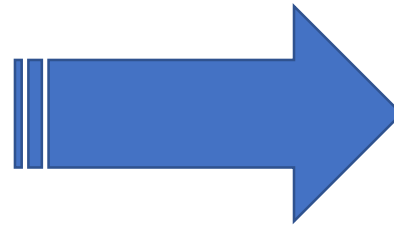




Transformasi SKP

Berbasis Aktifitas

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



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

Berbasis Hasil

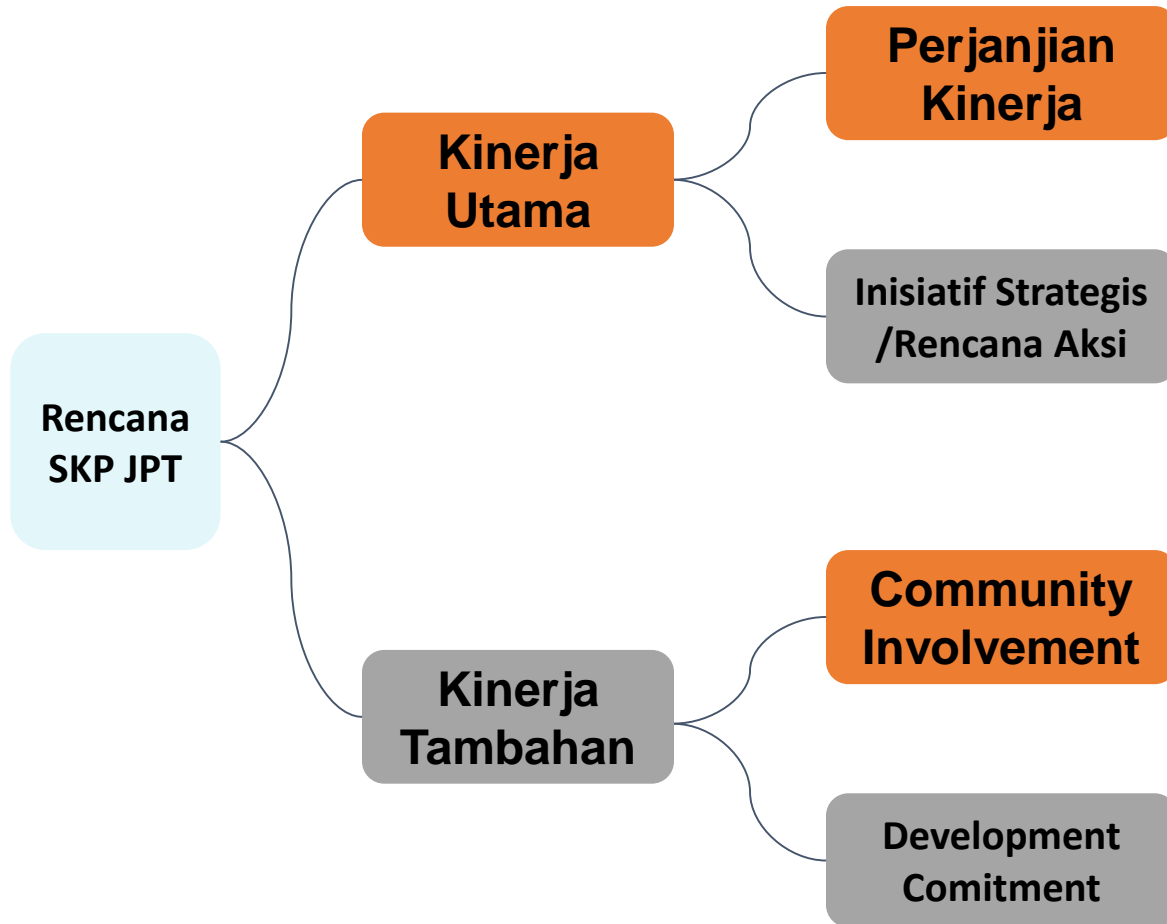


Tahapan Penyusunan SKP





1. RENCANA SKP



Kinerja Utama

NO.	Rencana Kinerja	IKI	Target

Kinerja Tambahan

NO	Rencana Kinerja	IKI	Target



2. Reviu SKP JPT

REVIU RENCANA SKP OLEH PEJABAT PENGELOLA KINERJA

1. Aspek keselarasan kinerja
2. Aspek kesetaraan kualitas dan tingkat kendali kinerja



3. Penetapan SKP JPT

SKP PEJABAT PIMPINAN TINGGI DAN PIMPINAN UNIT KERJA MANDIRI

PERIODE PENILAIAN:

(NAMA INSTANSI)

..... 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	
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)



4. Matrik Peran 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		
	<i>IKI 1 JPT</i>	<i>IKI 2 JPT</i>	<i>IKI 3 JPT</i>
JPT PRATAMA/PIMPINAN UNIT KERJA MANDIRI			
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)



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

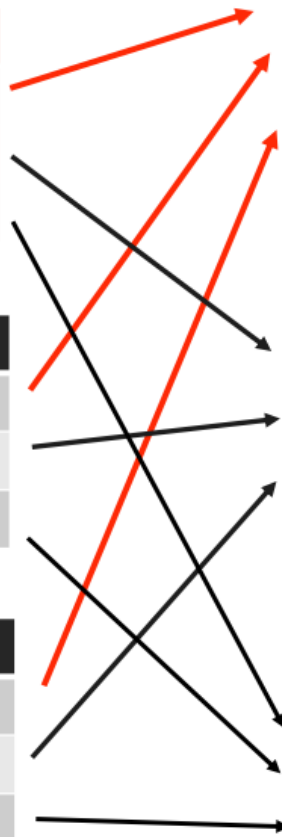
NO	KINERJA ATASAN	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR	TARGET
1					
2					
3					

RENCANA SKP PEGAWAI 2

NO	KINERJA ATASAN	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR	TARGET
1					
2					
3					

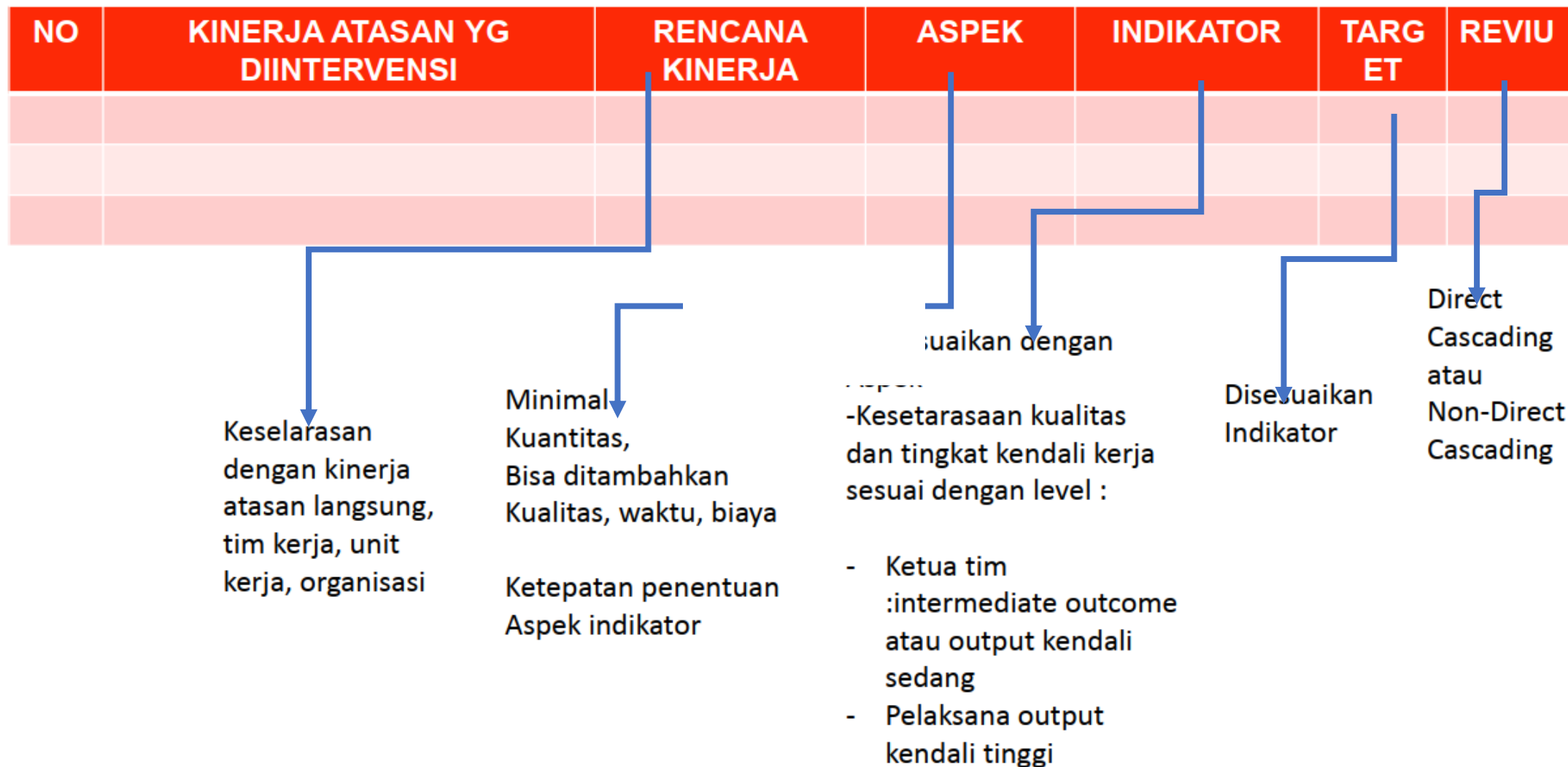
RENCANA SKP PEGAWAI X

NO	KINERJA ATASAN	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR	TARGET
1					
2					
3					



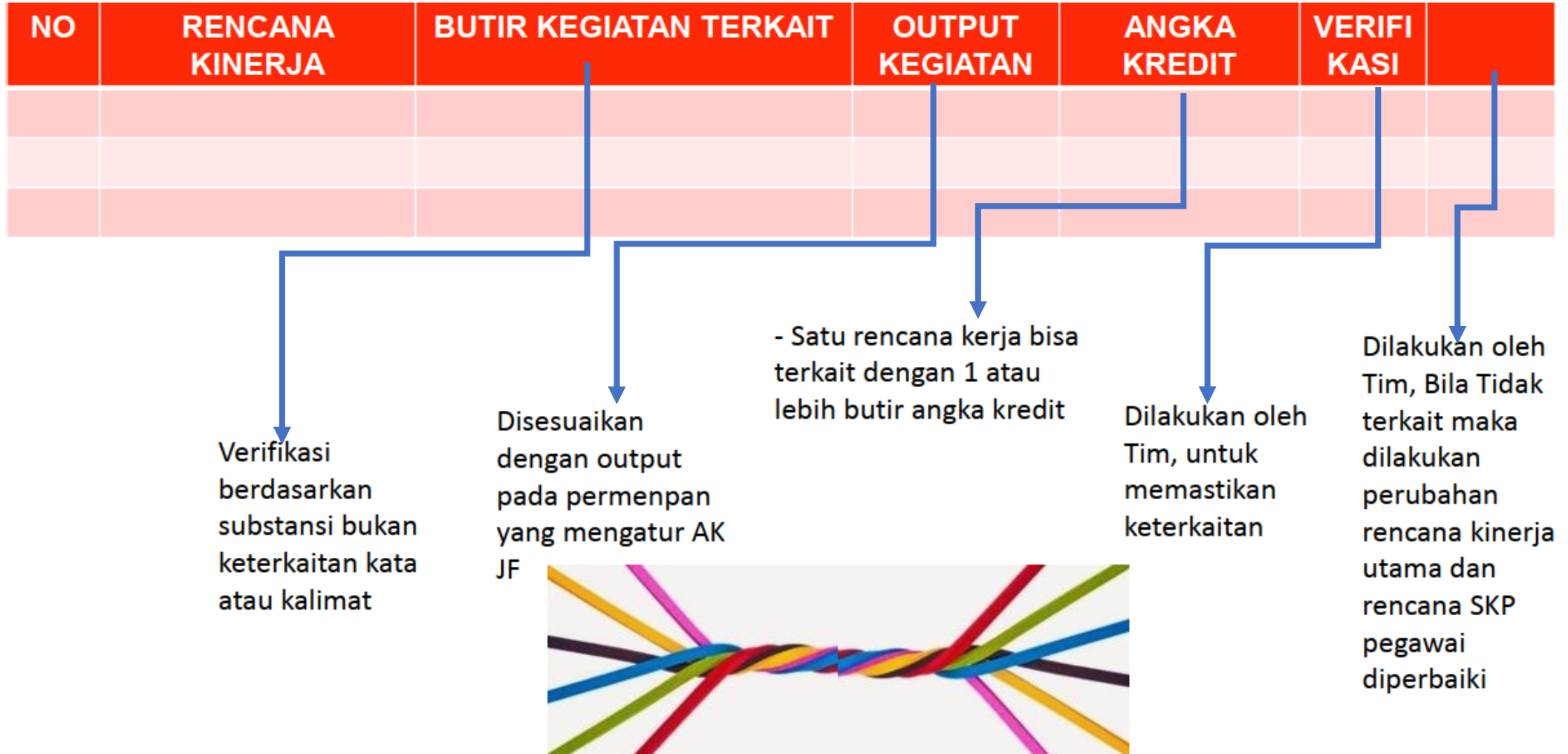


6. Reviu SKP JA/JF





Keterkaitan Rencana Kinerja dengan Butir Angka Kredit





7. Penetapan 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)

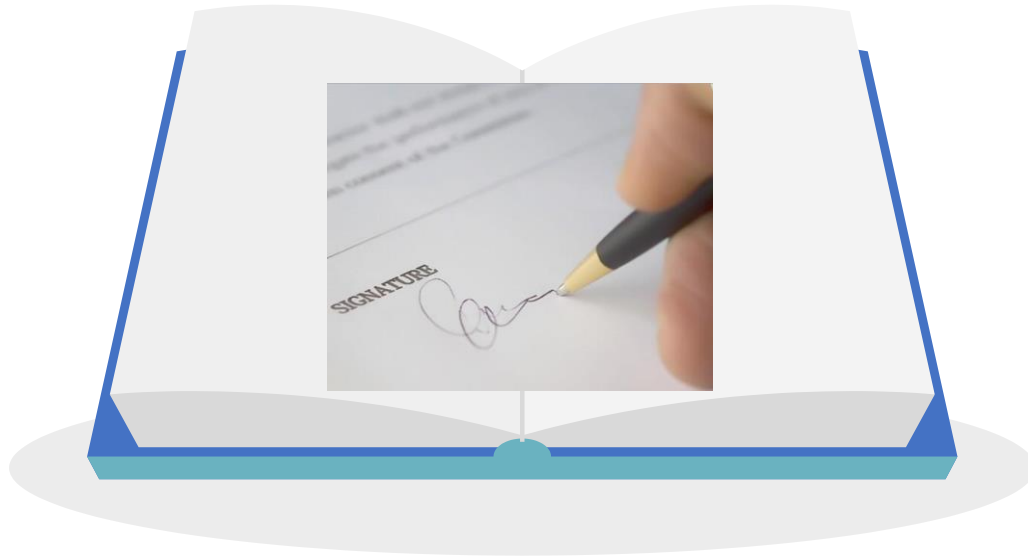
Pejabat Penilai Kinerja,

(Nama)
(NIP)

(Nama)
(NIP)



PENILAIAN KINERJA



01

PENILAIAN SKP JPT

02

PENILAIAN SKP JA/JF (MODEL DASAR)

03

PENILAIAN IDE BARU

04

PENILAIAN KINERJA

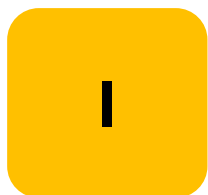


01. Penilaian SKP JPT

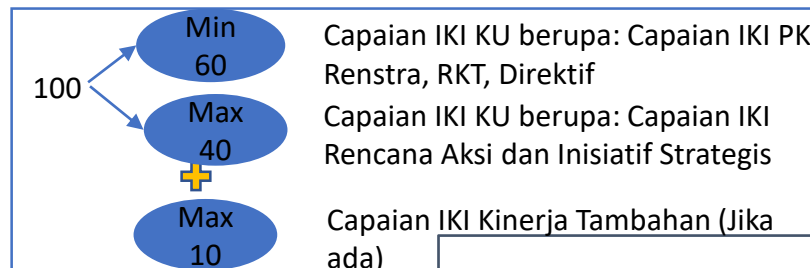
MENGHITUNG CAPAIAN IKI (CIKI)

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)

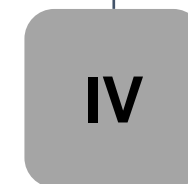
Konversi setiap capaian IKI menjadi nilai capaian IKI

Berdasarkan tabel konversi capaian IKI menjadi nilai capaian IKI



MENGHITUNG NILAI SKP

Menghitung nilai SKP berdasarkan nilai tertimbang capaian IKI KU dan KT



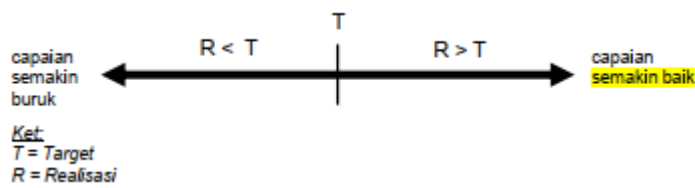
Keterangan:
KU = Kinerja Utama
KT = Kinerja Tambahan



I. MENGHITUNG CAPAIAN IKI (CIKI)

Capaian IKI kondisi Normal (Maximise)

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



Contoh IKI:

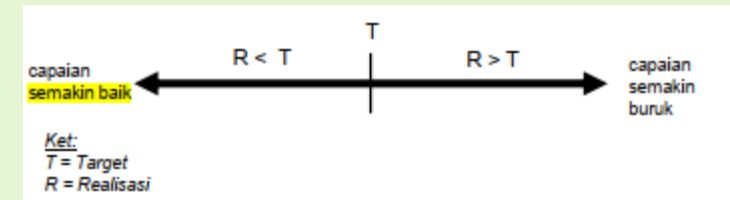
1. Indeks Sistem Merit
2. Jumlah pegawai yang memiliki nilai minimal "Baik"
3. Indeks Kepuasan Layanan

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

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

Capaian IKI kondisi Khusus (Minimise)

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



Contoh IKI:

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




Tabel Perhitungan Capaian IKI

NO	RENCANA KINERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	REALISASI	CAPAIAN IKI
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
AMA					
1	Meningkatnya pelayanan infrastruktur perumahan dan permukiman yang layak dan aman	Persentase peningkatan pelayanan infrastruktur pemukiman yang layak dan aman melalui pendekatan smart living	61,95%	62,95%	102%
2	Meningkatkan kualitas layanan Direktorat Jenderal III	Indeks kualitas layanan yang dihasilkan oleh unit kerja lingkup Direktorat Jenderal III	3,5	3,5	100,0%
3	Tersusunnya revisi Undang-Undang Republik Indonesia No. 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung	Persentase penyelesaian revisi Undang-Undang Republik Indonesia No. 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung sampai tahap harmonisasi di Kemenkumham	100%	80%	80,0%
4	Tersusunnya RPP tentang Peraturan Pelaksanaan UU No. 6 Tahun 2017 tentang Arsitek	Persentase penyelesaian RPP tentang Peraturan Pelaksanaan UU No. 6 Tahun 2017 tentang Arsitek sampai tahap harmonisasi di Kemenkumham	100%	95%	95,0%
5	Terlaksananya rencana aksi/ inisiatif strategis dalam rangka pencapaian sasaran dan indikator Kinerja utama organisasi dalam perjanjian Kinerja	Persentase penyelesaian rencana aksi/ inisiatif strategis individu yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian indikator Perjanjian Kinerja Direktorat Jenderal III sesuai target waktu yang ditetapkan	80%	80%	100,0%
6	Terlaksananya direktif pimpinan sesuai target waktu yang ditetapkan	Persentase penyelesaian penugasan/direktif pimpinan sesuai target waktu yang ditetapkan	80%	80%	100,0%
7	Terwujudnya Direktorat Jenderal III yang reform dan akuntabel	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal III	85	85	100%
		Nilai Akuntabilitas Kinerja Direktorat Jenderal III	85	85	100%
8	Pengelolaan anggaran Program Pembinaan dan Pengembangan Infrastruktur Permukiman yang optimal	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Direktorat Jenderal III	95	93	98%



II. MENENTUKAN KATEGORI CAPAIAN DAN NILAI CAPAIAN IKI

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



II. MENENTUKAN KATEGORI CAPAIAN DAN NILAI CAPAIAN IKI

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 :



Menghitung Nilai Tertimbang



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 =

$(\text{IKI KU 1} \times 60\%) + (\text{IKI KU 2} \times 40\%)$



Menghitung Nilai Tertimbang (Lanjutan)



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



IV. Menghitung Nilai Akhir 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



NILAI
SKP

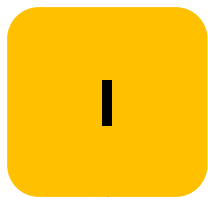


02. Penilaian SKP JA/JF (MODEL DASAR)

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

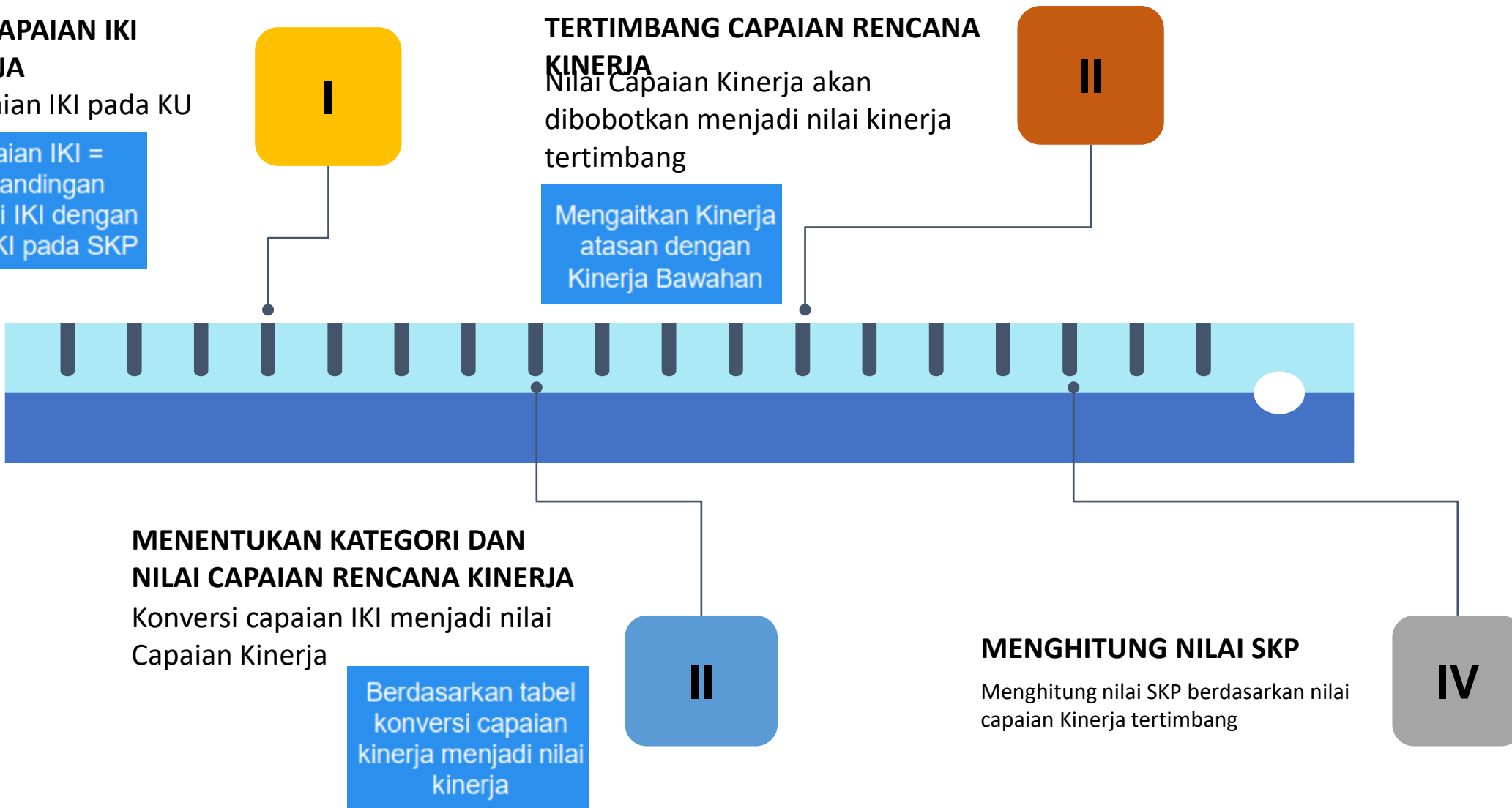
Konversi capaian IKI menjadi nilai Capaian Kinerja

Berdasarkan tabel konversi capaian kinerja menjadi nilai kinerja



MENGHITUNG NILAI SKP

Menghitung nilai SKP berdasarkan nilai capaian Kinerja tertimbang



Keterangan:

KU = Kinerja Utama

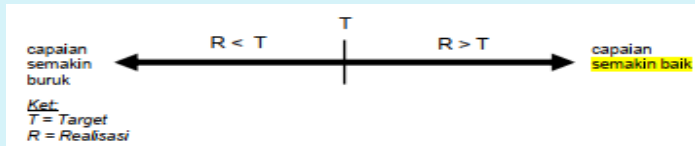
KT = Kinerja Tambahan



I. MENGHITUNG CAPAIAN IKI dan KATEGORI CAPAIAN IKI

Capaian IKI kondisi Normal (Maximise)

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



Contoh

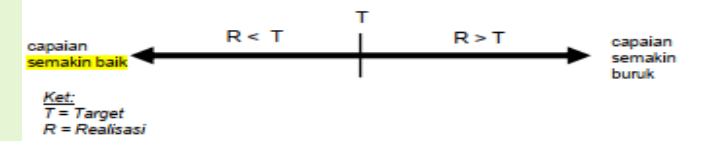
1. Presentase telaahan yang diselesaikan

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

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

Capaian IKI kondisi Khusus (Minimise)

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



Contoh IKI:

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

CAPAAN 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)



II. MENENTUKAN KATEGORI CAPAIAN DAN NILAI CAPAIAN IKI

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



Menghitung Nilai Tertimbang



**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



Menghitung Nilai Tertimbang (Lanjutan)



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



IV. Menghitung Nilai Akhir 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

**NILAI
SKP**



Aspek Perilaku Kerja



- 1 Pelayanaan
- 2 Komitmen
- 3 Inisiatif Kerja
- 4 Kerjasama
- 5 Kepemimpinan

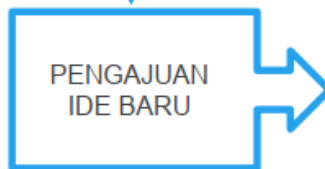


03. Ide Baru

Lingkup

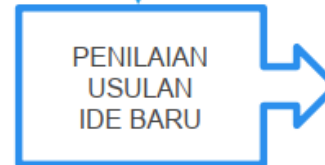
1. tim kerja;
2. unit kerja;
3. instansi/ daerah; atau
4. nasional.

→ Dapat diajukan individual atau dalam tim dan mendapatkan rekomendasi pejabat lingkup ide baru



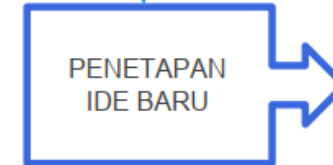
Aspek yang Dinilai

Penilaian atas usulan ide baru dilakukan paling kurang terkait aspek orisinalitas, aspek penggunaan anggaran, dan aspek kemanfaatan,



Pejabat yang menetapkan

1. Pimpinan unit kerja untuk ide baru lingkup tim kerja dan unit kerja.
2. Menteri, pimpinan Lembaga, atau pejabat setingkat untuk ide baru lingkup Instansi Pusat.
3. Kepala Daerah untuk ide baru lingkup Instansi Daerah.
4. Presiden, atau Menteri, pimpinan Lembaga, atau pejabat setingkat untuk ide baru lingkup Nasional.



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



04. 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)

(Nama)

(NIP)

(NIP)

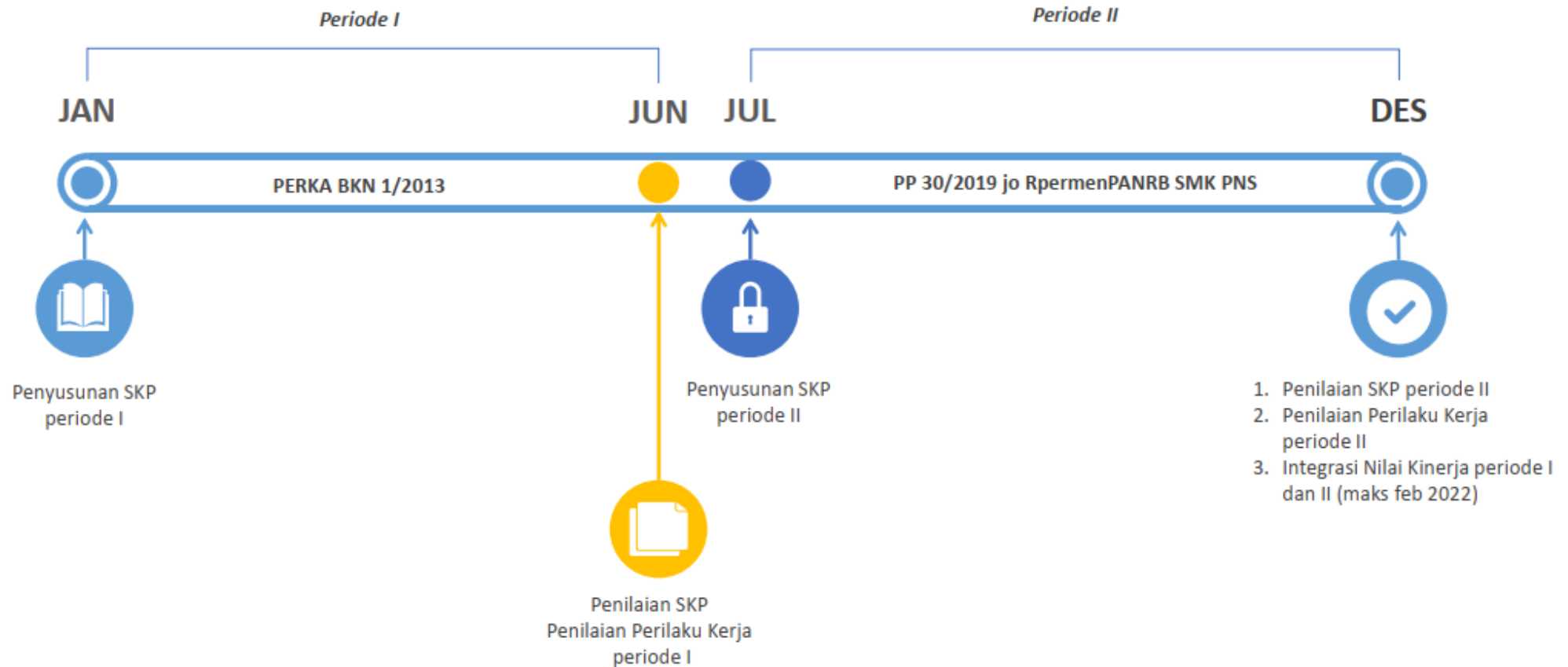
Keterangan:

* 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

PERIODE TRANSISI KINERJA PEGAWAI TAHUN 2021 (SE MENPAN NO 3/2021)





birosdm_kemdikbud



ropeg@kemdikbud.go.id



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



(021)5711144 ext 2515

TERIMA
KASIH