



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No. 1228, 2021

KEMANTAN. Kinerja. Pegawai. Pengelolaan.

PERATURAN MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 35 TAHUN 2021  
TENTANG  
PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Pertanian, perlu diselenggarakan pengelolaan kinerja pegawai yang menjamin keselarasan kinerja pegawai dengan kinerja organisasi;
  - b. bahwa untuk menyelaraskan kinerja pegawai dengan kinerja organisasi, perlu penyesuaian pengaturan pengelolaan kinerja dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertanian tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Lingkup Kementerian Pertanian;

- Mengingat :
1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2015 tentang Kementerian Pertanian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 85);
  4. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 40 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1647);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTANIAN TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Lingkup Kementerian Pertanian yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai yang bekerja secara penuh pada unit organisasi lingkup Kementerian Pertanian
2. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi, unit kerja, atau tim kerja sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
3. Pengelolaan Kinerja adalah rangkaian kegiatan pemanfaatan sumber daya untuk meningkatkan Kinerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Target adalah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan rencana Kinerja.
5. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana Kinerja dan Target yang harus dicapai oleh seorang Pegawai setiap tahun.
6. Indikator Kinerja Individu yang selanjutnya disingkat IKI adalah ukuran keberhasilan Kinerja yang dicapai oleh setiap Pegawai.

7. Manual IKI adalah dokumen penjelasan IKI yang diperlukan dalam melakukan pengukuran Kinerja Pegawai.
8. Standar adalah ukuran Kinerja yang digunakan sebagai acuan kesesuaian hasil kerja dalam penilaian Kinerja.
9. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Kinerja Utama adalah Kinerja berbasis hasil yang diperoleh melalui cascading dan dialog Kinerja pada matriks peran hasil dan terkait tugas jabatan.
11. Kinerja Tambahan adalah Kinerja yang tidak terkait dengan tugas dan fungsi namun masih terkait dengan kompetensi dan kapasitas Pegawai dalam rangka pencapaian sasaran organisasi dan dibuktikan dengan surat penugasan atau dokumen lainnya.
12. Ide Baru adalah gagasan kreatif Pegawai atau sekelompok Pegawai yang dapat digunakan untuk pemecahan masalah dan/atau perbaikan metode dan proses kerja yang sudah berjalan sehingga memberikan manfaat atau dampak pada lingkup tim kerja, unit kerja, instansi, atau nasional.
13. Perjanjian Kinerja yang selanjutnya disingkat PK adalah dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan unit kerja yang lebih tinggi kepada pimpinan unit kerja yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator Kinerja dan Target yang harus dicapai dalam periode tertentu.
14. Tim Pengelola Kinerja adalah tim yang melaksanakan tugas Pengelolaan Kinerja Pegawai lingkup Kementerian Pertanian.
15. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah Pengawas atau pejabat lain yang diberikan pendelegasian kewenangan.

16. Atasan Pejabat Penilai adalah atasan langsung dari Pejabat Penilai Kinerja.
17. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Tim Penilai Angka Kredit adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh Pejabat yang memiliki kewenangan menetapkan Angka Kredit dan bertugas mengevaluasi keselarasan hasil kerja dengan tugas yang disusun dalam SKP serta menilai capaian kinerja Pejabat Fungsional dalam bentuk Angka Kredit Pejabat Fungsional.
19. Menteri adalah Menteri Pertanian.

#### Pasal 2

- (1) Pengelolaan Kinerja Pegawai diselenggarakan melalui sistem elektronik yang terintegrasi.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS);
  - b. Pegawai Negeri Sipil (PNS);
  - c. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);  
dan
  - d. Staf khusus Menteri.
- (3) Dalam hal terjadi keadaan kahar, Pengelolaan Kinerja Pegawai dapat dilakukan secara nonelektronik.
- (4) Pengelolaan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan setelah mendapatkan persetujuan dari Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian.

BAB II  
PERENCANAAN KINERJA

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 3

Perencanaan Kinerja terdiri atas:

- a. penyusunan rencana SKP;
- b. reviu rencana SKP dan verifikasi rencana lampiran SKP;  
dan
- c. penetapan SKP.

Bagian Kedua  
Penyusunan Rencana SKP

Pasal 4

- (1) Penyusunan rencana SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dilakukan secara berjenjang.
- (2) Rencana SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan memperhatikan Standar Kinerja sesuai jenis jabatan dan *grade* sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 5

- (1) Pejabat pimpinan tinggi atau kepala unit pelaksana teknis menjabarkan rencana Kinerja Utama organisasi dalam bentuk Manual IKI dengan mengacu pada dokumen PK.
- (2) IKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan berdasarkan perspektif penerima layanan, proses bisnis, penguatan internal, dan anggaran sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.