

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI SOSIAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 05 TAHUN 2012
TENTANG PEDOMAN PENILAIAN
PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
SOSIAL REPUBLIK INDONESIA

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan Penilaian Kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. (Harianja 194 ; 2007).

Penilaian unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya unjuk kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi.

Penilaian Kinerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai kurang atau lebih tetapi lebih luas lagi yaitu membantu pegawai untuk mencapai unjuk kerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai/organisasi. Untuk itu beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral dengan penilaian unjuk kerja harus dilakukan. Dalam hal ini adalah :

1. Penetapan sasaran kerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang dan berbatas waktu
2. Pengarahan dan dukungan oleh atasan
3. Melakukan penilaian unjuk kerja.

Selama ini alat ukur penilaian kinerja yang digunakan di Kementerian Sosial RI adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai Negeri sipil atau yang sering disingkat dengan sebutan Daftar Penilaian Pelaksanaan (DP3) yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Akan tetapi Daftar

Penilaian Pelaksanaan (DP3) ini dipandang memiliki unsur subjektifitas yang tinggi sebagaimana dikatakan oleh Direktur Kinerja Badan Kepegawaian Negara : Permasalahan Empirik Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) :

1. Kenyataan empirik menunjukkan proses penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS cenderung terjebak ke dalam proses formalitas. DP3-PNS telah kehilangan arti dan makna substantif, tidak berkait langsung dengan apa yang telah dikerjakan PNS.
2. DP3-PNS tidak efektif dan tidak optimal memberikan daya dukung pada tujuan pengembangan dan pemanfaatan potensi PNS yang berorientasi peningkatan produktivitas kerja.
3. DP3-PNS secara substantif tidak dapat digunakan sebagai penilaian dan pengukuran seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi. Seberapa besar keberhasilan dan atau kegagalan PNS dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
4. Penilaian DP3-PNS, lebih berorientasi pada penilaian kepribadian (personality) dan perilaku (behavior) terfokus pada pembentukan karakter individu dengan menggunakan kriteria behavioral, belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas (end result) dan pengembangan pemanfaatan potensi.
5. Proses penilaian lebih bersifat rahasia, sehingga kurang memiliki nilai edukatif, karena hasil penilaian tidak dikomunikasikan secara terbuka.
6. Pengukuran dan penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada target goal (kinerja standar/harapan), sehingga proses penilaian cenderung terjadi bias dan bersifat subyektif = terlalu pelit/murah, nilai jalan tengah dengan rata-rata baik untuk menghindari nilai amat baik atau kurang, apabila diyakini untuk promosi dinilai tinggi, bila tidak untuk promosi cenderung mencari alasan untuk menilai sedang atau kurang.
7. Atasan langsung sebagai pejabat penilai, hanya sekedar menilai, belum/tidak memberi klarifikasi hasil penilaian dan tidak lanjut penilaian.
8. Atasan pejabat penilai hanya sebagai legalitas hasil penilaian belum berfungsi sebagai motivator dan evaluator untuk mengevaluasi seberapa efektif dan konsistensi pejabat penilai dalam melaksanakan proses penilaian.

Untuk itu Kementerian Sosial berupaya melakukan langkah strategis menyusun sistem penilaian kinerja yang berbasis pada prestasi kerja pegawai tanpa meninggalkan penilaian terhadap unsur perilaku kerja.

B. TUJUAN

1. Sebagai bahan acuan dalam melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai di lingkungan Kementerian Sosial RI.
2. Merupakan alat ukur yang objektif dalam menilai kinerja pegawai Kementerian Sosial RI.
3. Merupakan bahan umpan balik bagi atasan maupun bawahan dalam upaya meningkatkan kinerja yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

C. RUANG LINGKUP

Pedoman pengisian instrumen penilaian kinerja Kementerian Sosial RI ini digunakan bagi seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Sosial RI.

BAB II UNSUR YANG DINILAI

A. PRINSIP PENILAIAN PRESTASI KERJA

Penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan prinsip:

1. objektif adalah penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai.
2. terukur adalah penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.
3. akuntabel adalah seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.
4. partisipatif adalah seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai.
5. transparan adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

B. SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)

Dalam melakukan penilaian SKP aspek yang dinilai tidak harus memuat seluruh aspek tetapi paling kurang 2 (dua) aspek sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis pekerjaan pada masing-masing unit kerja.

1. Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang berlaku.
2. Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang berlaku.
3. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang berlaku.
4. Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang berlaku.

C. PERILAKU KERJA

Perilaku kerja yang dinilai meliputi :

1. Orientasi pelayanan yaitu sikap dan perilaku kerja Pegawai Kementerian Sosial RI untuk memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi rekan sekerja, unit kerja terkait, instansi lain, dan/atau masyarakat.
2. Integritas yaitu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen yaitu kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan seorang Pegawai Kementerian Sosial RI untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
4. Disiplin yaitu kesadaran dan kesanggupan seorang Pegawai Kementerian Sosial RI untuk mentaati dan melaksanakan ketentuan yang berlaku dalam organisasi dengan penuh rasa tanggung jawab.
5. Kerjasama yaitu kemauan dan kemampuan seorang Pegawai Kementerian Sosial RI untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya dan instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan dan kemauan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi Pegawai Kementerian Sosial RI yang menduduki jabatan struktural.