



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.347, 2018

POLRI. Penilaian Kinerja dengan SMK.
Pencabutan.

PERATURAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2018
TENTANG
PENILAIAN KINERJA
ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mengukur kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi dilakukan penilaian kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel dengan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja;
- b. bahwa penilaian kinerja dengan Sistem Manajemen Kinerja sesuai Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja, sudah tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan sistem pembinaan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja;

Mengingat : Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TENTANG PENILAIAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepolisian ini yang dimaksud dengan:

1. Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
2. Kepala Polri yang selanjutnya disebut Kapolri adalah pimpinan Polri dan penanggung jawab penyelenggaraan fungsi kepolisian.
3. Sistem Manajemen Kinerja yang selanjutnya disingkat SMK adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi.
4. Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh penilai terhadap kinerja anggota yang dinilai.
5. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap anggota Polri pada satuan kerja/satuan fungsi/satuan wilayah sesuai dengan faktor generik dan faktor spesifik.

6. Pejabat Penilai yang selanjutnya disingkat PP adalah atasan langsung anggota Polri yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengidentifikasi, mengukur, dan menilai kinerja anggota Polri yang dipimpinnya.
7. Anggota Yang Dinilai yang selanjutnya disingkat AYD adalah anggota Polri yang diidentifikasi, diukur, dan dinilai kinerjanya.
8. Rekan Kerja yang selanjutnya disingkat dengan RK adalah anggota Polri yang memiliki atasan langsung yang sama dengan AYD.
9. Perjanjian Kinerja adalah merupakan rencana kinerja tahunan satuan fungsi/satuan kerja di lingkungan Polri yang berisi pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dikelola.
10. Kontrak Kerja adalah merupakan rencana kinerja individu yang berisi perjanjian yang dibuat antara AYD dengan PP untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya, yang dirinci dalam uraian pekerjaan.
11. Perilaku Kerja Anggota yang selanjutnya disingkat PKA adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh anggota Polri atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
12. Atasan Pejabat Penilai yang selanjutnya disingkat APP adalah atasan langsung dari PP yang memiliki tugas dan tanggung jawab menyelesaikan permasalahan pengajuan keberatan yang diajukan oleh anggota Polri yang dinilai.
13. Faktor Generik adalah indikator penilaian kinerja individu yang meliputi penilaian PKA, penambahan nilai penghargaan dan pengurangan nilai hukuman yang dilakukan oleh anggota Polri.
14. Faktor Spesifik adalah indikator penilaian kinerja individu yang meliputi kontrak kerja dan tugas tambahan.

15. Uraian Pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan tanggung jawab dan kualifikasi untuk pekerjaan tertentu, berdasarkan analisis pekerjaan.
16. Indikator Pekerjaan adalah alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan pekerjaan anggota Polri.
17. Tugas Tambahan adalah tugas yang dilaksanakan anggota Polri yang ada hubungannya dengan tugas pokok dan fungsi Polri dan tidak ada dalam kontrak kerja yang ditetapkan, pelaksanaannya ditunjuk berdasarkan surat perintah.
18. Penghargaan adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada anggota Polri yang berjasa dan/atau berprestasi dalam melaksanakan tugas yang bermanfaat bagi satuan kerja atau organisasi Polri, pemerintah daerah kabupaten/kota, pemerintah daerah provinsi dan negara Indonesia.
19. Hukuman adalah bentuk sanksi yang diberikan kepada anggota Polri yang telah melakukan perbuatan pelanggaran tindak pidana/pelanggaran Kode Etik Profesi Polri/pelanggaran disiplin/tindakan disiplin yang dilakukan.
20. Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
21. Capaian adalah jumlah hasil kerja yang diwujudkan pada akhir semester.
22. Mutu/Kualitas adalah ukuran ketepatan hasil kerja yang sesuai dengan sasaran yang diharapkan.
23. Bawah Kendali Operasi yang selanjutnya disingkat BKO adalah personel organik suatu Satker yang diperbantukan pada Satker lain untuk melaksanakan tugas operasional berdasarkan perintah Kasatker atau kepala operasi tempat BKO.
24. Sistem Informasi Penilaian Kinerja yang selanjutnya disingkat SIPK adalah sistem berbasis komputer yang dapat menerima, mengirim, menyimpan, mengolah, dan menyajikan data dan informasi tentang penilaian kinerja

anggota Polri secara *online* yang akurat, berkualitas, dan tepat waktu sebagai upaya mendukung penyelenggaraan SMK.

25. Sistem Informasi Personel Polri yang selanjutnya disingkat SIPP adalah sistem berbasis komputer yang dapat menerima, mengirim, menyimpan, mengolah, dan menyajikan data dan informasi tentang pegawai negeri pada Polri secara *online* yang akurat, berkualitas, dan tepat waktu sebagai upaya mendukung penyelenggaraan pembinaan sumber daya manusia Polri.

Pasal 2

Penilaian kinerja anggota Polri bertujuan untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan karier, pendidikan pengembangan, kenaikan pangkat dan pemberian tunjangan kinerja.

Pasal 3

Penilaian kinerja anggota Polri dilaksanakan dengan prinsip:

- a. objektif, yaitu penilaian kinerja didasarkan atas fakta dan capaian kinerja;
- b. transparan, yaitu penilaian kinerja dilakukan secara terbuka terhadap faktor kinerja generik dan spesifik yang telah disepakati oleh PP dengan AYD dan hasil penilaian disampaikan secara langsung;
- c. akuntabel, yaitu hasil penilaian kinerja dapat dipertanggungjawabkan;
- d. proporsional, yaitu penilaian kinerja didasarkan atas beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya; dan
- e. adil, yaitu penilaian kinerja diberikan berdasarkan capaian kinerja yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban tanpa membedakan antara anggota Polri yang satu dengan lainnya.

Pasal 4

Penilaian kinerja di lingkungan Polri dilakukan terhadap anggota Polri dari pangkat Bhayangkara Dua sampai dengan