



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.673, 2011

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA.
Penilaian kinerja. Pegawai Negeri. Sistem
Manajemen Kinerja.

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendorong prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja;
 - b. bahwa untuk mencapai derajat objektivitas tertinggi dalam penilaian kinerja berbasis kompetensi terhadap pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dipergunakan instrumen penilaian berupa sistem manajemen kinerja;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja;

- Mengingat : 1. 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);
2. Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia;
3. Peraturan Presiden Nomor 73 Tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia;
4. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia;
5. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah;
6. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TENTANG TATA CARA PENILAIAN KINERJA BAGI PEGAWAI NEGERI PADA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Kepolisian Negara Republik Indonesia selanjutnya disingkat 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. Pegawai Negeri pada Polri yang selanjutnya disebut Pegawai adalah anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Polri.
3. Sistem Manajemen Kinerja yang selanjutnya disingkat SMK adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai negeri pada Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi.
4. Faktor Kinerja (*Key Result Area*) adalah objek kegiatan yang merupakan rangkaian pokok-pokok tugas, fungsi, dan cakupan tanggung jawab suatu jabatan pegawai.
5. Indikator kinerja (*Key Performance Indikator*) adalah penjabaran tugas dan cakupan tanggung jawab dari faktor kinerja.
6. Pejabat Penilai yang selanjutnya disingkat PP adalah atasan langsung pegawai pada Polri yang memiliki tugas dan tanggung jawab mengidentifikasi, mengukur, dan menilai kinerja pegawai yang dipimpinnya.
7. Atasan Pejabat Penilai yang selanjutnya disingkat APP adalah atasan Langsung dari PP yang memiliki tugas dan tanggung jawab menyelesaikan permasalahan banding yang diajukan oleh pegawai yang dinilai.
8. Pegawai Yang Dinilai yang selanjutnya disingkat PYD adalah pegawai yang diidentifikasi, diukur, dan dinilai kinerjanya.
9. Rekan Kerja adalah pegawai yang memiliki atasan langsung yang sama dengan PYD.
10. Faktor Generik yang selanjutnya disingkat FG adalah indikator penilaian yang diberlakukan sama pada semua pegawai.
11. Faktor Spesifik yang selanjutnya disingkat FS adalah indikator penilaian yang terkait dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab pegawai pada masing-masing fungsi yang ada pada Polri.
12. Kinerja adalah prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
13. Penilaian Kinerja adalah nilai kumulatif dari hasil penilaian faktor generik dan faktor spesifik.
14. Perencanaan kinerja adalah suatu aktivitas dalam SMK yang bertujuan untuk merumuskan tugas pokok dan fungsi pegawai serta menyepakati sebagai indikator faktor kinerja spesifik.

Pasal 2

Peraturan ini bertujuan:

- a. sebagai pedoman dalam penilaian kinerja bagi pegawai untuk pembinaan sumber daya manusia dan/atau pemberian tunjangan kinerja;

- b. terselenggaranya sistem penilaian kinerja pegawai secara tertib, objektif, transparan, dan akuntabel; dan
- c. meningkatnya produktivitas kerja, disiplin, dan tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Pasal 3

Prinsip-prinsip dalam penilaian kinerja:

- a. objektif, yaitu penilaian kinerja didasarkan atas fakta dan capaian kinerja sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya;
- b. transparan, yaitu penilaian terhadap kinerja yang dilakukan secara terbuka terhadap faktor kinerja generik dan spesifik yang telah disepakati oleh PP dengan PYD 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 tanggungjawabnya; dan
- e. adil, yaitu penilaian diberikan berdasarkan kinerja yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban tanpa membedakan yang satu dengan lainnya.

BAB II

TATA CARA PENILAIAN KINERJA

Bagian Kesatu

Tahapan Penilaian Kinerja

Pasal 4

Penilaian Kinerja meliputi tahapan:

- a. PP mempelajari formulir penilaian kinerja dan uraian jabatan yang berlaku;
- b. PYD mempelajari formulir penilaian kinerja dan memahami faktor kinerja yang dinilai;
- c. PP menjelaskan maksud, tujuan, manfaat, dan jenis Penilaian Kinerja kepada PYD;
- d. PP bersama RK dan PYD mengidentifikasi dan menjelaskan penilaian 10 (sepuluh) faktor kinerja generik pada periode berjalan;
- e. PP bersama PYD mengidentifikasikan dan menyepakati 5 (lima) tugas, fungsi dan tanggungjawab yang dijadikan faktor Penilaian Kinerja spesifik pada periode berjalan; dan
- f. PP menjelaskan secara detail tugas fungsi dan tanggung jawab PYD berdasarkan dokumen uraian jabatan yang dinilai dan pedoman Standar Kinerja.

Bagian Kedua
Pemantauan dan Pembimbingan

Pasal 5

- (1) Pemantauan dan pembimbingan merupakan aktivitas dalam penilaian kinerja yang bertujuan untuk memantau dan mengarahkan pegawai dalam rangka pencapaian standar kinerja.
- (2) Pemantauan aktivitas pegawai dilaksanakan:
 - a. secara terus menerus, meliputi faktor generik dan spesifik; dan
 - b. secara insidental, meliputi capaian kinerja dan produktivitas yang dihasilkan.
- (3) Kegiatan pemantauan dan pembimbingan meliputi:
 - a. PP membuat catatan mengenai pelaksanaan tugas PYD terutama kinerja yang di atas dan/atau di bawah standar;
 - b. PP memberikan arahan dan petunjuk untuk memperbaiki kinerja PYD bagi yang memiliki kinerja perlu perbaikan; dan
 - c. PP memanggil PYD yang memiliki kinerja dibawah standar untuk diberikan bimbingan, motivasi kerja, dan jika diperlukan memberikan rekomendasi untuk mengikuti program pembinaan.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Penilaian

Pasal 6

- (1) Penilaian Kinerja pegawai dilaksanakan berdasarkan penilaian FG dan FS.
- (2) Faktor penilaian kinerja generik diberlakukan sama untuk seluruh pegawai.
- (3) Faktor penilaian kinerja spesifik berbeda antara pegawai satu dengan lainnya, yang didasarkan atas tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab jabatan masing-masing.

Pasal 7

- (1) Penilaian kinerja generik menilai 10 (sepuluh) faktor kinerja, meliputi:
 - a. kepemimpinan;
 - b. jaringan sosial;
 - c. komunikasi;
 - d. pengendalian emosi;
 - e. agen perubahan;